

Ohrožené skupiny

Diskriminace na trhu práce

Definice pojmu

Diskriminaci můžeme obecně popsat jako jednání, při kterém dochází ke znevýhodnění osoby nebo skupiny osob oproti jiné osobě nebo osobám ve srovnatelné situaci na základě právem zakázaných důvodů a v právem předvídaných situacích.

Definice diskriminace.

<http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=8>

Legislativní úprava

- „Základní práva a 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.”
- Zákon o platu Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. [\[1\]](#) BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. str. 205 – 206.

Právo na zaměstnání, dle zákona o zaměstnanosti

- Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které
 - a) mají diskriminační charakter,
 - b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
 - c) odporují dobrým mravům.
- Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, apod., není-li jejich vyžadování v souladu s [§ 4](#)
- Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

- zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.
- za diskriminaci považuje navíc také pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. (Zákoník práce)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Hlava IV: Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů

- **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.**
- **V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.**

Antidiskriminační právo EU

- čl. 12 a 13 Amsterodamské smlouvy. Zatímco čl. 12 zakazuje diskriminaci z důvodů státní příslušnosti, ve článku 13 je zakotveno právo Rady na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Amsterodamská smlouva však obsahuje i řadu dalších ustanovení určených k prosazování rovnosti a potírání diskriminace, například čl. 141 se zabývá principem stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mužů a žen a další
- Charta Evropské unie
- Antidiskriminační směrnice
- Rámcová směrnice pro zaměstnanost, Směrnice Rady 2000/78/ES – obecný rámce pro rovné zacházení v zaměstnání nebo povolání

Druhy diskriminace

- Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle výše vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.
- Za nepřímou diskriminaci považujeme jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné .
- Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského či ponižujícího prostředí.
- Sexuální obtěžování chápeme, jako jakoukoliv formu obtěžování s podtextem sexuální povahy. Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci
- Za diskriminaci se nepovažuje....

Možnosti obrany před diskriminací na trhu práce

- mimosoudní způsob řešení (ÚP, stížnost zaměstnavateli, inspektorát práce)
- řešení formou vyvolání soudního procesu
- podání podnětu k antidiskriminačnímu orgánu (v ČR chybí)

Nejčastější formy diskriminace

- Diskriminace na základě pohlaví
- Diskriminace starších osob
- Diskriminace zdravotně handicapovaných a příslušníků národnostních menšin.

Diskriminace v pracovní inzerci

- Výzkum Od 1.3. – 31.4.2007
- Nabídka pracovních míst ÚP (Praha, Brno, Ostrava, Nymburk, Ústí nad Labem), MF-Dnes, Ústecký deník, inzerce na webových stránkách personálních agentur (Praha, Brno, Ostrava)
- Necelých 30 tis. inzerátů

Tabulka č. 1 – složení sledované inzerce

celkem inzerátů 29.669	úřady práce 22.292	Praha	15.855
		Brno	2.082
		Ostrava	2.352
		Ústí nad Labem	1.007
		Nymburk	996
	tisk 7.045	MF-Dnes	5.941
		Ústecký deník	1.104
	personální agentury 332	Praha	150
		Brno	92
Ostrava		90	

Četnost výskytu neoprávněných požadavků - ÚP

Tabulka č. 2 – četnost výskytu neoprávněných požadavků zaměstnavatele v inzerci úřadů práce

Úřad práce	Z	Jednotlivé neoprávněné požadavky – diskriminační důvody														
		rejstřík trestů			pohlaví			věk			praxe			jiné		
		P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹
Praha	9725	1872	19	8,4	7719	79	34,6	17	0	0,1	94	1	0,4	23	0	0,1
Nymburk	473	4	1	0	458	97	2,1	2	0	0	6	1	0	3	1	0
Ústí nad Labem	539	78	14	0,4	435	81	1,9	0	0	0	26	5	0,1	0	0	0
Ostrava	825	18	2	0,1	776	94	3,5	6	1	0	24	3	0,1	1	0	0
Brno	818	2	0	0	809	99	3,6	0	0	0	7	1	0	0	0	0
celkem	12380	1974	15,9	8,9	10197	82,4	45,7	25	0,2	0,1	157	1,3	0,7	27	0,2	0,1

Celkem 12.380 inzerátů závadných

P= celkový počet závadných inzerátů

Z = procentuální podíl inzerátů obsahující neoprávněný požadavek na celkovém počtu závadných inzerátů

C = procentuální podíl inzerátů obsahujících uvedený neoprávněný požadavek na počtu všech inzerátů

Shrnutí - ÚP

- **Ve všech sledovaných regionech byla zjištěna nejvyšší četnost výskytu pracovní inzerce diskriminační z důvodu pohlaví (zhruba 4/5 diskriminační inzerce úřadů práce).**
- **Na kvalifikovanější pracovní pozice byli poptávání převážně muži, u méně kvalifikovaných pozic převažovala poptávka po ženách.**
- ⑩ **Druhým nejčastěji se vyskytujícím diskriminačním důvodem v této inzerci byl požadavek předložení rejstříku trestů**
- **Ostatní diskriminační důvody se v pracovní inzerci úřadů práce vyskytly v minimálním množství (možno zmínit ještě požadavek nepřiměřeně dlouhé předchozí praxe, který tvořil něco málo přes 1 % závadné inzerce a který bylo možno v některých případech považovat i za nepřímo diskriminační z důvodu věku).**

Četnost výskytu neoprávněných požadavků – tištěná inzerce

Tabulka č. 5 – četnost výskytu neoprávněných požadavků zaměstnavatele inzerce zveřejněné tištěnými periodiky

Periodikum	Z	Jednotlivé neoprávněné požadavky – diskriminační důvody														
		rejstřík trestů			pohlaví			věk			praxe			jiné		
		P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹	P	Z ¹	C ¹
MF-Dnes	2.642	7	0,3	0,1	2.540	96,1	36,2	70	2,7	1,0	12	0,5	0,2	13	0,5	0,2
Ustecký deník	481	1	0,2	0	463	96,3	6,6	15	3,1	0,2	1	0,2	0	1	0,2	0
celkem	3.123	8	0,3	0,1	3.003	96,2	42,6	85	2,7	1,2	13	0,4	0,2	14	0,5	0,2

Celkem 3.123 inzerátů závadných

P= celkový počet závadných inzerátů

Z = procentuální podíl inzerátů obsahující neoprávněný požadavek na celkovém počtu závadných inzerátů

C = procentuální podíl inzerátů obsahujících uvedený neoprávněný požadavek na počtu všech inzerátů

Shrnutí – tištěná periodika

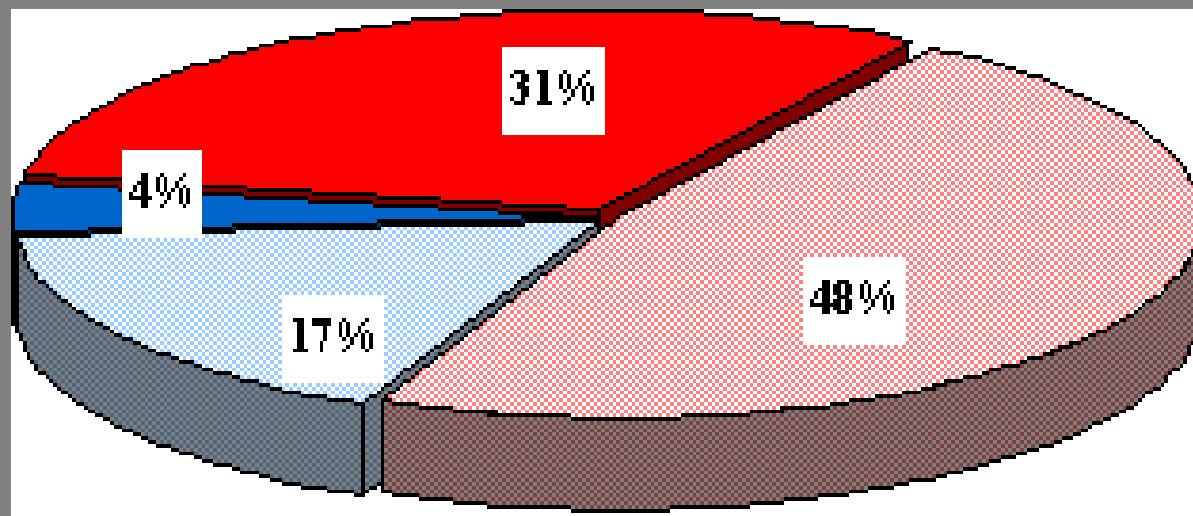
- **Podíl pracovní inzerce zveřejněné tištěnými periodiky činil necelou 1/4 sledovaných nabídek zaměstnání (cca 7tis.). Necelou polovinu bylo možno označit za diskriminační (44 %).**
- **I v tomto druhu pracovní inzerce výrazně převažovaly nabídky zaměstnání závadné z důvodu požadavku na pohlaví uchazeče o zaměstnání (96 % závadné inzerce).**
- **Rovněž v tomto souboru se potvrdilo, že na kvalifikovanější a lépe finančně ohodnocené pracovní pozice byli poptáváni muži a na méně kvalifikované a hůře placené pozice spíše ženy.**
- **Druhým nejčtetnějším diskriminačním důvodem v tomto druhu inzerce byl věk (na rozdíl od inzerce zveřejněné úřady práce, kde jím byl čistý rejstřík trestů), který činil necelá 3 % závadné inzerce.**

Výsledky – agentury práce

- **Podíl inzerce publikované soukromými zprostředkovatelnami práce (personálními agenturami) na celkovém počtu sledovaných nabídek zaměstnání činil zhruba 1 % (332 inzerátů).**
- **Pořadí četnosti výskytu jednotlivých diskriminačních důvodů v tomto druhu nabídek zaměstnání bylo identické s úřady práce – neoprávněný požadavek na pohlaví uchazeče o zaměstnání činil 96 % závadných inzerátů, neoprávněný požadavek na předložení rejstříku trestů bez záznamu činil necelá 3 % závadných inzerátů a požadavek nepřiměřeně dlouhé předchozí praxe činil 1 % závadných inzerátů.**

Veřejné vnímání diskriminace

"Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?"



■ Určitě ano

■ Spíše ano

■ Spíše ne

■ Určitě ne

2005, STEM, 1668 respondentů

Vývoj názorů na důvody diskriminace na trhu práce (údaje jsou uvedeny v procentech):

	2004	2005	2007	2008
Věk	89	88	87	87
Těhotenství nebo mateřství	77	76	75	75
Zdravotní stav, zdravotní postižení	77	73	72	72
Rasový nebo etnický původ	64	61	59	59
Pohlaví	59	57	56	55
<u>Rodinný</u> stav nebo povinnost k rodině	52	56	49	49
Národnost, státní občanství	35	34	37	37

STEM, 1341 respondentů

Děkuji za pozornost 😊