

AKTUÁLNÍ STAV DISKRIMINACE V PRACOVNÍ INZERCÍ OKRESU ČESKÉ BUDĚJOVICE S PŘESAHY DO ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PROBLEMATIKY

THE PRESENT STATE OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ADVERTISING OF THE DISTRICT OF ČESKÉ BUDĚJOVICE INCLUDING HEALTH AND SOCIAL ISSUES

Irena ATTLOVÁ, Karel ATTIL

Ing. Irena Attlová ¹

JUDr. Karel Attl, Ph.D. ²

Ekonomická fakulta, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích ¹

Advokát se sídlem v Českých Budějovicích ²

Abstrakt

Diskriminaci jako nežádoucím společenskému jevu je v České republice věnováno poměrně málo publikací. Přitom názory na četnost jejího výskytu se značně liší. Cílem provedené analýzy bylo přinést informaci o současném stavu diskriminace v pracovní inzerci okresu České Budějovice.

Autoři kromě analýzy některých celostátně zpracovaných zdravotních a sociálních témat analyzovali 1600 pracovních inzerátů poptávajících celkem 2981 volných pracovních míst, zveřejněných prostřednictvím Úřadu práce České republiky pro okres České Budějovice. Pracovní místa v nich poptávalo 846 zaměstnavatelů v období května 2015 až srpna roku 2016. Posuzován byl obsah pracovních inzerátů a případný výskyt diskriminačních důvodů ve struktuře shodné s výzkumem Ochránce v roce 2011, tedy pohlaví, věk, rodinný stav, zdravotní stav či zdravotní postižení, státní příslušnost a národnost.

Nutno konstatovat, že pracovní inzerce se od průzkumu, provedeného Ochráncem v roce 2011 zkvalitnila a jednoznačné případy přímé diskriminace prakticky vymizely. Přesto se názor, že diskriminace se v pracovní inzerci ve sledovaném období v okrese České Budějovice vyskytuje, potvrdil. Je však oproti průzkumu provedenému Ochráncem jiná, téměř výlučně nepřímá a rafinovanější.

O diskriminaci v pracovní inzerci tak lze získat dvojí informaci; první celorepublikovou, zjištěnou výzkumem Ochránce v roce 2011 a sledávající její poměrně značný výskyt a druhou regionální, zjištěnou pět let poté a indikující, že diskriminace se v pracovní inzerci vyskytuje stále, avšak s podstatně menší četností a v mnohem méně nápadné, nepřímé a tedy obtížněji odhalitelné podobě.

Klíčová slova.

Zaměstnanost, pracovní inzerce, diskriminace, zdravotně sociální aspekty, antidiskriminační zákon, Veřejný ochránce práv.

Abstract

In the Czech Republic, relatively few publications deal with discrimination as a negative social phenomenon. At the same time opinions on the frequency of its occurrence differ considerably. The aim of the conducted analysis was to bring information on the present state of discrimination in employment advertising in the district of České Budějovice.

Besides the analysis of some health and social topics processed nationwide, the authors analysed 1600 employment advertisements demanding 2981 job vacancies in total which were published through the Labour Office of the Czech Republic for the District of České Budějovice. The job vacancies were demanded by 846 employers in the period between May 2015 and August 2016. The authors assessed the contents of the employment advertisements and possible occurrence of discrimination reasons within a structure identical with the research of “Ochránce” in 2011, i.e. sex, age, family status, state of health or health disability, citizenship and nationality.

It is necessary to conclude that employment advertising has improved in terms of quality since the research conducted by “Ochránce” in 2011 and clear cases of direct discrimination have virtually disappeared. In spite of this fact, the opinion that discrimination occurs in employment advertising in the district of České Budějovice in the respective period has been confirmed. However, it is different, almost exclusively indirect and trickier in comparison with the research conducted by “Ochránce”.

Thus, it is possible to obtain two sets of information on discrimination in employment advertising; the first related to the whole country, established by the research of “Ochránce” in 2011 and finding its occurrence relatively frequent and the second regional, established five years later and indicating that discrimination still occurs in employment advertising but with

substantially lower frequency and in a much less obvious and indirect form, which is therefore more difficult to detect.

Keywords.

Employment rate, employment advertising, discrimination, health social aspects, Anti-Discrimination Act, Public Defender of Rights.

1. Úvod.

Diskriminace není příliš častým tématem odborných publikací, i když se jedná o poměrně závažnou problematiku. Je předmětem v přehledu literatury citovaných sociologických průzkumů i zprávách Ochránce, s odlišnými názory na její frekvenci a formy.

V průběhu let 2004 až 2014 bylo učiněno několik sociologických průzkumů (STEM 2005, MPSV 2006, Křížková a Hašková 2003, SANEP 2010, výzkum Veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci 2011, STEM 2014 a další), jejichž respondenti jsou dlouhodobě přesvědčeni, že diskriminace je v České republice častým jevem. Tyto výsledky se významně odlišují od stavu, exaktně zjišťovaného Veřejným ochráncem práv (dále jen Ochránce) při šetření konkrétních podání fyzických osob a uváděného v jeho čtvrtletních zprávách, předkládaných Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky (Kancelář veřejného ochránce práv 2010, 2011a – 2011d, 2012a – 2012d, 2013a – 2013d, 2014a – 2014d, 2015a – 2015c).

Autoři srovnávací analýzy sociologických průzkumů se zprávami Ochránce včetně výsledků a závěrů publikovali ve svém článku „Dva odlišné pohledy na stav diskriminace v České republice“ (Attlová a Attl, 2016). Významná pozornost v něm byla kromě dalších oblastí věnována diskriminaci na pracovním trhu, o jejímž trvalém výskytu bylo v dlouhodobém horizontu deseti let přesvědčeno až téměř 80 % respondentů (stav pochopitelně meziročně kolísá, nikoliv však významně). Odkazujeme tak na podrobné údaje jak z výše citovaných sociologických průzkumů v letech 2004 až 2014, tak i na podrobné údaje z Ochránce od roku 2010 čtvrtletně předkládaných zpráv, projednávaných Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky.

Kromě toho Ochránce v roce 2011 provedl dosud ojedinělý průzkum diskriminace v pracovní inzerci a výsledky publikoval ve své zprávě „Výzkum Veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci“ (2011), při němž zjistil značně vysoký výskyt diskriminace včetně diskriminace přímé. Z celkového analyzovaného počtu pracovních inzerátů bylo 16,9 % diskriminačních. Některé inzeráty obsahovaly více diskriminačních

důvodů současně, četnost zjištěných diskriminačních důvodů však již byla poněkud odlišná; věk v 10,8 % inzerátů, pohlaví v 7 % a další důvody (státní příslušnost, zdravotní stav a rodinný stav) pak byly nalezeny každý v méně než 1 % analyzovaných inzerátů (Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, 2011).

Na základě výsledků této analýzy pracovní inzerce vypracoval Ochránce detailní dokument (tamtéž), který považujeme za podrobnou a velmi instruktivní pomůcku pro praxi. Je v ní téměř polopatickým způsobem uvedeno, které výrazy v pracovní inzerci jsou dle právního názoru Ochránce diskriminační povahy a které nikoliv, a to v členění z hlediska pohlaví, věku, rodinného stavu, zdravotního stavu či zdravotního postižení a státní příslušnosti či národnosti. Dokument je prvním a dle autorům článku dostupných pramenů zatím jediným oficiálním celorepublikovým pohledem příslušného orgánu na diskriminaci v pracovní inzerci.

Jen pro pořádek na tomto místě připomínáme, že základním právním rámcem pro řešenou problematiku je tak v oblasti hmotného práva Listina základních práv a svobod, antidiskriminační zákon, zákon o zaměstnanosti, zákon o ochraně osobních údajů, zákon o Veřejném ochránci práv a zákoník práce, v oblasti práva procesního pak zejména občanský soudní řád, dle něhož soudy projednávají spory, týkající se diskriminace a rovného zacházení vůbec. Procesním otázkám se pak s ohledem na materii diskriminace v pracovní inzerci nevěnujeme vůbec.

Všechny právě uvedené právní normy označujeme přesně s údaji o jejich publikaci ve Sbírce zákonů České republiky v části 7. Literatura.

2. Cíl.

Cílem provedené analýzy bylo přinést informaci o současném stavu diskriminace v pracovní inzerci okresu České Budějovice, zveřejněné v období května 2015 až srpna roku 2016 a porovnat ji s Ochráncem celostátně zjištěným stavem v roce 2011.

3. Metodika.

Pro zpracování analýzy podkladů a sepis článku byly užity metody obsahové analýzy jednotlivých dokumentů, tedy textů pracovní inzerce, zveřejňovaných pobočkou Úřadu práce v Českých Budějovicích pro tento okres v období od 14. 5. 2015 do 1. 9. 2016 (viz webová adresa portal.mpsv.cz). Analyzováno bylo 1600 pracovních inzerátů, poptávajících celkem 2981 volné pracovní místo pro 846 zaměstnavatelů.

Metoda kontrastů a srovnávání pak byla užita při hledání rozdílů ve formulaci jednotlivých pracovních nabídek, které co do jejich obsahu (samozřejmě při abstrakci od druhu nabízené práce) mají velmi mnoho společného a rozdílného současně. Výskyt diskriminačních důvodů dle pohlaví, věku, rodinného stavu, zdravotního postižení či zdravotního stavu, státní příslušnosti a národnosti byl zachován shodně s výzkumem Ochránce v roce 2011, s nímž byl také porovnáván.

4. Výsledky analýzy pracovní inzerce.

Ve sledovaném období byly pobočkou Úřadu práce v Českých Budějovicích postupně uveřejněny inzeráty s nabídkami práce celkem 846 zaměstnavatelů; poněvadž někteří z nich nabízeli více než jedno pracovní místo, šlo o 1600 inzerátů s nabídkou celkem 2981 pracovních míst v obvodu působnosti tohoto úřadu.

Z hlediska jednotlivých diskriminačních důvodů, jak je již v roce 2011 členil Ochránce a jehož členění zachováváme, bylo zjištěno následující:

a) Pohlaví.

V roce 2011 Ochráncem zjištěný diskriminační důvod představoval 7 % a vyskytuje se i dle námi provedené analýzy, ale nekvantifikujeme jej a níže uvádíme, z jaké příčiny.

Inzerenti totiž označují poptávané profese či nabízená zaměstnání dle publikace, nazvané „Národní soustava povolání“ (dále jen NSP), označené COPYRAIT Ministerstva práce a sociálních věcí a jím definované jako „veřejně dostupný a soustavně aktualizovaný registr povolání vyskytujících se na českém trhu práce“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011). Je ministerstvem doporučován pro podnikovou praxi, obsahuje však značné nepřesnosti.

Zákon č. 435/2004 Sb., v platném znění, o zaměstnanosti, zakazuje v ustanovení § 12 činit nabídky zaměstnání, mající diskriminační charakter. Po formální stránce již samo označení pracovní pozice z hlediska českého jazyka musí být nediskriminační a připomínáme, že Ochránce již v roce 2011 ve svém dokumentu považuje v pracovní inzerci za přímou diskriminaci, jestliže je např. pro obor Krejčí hledána dámská a pánská krejčová.

Obdobné případy se pochopitelně v námi analyzovaném souboru vyskytují vícekrát, když např. pro obor Manipulační dělníci ve výrobě jsou hledány dělnice do výroby, přičemž práce má být navíc vhodná pro absolventky středních škol, což je nepochybně formulace diskriminační a neměla by tak být zveřejňována vůbec; v právě uvedeném případě jde o chybu inzerenta, nezachycenou při kontrole před zveřejněním.

Mnohdy se však tak děje i z důvodu nesprávného označení profese v NSP, která dosud nereflektuje právní názor Ochránce na neexistenci generického feminina v českém jazyce a

oprávněnosti označení poptávaného povolání v ženském rodu, pokud tak neplyne přímo ze zvláštního právního předpisu. Ochránce tím míní např. povolání zdravotní sestry, i když i pro takový případ doporučoval užít dovětku, že povolání zdravotní sestry je vhodné jak pro ženy, tak i pro muže, pokud má být taková nabídka jednoznačně nediskriminační (viz Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, 2011, s. 8).

Zmíněná NSP tak v řadě označení profesí nevěnuje nediskriminačnímu označování pracovních pozic z hlediska pohlaví dostatečnou pozornost, zejména jazykovou, která však má i již naznačené právní důsledky. Ryze z jazykového hlediska pak jistě vyhoví Pekař/ka, Asistent/ka apod., divně již určitě působí Dělník/ce a podobné jazykové výtvary.

Z právě uvedených důvodů se nám přičí kvantifikovat, v jakém počtu případů je pracovní nabídka diskriminační povahy z příčiny (jenom) její formulace inzerentem nebo sice správným označením pracovní pozice dle NSP, v němž je však dle našeho přesvědčení označena nesprávně.

Za diskriminační naopak nepovažujeme informace o vhodnosti nabízeného pracovního místa pro absolventy škol, když usuzujeme, že jsou zřejmě určeny pro osoby obojího pohlaví; výjimkou je jistě např. již výše zmíněná poptávka po dělnicích do výroby s tím, že jde o místo vhodné pro absolventky středních škol.

K problematice absolventů škol zaujímáme stanovisko ještě v následující pasáži o věku jako diskriminačním důvodu.

b) Věk.

V analyzovaném souboru inzerátů se na první pohled faktor věku objevuje jen v případech, kdy má být nabízená práce vhodná též pro absolventy, zpravidla středních škol, což představuje cca 20 procent, nepřímou lze na faktor věku usuzovat z níže uvedených textů. Autoři článku však po hluboké analýze dospěli k názoru, že věk je skrytým diskriminačním důvodem i v inzerátech jiných, byť bývá obecně akceptováno, že označení pracovní pozice jako vhodné či určené pro absolventy škol je pro ně dobrodiním vzhledem k absenci obvykle požadované praxe. Obdobně lze usuzovat o nabídkách práce vhodné pro studenty, důchodce či maminky na mateřské dovolené, opět bez bližšího odůvodnění takového požadavku s ohledem na povahu nabízeného pracovního místa, resp. druh práce; bez dalšího ostatní věkové skupiny uchazečů je oprávněně mohou vnímat jako diskriminační.

Jistěže se již v inzerci neobjevují nabídky práce, kde by požadovaný věk či věk, přesahující nějakou konkrétní věkovou hranici, mohl být snadno označen jako přímá diskriminace.

Považujeme však za nezbytné, aby do textu inzerátu bylo vždy minimálně zařazováno, že nabízená pracovní pozice je vhodná „také“ pro absolventy, nejenom pro, i pro apod.. Jakkoliv

je umísťování absolventů škol preferováno, je třeba respektovat právo každé osoby na rovné zacházení a všeobecnou povinnost zaměstnavatelů tak i konat. Nabídka pracovní pozice, určené výlučně pro absolventy škol by tak paradoxně těžko mohla obstát, neměla-li být současně chápána jako diskriminační vůči osobám vyššího věku, s vyšší kvalifikací a delší praxí v oboru.

Nabídky práce pro absolventy škol mohou vzbuzovat i důvodné obavy z diskriminace mzdové či platové. Příkladem může posloužit nabídka práce v oboru Obchodní zástupci s pracovní činností „Specialista oddlužení fyzických osob“, označená jako vhodná pro absolventy středních škol. Potřeba zdůraznit, že problematika oddlužení fyzických osob je součástí výkonu povolání specializovaných právníků a takové pracovní místo s obdobnými kvalifikačními požadavky by dle našeho názoru nemělo být absolventům středních škol nabízeno vůbec.

c) Rodinný stav.

Byť se ve zkoumaném souboru pracovní inzerce výslovně rodinný stav jako přímý diskriminační důvod nevyskytl, usuzujeme o něm jinak. Jisté indicie lze spatřovat v nabídkách práce pro absolventy středních škol. Krom toho, že jim nabízená práce je zpravidla vhodná pro kohokoliv se stalo obecně známým, že v důsledku společenského vývoje v posledních desetiletích inzerenti mohou až na ojedinělé výjimky počítat s tím, že absolventi středních škol jsou svobodní, bezdětní, mají dobrý zdravotní stav a minimální mzdové nároky. Shodně sem řadíme i nabídky práce „vhodné pro maminky na rodičovské dovolené“, u nichž lze bez ohledu na jejich osobní stav rovněž předpokládat nižší mzdové požadavky.

Jde samozřejmě o obvyklými metodami neverifikovatelnou domněnku, nikoliv však dle našeho přesvědčení nedůvodnou.

d) Zdravotní stav či zdravotní postižení.

V této oblasti jsme zkoumali, zda, a v kladném případě jak se zaměstnavatelé věnují aktuálním otázkám nabídky práce osobám se zdravotním postižením (dále jen OZP).

Až na ojedinělé výjimky se celá nabídka pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením soustřeďuje na pozice různých pracovníků ostrahy a bezpečnostních agentur. Je to dáno profesní poptávkou na pracovním trhu, neboť z celkového počtu pracovních nabídek (2981) je cca 44 % nabídek práce v dělnických profesích. Nejvíce poptávanými profesemi jsou řidiči různých automobilů, od dodávek až po řidiče kamionů ve vnitrostátní či mezinárodní přepravě, řidiči jiných dopravních či manipulačních vozidel, obsluha různých strojů v tovární výrobě, kuchaři a čišníci, pomocní pracovníci ve výrobě a značná je též poptávka po různých

řemeslech (instalatéri, elektrikáři atd.). S ohledem na právě charakterizovanou poptávku na trhu práce zastáváme názor, že osoby se zdravotním postižením opomíjeny nejsou, avšak nabídka pracovních příležitostí pro ně objektivně dostatečná není a jde o závažnou skutečnost, nejenom na Českobudějovicku.

Za ještě závažnější však považujeme, že v cca třech procentech pracovních inzerátů je požadován „Dobrý zdravotní stav“, „Výborná pracovní kondice“ apod., aniž by takový požadavek byl jakkoliv objektivně zdůvodněn povahou vykonávané práce. Takovou inzerci považujeme jednoznačně za diskriminační; tito inzerenti nepochopili, že taková vágní formulace brání řadě uchazečů se o takovou práci ucházet. Nevědí a nemohou vědět, co by po nich mohlo být žádáno a nutno usuzovat, že se raději o takovou práci nebudou ucházet. Zcela zásadní pak je, jak by měl být takový zdravotní stav uchazečů prokazován při respektování platných právních předpisů nehledě na aspekty medicínskoprávní, jejichž rozbor by jistě přesahoval rámec tohoto článku.

Místo takových obecně formulovaných požadavků by inzerenti měli informovat uchazeče o tom, zda poptávaný druh práce je spojen s fyzickou či naopak psychickou zátěží, zda je spojen s častými pracovními cestami či vůbec prací mimo sídlo zaměstnavatele, zda jde o práci zakázanou ženám, že je nevhodná pro matky s dětmi a dalo by se uvádět mnoho argumentů dalších. Je také známo, že i zdánlivě shodný druh práce má jiný obsah u různých zaměstnavatelů, takže k řadě nabízených pracovních míst chybí hodnověrné informace.

Sociální skupina matek s malými dětmi v péči by mohla s přihlédnutím k tématu o diskriminaci vydat na samostatné pojednání. Na tomto místě tak lze akcentovat jen nejzásadnější skutečnosti.

Z hlediska úzkých až sobeckých zájmů zaměstnavatelů vždy byly problematickou skupinou právě pro jejich zákonem garantovaná práva při péči o děti, zejména při léčbě dětských nemocí jejich ošetřováním. Paradoxně však nutno uvést, že samotné matky pečující o děti až na výjimky využívají plně právní úpravu co do délky této péče, vyčerpání příslušných dávek v co nejkratší možné době není časté a osoba mužského pohlaví na rodičovské dovolené je naprostou vzácností.

Názorové spektrum v těchto věcech je velmi široké a mohou být předmětem vášnivých diskusí, o které však společnost obecně nikterak neusiluje. Opět až na výjimky převažující mateřskou péči o malé děti a její délku volí samy ženy, těžko říci zda s vědomím, že s její délkou dochází k nárůstu míry obtíží při opětovném návratu do zaměstnání, k postupnému poklesu odborné erudice a bylo by lze uvádět aspekty další. Pohled z úhlu blaha dítěte naopak nepovažuje tyto otázky za prvořadé.

Ženy preferující vlastní karierní růst je tak považují za prioritní a tak mnohdy zůstávají neprovdané, ale zejména bezdětné, přičemž společensky žádoucí adopce dětí v ústavní péči nenarůstají, pěstounská péče se přes podporu státu rozvíjí jen pomalu a čas od času sílí volání po možnostech náhradního mateřství, resp. se toto děje bez právní úpravy.

O tom, jakou cestu si ženy vybírají na základě své svobodné vůle lze tak jen spekulovat, přičemž na případnou otázku, zda lze v naznačených postupech shledat nějakou diskriminaci nutno dát odpověď jednoznačně zápornou; z právního hlediska ji nelze prokázat.

e) Státní příslušnost a národnost.

„Ochota zaměstnávat cizince“ je prezentována ve 12,7 % pracovních nabídek. V tomto znění může inzerentům případně přinášet problémy. Práce cizinců v České republice všeobecně možná není, práci cizinců upravuje celá řada právních předpisů, samozřejmě rozdílných nejenom z hlediska mezinárodního práva. Bez hlubšího rozboru postačí porovnat možnosti občanů členských států EU a států jiných. Takto obecně prezentovaná nabídka může být zavádějící či v konkrétním případě i nesplnitelná.

Pro názornost lze uvést zjištěnou nabídku „práce právníka pro cizince,“ která tak zcela jistě spadá do právě uvedeného rámce a nelze ji bez splnění dalších podmínek akceptovat; pro jednoduchou a přehlednou názornost lze odkázat na poměrně podrobnou úpravu výkonu povolání právníka v zákoně č. 85/1996 Sb., v platném znění, o advokacii.

f) Jiné příklady zjištěných diskriminačních jednání.

K jejich případné existenci se v roce 2011 Ochránce prakticky a také pochopitelně nevyjadřoval, což jistě nelze chápat jako výtku s ohledem na velmi krátkou dobu účinnosti antidiskriminačního zákona, kdy o nich nebylo ani nemohlo být nic známo. V současné době je však lze již v některých inzerátech ve více či méně skryté formě shledat.

Za diskriminační tak autoři, aniž by se tím již hlouběji zabývali, považují všechny případy požadavků budoucích zaměstnavatelů na „beztrestnost,“ „bezúhonnost“ či obdobné formulace typu „čistý trestní rejstřík“, které žádají doložit výpisem z Rejstříku trestů, aniž je takový požadavek odůvodněn druhem poptávané práce.

O této otázce se zmiňujeme již v prvním článku (Attlová a Attl, 2016, s. 36), kdy jako příklad oprávněnosti takových požadavků na doložení výpisu z Rejstříku trestů považujeme výkon práce, spojený např. s uzavíráním dohod o hmotné odpovědnosti. Za naprosto absurdní a diskriminační považujeme takový požadavek pro nabídku práce „vyžínání trávy v lese,“ „stavební dělník“, „elektrikář“ apod., jakož i pracovní nabídky vnitřně rozporné co do kvalifikačních požadavků, např. „práce je vhodná pro absolventy, praxe minimálně jeden rok

a svářečské oprávnění,“ neboť nemůže být považována za vážně míněnou a také souladnou s principem dobrých mravů.

5. Diskuse o významných poznatcích z analýzy pracovní inzerce.

Jak je zřejmé, zbytečných, platným právním předpisům odporujících či jinak nevyhovujících formulací je v pracovní inzerci dosti, byť celkově se kvalita pracovní inzerce zvyšuje. Nedostatky má i NSP, doporučená k užívání Ministerstvem práce a sociálních věcí. Co ještě nebylo uvedeno, obsahuje tato diskuse; pod písmeny a) až h) shrnujeme poznatky o diskriminaci v pracovní inzerci, počínaje písmenem i) pak poznatky, dokládající společenskou nebezpečnost diskriminace na pracovním trhu a literaturou doložené její negativní dopady na lidské zdraví. Konkrétně jde o následující:

- a) Co do právní formy subjektů, nabízejících pracovní místa pro OZP je jistě zajímavé, že 63,64 % nabídek bylo učiněno společnostmi s ručením omezeným, 12,12 % akciovými společnostmi a 4,4 % družstvy; další údaje pro přehlednost již uvádíme zaokrouhlené na celá procenta, takže 12 % představují nabídky fyzických osob, podnikajících dle živnostenského zákona, po 2 % pak zemědělskými podnikateli (fyzická osoba nezapsaná v obchodním rejstříku), fyzickými osobami, podnikajícími dle jiných zákonů a obecně prospěšnou společností, po 1 % pak příspěvkovou organizací, zdravotní pojišťovnou a veřejnou výzkumnou institucí;
- b) alarmující je skutečnost, že z celkového počtu 846 zkoumaných subjektů a 2981 nabízených pracovních míst pouze jediný inzerent uchazeče důsledně ve svých nabídkách upozorňuje na zákon č. 101/2000 Sb., v platném znění, o ochraně osobních údajů s tím, že podáním přihlášky na jím nabízené pracovní místo, resp. vyplněním či uvedením požadovaných údajů v ní, předpokládá uchazečův souhlas se zpracováním jeho osobních údajů pro daný účel;
- c) diskriminační povahu přisuzujeme i nabídkám práce v mladém, dynamickém, úspěšném a obdobnými přívlastky „ověřeném“ pracovním kolektivu; lze se setkat i s absurdním považováním nabízené práce v takovém kolektivu jako benefitem. Naproti tomu se pochopitelně neobjevují nabídky práce v pracovním kolektivu přestárlém, v předdůchodovém věku apod., ač jeho členové mohou mít vysokou kvalifikaci, zkušenosti a mohou být a často bývají kolektivem, dosahujícím vynikajících pracovních výsledků. Seriózní pracovní inzerce se tak měla oprostit od obdobných excesů, nesvědčících ani o průměrné kvalifikaci takových personalistů;
- d) mnohokrát chybějí elementární informace o charakteru nabízené práce, její fyzické či psychické náročnosti, požadované kvalifikaci, dalších specifikách apod.;

- e) požadavky na jazykové znalosti nejsou až na výjimky specifikovány co do oprávněnosti jejich důvodu či dosahovaného stupně či úrovně jazykového vzdělání, např. požadavek „znalosti anglického jazyka“ na pozici pomocné mzdové účetní u české právnické osoby bez dalšího odůvodnění diskriminuje řadu potencionálních uchazečů o takovou pozici;
- f) vícekrát je zaznamenán neosobní přístup manažerů či personalistů k uchazečům o práci, stanovící místo podávání přihlášek „na recepci“, „vrátnici“ a podobných místech, ignorující již zmiňovanou nutnost ochrany osobních údajů, ostře kontrastujících s řadou jiných nabídek, správně udávajících kontakt na statutární orgán, personalistu apod.;
- g) požadavky na předložení fotografií uchazeček i uchazečů, aniž by to plynulo z povahy nabízeného pracovního místa, např. požadavek na zaslání fotografie e-mailem uchazečky o místo pokojské považujeme za nepřípustný zásah do osobních a osobnostních práv;
- h) případy skryté diskriminace mzdové, a to nabídkami pracovních míst absolventům středních škol na pozice dělnic v tovární výrobě či naopak nabídkou pracovní pozice, objektivně požadující vysokoškolské právnické vzdělání a speciální odborné znalosti absolventům střední školy;
- i) negativní dopady subjektivně vnímané diskriminace jak na zdraví fyzické, tak i psychické konstatuje práce Pascoe a Smart Richman (2009). Také autoři Pavalko, Mossakowski a Hamilton (2003) potvrzují zdravotní důsledky vnímané diskriminace na pracovišti u žen, týkající se jak zdraví fyzického, tak emočního. Zjištění Yen, Raglang, Greiner a Fisher (1999) indikují vztah mezi rasovou diskriminací na pracovišti a konzumací alkoholu v různé míře;
- j) sociální exkluze v práci diskriminovaných osob může společně s dalšími faktory vyústit až v bezdomovectví. V případě diskriminace a bezdomovectví se pak může jednat o určitou provázanost obou jevů, kdy se osoby z důvodu diskriminace nemohou reintegrovat na trhu práce. Například Hetmánková (2013, s. 14), která použila kvalitativní metody při zkoumání celkem 50 žen bez domova ve věku mezi 28 a 81 lety, různého etnického původu, uvedla genderovou a věkovou diskriminaci na trhu práce jako bariéru při dlouhodobé nemožnosti nalézt práci u žen nad 50 let věku. Současně však také uvádí věkovou a genderovou diskriminaci jako jednu z příčin vedoucích k bezdomovectví žen (Hetmánková 2013, s. 3);

- k) Dirga zpracoval případovou studii zaměřenou na otázku bezdomovectví v Praze, v níž zkoumal vliv vybraných nezávislých proměnných na nezaměstnanost specifické skupiny bezdomovců a uvedl statisticky významný efekt věku a pohlaví. Mimo jiné uvedl, že „*ženy stráví bez zaměstnání v průměru o 7,31 měsíců déle než muži s jinak stejnými charakteristikami.*“ (Dirga 2013, s. 152);
- l) bariéry při vstupu na trh práce mohou negativně ovlivňovat celkovou délku nezaměstnanosti. Významně ohroženou skupinou, jak obecně známo, jsou nezaměstnané osoby v předdůchodovém věku. Výzkum organizace Alternativa 50+, o.p.s., zpracovaný společností SC&C, s.r.o. přinesl na vzorku 3066 osob ve věku 50-64 let zjištění, že „*polovina respondentů/ek výzkumu ve věku 50- 64 let byla dlouhodobě nezaměstnaná (déle než 1 rok)*“ (Šimandová, 2014);
- m) velký vliv v procesu začleňování osob, které prožily diskriminaci, do zaměstnání sehrávají předchozí zkušenosti s diskriminací. Podle Pavalko, Mossakowski a Hamilton (2003) je vnímání diskriminace na pracovišti významně ovlivněné m. j. dřívějšími zkušenostmi s diskriminací.

Bylo by možno uvést i zahraniční prameny další, dokládající dlouhodobou pozornost a péči zdravotním a sociálním tématům, řešeným v důsledku negativního působení diskriminace na pracovním trhu. Lze tak dle názoru autorů uzavřít, že historicky krátká doba od přijetí antidiskriminačního zákona v České republice a srovnání s poznatky o diskriminaci v zahraničí by měla zaměstnavatele, ale zejména kontrolní orgány v nejširším slova smyslu vést ke zintenzivnění své činnosti na trhu práce, zejména lze-li již nyní usuzovat ze zahraničních pramenů o velmi negativním vlivu diskriminace na lidskou populaci.

6. Závěr.

Nelze nepřipomenout úvodní konstatování o diametrálních rozdílech v názorech respondentů na rozsah diskriminace v sociologických průzkumech a průzkumech či Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky předkládaných zprávách Ochránce, vyplývajících převážně ze šetření konkrétních kaus. Také pozornost negativním dopadům diskriminace na lidské zdraví je v České republice minimální, vycházíme-li ze zahraničních pramenů.

Právem na rovné zacházení se rozumí právo **každého** nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon. Jakkoliv se obecně laikovi může určitá situace jevit diskriminační, nebude ve skutečnosti diskriminací v právním smyslu, jestliže antidiskriminační zákon rozdílné zacházení připouští za jím definovaných podmínek.

Diskriminačních důvodů je v zákoně také více, než jich uvádíme v článku, neboť jsme se zaměřili na ty nejfrekventovanější pro oblast pracovní inzerce.

Diskriminace je přímá a nepřímá, přímou rozumíme takové jednání či opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci z důvodu zákonem stanoveného, nepřímou pak se rozumí situace, kdy na základě **zdánlivě neutrálního kritéria** se s jednou osobou zachází méně příznivě než s ostatními. Proto na některých místech článku užíváme s plným vědomím nesprávnosti pojmu diskriminace „skrytá,“ neboť ji považujeme pro čtenáře za výstižnější pro na oněch místech popisovaná zjištění.

Jednoznačně tak pominuly doby, kdy průzkum provedený v roce 2011 Ochráncem, dokazoval v porovnání se současným stavem podstatně vyšší diskriminaci včetně diskriminace přímé. Takové případy hrubého porušení zákona, uváděné Ochráncem v jeho zprávě, nebyly zjištěny vůbec a to je jistě dobré.

Potvrdil se však předpoklad, že diskriminace se v pracovní inzerci ve sledovaném období roku 2015 - 2016 v okrese České Budějovice vyskytuje, byť by tomu tak nemělo být; o její četnosti a důvodech však pochopitelně před provedením analýzy usuzováno nemohlo být vůbec. Je jenom oproti průzkumu, provedenému Ochráncem v roce 2011 jiná, téměř výlučně nepřímá (skrytá) a rafinovanější. Zjištěné případy přímé diskriminace z důvodu pohlaví pak přičítáme mnohem významněji nepřesnostem v označení profesí v NSP než přímým úmyslům inzerentů.

Na úplný závěr musíme napsat, že analýza pracovní inzerce nám přinesla kromě poznatků o diskriminaci v pracovní inzerci a poznatků o nedoceňování nebezpečnosti diskriminace pro lidské zdraví také jedno velmi nepříjemné překvapení. V pracovní inzerci byly z celkového počtu 2981 nabízených pracovních míst pouze 52 požadavky na vysokoškolsky vzdělané odborníky, což činí 3,25 %. Vezmeme-li v potaz, že nejvíce jich bylo na pracovní pozice učitelů, lékařů a informatiků, zatímco ve všech dalších oborech pak jde o požadavky zcela ojedinělé, nelze se vyhnout dojmu, že buď obecně klesá prestiž vysokoškolského vzdělání, nebo klesá ochota zaměstnavatelů akceptovat vyšší mzdové požadavky vysokoškolsky vzdělaných odborníků a dochází k jejich nahrazování pracovníky s nižší kvalifikací.

7. Literatura.

Attlová, I., Attl, K. Two varying views of discrimination in the Czech republic. Journal of Nursing, Social Studies, Public Health and Rehabilitation 1-2, 2016, pp 27-40.

Dirga, L. *Fenomén bezdomovectví: Případová studie klientů organizace Naděje*. Akta fakulty filozofické Západočeské uiverzity v Plzni. 2013, č. 1, s. 140-165. ISSN 1802-0364.

Hetmánková, R. (2013): *Zpátky ze dna: Zaostřeno na ženy*. Výzkumná zpráva. Praha, 2013.

Jako doma, o. s. [online] [cit. 19. 12. 2016] dostupné z: http://jakodoma.org/wp-content/uploads/2014/04/zprava_final.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2010). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 4. čtvrtletí 2010. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_IV_Q_2010.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2011a). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 1. čtvrtletí 2011. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_I_Q_2011.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2011b). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 2. čtvrtletí 2011. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_II_Q_2011.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2011c). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 3. čtvrtletí 2011. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_III_Q_2011.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2011d). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 4. čtvrtletí 2011. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_IV_Q_2011.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2012a). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 1. čtvrtletí 2012. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_I_2012.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2012b). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 2. čtvrtletí 2012. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_II_2012.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2012c). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 3. čtvrtletí 2012. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_III_Q_2012.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2012d). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 4. čtvrtletí 2012. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_IV_Q_2012.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2013a). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 1. čtvrtletí 2013. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_I_2013.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2013b). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 2. čtvrtletí 2013. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_II_2013.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2013c). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 3. čtvrtletí 2013. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_III_2013.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2013d). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 4. čtvrtletí 2013. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/Statistika_IV_2013.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2014a). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 1. čtvrtletí 2014. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/2014_1_ctvrtleti.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2014b). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 2. čtvrtletí 2014. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/2014_2_ctvrtleti.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2014c). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 3. čtvrtletí 2014. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/2014_3_ctvrtleti.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2014d). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 4. čtvrtletí 2014. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/2014_4_ctvrtleti.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2015a). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 1. čtvrtletí 2015. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/2015_1_ctvrtleti.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2015b). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 2. čtvrtletí 2015. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/2015_2_ctvrtleti.pdf

Kancelář veřejného ochránce práv (2015c). Statistické údaje o činnosti s komentářem – 3. čtvrtletí 2015. [online] [cit. 15. 1. 2016] dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Statistiky/2015_3_ctvrtleti.pdf

Křížková, A., Hašková, H. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce.

Sociologický ústav AV ČR, 2003. [online] [cit. 30. 3. 2016] dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>

Listina základních práv a svobod č. 2/93 Sb.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2011). Národní soustava povolání. 23. 5. 2011. [online] [cit. 3. 11. 2016] dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10819>

MPSV (2006). Shrnutí výsledků výzkumu veřejného mínění na téma diskriminace. In Postavení a diskriminace seniorů v České republice, Sborník z mezinárodní konference, 25. listopadu 2005. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-86878-52-X.

Národní soustava povolání. [online] [cit. 3. 11. 2016] dostupné z: www.nsp.cz/

Pascoe, E. A., Smart Richman, L. *Perceived discrimination and health: A meta-analytic review*. Psychological Bulletin, Vol. 135(4), Jul 2009, pp. 531-554.

Pavalko, E. K., Mossakowski, K. N., Hamilton, V. J. *Does Perceived Discrimination Affect Health? Longitudinal Relationships between Work Discrimination and Women's Physical and Emotional Health*. Journal of Health and Social Behavior. Vol. 44, No. 1 (Mar., 2003), pp. 18-33.

portal.mpsv.cz/sz/download

SANEP (2010) Češi jsou proti existující platové diskriminaci žen a vnímají obě pohlaví jako rovnocenná. [online] [cit. 14. 1. 2016] dostupné z: http://www.parlamentnilisty.cz/profily-sprava//user-data/06B091AE/file/19113-sanep_postaveni_muzu_a_zen_media.pdf

STEM (2005). Trendy 4/2005 In STEM. Diskriminace na trhu práce. 13. 5. 2005 [online] [cit. 26. 1. 2016] dostupné z: <http://www.stem.cz/diskriminace-na-trhu-prace-686/>

STEM (2014). Názory lidí na diskriminaci u nás. 18. 6. 2014. [online] [cit. 26. 1. 2016] dostupné z: <http://www.stem.cz/nazory-lidi-na-diskriminaci-u-nas/>

Šimandlová, N. Výzkum: počet lidí nad 50 let roste, jejich diskriminace v práci neubývá. Zpravodaj Šance, Projekt sladování rodiny a práce – šance pro Čelákovice, Březen, 2014. [online] [cit. 19. 12. 2016] dostupné z: http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/vyzkum_zeny_50_prace.pdf

Usnesení poslanecké sněmovny k zákonu o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), přijatému Parlamentem dne 23. dubna 2008 a vrácenému prezidentem republiky dne 16. května 2008, č. 199/2009 Sb.

Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci (2011). Brno: 15. června 2011. [online] [cit. 3. 11. 2016] dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf

Yen, I. H., Ragland, D. R., Greiner, B. A., Fisher, J. M. *Workplace discrimination and alcohol consumption: findings from the San Francisco Muni Health and Safety Study.*

Ethnicity & disease, 1998 9(1), pp. 70-80.

Zákon č. 99/1963 Sb., v platném znění, občanský soudní řád

Zákon č. 101/2000 Sb., v platném znění o ochraně osobních údajů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

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

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v platném znění.

Zákon č. 435/2004 Sb., v platném znění, o zaměstnanosti. Zákon č. 85/1996 Sb., v platném znění, o advokacii.

Kontaktné údaje:

Ing. Irena Attlová

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Studentská 13

370 05 České Budějovice

e-mail: irena.attlova@gmail.com

tel.: +420 775 660 711