

# Řešení diskriminace na trhu práce v České republice

Bc. Michaela Egermajerová

---

Diplomová práce  
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Michaela Egermajerová  
Osobní číslo: M18165  
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: Veřejná správa a regionální rozvoj  
Forma studia: Prezenční  
Téma práce: Řešení diskriminace na trhu práce v České republice

### Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Představte teoretické poznatky týkající se otázek diskriminace na trhu práce.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav diskriminace na trhu práce v České republice.
- Na základě analýzy navrhněte strategické cíle a priority řešení problému.
- Vypracujte projekt pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce.

Závěr

Rozsah diplomové práce: cca 70 stran  
Forma zpracování diplomové práce: Tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C. H. Beck, 2019, 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8.
- HNILICA, Karel. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: pojmy, měření, teorie*. Praha: Karolinum, 2010, 207 s. ISBN 978-80-246-1776-3.
- KUCHAR, Pavel a Ladislav VASKA. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013, 206 s. ISBN 978-80-7414-674-9.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Economics*. 19th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2010, 715 s. ISBN 978-00-712-6383-2.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jiří Macháček, Ph.D.  
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: 6. ledna 2020  
Termín odevzdání diplomové práce: 21. dubna 2020

L.S.

---

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.  
děkan

---

RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.  
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 6. ledna 2020

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

### Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 14.4.2020

Jméno a příjmení: MICHAELA EGOROVA<sup>1</sup>

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Předmětem této diplomové práce je analyzovat současný stav diskriminace na trhu práce v České republice. Teoretická část obsahuje základní poznatky o trhu práce, rovnosti, diskriminaci či legislativě. V praktické části je pomocí dotazníkového šetření, rozhovorů a analýzy dokumentů zjištěna současná situace diskriminace na trhu práce. Na základě těchto informací jsou navržena doporučení k omezení výskytu diskriminace. Nedílnou součástí diplomové práce je také návrh projektu pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, rovnost, diskriminace, antidiskriminační zákon

## **ABSTRACT**

The aim of this diploma thesis is to analyze the current state of discrimination in the labour market in the Czech republic. The theoretical part contains basic knowledge about labour market, equality, discrimination or legislation. The practical part contains questionnaire, interviews and analysis of documents. Through this part of thesis is detected the current situation of discrimination in the labour market. Based on the information are suggested recommendations to reduce incidence of discrimination. Part of the thesis is a proposal of project to eliminate discrimination in the labour market.

Keywords: labour market, unemployment, equality, discrimination, Anti-Discrimination Act

Touto cestou bych ráda poděkovala Ing. Jiřímu Macháčkovi, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce. Dále děkuji zaměstnancům Kanceláře veřejného ochránce práv a Ing. Vlastimilu Přidalovi, vedoucímu oddělení trhu práce na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Přerově, za poskytnuté informace.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>12</b>
1.1 NABÍDKA PRÁCE.....	12
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	14
1.3 DRUHY PRACOVNÍCH TRHŮ .....	15
1.4 TYPY PRACOVNÍCH TRHŮ .....	15
1.4.1 Primární a sekundární trh práce .....	15
1.4.2 Formální a neformální trh práce.....	16
1.4.3 Externí a interní trh práce.....	16
1.5 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE .....	16
<b>2 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>18</b>
2.1 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI .....	19
2.1.1 Frikční nezaměstnanost .....	19
2.1.2 Strukturální nezaměstnanost .....	19
2.1.3 Sezónní nezaměstnanost.....	20
2.1.4 Cyklická nezaměstnanost .....	20
2.1.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	20
2.1.6 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	21
2.2 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	21
2.2.1 Mladší věkové skupiny do 30 let .....	21
2.2.2 Starší pracovníci na trhu práce .....	22
2.2.3 Ženy.....	22
2.2.4 Zdravotně postižení .....	22
2.2.5 Lidé bez kvalifikace .....	23
2.2.6 Romské etnikum.....	23
<b>3 ROVNOST</b> .....	<b>24</b>
3.1 FORMÁLNÍ ROVNOST .....	24
3.2 MATERIÁLNÍ ROVNOST.....	25
3.3 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN .....	25
<b>4 DISKRIMINACE</b> .....	<b>26</b>
4.1 DRUHY DISKRIMINACE .....	27
4.1.1 Přímá diskriminace.....	27
4.1.2 Nepřímá diskriminace .....	27
4.1.3 Obtěžování .....	28
4.1.4 Sexuální obtěžování .....	28
4.1.5 Pronásledování .....	29
4.1.6 Navádění k diskriminaci .....	29
4.2 VĚKOVÁ DISKRIMINACE .....	29
4.3 POZITIVNÍ OPATŘENÍ .....	30
4.4 ROZDÍLNÉ ZACHÁZENÍ V MEZÍCH ZÁKONA .....	30

<b>5</b>	<b>PRÁVNÍ ZAKOTVENÍ DISKRIMINACE V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>32</b>
5.1	ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI.....	32
5.1.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	32
5.2	ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON .....	33
<b>6</b>	<b>OBRANA PROTI DISKRIMINACI .....</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>METODY A TECHNIKY SBĚRU DAT.....</b>	<b>36</b>
7.1	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	36
7.2	ROZHOVOR.....	37
7.3	ANALÝZA DOKUMENTŮ .....	38
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>39</b>
<b>8</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>40</b>
8.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	40
<b>9</b>	<b>SHRNUTÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>59</b>
<b>10</b>	<b>ANALÝZA ŘEŠENÍ PROJEVŮ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>60</b>
10.1	ROZHOVORY .....	60
10.1.1	Úřad práce .....	60
10.1.2	Veřejný ochránce práv .....	63
10.2	ANALÝZA DOKUMENTŮ .....	66
10.2.1	Veřejný ochránce práv .....	66
10.2.2	Státní úřad inspekce práce.....	68
<b>11</b>	<b>NÁVRHY K ŘEŠENÍ ANALYZOVANÉHO PROBLÉMU .....</b>	<b>71</b>
<b>12</b>	<b>NÁVRH PROJEKTU PRO ODSTRANĚNÍ PROJEVŮ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE.....</b>	<b>74</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>81</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>86</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>87</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>88</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>89</b>



## ÚVOD

Diskriminace neboli odepření práva jednotlivci z důvodu věku, pohlaví, náboženství, sexuální orientace, světového názoru, popřípadě národnostního či etnického původu je nepřijatelné, a proti takovému jednání je potřeba bojovat.

Diskriminace na trhu práce je problém, který trápí velký počet lidí. I přes to, že v současné době není vysoký podíl nezaměstnaných, neznamená to, že se od diskriminačního jednání ustoupilo. Diskriminace se objevuje jak při uplatňování práva na zaměstnání (čili v rámci výběrového řízení), tak v rámci pracovněprávních vztahů. Takového protiprávního jednání se dopouštějí (budoucí) zaměstnavatelé, vedoucí pracovníci, ale i kolegové. Zaměstnavatelé například stále vytvářejí diskriminující inzeráty s nabídkou práce, ptají se na zakázané otázky při pracovním pohovoru a mnoho dalšího. Nicméně na trhu práce se také objevují o mnoho horší formy znevýhodňování osob, velmi častá je šikana na pracovišti (například mobbing, bossing), dále obtěžování nebo dokonce sexuální obtěžování.

Velmi významným důvodem, proč se diskriminace na trhu práce stále objevuje, je zejména neochota obětí takového jednání se bránit. Proč k tomu stále dochází, popřípadě jaké mají znevýhodněné osoby možnosti obrany, to jsou hlavní příčiny, kvůli kterým vznikla tato diplomová práce.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části, které na sebe navazují. Teoretická část vychází z knižních i internetových informačních zdrojů. Pozornost je zde zaměřena na základní poznatky související s diskriminací na trhu práce, tudíž objasňuje pojmy jako je trh práce, nezaměstnanost a rizikové skupiny nezaměstnaných, rovnost, diskriminace jako taková včetně jejího právního zakotvení v České republice, a v neposlední řadě se zde zabýváme možnými způsoby obrany proti diskriminačnímu jednání.

Praktická část je opřena o dotazníkové šetření, rozhovory a analýzu dokumentů. Pomocí těchto metod a technik sběru dat je zjištěna současná situace diskriminace na trhu práce v České republice. Na základě analýzy veřejně dostupných dokumentů veřejného ochránce práv a Státního úřadu inspekce práce, vyhodnocených odpovědí dotazníkového šetření určeného pro širokou veřejnost, ale i rozhovorů prováděných s Úřadem práce a Kanceláří veřejného ochránce práv jsou navržena opatření vedoucí k možnému řešení analyzovaného problému. Nedílnou součástí praktické části je také návrh projektu pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat současný stav diskriminace na trhu práce v České republice. Práce se zaměří zejména na to, jaké skupiny osob nejčastěji patří mezi oběti diskriminace, a jaké mají tyto oběti možnosti obrany. Dílčím cílem práce je zjistit, jak jednotlivé orgány a instituce v České republice napomáhají obětem diskriminačního jednání. Následně bude možné na základě zjištěných informací navrhnout určitá doporučení, která by mohla vést k řešení analyzovaného problému.

Jednou z využitých metod v teoretické části, která povede k dosažení hlavního cíle, bude zpracování literární rešerše zaměřené zejména na poznatky z oblasti diskriminace, o které bude následně opřena praktická část. Získáme informace týkající se rovnosti, existujících druhů diskriminace včetně pozitivního opatření, dále informace o možných způsobech obrany, které mohou lidé využít, pokud se stanou obětí diskriminace, a v neposlední řadě se zaměříme na právní zakotvení diskriminace v České republice.

Praktická část bude vypracována prostřednictvím kvantitativního a kvalitativního výzkumu, konkrétně díky dotazníkovému šetření, rozhovorů a analýze dokumentů. Pomocí Google formulářů bude vytvořen dotazník určený pro širokou veřejnost. Cílem dotazníkového šetření bude především zjistit, jaké jsou nejčastější znevýhodňované osoby v rámci diskriminace na trhu práce, a zda jsou lidé dostatečně informováni o této problematice a vědí, jak se v takových případech mohou bránit. Co se týká další metody využití v praktické části, bude se jednat o standardizované rozhovory. Interview bude provedeno se zaměstnancem Úřadu práce a taktéž s Kanceláří veřejného ochránce práv. Na základě toho zjistíme, jak danou situaci vidí lidé, kteří se stýkají s oběťmi diskriminace, popřípadě řeší konkrétní stížnosti ohledně diskriminace na trhu práce, ať už se jedná o protiprávní jednání uskutečněné při uplatňování práva na zaměstnání, popřípadě v rámci pracovněprávních vztahů. Poslední metoda, analýza dokumentů, bude taktéž využita ke zjištění současného stavu řešeného problému. Díky ní zanalyzujeme veřejně dostupné dokumenty (př. výroční zprávy), které na svých webových stránkách sdílí veřejný ochránce práv a Státní úřad inspekce práce. Tyto orgány mají totiž za úkol zabývat se podněty týkající se diskriminace.

Nedílnou součástí praktické části je ovšem navržení projektu. Na základě zjištění současného stavu diskriminace na trhu práce budou navržena doporučení, která by mohla vést k řešení daného problému. Následně bude navržen projekt pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

Trh práce lze jednoduše definovat jako pomyslný prostor, kde se střetává nabídka s poptávkou. Na straně nabídky stojí lidé, kteří nabízejí svou pracovní sílu (tedy jejich schopnosti, dovednosti, předpoklady a kvalifikace), zatímco na straně poptávky jsou zaměstnavatelé poptávající a najímající nabízenou službu práce.

Práce jako taková je více než výrobním faktorem svého druhu. Pracovníci jsou lidé, kteří chtějí získat dobré zaměstnání s vysokou mzdou, aby si mohli koupit statky a služby, které potřebují a chtějí (Samuelson a Nordhaus, 2010, s. 248). S touto definicí souhlasí také Jandourek (2001, s. 262), jenž trh práce charakterizuje jako prostor, na kterém vlastníci pracovních sil usilují o pracovní místo s největším možným ziskem. Šance uchazečů jsou ovlivněny schopnostmi, pohlavím, věkem, rasou, bydlištěm, ale i poptávkou hospodářských organizací. Také Dvořáková (2012, s. 64-65) popisuje rozvoj lidských zdrojů jakožto zvyšování znalostí, schopností, dovedností a dalších vlastností jednotlivců (nabídková strana trhu práce) tak, aby lidé byli schopni uspokojit potřeby legitimních podporovaných uživatelů lidských zdrojů (poptávková strana trhu práce).

Trh práce má, vedle obecných atributů trhu, jako je například hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, volný pohyb pracovních sil, peněžní vyjadřování ceny práce či soukromé vlastnictví, svá specifika. Bývá často ovlivňován státními zásahy a politickými střety. (Dvořáková, 2012, s. 64)

Jandourek (2001, s. 262) rozlišuje dva druhy trhu práce, duální a interní. Duální znamená rozdělení trhu práce na dva segmenty, k čemuž dochází zejména z důvodu postupující technizace a automatizace výroby. Primární segment má trvale obsazená pracovní místa, zatímco sekundární segment je charakteristický vyšší fluktuací. Pracovníci jsou tak rozděleni na pevné jádro a okrajové osazenstvo. Co se týká interního trhu práce, jedná se o strategii zaměstnavatelů, kteří chtějí pracovní místa v organizaci obsadit kvalifikovanými pracovníky zevnitř, ale i zvenku, avšak nachází se zde pouze určitý počet míst, které lze obsadit příchozími zvenku.

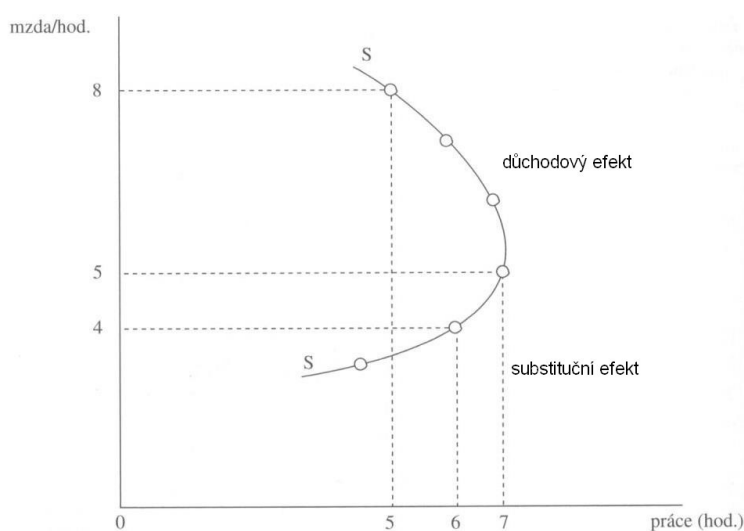
### 1.1 Nabídka práce

Holman (2016, s. 264) vysvětluje nabídku práce jako rozhodování, zda pracovat či nepracovat. Práce přináší člověku mzdu, pokud však člověk nepracuje, má volný čas. V konečném důsledku se tedy člověk rozhoduje mezi prací a volným časem. Podobně za-

mýšlí také Brožová (2018, s. 19), která tvrdí, že většina lidí alokuje významnou část svého času na trh práce z toho důvodu, aby si mohli koupit zboží či služby, po kterých touží a cítili se tak příjemnější a šťastnější. Rozhodují se, kolik práce budou nabízet, a obětují tak volný čas, aby jejich uspokojení bylo maximální. Taková ekonomická směna služby práce za pracovní mzdu umožňuje realizovat potřebu na trhu zboží, pečovat o své zdraví a zajišťovat určitou úroveň blahobytu.

Míra nabídky práce v celé ekonomice závisí na mnoha faktorech, zejména na velikosti populace, věkové struktuře, individuálních preferencích a v neposlední řadě na alternativních příležitostech každého člověka (Brožová, 2018, s. 19).

Bachanová, Musil a Vystavělová (2005, s. 110) při odvozování nabídky práce vychází ze tří předpokladů, konkrétně jediným příjmem domácností je mzda (neboli odměna za pronájem výrobního faktoru práce), práce je homogenní (čili každá jednotka práce je úplně stejná) a domácnosti rozdělují svůj čas mezi práci a volný čas.



Obr. 1 – Křivka nabídky práce (Holman, 2016, s. 268)

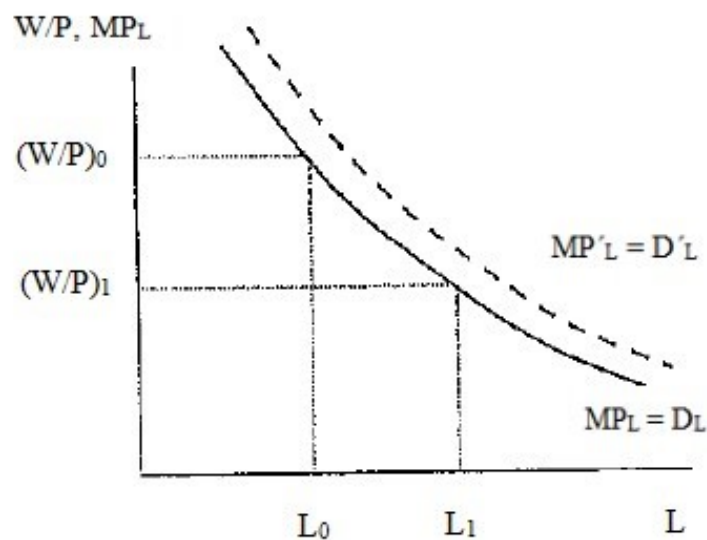
Obrázek (Obr. 1) výše zobrazuje křivku nabídky práce, která znázorňuje, že při nižších mzdách převládá substituční efekt nad důchodovým efektem a při vyšších mzdách převládá důchodový efekt nad substitučním. Pokud s rostoucí reálnou mzdovou sazbou roste nabízené množství práce, převažuje substituční efekt, kdy křivka nabídky práce má rostoucí tvar. Od určité výše reálné mzdové sazby ovšem převažuje důchodový efekt, kdy se nabízené množství práce s růstem reálné mzdy sníží. Mzdová sazba je totiž tak vysoká, že domácnostem dovoluje pracovat méně hodin a zároveň více spotřebovat. (Bachanová, Musil a Vystavělová, 2005, s. 111) Čili pokud převládá substituční efekt, bude člověk na zvý-

šení své mzdy reagovat nabízením více práce. Pokud však převládne důchodový efekt, bude člověk při zvýšení mzdy nabízet méně práce. (Holman, 2016, s. 267)

## 1.2 Poptávka po práci

Výše zaměstnanosti a mzdové sazby nezávisí pouze na rozhodnutí pracovníků, kolik práce budou chtít na trhu práce nabízet, ale také na ochotě firem práci najímat (Brožová, 2018, s. 55). Produktivitu práce, která značně působí na poptávku po práci, ovlivňuje zejména kvalifikace práce, množství a kvalita kooperujících faktorů, technologie a organizace práce (Miraslebl, Personal web, ©2000–2019).

Bachanová, Musil a Vystavělová (2005, s. 111) při odvozování poptávky po práci vychází ze tří předpokladů, konkrétně práce je homogenní (čili každá jednotka práce je identická), mezní produkt práce je klesající a krátké období je jediný variabilní faktor práce. Výchoziskem odvození poptávky je analýza chování firem, které stojí na straně poptávky po práci. Firmy usilují o maximalizaci zisku, jinak řečeno jejich cílem je dosáhnout maximálního rozdílu celkových příjmů a celkových nákladů.



Obr. 2 – Křivka poptávky po práci (Bachanová, Musil a Vystavělová, 2005, s. 57)

Obrázek (Obr. 2) znázorňuje křivku poptávky po práci. Mezní produkt práce ( $MP_L$ ) je klesající funkcí práce (každá dodatečně zapojená jednotka vyvolá nižší přírůstek celkové produkce). Pokud bude reálná mzda na úrovni  $(W/P)_0$ , poptávané množství práce bude na úrovni  $L_0$ . S růstem reálné mzdy poptávané množství práce poklesne. Reálná mzda

je daná trhem práce. Poptávka po práci poroste, pokud se zvýší mezní produkt práce nebo cena produkce. (Bachanová, Musil a Vystavělová, 2005, s. 57)

### 1.3 Druhy pracovních trhů

Trh práce není klasickým trhem zboží s volnou soutěží, ale je regulovaný, a to například prostřednictvím norem, sociálních institucí, zvyklostmi, očekáváním, morálními standardy či pravidly jednání, což omezuje svobodu na trhu práce a ovlivňuje nabídku a poptávku. Na základě těchto faktů Mareš (2002, s. 55) rozlišuje pět druhů pracovních trhů - dokonalý, neoklasický, přirozený, institucionální a řízený trh práce.

Dokonalý trh práce se vyznačuje tím, že cena práce (neboli mzda) je určena pouze poměrem mezi pracovní poptávkou a nabídkou. Neoklasický lze charakterizovat jako méně dokonalý trh práce. Působí zde tržní mechanismy, které korigují kulturně dané standardy, a také distribuční mechanismy. U přirozeného trhu práce je potřeba počítat s individuálním nedostatkem znalostí, kvalifikace a dovedností, ekonomickými a neekonomickými náklady a setrvačností jevů jako s přirozenou bází, nikoliv jako s pochopitelnými nedokonalostmi za jiných podmínek dokonalého trhu práce. Institucionální trh práce je typický intervencemi sociálními institucemi, prostřednictvím kterých tento trh mohou ovlivňovat jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci. Řízený trh práce, jak už je možné předpokládat z názvu, je řízený státem, který na tomto trhu zajišťuje totéž, co na neoklasickém trhu přirozené mechanismy.

### 1.4 Typy pracovních trhů

Kromě již výše zmíněných pěti druhů pracovních trhů Mareš (2002, s. 58–63) rozlišuje další typy trhů práce, konkrétně primární a sekundární, formální a neformální a v neposlední řadě externí a interní trh práce.

#### 1.4.1 Primární a sekundární trh práce

Na primárním trhu práce se soustřeďují výhodnější pracovní příležitosti s vysokou prestiží, které poskytují možnost profesionálního růstu a dobré pracovní podmínky. Fluktuace zaměstnanců je zde nízká a pracovní místa poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání. Požadavky na konkrétní místa jsou však velmi specifické, proto je cílem získat lidský kapitál s dostatečnou kvalifikací a dovednostmi.

Sekundární trh práce je charakteristický pracovními místy s nižší prestiží a mzdovým ohodnocením. Získat na tomto trhu zaměstnání je snadné, avšak nelze zde hovořit o kariérním růstu. Sekundární trh je méně stabilní, jeho pracovníci se častěji stávají nezaměstnanými, čili fluktuace zaměstnanců je zde poměrně vysoká. Osoby, ucházející se na tomto trhu o pracovní místa, se dostávají do určitého uzavřeného cyklu, z kterého je znemožněn přechod na primární trh.

#### **1.4.2 Formální a neformální trh práce**

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí. Kontrolují jej společenské instituce, které slouží k jeho regulaci. Zatímco neformální trh práce stojí většinou mimo kontrolu těchto institucí, například daňových úřadů. Z toho důvodu se zde projevují aktivity řazené do tzv. šedé nebo černé ekonomiky, kupříkladu různé formy nelegálního podnikání.

Neformální trh je s trhem formálním propojen. Pokud má někdo lepší postavení na formálním trhu práce, získává zároveň výhodnější podmínky pro uplatnění na neformálním trhu.

#### **1.4.3 Externí a interní trh práce**

Interní, neboli vnitřní, trh práce se nachází uvnitř jednotlivých podniků, není to tedy trh v pravém slova smyslu. Jedná se zejména o rozmisťování pracovních sil v rámci organizace, a to pomocí určitých administrativních pravidel a mechanismů. Významnost ovšem spočívá na charakteru pracovní síly, tudíž na kvalifikaci, loajalitě a zejména na know-how jednotlivých zaměstnanců. Konkrétní charakteristiky pracovníků vedou k vyšší konkurenceschopnosti dané firmy. Vnitřní trh lze popsat také jako systém chránící své členy před podmínkami na externím trhu práce.

Externí trh se od vnitřního odlišuje v mnoha bodech. Obzvlášť je pro něj typická nižší mzda, menší jistota zaměstnání, nižší životní výdělkový průměr a méně spolehlivé pracovní postupy. Značně jej ovládá konkurence na trhu práce.

### **1.5 Trh práce v České republice**

Trh práce v České republice prošel velkými změnami od počátku 90. let, kdy začala probíhat ekonomická transformace (Palíšková, 2014, s. 139). Tyto změny souvisely zejména s cyklickými potížemi vyrovnávání nabídky a poptávky na trhu práce. Byly zde značné přesuny pracovních sil mezi odvětvími, organizacemi, ale i profesemi, kdy si touto změnou prošla více než polovina zaměstnaných. (Dvořáková, 2012, s. 66)



Vývoj v následujících letech byl ovlivněn také vstupem do Evropské unie. Aby mohla Česká republika vstoupit do EU, musela přijmout evropské právní předpisy, včetně těch, které se týkaly sociální oblasti. Jednotlivé předpisy tak musela implementovat do národní legislativy. Avšak k určité spolupráci došlo s Evropskou komisí již v tzv. předvstupní fázi, kdy na základě dokumentu „Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti: priority České republiky“ byly identifikovány úkoly v oblasti zaměstnanosti, například reforma systému sociálního zabezpečení a důchodového systému, zajištění územní mobility a reforma daňové soustavy. (Palíšková, 2014, s. 129)

Podle Palíškové (2014, s. 140) se český trh obecně potýká s podobnými problémy jako většina pracovních trhů členských zemí v Evropské unii. Musí čelit důsledkům globalizace, zvětšující se konkurenci, stárnutí obyvatelstva, ale také větším nárokům na kvalifikaci pracovní síly. Problémy českého trhu práce se týkají zejména relativně vysoké míry nezaměstnanosti některých skupin obyvatelstva (například ženy, mladí lidé nebo osoby nad 55 let), celkového nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti, nízké mobility pracovníků, vzdělanostní struktury pracovní síly, nesouladu poptávky a nabídky na trhu práce a v neposlední řadě velkých rozdílů mezi regiony.

Palíšková (2014, s. 161–167) také formuluje určitá doporučení pro subjekty českého trhu, jejichž realizace by mohla vést jak ke snížení nezaměstnanosti, tak ke zlepšení celkového podnikatelského prostředí. Týká se to především zvýšení efektivity aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení územní mobility zaměstnanců, zvýšení kvality poskytovaného terciárního vzdělávání, podpory učňovského školství a celoživotního vzdělání, využívání flexibilní pracovní doby, většího důrazu na podnikové vzdělávání, popřípadě rozvíjení age managementu.

## 2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je závažný sociální, politický a také ekonomický problém. V současné době pravděpodobně nikdo nepochybuje o tom, že je nezaměstnanost nedílnou součástí trhu (Kuchař a Vaska, 2013, s. 8). Jandourek (2001, s. 170–171) tento pojem charakterizuje jako stav, kdy lidé, kteří chtějí pracovat a práci si aktivně hledají, nemohou žádné přiměřené a dostatečně placené pracovní místo získat. Zatímco Dvořáková (2012, s. 68) nezaměstnanost popisuje jako setrvalý projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky.

Na trhu práce není nezaměstnanost nikdy nulová, což je ovlivněno především tím, že lidé neustále hledají lepší pracovní místo, tím pádem trh práce opouštějí a později do něj opět vstupují. Nezaměstnanost také souvisí s hospodářským cyklem, čili pokud se ekonomice daří a firmy rozšiřují výrobu a najímají další pracovníky, bude nezaměstnanost klesat. (Brožová, 2018, s. 245)

Nezaměstnanost lze vyjádřit absolutním číslem, nicméně taková hodnota se velmi těžko porovnává. Z toho důvodu nejen Holman (2016, s. 278), ale také Brožová (2018, s. 248) hovoří o míře nezaměstnanosti, která poměruje počet nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních (čili součtu zaměstnaných a nezaměstnaných), konkrétně  $u = \frac{U}{L+U} \times 100$ . Ukazatel míry nezaměstnanosti se vyjadřuje v procentech. Kadeřábková (2003, s. 139–141) podrobně popisuje pojmy „zaměstnaný“ a „nezaměstnaný“, u kterých se inspirovala definicí ILO a prováděcí metodikou EUROSTATu. Zaměstnaní jsou tedy osoby starší 15 let, které během referenčního týdne pracovaly alespoň jednu hodinu za mzdu či zisk, popřípadě nepracovaly, ale měly pracovní místo (čili nepracovaly pouze dočasně). Nezaměstnaní jsou osoby ve věku 15–74 let, které byly v referenčním týdnu bez práce, byly připraveny k nástupu do placeného zaměstnání nejpozději do dvou týdnů a především aktivně hledaly práci.

Kadeřábková (2003, s. 137) také líčí možnosti získávání údajů o trhu práce. V první řadě se jedná o evidenci ekonomických subjektů a dalších administrativních zdrojů, což je prováděno v závislosti na počtu zaměstnanců plošně či výběrově. Tímto způsobem se zjišťují údaje o pracovnících v národním hospodářství, průměrných hrubých mzdách, popřípadě z evidence úřadů práce je možné zjistit počet neumístěných uchazečů o zaměstnání. Ve druhém případě jsou údaje zjišťovány prostřednictvím výběrových šetření pracovních

sil. Jednotlivé ukazatele vychází z definic a doporučení Mezinárodní organizace práce, tzv. ILO (International Labour Organization).

## 2.1 Druhy nezaměstnanosti

Existuje mnoho druhů nezaměstnanosti. Podle příčin, které ji vyvolávají, rozlišujeme frikční, strukturální, sezónní a cyklickou. Dále lze identifikovat dobrovolnou a nedobrovolnou, popřípadě dlouhodobou nezaměstnanost.

### 2.1.1 Frikční nezaměstnanost

Brožová (2018, s. 250–251) do frikční nezaměstnanosti řadí ty, kteří se stávají dočasně nezaměstnanými, jelikož opustili původní zaměstnání, a po nějakou dobu si hledají nové pracovní místo. S touto definicí souhlasí také Holman (2016, s. 280), který navíc uvádí, že hledání nového uplatnění zabírá určitý čas zejména z toho důvodu, protože se lidé mnohdy zdráhají přijmout hned první nabídku, jelikož očekávají lepší nabídky a chtějí mít možnost výběru. Na základě toho Dvořáková (2012, s. 68) vymezuje potřebný čas pro získání nového pracovního místa jako dobu nezbytně nutnou k získání informací o volných pracovních místech, rozhodování o nástupu do nového zaměstnání, porovnání alternativních možností zaměstnání apod. Pro většinu nezaměstnaných se v tomto případě jedná pouze o krátkou epizodu, délka frikční nezaměstnanosti se však obvykle odhaduje v průměru na tři měsíce (Mareš, 2002, s. 18).

### 2.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Podle Holmana (2016, s. 281) strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná expandují. Dochází tak ke změně poptávky u různých profesí a některá odvětví mohou dokonce propouštět své zaměstnance. Mareš (2002, s. 20) vyčleňuje skupiny lidí, kterých se tato nezaměstnanost týká nejvíce. Jedná se především o osoby vyznačující se určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi a zkušenostmi. Osobní a kvalifikační charakteristika propouštěných osob neodpovídá požadavkům nových pracovních míst. Požadují se nové profese, znalosti i dovednosti, což vyžaduje, aby se lidé rekvalifikovali. Paradoxem ovšem je, že do strukturální nezaměstnanosti mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž odborná způsobilost ztrácí na trhu práce smysl a není již dále potřebná.

Strukturální nezaměstnanost trvá déle než frikční a jedná se o větší zásah do života lidí. Není snadné změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy a zvyknout si na nové povolání,

nicméně strukturální změny probíhají neustále, tudíž není možné tuto nezaměstnanost odstranit. (Holman, 2016, s. 281)

### 2.1.3 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je podle Dvořákové (2012, s. 68) krátkodobá a objevuje se v odvětvích, která jsou závislá na počasí. Mareš (2002, s. 21) zmiňuje, že v minulosti byla dosti rozšířená zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Ovšem touto nezaměstnaností mohou být postiženy také služby (především ty, které jsou spojené s turistikou), dále zemědělské oblasti, povrchová těžba nerostných surovin, lesnictví či rybolov.

### 2.1.4 Cyklická nezaměstnanost

Jak už vyplývá z názvu, cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářskými cykly. Různé fáze podrobně popisuje Brožová (2018, s. 253), konkrétně pokud ekonomika prochází fází recese, firmy začínají propouštět a nezaměstnanost postihuje víceméně všechna odvětví, tudíž propuštění zaměstnanci nemohou nalézt uplatnění ani v jiném oboru. Holman (2016, s. 283) uvádí, že propouštění napříč odvětvími vede k poklesu příjmů domácností a tedy současně i k poklesu poptávky po spotřebních statcích. Tím se hospodářský pokles přenáší také do spotřebního odvětví. V období hospodářské recese se tedy v ekonomice snižuje celkový počet míst, proto je nutné vyčkat do expanze, která opět přinese nové pracovní příležitosti.

Průměrná doba cyklické nezaměstnanosti se pohybuje mezi jedním až dvěma roky, což závisí na délce jednotlivých fází cyklu (Brožová, 2018, s. 253).

### 2.1.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolnou nezaměstnanost popisuje Holman (2016, s. 285–287) jako stav, kdy nezaměstnaný hledá práci za vyšší mzdu, než jakou jim nabízí trh práce. To také způsobuje, že dotyčný nemůže práci najít. Dobrovolná nezaměstnanost závisí na alternativních příležitostech nezaměstnaných, například na podpoře v nezaměstnanosti. Pokud jsou podpory nízké a jsou poskytovány krátkodobě, nezaměstnané to více motivuje k tomu, aby si rychleji našli práci, tudíž je dobrovolná nezaměstnanost nízká.

Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost. Jedná se o situaci, kdy nezaměstnaní usilovně hledají práci za mzdu převládající na trhu práce, někteří jedinci by dokonce akceptovali nižší mzdu, avšak zaměstnání

se jim nedaří najít. Příčinou jsou překážky bránící poklesu mezd, například uzákoněná minimální mzda, popřípadě pokud si odbory za hlavní cíl určí prosazování vysokých mezd. Nicméně nemožnost najít si práci může přivést člověka i k existenčním potížím. (Holman, 2016, s. 286–190)

### **2.1.6 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Holman (2016, s. 292) uvádí, že pokud je zaměstnanost krátkodobá, nepůsobí lidem závažnější problémy. Nicméně dlouhodobá nezaměstnanost už se stává skutečným problémem. Může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, popřípadě ztrátu kvalifikace a sebeúcty. Pokud tedy ekonomika trpí dlouhodobou nezaměstnaností, je to zřejmě signál, že něco není v pořádku.

Dlouhodobá nezaměstnanost je dle Dvořákové (2012, s. 69) důležitým indikátorem vypovídajícím o sociálních důsledcích nezaměstnanosti. Uchazeči o zaměstnání jsou registrováni déle než 12 měsíců. S tímto souhlasí také Brožová (2018, s. 254–255), která uvádí, že dlouhodobě nezaměstnaní přicházejí o pracovní zkušenosti, kontakt s vývojem oboru a jejich lidský kapitál deprecie. Dále ztrácejí pracovní návyky a především smysl pro každodenní povinnosti. V tomto ohledu se tak stávají nezaměstnatelnými, jelikož ztrácejí vůli pracovat, a zjistí, že lze skromně vyžít i ze státní podpory.

## **2.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Specifická pozornost je věnována nepříznivé pozici problémových skupin na trhu práce, která představuje naléhavou výzvu pro zvýšení účinnosti souvisejících opatření v hospodářské a sociální politice (Kadeřábková, 2003, s. 136). Vysoká míra nezaměstnanosti se nejvíce vyskytuje mezi osobami s nízkou kvalifikací, mladými lidmi, ženami, lidmi s nedostatečným vzděláním, občany se zdravotním postižením, členy minoritních skupin (rasově, kulturně i nábožensky identifikovaných) a imigranty (Mareš, 2002, s. 95).

### **2.2.1 Mladší věkové skupiny do 30 let**

Dle Palíškové (2014, s. 93) jsou jednou z nejvíce postižených skupin pracovníků na trhu práce právě mladí lidé, které ekonomická krize a stagnace ekonomiky zasahuje nejvíce. S tímto tvrzením souhlasí také Slaměník a Výrost (2001, s. 103), kteří se zmiňují o nevýhodném postavení absolventů vysokých a středních škol na trhu práce v porovnání s ostatními uchazeči. Většina absolventů nemá prakticky žádné zkušenosti, základní pracovní návyky, ani kontakty usnadňující lepší orientaci pracovním trhu. Buchtová, Šmajš

a Boleloucký (2013, s. 83) popisují závažné výchovné a psychologické problémy, které se mohou objevit u nezaměstnaných absolventů. Pokud si tito lidé neosvojí veškeré pracovní návyky, může to vést k vyřazování ze společnosti, což ohrožuje rozvoj profesionální role a schopnost navazovat přátelství.

### 2.2.2 Starší pracovníci na trhu práce

Starší lidé ztrátu zaměstnání prožívají zřejmě nejtěživěji. Tyto pracovníky následně provází pocit bezradnosti spojený se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Následně rezignují nejen na práci, ale také na společenský život. Čím je člověk starší, tím více je vázán na návykové stereotypy, tudíž je pro něj obtížnější se přizpůsobit novým životním situacím. (Slaměník a Výrost, 2001, s. 104) Na základě toho Palíšková (2014, s. 93) upozorňuje na vznik nového oboru, tzv. age management, který se zabývá problematikou řízení starších pracovníků.

### 2.2.3 Ženy

Dle Palíškové (2014, s. 85–86) se poukazuje na to, že i když se postavení žen na trhu práce zlepšilo, tak ve srovnání s muži je jejich pozice stále méně stabilní. Míra zaměstnanosti žen je nižší, jsou daleko častěji postiženy nezaměstnaností, existují nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami, a hlavně kariérní růst u žen bývá pomalejší a často zastaven tzv. skleněným stropem, který jim znesnadňuje získat pozici na úrovni top managementu. Slaměník a Výrost (2001, s. 105) navíc doplňují, že muži jsou upřednostňováni v první řadě pro jejich větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Se zaměstnáváním ženské pracovní síly souvisí mnoho problémů pro zaměstnavatele, například matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, čímž narušují plynulost pracovního procesu. Zaměstnanost žen je ovšem celosvětovým problémem. Je velmi obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené angažovanosti žen.

### 2.2.4 Zdravotně postižení

U zdravotně postižených lidí je v současné době čím dál menší šance se uplatnit na trhu práce. Je to způsobeno zejména stále větším důrazem na produktivitu práce a výkon. Evidence těchto skupin na úřadu práce mnohonásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců. Pro rodiny to většinou znamená nutnost starat se o nezaměstnaného zdravotně postiženého rodinného příslušníka. Dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich materiálních potřeb, ovšem společenská integrace lidí se změněnou pracovní

schopností závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a právních podmínkách. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký 2013, s. 89–90)

### 2.2.5 Lidé bez kvalifikace

Zhruba 1/3 dlouhodobě nezaměstnaných tvoří právě lidé bez kvalifikace, mezi které jsou řazeni i absolventi základních škol. Jedná se především o mladé obtížně vzdělatelné lidi, často s nevhodnými předpoklady a s malým zájmem o zaměstnání. Slaměník a Výrost (2001, s. 105) zde dále řadí osoby charakteristické svou pasivitou, apatií a deviantním chováním, například alkoholici, recidivisté, popřípadě lidé propuštění z nápravných zařízení.

Zdraví, úroveň kvalifikace, charakterové vlastnosti a profesionální dovednosti budou při hledání pracovní příležitosti rozhodující, toho názoru je Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013, s. 90). Obhajují to tím, že více dovedností znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele, ale i pracovníky samotné. Lidé s nízkou kvalifikací budou postupem času stále více nahrazováni levnějšími a přesnějšími stroji, Tento fakt jednoznačně povede k tomu, že o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem, tudíž se postupně stanou kriminálním podhoubím společnosti.

### 2.2.6 Romské etnikum

Romské etnikum stále obtížněji získává zaměstnání. Problematiku popisuje Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013, s. 91), kteří uvádí, že tato skutečnost vyplývá v první řadě ze vzrůstajících nároků na uplatnění pracovní síly na trhu práce, kdy důležitou roli hraje rozsah a kvalita sociálních dovedností. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání, ovšem značná část této populace ani základní vzdělání neukončí, tudíž nedisponují postačující kvalifikací. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot, proto je jejich šance společenského uplatnění minimální.

### 3 ROVNOST

Obecně uznávaná definice tohoto pojmu neexistuje, jelikož se jeho obsah stále vyvíjí. Například Hájková (2019, s. 1) popisuje rovnost jako jednu ze základních hodnot, na kterých je založena moderní společnost. S tímto tvrzením v podstatě souhlasí také Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 3), kteří tvrdí, že se jedná o intuitivní společenský ideál svého druhu. Slovem intuitivní je myšleno především to, že každý jedinec se domnívá, že přesně ví, co znamená slovo rovnost, ovšem pouze do okamžiku, než je mu tato otázka položena.

Rovnost jako politický systém byla známá již v Řecku. Od té doby patří princip rovnosti k základním představám každé právní kultury. (Štangová, 2010, s. 41) Často se tento pojem využívá také ve světových náboženstvích, například v křesťanství a judaismu. Myšlenka rovnosti lidí vyplývá především z dob osvícenství. Zejména John Locke hlásal myšlenku „lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí“. (Fialová a Skálová, 2010, s. 11)

Dle Bobka, Boučkové a Kühna (2007, s. 7) vnímání principu rovnosti bývá spojeno s jednotlivými hodnotami či lidskými právy, například se vzděláním, zdravotní péčí, politickou participací, distribucí sociálních dávek, daňovým zatížením, popřípadě rovnost v přístupu k soudu. Na základě toho rozděluje Štangová (2010, s. 42) tuto koncepci na rovnost formální a materiální.

#### 3.1 Formální rovnost

Fialová a Skálová (2010, s. 12) zakládají formální rovnost již na aristotelovském principu, kdy k zavedení této koncepce stačí odstranění právních norem, které vylučují z určitého blaha osoby splňující konkrétní znak, například barvu pleti. Formální rovnost je tedy postavena na myšlence, že spravedlivě znamená všem stejně, což lze charakterizovat principem „stejněmu stejně, odlišnému odlišně“. Štangová (2010, s. 42) tento princip komentuje tak, že se nepřihlíží k rozdílům mezi lidmi, ať už se jedná o sociální, etnickou, zdravotní či jinou situaci. Předmětem zájmu jsou pouze skupiny jednotlivců, srovnatelné v daný časový okamžik. Faktické postavení jedince je pro tuto rovnost nepodstatným prvkem.

Formální rovnost se dle Fialové a Skálové (2010, s. 12) v praxi hojně vyskytuje, a to zejména v procesním a správním právu, jelikož jsou zde silně formalizované společenské vztahy. Rovněž Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 11) shledávají tuto rovnost v praxi velmi často využívanou.



### 3.2 Materiální rovnost

Materiální rovnost lze charakterizovat principem „stejnému stejně, odlišnému odlišně, a to de iure i de facto“. Štangová (2010, s. 43) to vysvětluje tak, že obsahem této rovnosti není pouze stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost de iure), ale i posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce (rovnost de facto). Cílem není pouze zákonná rovnost, ale především reálná. Podle Bobka, Boučkové a Kühna (2007, s. 17) rovnost v materiálním smyslu bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce (jeho vzdělání, schopnosti a možnosti).

Dosáhnout materiální rovnosti si dle Fialové a Skálové (2010, s. 12) klade za cíl nejen každá právní norma zaměřená na rovnost, ale také každá složka sociální politiky.

### 3.3 Rovnost mužů a žen

Problematika rovnosti mužů a žen se ve společnosti řeší stále častěji. Tímto souborem jevů se zabývá zejména Nováková (2002, s. 25), která potvrzuje, že se jedná o oprávněnou potíže. Například uvádí, že pracovní příjmy žen jsou mnohonásobně menší než mužů, v rozhodovacích pozicích je nedostatečné zastoupení žen, popřípadě existují četné případy násilí na ženách. Muži jsou ovšem ve společnosti taktéž znevýhodněni, jedná se zejména o situace svěřování dětí do péče jednoho z rodičů, kdy soudy ve většině případů svěří dítě do péče matky. Nicméně proto byla vytvořena teorie rovnosti mužů a žen vycházející z respektování odlišností mezi pohlavími. Základem je v první řadě právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uplatnění a naplnění. Důležitou roli zde hraje vzájemná vyrovnanost mezi muži a ženami.

Nováková (2002, s. 28–29) dále pojednává o metodách k dosažení praktického působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy. Jedná se o pozitivní opatření a genderový mainstreaming. Genderový mainstreaming lze popsat jako postup, ve kterém jsou všechny rozhodovací a vyhodnocovací procesy podřízeny hledisku rovných příležitostí mužů a žen. Zatímco o pozitivním opatření hovoří Štangová (2010, s. 44) jako o úmyslném zvýhodnění diskriminovaného pohlaví. Musí se však jednat o zvýhodnění, jelikož cílem těchto opatření je především zvýšit rozsah účasti méně zastoupeného pohlaví ve společenské, politické či ekonomické činnosti v určité oblasti. Nicméně pozitivní opatření bývají pouze dočasná a mimořádná.

## 4 DISKRIMINACE

Otázka diskriminace má velký význam pro veřejnou politiku, jelikož může pomoci určit, zda má smysl usilovat v boji proti diskriminaci ve snaze o dosažení větší rovnosti mezi rasovými a etnickými skupinami, mezi muži a ženami, popřípadě zda se snažit o zlepšení situace osob, které trpí jistými ekonomickými nevýhodami, například zdravotně postižení lidé (Neumark, 2018, s. 799). Ekonomové popisují diskriminaci na trhu práce dvěma způsoby. První možnost diskriminace je založena na vkusu, čili zaměstnavatelé s některými pracovníky jednájí horším způsobem, jelikož jsou jim nesympatičtí. Druhý způsob má kořeny ve statistické diskriminaci. Dochází k ní, když zaměstnavatelé zakládají svá rozhodnutí na přesvědčení, že různé skupiny lidí se chovají odlišně. (De Haan, Offerman a Sloof, 2017, s. 1433–1434)

Diskriminace obecně představuje znevýhodněné zacházení. Jandourek (2001, s. 63) tento pojem definuje jako jednání v neprospěch lidí na základě jednotlivých charakteristik, například barvy pleti, pohlaví, věku, sociálního původu, příslušnosti k určitému regionu apod. Podle Hájkové (2019, s. 2) je smyslem zákazu diskriminace zejména zamezit znevýhodňování osob, k němuž dochází na základě určitých osobnostních charakteristik, a napomoci tomu, aby s těmito osobami bylo zacházeno stejně jako s ostatními.

Štěpánková (2006, s. 7) připouští, že k diskriminaci dochází jak ve veřejném sektoru, tak i v soukromém. Ve veřejné sféře se zakázaného znevýhodňujícího zacházení dopouštějí přímo orgány veřejné správy, popřípadě subjekty financované státem, konkrétně nemocnice, školy apod. Zatímco v soukromé sféře tento čin páchají soukromoprávní osoby, čili zaměstnavatelé, lékaři, majitelé restaurací, prodejci zboží, pronajímatelé nemovitostí a další poskytovatelé služeb.

Diskriminované kategorie, jak uvádí Hnilica (2010, s. 20), jsou minority a stigmatizované skupiny. Do skupiny minorit (neboli menšiny) spadají například černoši, ženy, homosexuálové a imigranti. Stigmatizované skupiny, jež nemají status minorit, představují lidé s nadváhou, tělesně či mentálně postižení, narkomani apod.

U minorit je navíc typický výskyt sedmi znaků, konkrétně:

- **kategorizace** – členství v kategorii je nedobrovolné, jedná se o připsaný status na základě barvy pleti, pohlaví, věku nebo národnosti,
- **stereotypy** – zahrnují atributy méněcennosti, nikoli atributy s kladným významem,
- **předsudky** – minoritní skupiny čelí pohrdání, neúctě, posměchu a znevažování,

- **diskriminace** – zachází se s nimi na základě jejich příslušnosti, což v některých případech vede k tomu, že nemůžou volit, získat určitý typ zaměstnání, popřípadě mají omezený přístup ke vzdělání apod.,
- **sociální normy** – stereotypy, předsudky a diskriminace jsou ve společnosti rozšířené, tudíž mají charakter sociálních norem,
- **kolektivní sebeuvědomění** – minority si uvědomují sebe samé, proto způsob chování druhých lidí je přiměje většinou ke stranění se společností,
- **kolektivní akce** – minority k řešení svých situací využívají kolektivní akce.

I přes tyto znaky ovšem nelze říci, že minority jsou diskriminovány pouze „těmi druhými“. Dochází též k tomu, že příslušníci minorit diskriminují členy své vlastní kategorie.

## 4.1 Druhy diskriminace

Zdali diskriminující osoba jednala úmyslně či nikoliv, není rozhodující. V každém případě se bude jednat o diskriminaci. Na základě toho lze rozlišit několik druhů diskriminace, konkrétně přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování a navádění k diskriminaci.

### 4.1.1 Přímá diskriminace

U přímé diskriminace, občas nazývané jako zjevné, se jedná o případ, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci (Štangová, 2010, s. 50). Důvodem takového jednání je určitý rys, kterým se diskriminovaná osoba vyznačuje. Štěpánková (2006, s. 8) mezi takové rysy řadí rasu či etnický původ, pohlaví, věk, zdravotní postižení, sexuální orientaci, náboženství, jazyk, rodinný stav, vzrůst, členství v politických stranách či hnutích apod.

Přímá diskriminace je velmi snadno rozeznatelná, neboť si lidé uvědomují, že se s nimi zachází jiným způsobem, než s ostatními. Avšak Štangová (2010, s. 50) uvádí, že určité rozdílné zacházení je možné ospravedlnit v případě, že se jedná o výjimku v antidiskriminačním zákoně. Například co se týče povahy práce, o diskriminaci se nejedná, pokud muž zpěvák není přijat do vyloženě ženského pěveckého sboru.

### 4.1.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace se velmi těžce prokazuje a na rozdíl od přímé ji není tak snadné rozpoznat, což ovlivňuje také to, že oběti si své znevýhodněné postavení často ani neuvě-

domují (Štangová, 2010, s. 50–51). Dle Štěpánkové (2006, s. 8–9) k této diskriminaci dochází především v důsledku aplikace navenek neutrálního opatření, včetně právní úpravy, který následně diskriminuje určité skupiny lidí, například ženy, Romy, Asiaty, muslimy, starší osoby, homosexuály, osoby zdravotně postižené apod. S tímto tvrzením souhlasí také Fialová a Skálová (2010, s. 18), které tvrdí, že norma je sice formálně neutrální, nicméně k diskriminaci dochází při její aplikaci. Důvodem je nerovný dopad na adresáty.

Typickým příkladem nepřímé diskriminace je podle Štangové (2010, s. 51) pracovní poměr na částečný úvazek, který je uzavírán zejména se ženami.

### 4.1.3 Obtěžování

Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 149) popisují obtěžování jako druh diskriminace, kterým se míní nežádoucí chování s následkem narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Dle Štangové (2010, s. 52) se jedná o jednání nežádoucí, nevíтанé a nevhodné. Mezi obtěžování tito autoři řadí nevhodné poznámky, posměšky či urážky ohledně vzrůstu dotyčné osoby, sexuální orientace, zdravotního stavu, barvy pleti apod.. Dále za obtěžování autoři považují také podrobné hodnocení zaměstnanců a zdůrazňování jeho neschopnosti k plnění úkolů.

Kromě toho Štangová (2010, s. 57–58) hovoří o velmi závažných a opakovaných formách obtěžování zaměstnance, které často končí nervovým zhroucením s dlouhodobými následky. V minulosti bylo toto chování označováno jako šikana, nyní hovoříme o výrazech jako mobbing, bossing, staffing a bullying. Mobbing (z anglického slova „to mob“ - dotírat, hromadně napadat) spočívá v šikanování zaměstnance v rámci platných předpisů, které dlouhodobě organizují například spoluzaměstnanci, nadřízený apod. Cílem je donutit zaměstnance, aby sám podal výpověď. Co se týče bossingu (z anglického slova boss – šéf, člen vedení), spočívá to v útocích ze strany nadřízeného. Opakem je staffing (z anglického slova staff – personál), kdy dochází k útokům zaměstnanců vůči vedení. V neposlední řadě existuje bullying (z anglického slova bully – krutý, hulvát), což je možné chápat jako zneuzívání zaměstnance.

### 4.1.4 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 149) charakterizují jako nežádoucí chování sexuální povahy, jehož následkem je narušení důstojnosti osoby a vytvoření nepřátelského či ponižujícího prostředí. Dle Fialové a Skálové (2010, s. 18–19) se nemusí jednat

pouze o fyzický kontakt. Jako sexuální obtěžování jsou považovány sexuálně zabarvené vtipy, e-maily s lechtivým materiálem, popřípadě požadavek zaměstnavatele, aby pracovník navazoval neformální styky s klienty. Štangová (2010, s. 52–53) navíc upozorňuje na to, že k sexuálnímu obtěžování nemusí docházet mezi zaměstnanci různého pohlaví, ale i pohlaví stejného. Důležité je říci, že tím, kdo obtěžuje, může být jak muž, tak i žena.

#### 4.1.5 Pronásledování

S diskriminací se pojí také zákaz pronásledování (tzv. zákaz victimizace). Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo z toho důvodu, že uplatnila svá práva vyplývající z antidiskriminačního zákona (Fialová a Skálová, 2010, s. 19). Nicméně Štěpánková (2006, s. 11) hovoří o tom, že nikdo nesmí osoby domáhající se ochrany před diskriminací jakýmkoliv způsobem poškozovat či znevýhodňovat. Přitom není vůbec důležité, zda oběť hledá ochranu u nadřízeného, soudu, státního orgánu apod. Ochrana před pronásledováním se navíc vztahuje také na svědky diskriminace.

#### 4.1.6 Navádění k diskriminaci

Kromě diskriminace samotné je zakázané rovněž navádění k diskriminaci. Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 149) rozlišují dva druhy navádění, horizontální a vertikální. Horizontální charakter se projevuje například mezi zaměstnanci. Jedná se o způsob navádění mezi stejně postavenými subjekty, to znamená, že jedna osoba přesvědčuje druhou k tomu, aby diskriminovala třetí osobu. Zatímco vertikální navádění, neboli pokyn k diskriminaci, si lze představit ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, kdy dochází ke zneužití postavení k diskriminaci třetí osoby. Jako příklad uvádí Fialová a Skálová (2010, s. 19) nařízení zaměstnavatele svému podřízenému, aby posílal eroticky laděné obrázky kolegovi.

## 4.2 Věková diskriminace

Přestože míra nezaměstnanosti u starších lidí není podstatně vyšší než u mladších ročníků, čelí starší skupiny osob silným překážkám při vstupu na trh práce, pokud se musí ucházet o nová pracovní místa (Manger, 2014, s. 1087–1088).

Věkově podmíněnou diskriminaci lze dle Pokorné (2010, s. 69) považovat za společensky vysoce nebezpečnou. Tento fenomén, který se projevuje v upřednostňování mládí, je označován také jako ageismus (z anglického slova age, čili věk).

Zdrojem ageismu je především šest představ společnosti o stáří, konkrétně:

- staří lidé žijí jen v rozvinutých zemích,
- staří lidé jsou všichni stejní,
- stáří mužů a žen je stejné,
- stáří je křehké – potřebuje péči,
- staří lidé nemají čím společnosti přispět,
- stáří je ekonomickou zátěží společnosti (Tošnerová, 2002, s. 7).

Ageismus je dle Vidovičové (2008, s. 167–168) přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, například v inzerátech, výběru a rozmisťování pracovních sil, hodnocení výkonu, v odměňování a zaměstnaneckých výhodách, rozhodnutí o povýšení a plánování kariéry či ukončení pracovní činnosti.

### 4.3 Pozitivní opatření

Pozitivní opatření bývá někdy nepřesně označováno jako pozitivní diskriminace. Rozumí se tím rozdílné zacházení s cílem odstranit důsledky diskriminace, popřípadě předcházet nevýhodám (Fialová a Skálová, 2010, s. 19).

Hájková (2019, s. 2) je toho názoru, že se jedná o úmyslné zvýhodnění specifické skupiny lidí s cílem upřednostnit dříve znevýhodněné či nedostatečně zastoupené osoby v rámci určité oblasti. Pozitivním opatřením lze tedy zmínit například přípravné kurzy pro znevýhodněné skupiny lidí. Avšak Jandourek (2001, s. 64) tvrdí, že tento koncept je velmi kontroverzní a mnohdy může vytvářet nespravedlnost a nerovnost. Tudíž upřednostnění v minulosti znevýhodněné sociální skupiny může být považováno za diskriminaci „většiny“. S definicí Hájkové v podstatě souhlasí Kozák a Kozáková (2006, s. 16), nicméně zastávají názor, že pozitivní opatření by měla mít pouze dočasný charakter, jelikož jejich účelem je vyrovnání křivd z minulosti. Tudíž jakmile dosáhnou svého účelu, měl by být tento prostředek ukončen. Mnozí ovšem kritizují pozitivní opatření z důvodu rozlišování lidí podle obecně podezřelých kritérií (například rasa), nikoliv dle individuality.

### 4.4 Rozdílné zacházení v mezích zákona

I když existuje mnoho případů diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, popřípadě v rámci pracovněprávních vztahů, jsou i situace, ve kterých je rozdílné zacházení možné

ospravedlnit, pokud se jedná o výjimku v antidiskriminačním zákoně. (Štangová, 2010, s. 50)

Diskriminační jednání může začít již ve fázi, kdy zaměstnavatel zveřejní pracovní nabídku. Pokud inzerát obsahuje „do mladého a dynamického kolektivu přijmeme...“, jedná se o nepřímou diskriminaci, jelikož jsou vyloučeni starší uchazeči. V případě, že zaměstnavatel nechce přijmout na práci s vysokozdvihným vozíkem ve skladu ženu, která disponuje potřebnou kvalifikací, a jeho odůvodnění zní, že ženy na tuto pozici nepřijímá, jedná se o přímou diskriminaci. Také uvedení upřednostňovaného pohlaví v inzerátu neomlouvá, a to ani v případě, že se jedná o fyzicky náročnou práci. Avšak existují situace, kdy je možné požadovat minimální věk, znalost určitého jazyka, odbornou praxi či délku zaměstnání, a o diskriminaci nepůjde. Takové podmínky přijetí ovšem musí být pro výkon povolání nezbytné. Může se jednat o odmítnutí z povahy vykonávané práce, například nepřijetí muže do čistě ženského tanečního souboru, nepřijetí herečky do mužské filmové role, popřípadě požadavek na ženu k výkonu profese porodní asistentky či vězeňské dozorkyně pracující ve věznicích rozdělených podle pohlaví. (Jasanská & Co, 2012).

Princip rovného zacházení tedy nemůže platit vždy a ve všech případech absolutně. Za diskriminaci se nepovažuje ani opatření zaměstnavatele směřující k dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k tomu existuje důvod spočívající v nerovném zastoupení mužů a žen na pracovišti. Tento postup ale nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality zaměstnance, vůči kterému zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření. (Dandová, 2009)

K pochopení rozdílu lze využít konkrétní inzerát. Pokud bude v požadavcích uvedeno: „do kolektivu hledáme pohlednou ženu do 25 let, konfekční velikost max. 36, výška postavy min. 175 cm,“ jedná se o přímou diskriminaci v případě, že je tento inzerát určen na pozici asistenta/asistentky. Nicméně pokud pracovní nabídku zveřejní modelingová agentura, která hledá modelku na prezentaci dámského spodního prádla určité kategorie, nejedná se o diskriminační jednání a daný inzerát je zcela v pořádku.

Některé pracovní nabídky mohou být přizpůsobeny i tzv. pozitivnímu opatření. V takových případech se taktéž nejedná o diskriminaci. Tyto inzeráty například blíže specifikují okruh osob, které mají větší šanci na úspěch, konkrétně „nabízené pracovní místo je vhodné pro absolventy“ nebo „pro chráněnou pracovní dílnu hledáme uchazeče se zdravotním postižením, kteří se nebrání výkonu lehkých manipulačních činností“. (Neščáková, 2014, s. 21–24)

## 5 PRÁVNÍ ZAKOTVENÍ DISKRIMINACE V ČESKÉ REPUBLICE

Současné právní zakotvení zákazu diskriminace v právním řádu České republiky je poněkud rozsáhlé. Tuto problematiku řeší například Listina základních práv a svobod, zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (zákon č. 361/2003 Sb.), zákon o vojácích z povolání (zákon č. 221/1999 Sb.), popřípadě zákon o ochraně spotřebitele (zákon č. 634/1992 Sb.).

Dříve byla diskriminace projednávána také v zákoníku práce účinném ke dni 31. 12. 2006. Nicméně nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) platný od 1. 1. 2007 se diskriminací již tolik nezabývá a spíše odkazuje na antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů). (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 205–206)

### 5.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, nabyl účinnosti 1. 10. 2004. Kromě harmonizačních otázek, například upravení postavení občanů EU na trhu práce v ČR, přinesl i věcné změny. Tento zákon upravuje taktéž agenturní zaměstnávání a ochranu dětí při výkonu umělecké, kulturní, sportovní či reklamní činnosti. (Štangová, 2010, s. 155)

Co se týče oblasti zaměstnanosti, a s tím související pojem diskriminace, zákon obsahuje § 4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. V druhém odstavci zákon o zaměstnanosti zmiňuje, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace, a následuje taxativní výčet diskriminačních znaků. Dále zákon definuje jednotlivé druhy diskriminace, ale také uvádí, co přesně není považováno za diskriminaci. (Česko, 2004, s. 8271–8272)

#### 5.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Pátou část zákona o zaměstnanosti tvoří aktivní politika zaměstnanosti. „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“ (Česko, 2004, s. 8298). Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, popřípadě Úřad práce. Dle Dvořákové (2012, s. 85) její role významně narostla zejména v průběhu 80. a 90. let 20. století.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace,



- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti. (Česko, 2004, s. 8299).

## 5.2 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), nabyl účinnosti 1. 9. 2009. Podle Hájkové (2019, s. 40) se jedná o významný právní předpis v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to především v oblasti pracovněprávních vztahů.

Antidiskriminační zákon se zabývá především základními pojmy, které se týkají diskriminace a rovného zacházení. Definiuje přípustné formy rozdílného zacházení a také zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. A v neposlední řadě se zákon zmiňuje o právních prostředcích ochrany před diskriminací. (Česko, 2009, s. 2822 – 2929) Zákon vymezuje zákaz diskriminace z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru (Fialová a Skálová, 2010, s. 22).

Tento zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace pro oblasti jako je zaměstnání, podnikání, odměňování, členství v odborových organizacích, členství v profesních komorách, sociální zabezpečení, sociální výhody, zdravotní péče, vzdělání a poskytování zboží a služeb, včetně bydlení (Česko, 2009, s. 2822).

## 6 OBRANA PROTI DISKRIMINACI

V pracovněprávních vztazích, včetně zkušební doby, je zakázána jakákoliv forma diskriminace. Pokud se ovšem člověk stane obětí diskriminace, jedním z jeho práv je domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminačního jednání, aby byly odstraněny následky tohoto činu a v neposlední řadě, aby mu bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění, popřípadě náhrada nemajetkové újmy v penězích (Štefko, 2014, s. 8).

Oběti diskriminace se mohou obrátit na veřejného ochránce práv, který je od roku 2009 národním tělesem pro rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Jeho činnost je založena na třech pilířích – informovat, vzdělávat a pomáhat. V rámci prvního pilíře, informovat, vydává ombudsman doporučení (pro širokou veřejnost) a stanoviska (pro odbornou veřejnost). Taktéž v rámci prvního pilíře provádí veřejný ochránce práv výzkum týkající se diskriminace. Součástí pilíře vzdělávat je pořádání seminářů, workshopů a tréninků pro neziskové organizace, státní správu, zaměstnavatele a poskytovatele služeb. A cílem posledního (a stěžejního) pilíře je pomáhat obětem diskriminace, kdy každá osoba může využít bezplatných služeb ombudsmana, pokud řeší problém související s diskriminací. V tomto ohledu je vizí veřejného ochránce práv *„Společnost poučená o diskriminaci. V takové společnosti dochází k diskriminaci pouze ojediněle.“* Ombudsman poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace, vyhodnocuje danou situaci a doporučuje nejvhodnější možnost dalšího postupu, snaží se poradit, popřípadě spolupracovat, při zajišťování důkazů o diskriminaci, provádí výzkumy v oblasti diskriminace, zveřejňuje zprávy o jednotlivých případech, zajišťuje komunikaci s evropskými institucemi pro rovné zacházení a také zjišťuje, zda jednotlivé úřady samy odhalují a postihují diskriminační jednání.

V případě, že se staneme obětí diskriminace, veřejný ochránce práv navrhuje tři možné způsoby řešení, konkrétně:

- obrátit se na příslušný kontrolní či nadřízený orgán,
- obrátit se s žalobou na soud,
- mediace.

V prvním případě se diskriminovaný může obrátit na nadřízeného, eventuálně na Státní úřad inspekce práce či jeho oblastní inspektoráty práce. Nicméně tímto způsobem lze pouze zastavit diskriminační jednání, není možné žádat o zadostiučinění či náhradu újmy.

Co se týče druhého způsobu, obrátit se s žalobou na soud, zde se již lze domáhat poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (př.: omluva) i náhrady způsobené újmy. Avšak v těchto

sporech podávají důkazy obě strany. Pokud žalobce, čili oběť diskriminace, prokáže, že byl vystaven odlišnému zacházení, musí se žalovaný (tj. ten, kdo se dopouštěl diskriminačního jednání), snažit prokázat, že k žádné diskriminaci nedošlo. Diskriminační spory se v první řadě podávají na okresní, místně příslušný soud žalovaného. Nicméně jedná se o složitější případy, u kterých je doporučováno využít služeb advokáta. (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2020a)

Třetí možností obrany je mediace neboli pokus o smírné řešení. Jedná se o formu mimosoudního řešení sporu. S mediací musí souhlasit obě strany diskriminačního jednání. Součástí tohoto řešení je mediátor (třetí nezávislá vyškolená osoba), který se snaží pomáhat s komunikací mezi osobami konfliktu tak, aby se dospělo k uzavření mediační dohody. Pokud se ovšem strany nedohodnou, je možné se následně obrátit na soud nebo arbitráž. Nicméně mediace má své výhody. Jednou z nich je zejména fakt, že tento způsob řešení diskriminace je výrazně rychlejší než soudní řízení, a navíc méně finančně náročný. Podle statistik je až 70 % úspěšnost uzavření dohody, kterou navíc lze schválit soudem či notářským zápisem. (Česká advokátní komora, ©2018)

Avšak ne všichni stěžovatelé mají dostatek finančních prostředků na to, aby mohli takovou situaci řešit prostřednictvím soudů. Z toho důvodu ombudsman spolupracuje s občanským sdružením *Pro bono aliance*, které zprostředkovává bezplatnou právní pomoc. Tato výpomoc je poskytována vybraným obětem diskriminace, které veřejnému ochránci práv pošlou stížnost ohledně diskriminace, a ten následně rozhodne, že k diskriminaci opravdu došlo. Další podmínkou poskytnutí pomoci ovšem je, že stěžovatelé hodlají přistoupit k soudnímu řízení, ale v důsledku své majetkové situace nejsou schopni zaplatit si vlastního právního zástupce. (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2020a)

Občanské sdružení *Pro bono aliance* poskytuje právní zastoupení pro mnoho obětí ročně. Jak již bylo řečeno, jedná se o bezplatnou právní pomoc, kdy advokátní kanceláře nevyžadují po obětech diskriminace hradit paušální částky na hotové výdaje. *Pro bono aliance* zejména sdružuje advokáty, kteří usilují o zvýšení účinnosti právního systému při ochraně lidských práv, veřejného zájmu a dalších hodnot. Pro naplnění svého poslání toto občanské sdružení podporuje spolupráci mezi advokáty neziskových organizací, podílí se na přípravě legislativních změn a šíří informace o právní ochraně lidských práv. (Pro bono aliance, ©2010)

## 7 METODY A TECHNIKY SBĚRU DAT

Diskriminaci lze charakterizovat jako rozdílné zacházení ve srovnatelných situacích bez podstatného odůvodnění (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2020a). Tento pojem je v dnešní době často zneužíván. Je velmi důležité, aby se lidé naučili rozeznávat, co za diskriminaci lze považovat, a naopak co je stále v mezích zákona. Existují případy, kdy lidé často neprávem obviní konkrétní osobu, například budoucího zaměstnavatele, z diskriminačního jednání. Nicméně jsou i takové situace, ve kterých znevýhodňovaná osoba netuší, že se jedná o protiprávní jednání, před kterým se může určitým způsobem bránit. Kdy se o diskriminaci jedná, stanovuje zejména zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon). V diplomové práci bude pro analýzu současného stavu diskriminace na trhu práce využita metoda dotazníkového šetření, rozhovoru a analýzy dokumentů.

### 7.1 Dotazníkové šetření

Dotazování je nejčastěji využívaná varianta sběru dat při výzkumu. Dotazník v podstatě nahrazuje strukturovaný rozhovor a je předložený v písemné podobě. V současné době velmi stouply v oblibě on-line dotazníky, které mohou respondenti vyplnit prakticky kdekoliv a kdykoliv. (Vojtíšek, 2012) Dotazníkový průzkum disponuje mnoha výhodami, konkrétně jsou to malé náklady, úspora času, pokrytí relativně velkého vzorku, malá náročnost na počet výzkumníků, možnost opakovaného využití dotazníku, anonymita účastníků dotazníkového šetření a vysoká standardizace umožňující statistickou analýzu dat. Důležité ovšem je, aby dotazník nebyl příliš dlouhý, jelikož by se tím mohlo odradit mnoho potenciálních respondentů. (Výzkumy, knihovna.cz, ©2012) I přes to ovšem existují také nevýhody dotazníkového šetření, jedná se zejména o nízkou návratnost rozeslaných dotazníků, která může ohrozit reprezentativní vzorek výsledků šetření (Vojtíšek, 2012).

V rámci sestavování dotazníkového šetření je důležité být velmi pečlivý. Abychom vytvořili dobře vypracovaný dotazník, je potřeba držet se určitých pravidel. Na začátku by měl být kladen důraz na oslovení respondentů. V této části je potřeba představit daného člověka, který výzkum provádí, uvést důvod, proč dochází k tomuto šetření, informovat o anonymitě odpovědí a o tom, jak bude s daty naloženo. (Výzkumy, knihovna.cz, ©2012) Poté by měl být kladen důraz na jednotlivé otázky. Je potřeba klást zřetelné otázky, na které lze jednoznačně odpovědět. Není dobré ptát se na více věcí v rámci jedné otázky. Musí se vy-

užívat srozumitelný jazyk s ohledem na populaci. A v neposlední řadě by se měl výzkumník vyvarovat prestižním a sugestivním otázkám, které mohou ovlivnit něčí myšlení či jednání. (Vojtíšek, 2012)

Co se týče pokládaných otázek v rámci dotazníku, existují čtyři druhy – uzavřené, otevřené, polootevřené a škálové. Uzavřené otázky umožňují respondentovi zvolit si předem definovanou odpověď („ano“, „spíše ano“, „spíše ne“, „ne“). Otázky s otevřeným zakončením jsou poněkud pružnější a nekladou takové omezení na odpovědi. V těchto případech se fantazii meze nekladou a respondenti poskytují často nečekané odpovědi. Kombinací uzavřených a otevřených otázek vznikají polootevřené, u kterých si dotazovaní mohou vybrat z předem definovaných odpovědí, popřípadě lze vybrat možnost „jiná“ a připsat svou vlastní reakci. Poslední typ otázek, škálové položky, slouží pro posuzování určité škály. Jsou zde přesně definované odpovědi a účastníci průzkumu pouze vybírají sílu odpovědi na stanové hodnotící stupnici. Existuje mnoho druhů škál, například škála nucené volby, kategoriální/intervalová/numerická/grafická posuzovací škála nebo zaškrťovací seznamy.

Pomocí dotazníkového šetření lze v poměrně krátkém čase získat potřebné informace, zvláště v současné době, kdy je možné využívat elektronické dotazníky. Nicméně je potřeba brát v úvahu, že téměř nikdy nezískáme 100 % návratnost dotazníků. Z toho důvodu je důležité rozeslat dotazník alespoň dvojnásobnému počtu respondentů, než je na daný výzkum potřeba. (Kohoutek, 2010a)

## 7.2 Rozhovor

Rozhovor neboli interview je pravděpodobně nejdůležitější, nejnáročnější, nejstarší a nejčastěji používanou technikou sběru dat. Na rozdíl od ostatních metod je poněkud časově náročnější. Interview může probíhat tváří v tvář, telefonicky, popřípadě prostřednictvím internetu. (Kohoutek, 2010b) Základním požadavkem, vedoucím k efektivitě této metody, je formulace otázek takovým způsobem, aby vedl k ověření hypotéz výzkumu. Jednotlivé odpovědi lze registrovat písemně, stenograficky, s pomocí jiné osoby, využitím diktafonu, magnetofonu nebo počítače.

Podle různých hledisek lze rozlišovat několik druhů rozhovoru, například individuální (tazatel pracuje pouze s jednou osobou), skupinový (výzkumný pracovník pracuje s více respondenty), standardizovaný (strukturovaný), polostandardizovaný a nestandardizovaný (nestrukturovaný). Standardizovaný rozhovor lze charakterizovat jako dotazník v ústní

podobě, čili jsou přesně dané jednotlivé otázky a odpovědi. Polostandardizovaný rozhovor je navíc doplněn o upřesňující otázky. Nestructurované interview je již pružnější, čili tazatel se nemusí držet žádného předem vytvořeného schématu. (Švarcová, 2005, s. 28)

V rámci rozhovoru by měl být jasně vymezený řešený problém. Na základě toho se doporučuje začínat s obecnými otázkami, postupně přecházet ke speciálním, uprostřed interview klást hlavní otázky a končit s otázkami týkající se osobní povahy, které vyžadují určitou důvěru mezi tazatelem a respondentem. (Švarcová, 2005, s. 28) Velkou roli zde hrají vlastnosti tazatele. Důležité je, aby vzbuzoval respekt, aniž by naháněl hrůzu, byl bystrý, logicky smýšlející, všiml si obsahu i formy odpovědí a změn chování účastníka rozhovoru. Tazatel by měl být také vyrovnaný, emočně nezávislý, přátelský a srdečný. (Kohoutek, 2010b)

### 7.3 Analýza dokumentů

Analýza dokumentů, jakožto jedna z důležitých technik sběru informací, se využívá v empirickém výzkumu. Jedná se zejména o rozbor jednotlivých dokumentů a využití dat. (Buriánek, 2018) Touto metodou lze získat doplňující data k získaným informacím z pozorování, rozhovoru či dotazníkového šetření (Fakulta tělesné výchovy a sportu, Univerzita Karlova, ©2010).

Lze rozlišit dokumenty osobní, úřední, dále archivované údaje, výstupy masových médií a virtuální data. Z hlediska událostí, které jsou popisovány, existují čtyři druhy dokumentů, konkrétně současné, retrospektivní, primární a sekundární. Současné dokumenty vznikají v době uvažované události, zatímco retrospektivní až po dané události. Primární dokumenty jsou vytvářeny přímými svědky události, avšak sekundární vznikají transformací, dopracováním nebo interpretací primárních dokumentů. (Fakulta tělesné výchovy a sportu, Univerzita Karlova, ©2010)

Důležitou součástí analýzy dokumentů je tzv. kritika pramenů, v rámci které se posuzují informační hodnoty. Existují dva druhy kritiky pramenů, vnitřní a vnější. Vnitřní kritika se zaměřuje na kvalitu dokumentu jako takového, zatímco vnější se zabývá použitelností dokumentu. Velký význam je ovšem přikládán taktéž původu, autorství a metodě zpracování. Jednotlivé dokumenty lze analyzovat jako zdroj informací, nicméně také jako sociální fakt, který působí v sociální realitě. (Buriánek, 2018)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Ke zjištění současné situace znevýhodňování lidí na trhu práce bylo provedeno dotazníkové šetření. Cílem bylo zjistit, zda se společnost stále potýká s diskriminací, ať už při uplatňování práva na zaměstnání, v průběhu pracovního poměru či při rozvázání pracovního poměru, a to i přes to, že je nyní nedostatek zaměstnanců a lidé si v podstatě mohou vybírat z více pracovních nabídek.

Dotazník byl určen pro širokou veřejnost. K jeho vytvoření posloužila internetová stránka [www.google.com](http://www.google.com), konkrétně Formuláře Google. K respondentům se tak průzkum dostal zejména online cestou, a to sdílením na sociálních sítích, popřípadě prostřednictvím elektronické pošty. Výzkum byl prováděn od 23. 1. 2020 do 29. 2. 2020. Veřejnosti bylo tedy poskytnuto více než měsíc na vyplnění dotazníkového šetření. Za tuto dobu se nasbíralo celkem 401 odpovědí. Zjištěná data se následně zpracovala pomocí tabulkového softwaru Microsoft Excel.

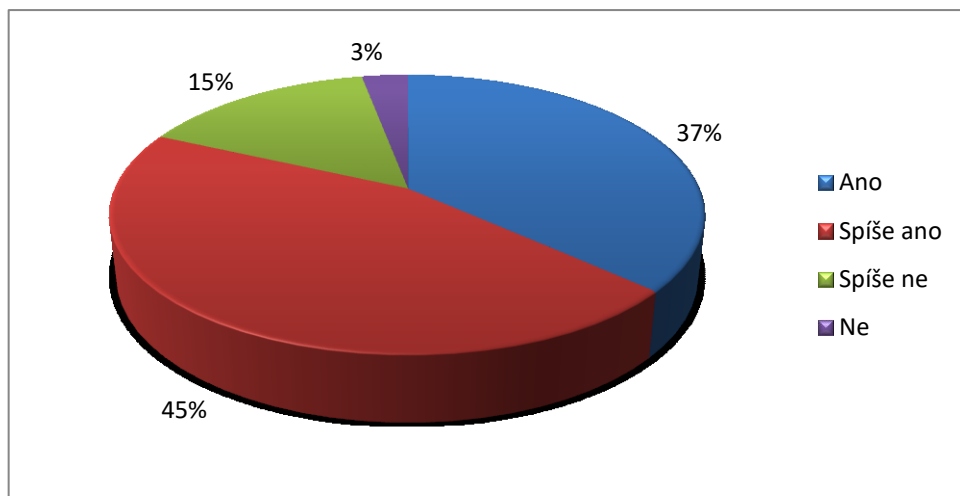
Pro dotazované bylo připraveno celkem 15 otázek, nicméně ne všichni respondenti odpovídali na všechny otázky (týkalo se to obzvláště toho, jak odpověděli v předcházející otázce). Dotazník obsahoval převážně uzavřené otázky, u kterých mohli respondenti vybrat pouze jednu odpověď, nicméně v některých případech bylo možné připsat i odpověď vlastní. Účastníci dotazníkového průzkumu vyplňovali taktéž jednu otázku, kde bylo možné vybrat více odpovědí, a jednu, u které měli seřadit jednotlivé druhy diskriminace podle toho, jak si myslí, že se na trhu práce vyskytují nejčastěji. V neposlední řadě se dotazovaní mohli setkat celkem se třemi otevřenými otázkami (jedna z nich byla určena pro všechny respondenty, další dvě byly ovlivněny předcházejícími odpověďmi).

### 8.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Jak je již výše zmíněno, dotazník byl především sdílen na sociálních sítích, tudíž není možné určit přesný počet lidí, ke kterým se průzkum dostal, a z toho důvodu je takřka nemožné určit procentuální návratnost. Nicméně v průběhu jednoho měsíce a pár dní, kdy probíhalo dotazníkové šetření, se vrátilo celkem 401 odpovědí. Dotazník obsahoval tedy 15 otázek, jejichž cílem bylo zjistit, zda se v dnešní době stále vyskytuje znevýhodňování osob na trhu práce, jaké konkrétní zkušenosti v tomto ohledu respondenti mají a hlavně zdali vědí, jak se mohou bránit, pokud se stanou obětí diskriminace.



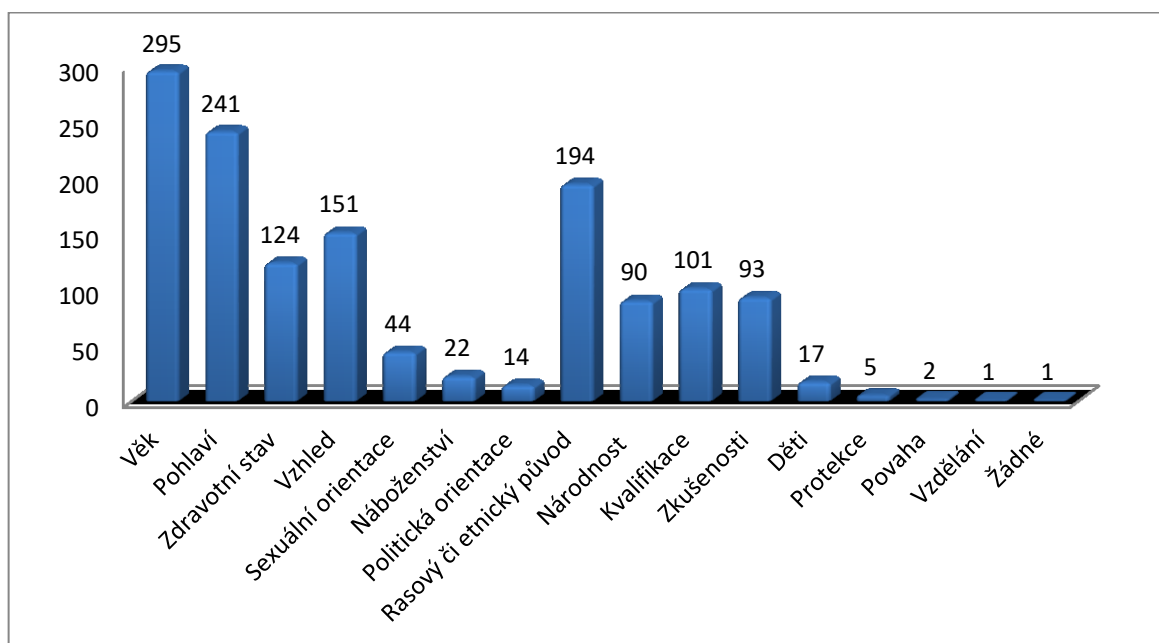
**1. Myslíte si, že se diskriminace na trhu práce objevuje často?**



*Graf 1 Výskyt diskriminace na trhu práce (vlastní zpracování)*

První otázka na respondenty měla zjistit, jak vnímají výskyt diskriminace na trhu práce, čili zda se znevýhodňování osob objevuje často nebo nikoliv. Odpovědi byly různorodé, nicméně i přes to lze říci, že většina dotazovaných vnímá diskriminaci jako častý prvek působící na trhu práce. V tomto případě není první výsledek dotazníkového šetření příliš povzbudivý, jelikož předpokládáme, že časté odpovědi „Ano“ (37 %) a „Spíše ano“ (45 %), tj. celkem 328 dotazovaných, jsou zřejmě způsobeny negativními zkušenostmi respondentů, popřípadě zkušenostmi jejich blízkých.

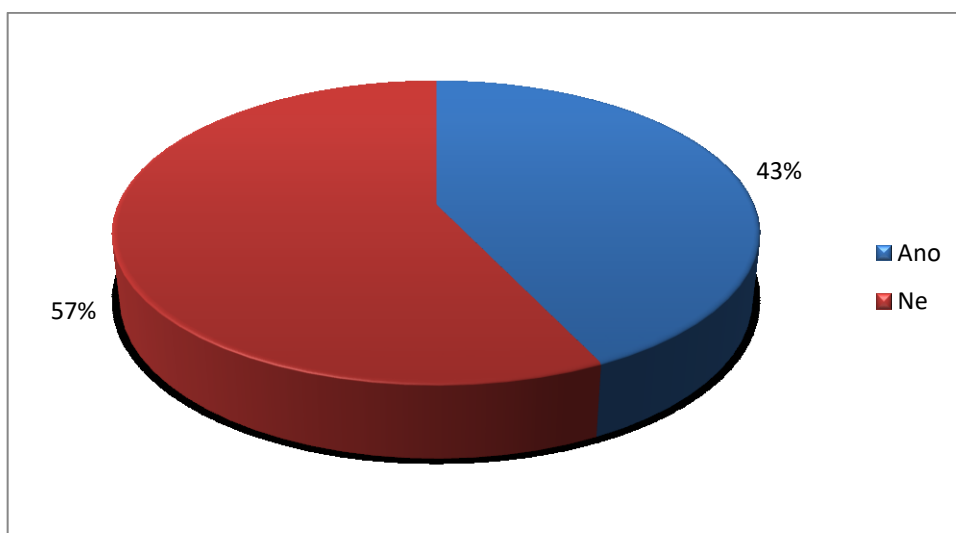
**2. Jaké jsou podle Vás nejčastější důvody diskriminace na trhu práce?**



*Graf 2 Nejčastější důvody diskriminace na trhu práce (vlastní zpracování)*

Druhá otázka, zaměřená na jednotlivé druhy diskriminace, byla uzavřená, avšak respondenti mohli vybírat více možností. Někteří také připsali svou vlastní odpověď. Za nejčastější důvod znevýhodnění osob na trhu práce bylo možné vybrat věk, pohlaví, zdravotní stav, vzhled, sexuální orientaci, náboženství, politickou orientaci, rasový či etnický původ, národnost, kvalifikaci a zkušenosti. Z grafu (Graf 2) vyplývá, že nejčastějším důvodem diskriminace je věk, který zmínilo až 295 respondentů. Na druhém místě se vyskytuje pohlaví s 241 odpověďmi a na třetím místě se nachází rasový či etnický původ celkem se 194 odpověďmi. Nicméně nelze opomenout ani vzhled, zdravotní stav, zkušenosti a kvalifikaci, což bylo také častokrát zmiňováno. Jak již bylo řečeno, respondenti zde mohli připsat také svou vlastní odpověď. Nejčastěji se objevovala odpověď „děti“ (celkem 17 krát) s připomínkou, že zaměstnavatelům mnohdy vadí, když má žena menší děti, se kterými by mohla být často na paragrafu, popřípadě že se jedná o mladou slečnu v produktivním věku, která by mohla brzy odejít na mateřskou dovolenou. V pěti případech byla zmiňována také protekce, kdy lidé kolikrát nedostanou šanci získat práci jen z toho důvod, že jiní uchazeči mají určité konexe či známosti v dané firmě. V tomto případě bývá výběrové řízení pouze formální záležitostí. V neposlední řadě byla zmiňována také povaha člověka a vzdělání, které je často vyšší, než pozice vyžaduje. Pouze jeden respondent nespatřuje na trhu práce žádné diskriminační prvky.

### 3. Už jste se někdy setkal/a s diskriminací na trhu práce?

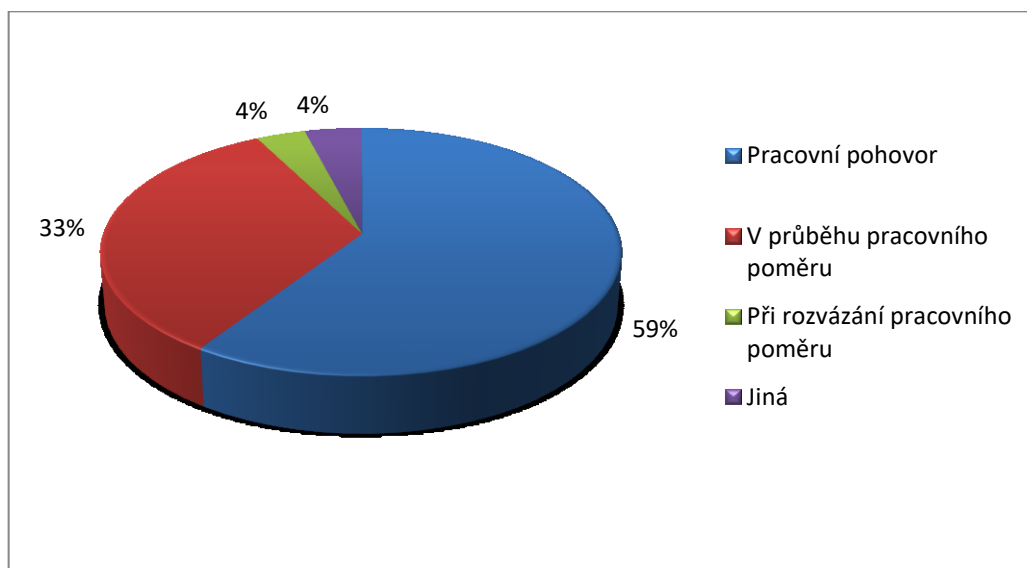


Graf 3 Setkání s diskriminací na trhu práce (vlastní zpracování)

Cílem třetí otázky bylo zjistit, kolik účastníků dotazníkové šetření se setkalo s diskriminací na trhu práce. Na základě první otázky (Graf 1) bylo možné předpokládat, že mnoho respondentů bude mít tyto negativní zkušenosti. Nicméně jak lze vidět v grafu (Graf 3), více

jak polovina dotazovaných (57 %) se s diskriminací na trhu práce nesešla, což je určitě pozitivní zjištění. Přes to všechno však 43 % lidí takové zkušenosti má a rozhodně to není malé číslo, jelikož se v přepočtu jedná o 172 respondentů. Pro tuto skupinku dotázaných byly dále připraveny tři otázky týkající se diskriminačního jednání, se kterým mají zkušenosti. Ostatní uchazeči dotazníkového šetření (již výše zmíněných 57 %, tj. 229 respondentů) byli přesměrováni až na otázku č. 7.

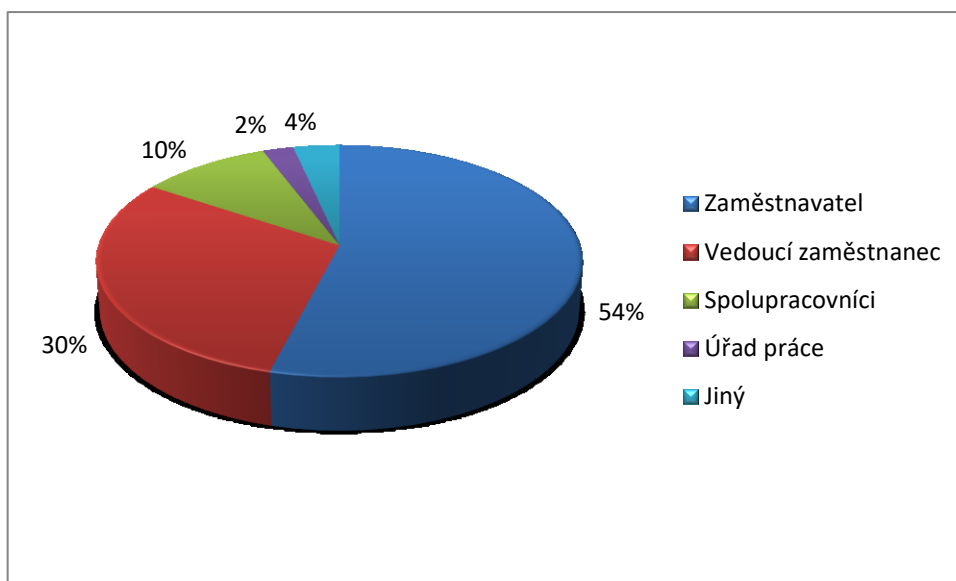
#### 4. V jaké fázi pracovního procesu došlo k diskriminaci?



Graf 4 Fáze, kdy došlo k diskriminaci (vlastní zpracování)

Následující tři otázky (4., 5. a 6. otázka) byly určeny pouze pro respondenty, kteří uvedli, že se již setkali s diskriminací na trhu práce. Z toho důvodu zde pracujeme pouze se 172 odpověďmi. Více než polovina z nich (59 %) se se znevýhodněním setkala už při pracovním pohovoru. Menší část, avšak stále podstatná (tj. 33 % uchazečů), byla diskriminována v průběhu pracovního poměru. Při rozvázání pracovního poměru již tuto zkušenost má nejméně lidí, konkrétně 4 %. Nicméně jak lze v grafu vidět (Graf 4), 4 % respondentů uvedlo jinou odpověď. Dva z nich zmínili, že se s diskriminací setkali již na Úřadu práce, další dva mají tyto zkušenosti jak z pohovoru, tak i z průběhu pracovního procesu. V neposlední řadě zbývající tři uchazeči uvedli, že k diskriminování jejich osoby došlo před pozváním na pracovní pohovor. V tomto případě se jedná zejména o situace, kdy personální zaměstnanec vybírá z přijatých životopisů ty uchazeče, které pozve na pracovní pohovor, a vyřadí „nevhodné“ kandidáty na pracovní místo. Respondenti uvádí, že k vyřazení došlo zejména z důvodu rasy, původu či věku.

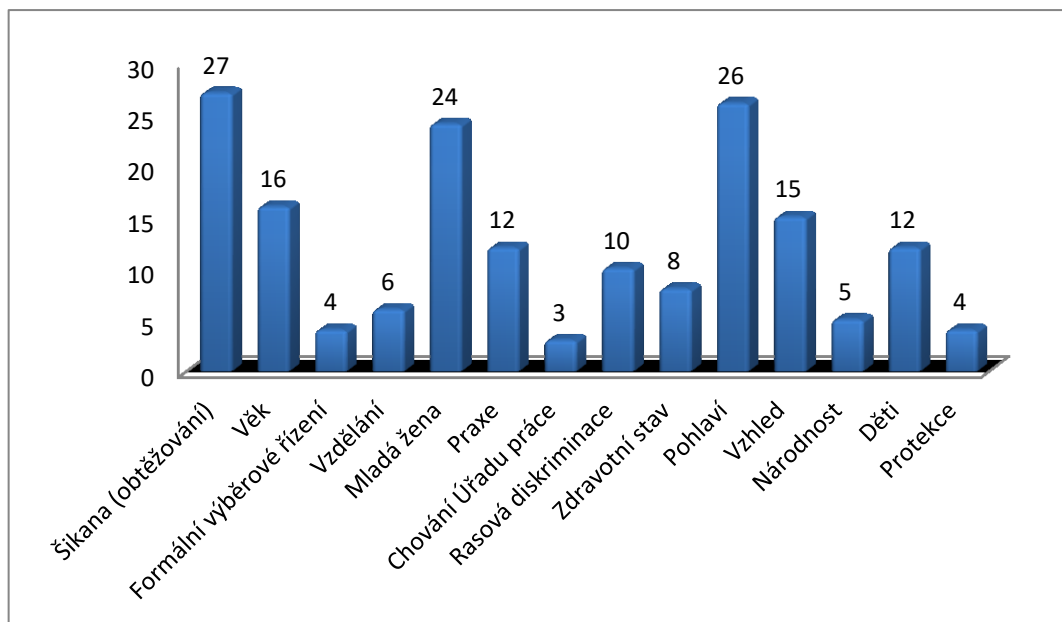
## 5. Kdo byl iniciátorem diskriminačního jednání?



Graf 5 Iniciátor diskriminačního jednání (vlastní zpracování)

Jak již bylo výše zmíněno, 5. otázka byla určena taktéž pouze pro 172 respondentů, kteří uvedli, že mají již zkušenosti s diskriminací na trhu práce. Graf výše (Graf 4) zobrazuje, v jaké fázi pracovního procesu byli tito lidé znevýhodněni. Nyní nás zajímalo, kdo byl skutečným iniciátorem daného diskriminačního jednání. Na výběr byly čtyři možnosti, konkrétně zaměstnavatel, vedoucí zaměstnanec, spolupracovníci a Úřad práce. Dotazovaní mohli eventuálně připsat vlastní odpověď. Lze si povšimnout (Graf 5), že ve valné většině (54 %) byl iniciátorem takového jednání právě zaměstnavatel. Na druhém místě se 30 % skončil vedoucí zaměstnanec a v 10 % se jednalo o spolupracovníky. Úřad práce uvedly pouze 2 % respondentů. Avšak objevily se zde i další odpovědi (celkem 4 %), které jsou zahrnuty v sekci „Jiný“. V rámci této odpovědi se účastníci dotazníkového šetření zmínili o tom, že ve dvou případech měl diskriminační jednání na starosti jak vedoucí zaměstnanec, tak zároveň i spolupracovníci. Další dva uvedli jako iniciátora personalistu v dané firmě. Dále jeden dotázaný sdělil, že ke znevýhodnění docházelo ze strany zaměstnavatele i vedoucího zaměstnance. A poslední uvedenou osobou, která se dopouštěla diskriminačního jednání, byl klient.

## 6. V čem konkrétně diskriminace spočívala?



Graf 6 Důvod diskriminace (vlastní zpracování)

Šestá otázka byla poslední otázkou, na kterou odpovídalo pouze 172 respondentů. Cílem bylo zjistit, v čem konkrétně diskriminace spočívala. Jednalo se o první otevřenou otázku, na kterou diskriminovaní odpovídali. Z grafu (Graf 6) lze vyčíst jednotlivé důvody, které byly uváděny. Z hlediska četnosti výskytu je lze seřadit následovně – šikana (obtěžování), pohlaví, mladá žena, věk, vzhled, praxe a děti, rasová diskriminace, zdravotní stav, vzdělání, národnost, formální výběrové řízení a protektce, chování Úřadu práce. Následně se podrobně podíváme na jednotlivé důvody diskriminace tak, jak je dotazovaní popsali.

Bohužel, stále se objevují i formy šikany či obtěžování. Jedná se o šikanu mezi spolupracovníky, ale taktéž vedoucího zaměstnance vůči svým podřízeným. Respondenti v tomto ohledu uváděli například bossing (čili forma šikany, které se dopouští nadřízený pracovník), často tak docházelo ke zneužití vedoucího postavení s následkem rozdílného jednání s podřízenými (například nucení k výkonu horší práce, popřípadě vytváření horších pracovních podmínek). Zaměstnavatel se také mstil pracovníkovi za to, že oznámil diskriminaci na pracovišti. Často se mezi odpověďmi objevovalo také obtěžování, popřípadě sexuální narážky. Z hlediska vztahu kolegů bylo zmíněno urážlivé chování staršího pracovníka vůči mladšímu kolegovi z důvodu nedostatku zkušeností. A v neposlední řadě bylo uváděno podceňování, bagatelizace názorů, arogantní a zesměšňující jednání, dále pomlvy, falesné obviňování nebo lži.

Co se týče pohlaví, mnoho lidí očekává, že jsou diskriminovány pouze ženy. Ano, v některých případech k tomuto opravdu dochází, nicméně diskriminovanou skupinou jsou také muži. Z hlediska zkušeností respondentů je častější způsob diskriminace žen, například ve firmě neuznávali ženský názor, vedoucí zaměstnanec se nechal slyšet, že jako žena není respondentka dostatečně schopna pochopit obor, ve kterém oba pracovali, popřípadě mužům byl poskytován vyšší plat, atraktivní školení, lepší zaměstnanecké výhody a další odměny, eventuálně měl muž možnost i profesního růstu, zatímco ženám bylo toto odepřeno. Ovšem byly uvedeny i jiné zkušenosti, například že mužům byly poskytovány smlouvy na dobu určitou, ale ženám rovnou na dobu neurčitou. Dále při jednom pohovoru vedoucí zaměstnanec velkoobchodu (muž, zhruba 30 let) z uchazečů přijímal pouze atraktivní ženy a muži tuto práci nezískali.

Sekce mladých žen je více než pravděpodobná. Jedná se o mnoho případů, kdy se o práci uchází ženy zhruba do 30 let, které pravděpodobně mají před svatbou a potenciálním těhotenstvím. Z těchto důvodů mnoho žen nebylo přijato na danou pozici s tím, že jsou pro firmu neperspektivní, popřípadě kvůli možnému mateřství nebyly povýšeny. Jedna z dotázaných uvedla, že hladce procházela pracovním pohovorem, který ovšem absolvovala ve třetím měsíci těhotenství. Nicméně na uchazečce nebylo nic poznat, proto postupovala do dalších kol a vypadalo to velmi nadějně. Ovšem, i když to nebyla její povinnost, slečna v dalším kole oznámila, že je těhotná. Bylo jí řečeno, že to mění situaci a tím pohovor skončil. Oficiální stanovisko, že ji nepřijmou, ovšem dostala až po 14 dnech, kdy firmu neustále urgovala, jinak by se jí už nejspíš vůbec nikdo neozval.

Velmi častou překážkou k získání práce je očividně i věk. Ve většině případů se jedná o starší osoby, které mají kolem 50 let, nicméně se ukázalo, že v některých firmách vyřazovali kandidáty na pracovní pozici, kteří měli více než 40 let. Tyto osoby častokrát slyšeli, že se hledá kolega do mladého kolektivu, do kterého by nezapadly. V některých případech byly také zpochybňovány jejich schopnosti, kdy zaměstnavatel nevěřil, že by se daný kandidát zvládal dostatečně rychle naučit, popřípadě využívat nové trendy.

Značnou roli hraje také vzhled. I když měl někdo dostatečné zkušenosti a kvalifikace, mnohokrát byli upřednostňováni jiní kandidáti jenom z toho důvodu, že daná slečna byla plnoštíhlá. Je možné uvést také situaci, kdy po telefonickém hovoru bylo vše v naprostém pořádku a k podepsání smlouvy chybělo pouze osobní setkání. Avšak právě na této schůzce bylo z ničeho nic oznámeno, že je pozice už obsazena.

Praxe je velkou překážkou zejména u absolventů. Mnozí se trápí otázkou, kde sehnat zkušenosti, jelikož jsou odmítáni z důvodu nedostatečné praxe. Avšak existují i opačné případy, kdy respondenti nebyli přijati z důvodu dlouholeté praxe, tudíž by jejich tabulkové platy byly vyšší.

Stejný počet respondentů, jako u praxe, také uvedlo, že častou překážkou pro zaměstnavatele jsou děti. Nejenom, že se při pracovních pohovorech mnohokrát ptají na počet dětí, i když mají být tyhle otázky tabu a kandidáti nemusí odpovídat, ale mnoha dotazovaným ženám bylo přímo řečeno, že by je okamžitě přijali, kdyby neměly děti. Důvodem jsou především obavy z častých paragrafů.

Někteří zaměstnanci mají také problém s rasovou diskriminací. Lze uvést hned několik situací od účastníků dotazníkového šetření. Například jedna z firem dala přísný zákaz zaměstnávat Romy, a to kvůli častým krádežím ve společnosti, které, dle jejich názoru, měla na svědomí právě tato menšina. Další případ se týká romské slečny s vysokoškolským titulem, která opakovaně navštěvovala pracovní pohovory, nicméně nebyla přijata právě z důvodu její barvy pleti (což jí bylo opravdu řečeno). Když už však některá firma Roma najala, diskriminace se projevila následně. Jako příklad lze uvést pozice hostesek cateringové firmy, kdy jednou z nich byla právě slečna romského původu. Ovšem když přišli klienti, vedoucí jí poslal do šaten „hlídat věci ostatních hostesek“.

Mezi další důvody diskriminačního jednání byl respondenty zařazen i zdravotní stav. Nejčastějším případem bylo, kdy firma zaměstnává lidi s důchodem proto, aby získala dotace od státu. Touto situací si prošla také jedna z účastnic dotazníkového šetření. Jelikož jako zdravotně postižený člověk měla částečný důchod, byla přijata na místo uklízečky. Po roce ji však stát důchod vzal a tím pádem byla považována za zdravou. V tomto okamžiku zaměstnavatel ztratil nárok na dotace, a proto ženu okamžitě propustil.

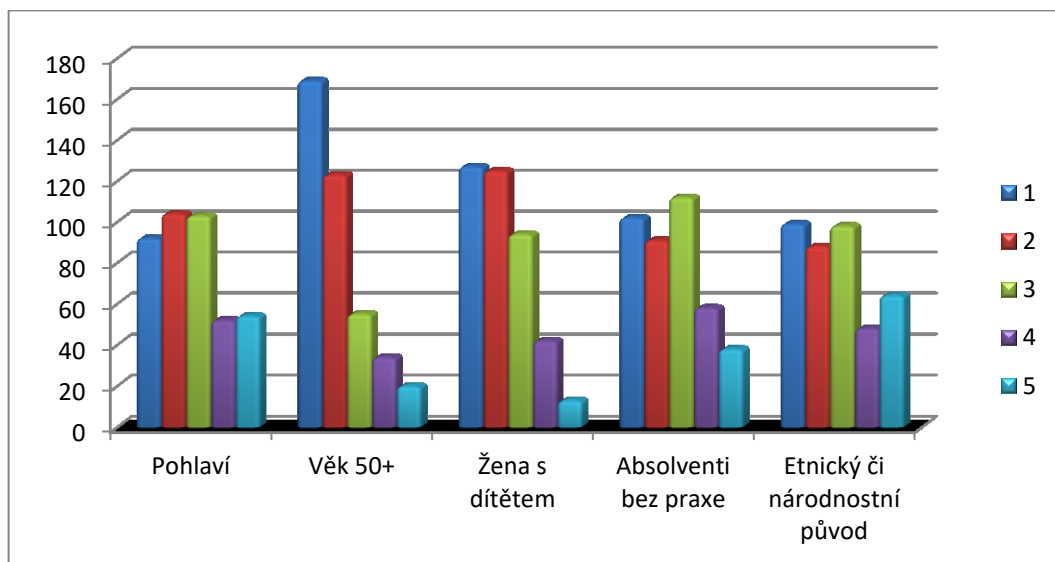
Dalším důvodem diskriminace se stává vzdělání. Nejčastějším případem je, kdy kandidáti mají vyšší vzdělání než zaměstnavatel a jsou odmítáni z důvodu příliš vysoké kvalifikace. Velkou roli zde však hraje také to, že vysokoškolsky vzdělaným uchazečům by firma musela zaplatit více peněz než lidem, kteří mají například pouze střední školu.

Co se týče národnosti, české firmy očividně příliš nechtějí zaměstnávat lidi z jiných zemí. Respondenti uváděli případy, kdy nebyli přijati, protože pochází z Ukrajiny, popřípadě byli diskriminováni proto, že je jejich mateřským jazykem slovenština.

Celkem 4 hlasy získalo formální výběrové řízení a protekce. Z hlediska výběrového řízení šlo zejména o to, že se jednalo pouze o splnění formálních záležitostí, jelikož kandidát byl předem vybrán. Protekce probíhala nejčastěji při pracovním pohovoru. Docházelo k preferenci osoby, která například neměla potřebnou kvalifikaci (i přes to, že druhý kandidát ji měl), nicméně dostala práci díky známosti v dané firmě.

V posledním případě byl uváděn Úřad práce, který údajně nerespektoval dosažené vzdělání a praxi a neustále respondentům předkládal podřadné pracovní nabídky s výhrůzkami vyřazení z evidence. Dalším případem bylo nerespektování dojíždění do nabízené práce, kdy dotazovanému z Olomouckého kraje byla „nucena“ práce v Praze a když ji nevezal, Úřad práce jej vyřadil.

**7. Seřad'te uvedené druhy diskriminace podle toho, co myslíte, že se na trhu práce vyskytuje nejčastěji (1 – nejčastější důvod, 5 – nejméně časté).**

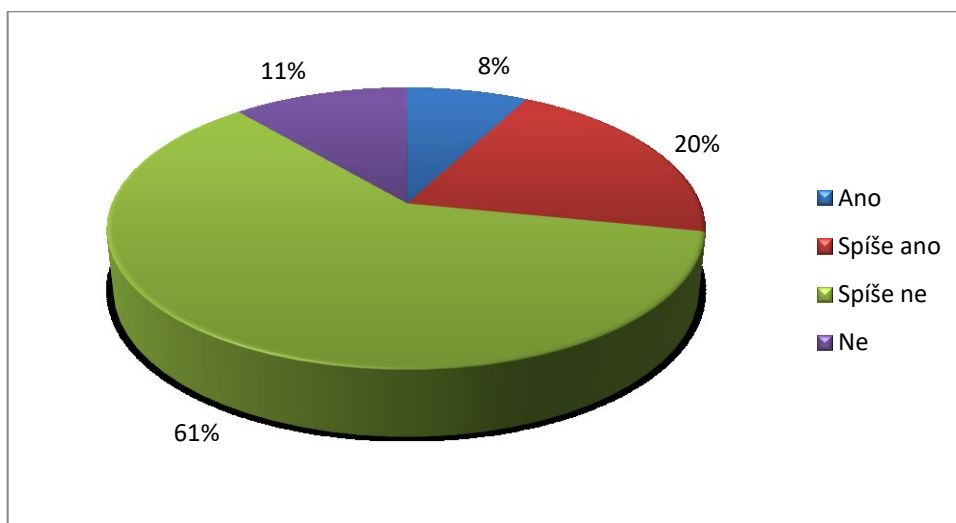


*Graf 7 Nejčastější důvody diskriminace (vlastní zpracování)*

Sedmá otázka byla určena opět pro všechny účastníky dotazníkového šetření. Respondenti dostali na výběr pět druhů diskriminace, které se mohou objevit na trhu práce, a jejich úkolem bylo seřadit je podle toho, jak si myslí, že se vyskytují nejčastěji. „1“ představovala nejčastější důvod znevýhodnění, „5“ zase naopak nejméně častý. Lze si povšimnout (Graf 7), že nejčastější důvod podle dotazovaných je více než jasný – jedná se o věk 50+. Druhé místo bylo již těsnější, nicméně umístila se zde kategorie „Žena s dítětem“. Na třetím místě skončili absolventi bez praxe, čtvrté místo obsadilo pohlaví a poslední byl etnický či národnostní původ.



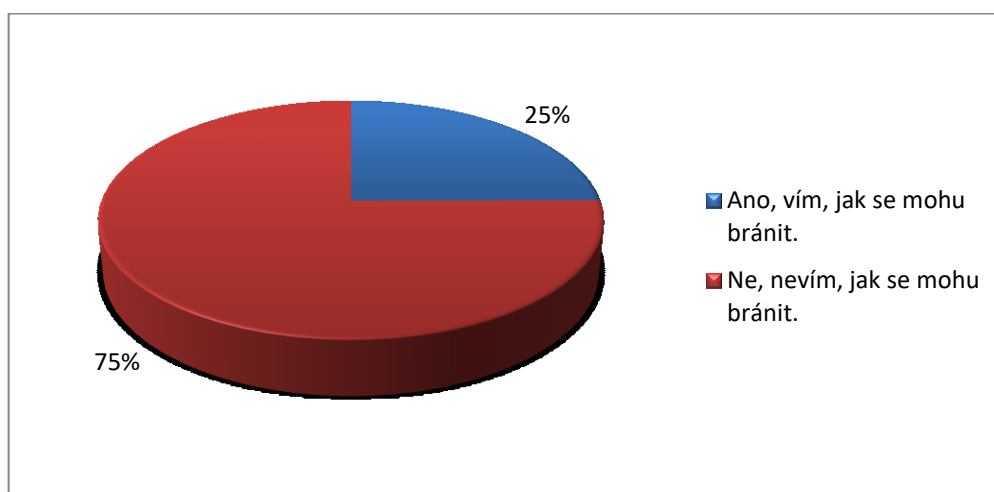
### 8. Myslíte, že je veřejnost dostatečně informovaná o problému týkající se znevýhodnění osob na trhu práce?



Graf 8 Informovanost o diskriminaci (vlastní zpracování)

Další otázka se zabývala tím, zda si respondenti myslí, že je veřejnost dostatečně informovaná o problému týkající se diskriminace osob na trhu práce. Odpovědi byly zcela jednoznačné, jak lze pozorovat z grafu (Graf 8). Více než polovina dotazovaných jsou toho názoru, že společnost není dostatečně informována. Odpověď „Spíše ne“, popřípadě „Ne“ zvolilo celkem 72 % lidí, kdežto souhlasnou odpověď („Ano“ či „Spíše ano“) vybralo pouze 28 % respondentů.

### 9. Víte, jak se můžete bránit, pokud se stanete obětí diskriminace na trhu práce?

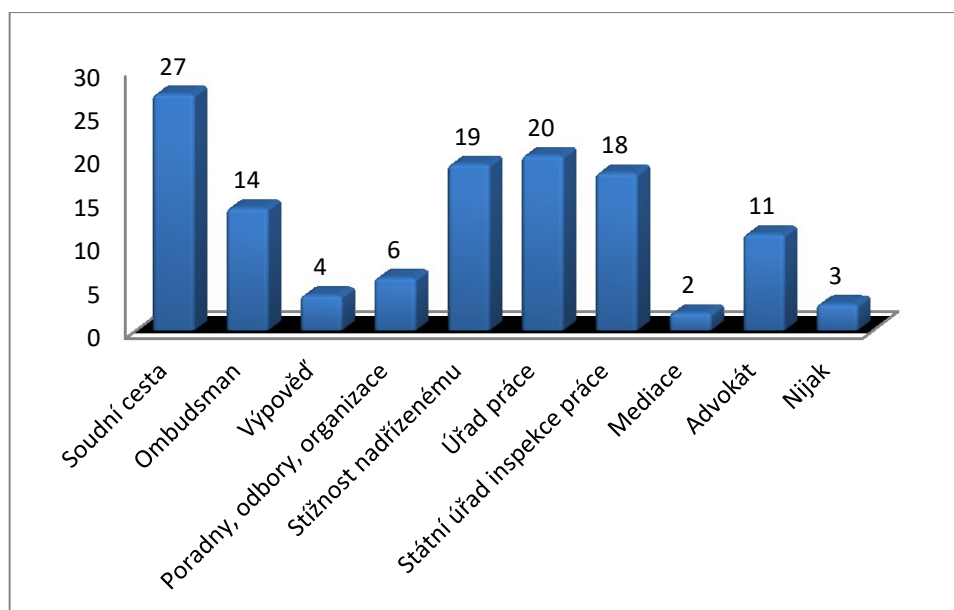


Graf 9 Obrana proti diskriminaci (vlastní zpracování)

V následujícím dotazu respondenti odpovídali na to, zda vědí, jak se mohou bránit, pokud se sami stanou obětí diskriminace. Výsledky jsou až znepokojující, jelikož celých 75 %

(tj. 301 dotazovaných) nemá tušení, jak se mohou bránit. Pouze 25 % (tj. 100 účastníků dotazníkového šetření) mají ponětí, jaké kroky mohou v takové situaci podniknout. Tato otázka ve velkém měřítku souvisí také s předcházející otázkou (Graf 8), kdy se respondenti většinou vyjádřili tak, že je společnost nedostatečně informovaná o problému, jako je diskriminace.

### 10. Jakým způsobem se tedy můžete bránit?



Graf 10 Možnosti obrany proti diskriminaci (vlastní zpracování)

Desátá otázka byla určena pouze pro osoby, které v předcházejícím dotazu uvedly, že vědí, jak se mohou bránit, pokud se stanou obětí diskriminace na trhu práce. Odpovídalo zde tedy pouze 100 respondentů, nicméně se jednalo zcela o otevřenou otázku, tudíž někteří dotazovaní napsali více možností, jak se mohou v takovém případě bránit. Dohromady se tak získalo 124 různých odpovědí. Některé možnosti obrany byly uváděny častěji, jiné pouze zřídka, ovšem každá z nich má svůj smysl. Dle četnosti, což vyplývá z grafu (Graf 10), je můžeme seřadit následovně – soudní cesta, Úřad práce, stížnost nadřízenému, Státní úřad inspekce práce, veřejný ochránce práv, advokát, poradny a jiné organizace, dát výpověď, nijak a v poslední řadě mediace.

Nejčastější odpovědí byla tedy soudní cesta. Respondenti uváděli, že je možné obrátit se na soudy dle antidiskriminačního zákona, avšak lepší možností je obrátit se na soud s žalobou, která není založena na diskriminaci, nýbrž která odkazuje na porušení jiných právních předpisů, jako je například Zákoník práce. Nicméně i přes tyto odpovědi uváděli,

že by v takové organizaci raději nepracovali, jelikož soudní spory mohou trvat v České republice zbytečně dlouhou dobu.

Další velmi častou odpovědí bylo obrátit se na Úřad práce, popřípadě na Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty práce. Respondenti doufají, že při podání stížnosti na tyto organizace dojde k zamezení vyskytující se diskriminace.

Co se týká možnosti „stížnost nadřízenému“, dotazovaní uvádí, že by se snažili osoby, které je diskriminují, nejdříve upozornit na jejich nevhodné chování. Dle jejich názoru je správné takové osoby v první řadě varovat, že se jedná o protiprávní jednání, které je navíc nemorální a kontraproduktivní. Nicméně pokud by ani tohle nepomohlo, dalším krokem by bylo podání stížnosti nadřízenému, popřípadě majiteli firmy.

Další velmi častá odezva byla založena na využití služeb ombudsmana (což by zvolilo 14 účastníků dotazníkového šetření), popřípadě advokáta (zde se jednalo o 11 reakcí). V prvním případě jsou lidé toho názoru, že veřejný ochránce práv jim může v takovéto situaci velmi dobře poradit, jak mají postupovat. Co se týče právního zástupce, v grafu (Graf 10) nebyl zařazen do sekce „soudní cesta“ z toho důvodu, že dotazovaní pouze chtěli využít určité služby advokátů, jako například nějaké rady či komunikace právníka s iniciátorem diskriminačního jednání. Navíc soudní cesta dle jejich názoru není ten správný směr.

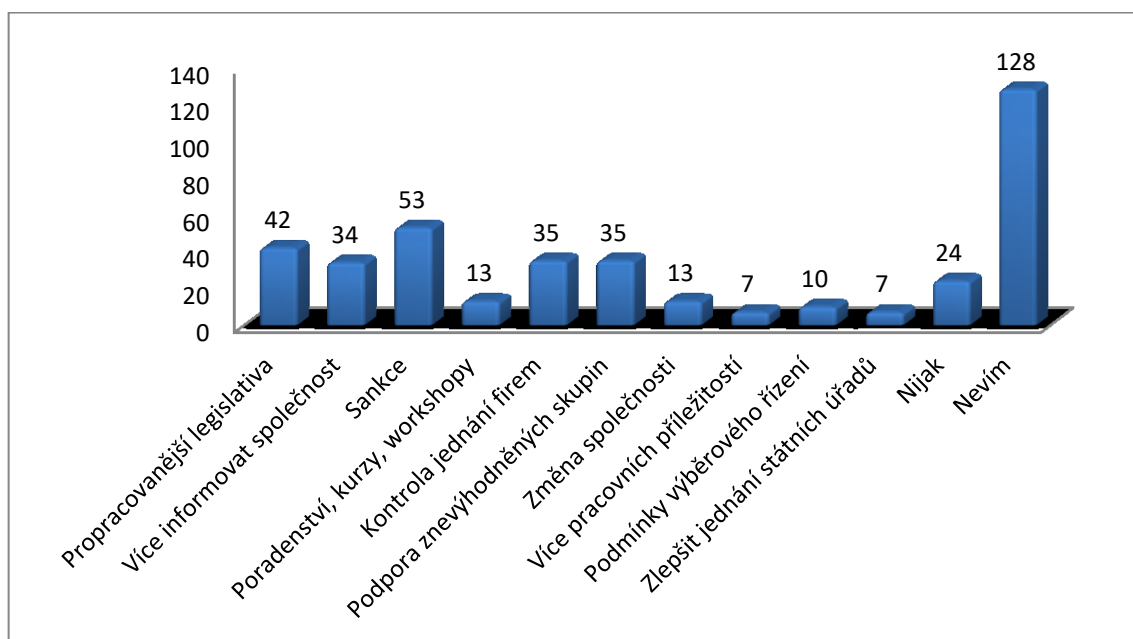
V šesti případech se také vyskytly odpovědi typu poraden, odborů či organizací. Respondenti by se v takovém případě obrátili na firemní organizace, odbory či pracovní komise, které se zabývají diskriminací na pracovišti a dotyčným poradí, jak danou situaci řešit.

Někteří dotázaní jsou toho názoru, že nejlepším způsobem, jak vyřešit takovou situaci, je podat výpověď. Někdo soudí, že má dostatek praxe, tak proč by měl zůstat v takových podmínkách, když si může vybrat jinou práci. Ostatní jsou toho názoru, že odejdou z práce, jelikož se nechtějí vnučovat někam, kde o ně nemají zájem.

Předposlední nejméně častou odpovědí byla možnost „Nijak“. Tuto variantu napsali celkem 3 účastníci dotazníkového řízení, kteří uvedli, že vědí, jak se v takové situaci mohou bránit. Nicméně se ukázalo, že pokud by byli diskriminováni, nesnažili by se to moc řešit. Pouze uváděli, že by se snažili být sami sebou, nenechali by se diskriminací ovlivňovat, popřípadě by se snažili ukázat, že na to mají, i když jsou znevýhodňováni. Jeden z respondentů byl také toho názoru, že takový stav ve skutečnosti nejde řešit, protože nikdo nechce vyhrát soudní spor a nadále pracovat tam, kde ho nechtějí.

Poslední možností obrany proti diskriminaci byla uváděna mediace. Tuto variantu by zvolili pouze dva účastníci dotazníkového šetření, kteří odpovídali na desátou otázku. Jedná se o smířlivé řešení, které ovšem není snadno dosažitelné a to z jednoho prostého důvodu – s mediací musí souhlasit jak diskriminující, tak i diskriminovaný. Ani jednoho z nich ovšem nelze k takovému jednání nutit. Pokud s mediací budou obě strany souhlasit, bude jim v tomto ohledu pomáhat vyškolená osoba, tzv. mediátor, která se snaží obě strany přimět k dohodě.

### 11. Jakým způsobem by podle Vás měl stát řešit diskriminaci na trhu práce?



Graf 11 Pomoc státu proti diskriminaci (vlastní zpracování)

Jedenáctá, zcela otevřená, otázka byla opět určena pro všechny účastníky dotazníkového šetření. Čili na dotaz, jakým způsobem by měl podle respondentů stát řešit diskriminaci na trhu práce, se získalo celkem 401 odpovědí. I přes to, že 128 dotázaných nevědělo, jak by tuto situaci mohl stát řešit, dostalo se nám mnoho zajímavých reakcí. Podle toho, co vyplývá z grafu (Graf 11), lze jednotlivé odpovědi podle četnosti seřadit následovně – nevím, sankce, propracovanější legislativa, kontrola jednání firem a podpora znevýhodněných skupin, více informovat společnost, nijak, poradenství/kurzy/workshopy a změna společnosti, nastavení podmínek výběrového řízení, více pracovních příležitostí a zlepšit jednání státních úřadů. Následně se podrobně podíváme na jednotlivé odezvy na tuto otázku tak, jak je dotazovaní popsali.

Respondenti byli zejména toho názoru, že jednotlivé organizace by měly dokazovat, že v určitých případech nedošlo k diskriminaci. Musely by tedy dokumentovat, z jakého

důvodu například nepřijaly jednotlivé kandidáty na pracovní pozici. Stát by měl na druhou stranu prověřovat, zda zaměstnavatel jednal oprávněně, popřípadě jestli se nejedná o křivé obvinění ze strany žadatele o zaměstnání. Pokud by se však prokázalo znevýhodnění osob, stát by měl těmto organizacím udělit určitou finanční pokutu a navíc zveřejňovat seznam těch, kteří se takového jednání dopustili. Z hlediska veřejného sektoru by stát měl požadovat změnu u dané pracovní pozice.

Nedostatky vidí účastníci dotazníkového šetření také v legislativě. Dle jejich názoru by měla být více propracovaná, a to zejména co se týče rovnosti mužů a žen. Pokud totiž ženy vykonávají stejnou práci jako muži a naopak, alespoň na právní úrovni by měla být tato rovnost zohledněna z hlediska platu. Jinak řečeno, stát by měl zavést zákon o stejných platových podmínkách pro muže a ženy na totožných pracovních pozicích.

Mnohokrát se objevovala také odpověď týkající se kontroly jednání individuálních institucí. Tato kontrola může občas souviset i se sankcemi, které jsou uvedeny již výše, nicméně i bez trestů je dle respondentů kontrola důležitá, a to už jen z důvodu možné potupy kontrolovaných firem. Dotazovaní by uvítali, aby existovaly určité neziskové organizace či komise, které budou pravidelně navštěvovat zaměstnavatele, popřípadě provádět šetření v dané organizaci. Tyto kontroly by se měly zabývat zejména dohlížením nad dodržováním jednotlivých zákonů v České republice a daných pravidel konkrétních firem. Větší pozornost by měla být věnována tomu, jakým způsobem zaměstnavatel vybírá své zaměstnance. Uchazeči o zaměstnání i možný zaměstnavatel by měli vyplňovat určitý dotazník, na základě kterého by se prověřovala výběrová řízení. V tomto případě by se respondenti přikládali také k zavedení kvót pro množství zaměstnanců jednotlivých diskriminovaných skupin. Stát by měl mít zkrátka přístup k daným informacím jednotlivých organizací s cílem dohlédnout na nediskriminační jednání.

V dalším případě by dle respondentů nebylo špatné více podporovat zaměstnávání znevýhodněných skupin. V dnešní době existují již různé dotace, například pokud firma zaměstná osoby se zdravotním znevýhodněním. Nicméně, jak jsme se již mohli přesvědčit z dřívějších odpovědí, pokud takovému člověku stát odebere důchod, již není pro firmu tolik perspektivní a dostane výpověď. Jako možnost zde respondenti uváděli, že by stát měl snížit věkovou hranici odchodu do důchodu, jelikož pokud ztratí práci člověk kolem 60 let, je pro něj velmi psychicky i fyzicky náročné najít si nové zaměstnání a mnoho firem takto staršího člověka prostě odmítá zaměstnat. Dále by stát měl zavést více míst na zkrácený úvazek pro matky s malými dětmi. Zkrátka by se měl postarat o to, aby vzniklo více speci-

ální pracovních míst pro diskriminované skupiny lidí (například tzv. chráněná pracovní místa). Každopádně je nutné za takovou „obětí“ přinést také výhody pro zaměstnavatele. V tomto případě by měli dostávat více motivující finanční příspěvky na zaměstnávání těchto osob, popřípadě by se jim mělo poskytnout určité daňové zvýhodnění. Mimo to, o znevýhodněné osoby by se mělo postarat i z hlediska psychiky, například jim pomoci být lépe konkurenceschopní a dokázat bojovat s předsudky lidí. Toto lze vyřešit třeba prostřednictvím různých přednášek.

Patrná část dotazovaných, celkem 34 osob, by taktéž uvítala větší informovanost od státu ohledně diskriminace na trhu práce. Představitelé státu by měli veřejně více hovořit o této problematice, seznámit občany pořádně s jejich právy a s tím, jak se v takovém případě mohou bránit. Někteří byli i takového názoru, že by se o diskriminaci mělo hovořit již s dětmi na základních školách, aby v budoucnu nebyla diskriminace přecházena, ale opravdu se řešila. Lidé by se tak pod hrozbou „sociálního úpadku“ možná přestali diskriminace dopouštět, jelikož by nechtěli přijít o své společenské postavení.

Mnoho účastníků dotazníkového šetření bylo i toho názoru, že by se diskriminace neměla nějak konkrétně řešit. V tomto ohledu zde byly různé názory, například že je tato situace neřešitelná, jelikož jde o přirozený fenomén. Dále že aktuální snaha státu je dostačující, nebo že naopak stát nic nezmuže, protože je to zkrátka o zaměstnavatelích. Někteří byli i toho názoru, že diskriminace na trhu práce není pro stát tak podstatná, aby vynaložil úsilí se tímto problémem zabývat. Ovšem také se našly takové reakce, že stát by raději neměl nic podnikat, protože by v této oblasti udělal více škody než užitku. Jiní respondenti se nechali slyšet, že jsou velmi liberální, a proto uvítají co nejmenší zásahy státu, ať už se jedná o jakýkoliv problém na trhu práce, jelikož jsou toho názoru, že se lidé v takových situacích dokáží bránit sami.

Další v pořadí se objevovalo poskytování určitých kurzů, poradenství či workshopů, které by snížily výskyt diskriminace na trhu práce. Stát by měl nabízet více kvalitní rekvalifikační kurzy, které by zajistily větší možnost uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce. Popřípadě pořádat určitá školení, semináře a poradenství na toto téma tak, aby například ženy po mateřské dovolené neztratily kontakt s profesním oborem, nebo aby stát tímto způsobem poskytnul znevýhodněné osobě hlubší poradenství o jeho nynějších možnostech.

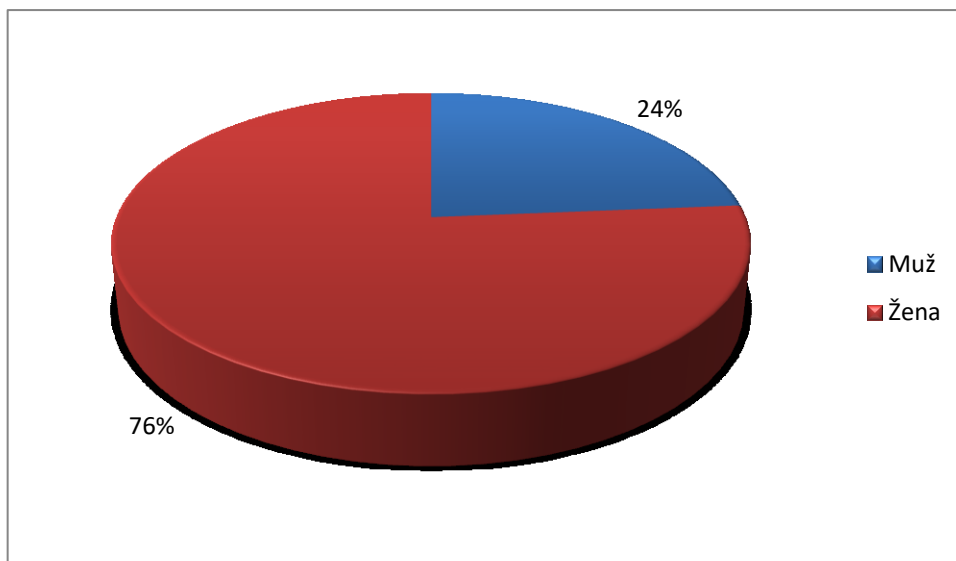
Celkem třináct účastníků výzkumu se shodlo na tom, že ke snížení počtu diskriminačního jednání by pomohla určitá výchova zaměstnanců. Čili stát by se měl snažit o jakousi změnu společnosti. Jedná se o velmi dlouhodobý proces, v rámci kterého by se postupnou vý-

chovou lidí měla změnit určitá společenská kultura či etika. Cílem by bylo především změnit uvažování lidí, ale i chování zaměstnanců či zaměstnavatelů. Představitelé státu, zejména prezident, by se měli snažit více promlouvat k lidem a hlavně jít příkladem, nikoliv podporovat vzájemnou nesnášenlivost. Jedním z nápadů bylo také využití tzv. hodnotového vzdělávání již na základních školách. Tím by se určitým způsobem dal formovat charakter lidí ve smyslu určitých hodnot.

Dalším nápadem, jak by bylo možné zmírnit znevýhodňování osob na trhu práce, bylo zavést transparentní výběrová řízení. Řekněme, že tento způsob úzce souvisí s již výše zmiňovanou kontrolou firem. Častokrát se diskriminace objevuje už v inzerátech (například „do mladého kolektivu hledáme...“), proto by měl stát podniknout určité kroky, jak tomuto zabránit. Někteří respondenti by při pohovorech uvítali více personálních zaměstnanců, aby o jejich osudu nerozhodoval pouze jeden člověk. Vyšší pozornost by měla být, dle dotazovaných, věnována způsobu výběru zaměstnanců. Uchazeči výzkumu jsou toho názoru, že nemusí být špatné mít povinnost zaznamenávat průběh pohovoru, který by stát mohl kdykoliv kontrolovat.

Na posledních dvou místech se objevila možnost řešení problému diskriminace na trhu práce prostřednictvím vytváření více pracovních příležitostí a zlepšení jednání státních úřadů. První možnost uvedlo celkem sedm účastníků dotazníkového šetření. Tito lidé jsou toho názoru, že by stát měl vytvářet dostupnější pracovní pozice, popřípadě snížit jednotlivé odvody za zaměstnance, čímž by se docílilo vzniku více pracovních příležitostí. Co se týká jednání státních úřadů, tento způsob řešení diskriminace státem uvedlo taktéž sedm odpovídajících. Respondenti by v takovém případě uvítali například větší proškolení zaměstnanců jednotlivých státních institucí, kteří by následně mohli poskytovat kvalitnější informace obětem diskriminačního jednání. Navíc jeden z účastníků výzkumu uvedl, že hlavní překážkou jsou také ministři. Dle jeho názoru by měl být v první řadě zvolen schopnější ministr práce a sociálních věcí, který by se otázkou diskriminace na trhu práce více zabýval, a snažil se najít různá opatření, která by vedla k zamezení tohoto problému.

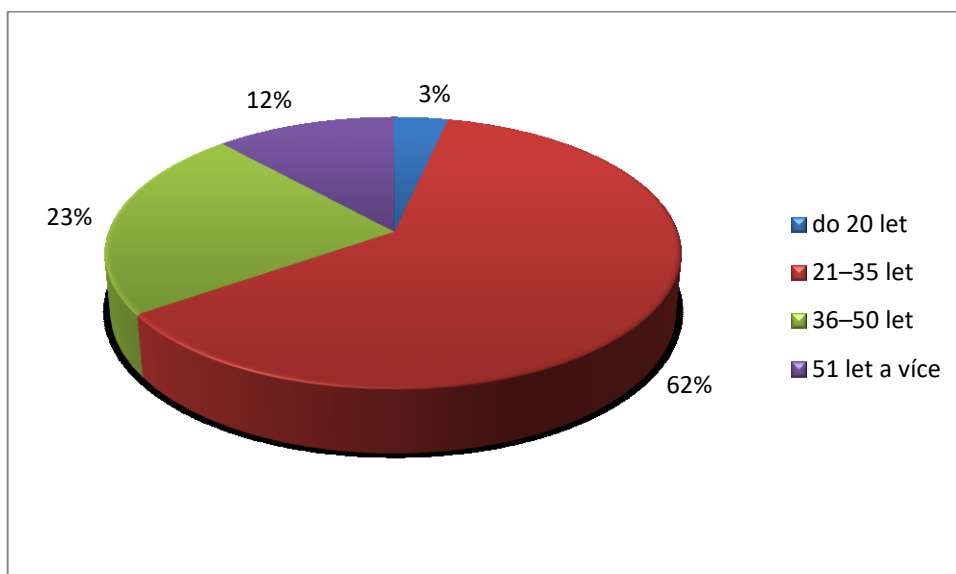
## 12. Jaké je Vaše pohlaví?



Graf 12 Pohlaví respondentů (vlastní zpracování)

Poslední čtyři výzkumné otázky měly za cíl zjistit bližší informace o účastnících dotazníkového šetření. Nicméně byly zvoleny takové otázky, aby respondenti zůstali stále v anonymitě. Jednalo se tedy o zjištění pohlaví, věku, vzdělání a momentálního stavu dotazovaných (zdali se řadí mezi pracující, studenty, penzisty apod.). První otázka z této sekce se týkala pohlaví. Z jednotlivých odpovědí vyplynulo (Graf 12), že se výzkumu ve větší míře zúčastnily ženy, konkrétně v 76 % (tj. 306 žen). Mužských respondentů bylo tedy poněkud méně, a to pouze 24 %, tj. 95 mužů.

## 13. Do jaké věkové kategorie patříte?

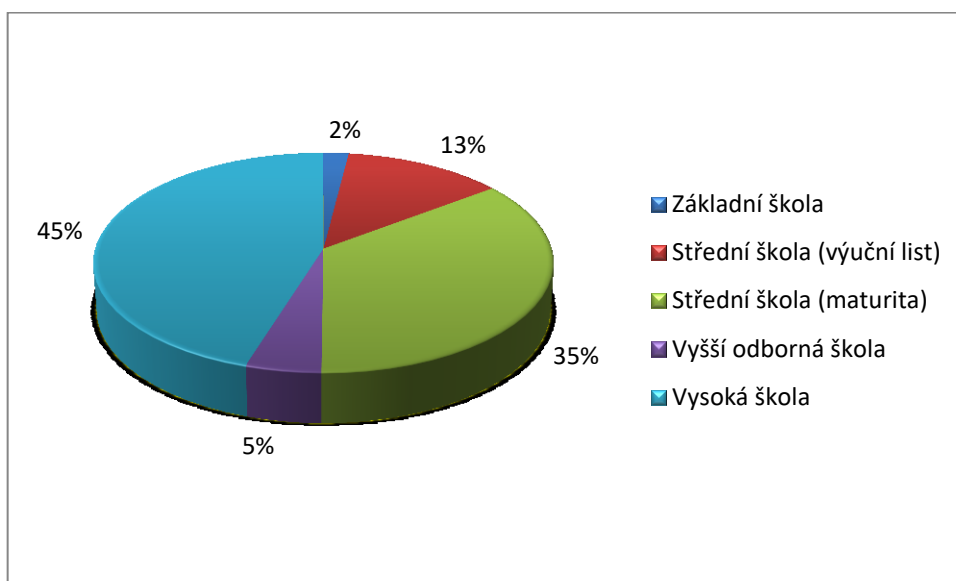


Graf 13 Věk respondentů (vlastní zpracování)



Další osobnější otázka se týkala věku odpovídajících. I přes to, že dotazníkové šetření bylo rozšířeno mezi všechny věkové kategorie, největší část odpovědí přišla právě od lidí ve věku 21–35 let. Tato skupina byla zastoupena celkem 248 účastníky výzkumu, v procentuálním zastoupení 62 %. Druhé největší zastoupení měla kategorie 36–50 let, kterou si vybralo celkem 92 dotazovaných, tj. 23 %. Do věkové kategorie 51 let a více se zařadilo 47 respondentů, a zbývajících 14 účastníků dotazníkového šetření patří do skupiny 20 let a méně.

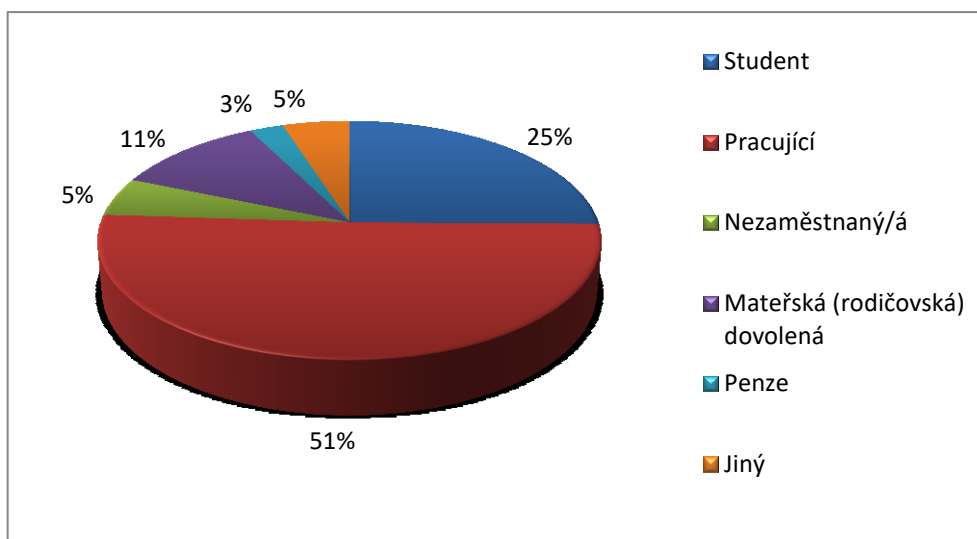
#### 14. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Graf 14 Vzdělání respondentů (vlastní zpracování)

Předposlední otázka se týkala nejvyššího dosaženého vzdělání účastníků dotazníkového šetření. Jak lze vidět v grafu (Graf 14), na výběr bylo celkem z pěti alternativ. Veškeré možné odpovědi, v rámci této výzkumné otázky, zde měly své zástupce. Pouze 8 respondentů, v procentuálním zastoupení 2 %, uvedlo jako své nejvyšší dosažené vzdělání základní školu. Častější odpovědi již byla střední škola, ať už se jednalo o zakončení prostřednictvím výučního listu, popřípadě maturitou. Dohromady tuto odpověď vybralo 193 dotazovaných, z toho 51 získalo výuční list a celých 142 účastníků výzkumu má střední školu ukončenou maturitní zkouškou. Vyšší odborná škola zde měla také své zástupce, konkrétně 19 odpovídajících v procentuálním zastoupení 5 %. Nicméně nejvíce respondentů, tj. 181 tázaných, dosáhlo vysokoškolského vzdělání.

### 15. Jaký je Váš momentální stav?



Graf 15 Momentální stav respondentů (vlastní zpracování)

Poslední otázka dotazníkového šetření se týkala momentálního stavu respondentů. Cílem bylo zjistit, jaká kategorie je v současné době nejvíce vystihuje, čili zda pracují, studují, užívají si mateřské či rodičovské dovolené apod. Jednalo se o uzavřenou otázku obsahující pět možností, ovšem tázaní mohli připsat svou vlastní odpověď. Dle grafu (Graf 15) si lze povšimnout roztržitosti jednotlivých kategorií. Na vyplnění dotazníku si našlo chvilku času celkem 101 studentů, tedy 25 % z celkového počtu respondentů. Největší zastoupení zde ovšem měli pracující, kterých bylo dohromady 204, tj. 51 %. Do dalších tří skupin se zařadilo již méně respondentů, konkrétně 21 nezaměstnaných (tj. 5 %), 45 tázaných využívá mateřskou či rodičovskou dovolenou (tj. 11 %) a v neposlední řadě dotazník vyplnilo 20 lidí v penzi (tj. 3 %). Jak již bylo řečeno, účastníci výzkumu mohli zvolit také odpověď „Jiný“. Tu možnost si vybralo celkem 5 % respondentů, z nichž 5 osob je OSVČ, 1 člověk je dobrovolníkem EVS (Evropská dobrovolná služba), 3 účastníci mají invalidní důchod a posledních 11 členů této kategorie připsalo, že jsou pracující studenti. Jednalo se zejména o zaměstnance na hlavní pracovní poměr, kteří například čekají na státní závěrečné zkoušky.

## 9 SHRNUÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Dotazníkového průzkumu se dobrovolně zúčastnilo 401 osob, z toho 306 žen a 95 mužů, jejichž odpovědi byly zcela anonymní, ale velmi přínosné. Kategorie věku, vzdělání i současného stavu respondentů (čili zda jsou pracující, studenti apod.) byly poměrně roztržité. Nicméně nejpočetnější skupinu odpovídajících tvořili lidé ve věku 21–35 let, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání byla převážně střední škola zakončená maturitní zkouškou, popřípadě vysoká škola. Kromě toho více než polovinu těchto respondentů představovali zaměstnanci.

Odpovědi jednotlivých účastníků dotazníkového šetření byly různorodé. Zjistilo se, že mnoho lidí vnímá diskriminaci jako častý problém vyskytující se na trhu práce, kdy nejčastějším důvodem takového znevýhodnění je podle individuálních reakcí zejména věk, pohlaví, rasový či etnický původ a vzhled. Navíc skoro polovina respondentů (43 %) měla s diskriminací určité zkušenosti, a to převážně ve fázi pracovního pohovoru. S touto skutečností souvisí časté názory respondentů, že společnost není dostatečně informována o problému týkající se znevýhodnění osob na trhu práce. Pouze 100 odpovídajících by si umělo poradit, pokud by se stali obětí diskriminace, zatímco ostatních 75 % netuší, jak se mohou bránit. Není proto překvapením, že u otázky „Jakým způsobem by podle Vás měl stát řešit diskriminaci na trhu práce?“ převládaly odpovědi typu „větší informovanost společnosti“ nebo „propracovanější legislativa“.

Velký potenciál by respondenti viděli také v podporování diskriminovaných skupin na trhu práce ze strany státu. Nicméně i takový krok musí být dostatečně promyšlen. V současnosti existují různé dotace pro zaměstnance, kteří poskytnou pracovní místo například osobám s určitými zdravotními problémy. Avšak není možné všemnu pozornost a péči věnovat znevýhodňovaným osobám na trhu práce. Takovým jednáním by mohlo docházet k diskriminaci současných nediskriminovaných skupin obyvatelstva, což není ta správná cesta, jak se snažit zmírnit tuto problematiku.

Někteří lidé jsou toho názoru, že znevýhodňování osob na trhu práce již není problémem současné společnosti. Je to způsobeno převážně aktuální situací, kdy trh disponuje dostatkem zaměstnanců a kandidátů na pracovní pozici si tak mohou vybírat z více pracovních nabídek. Nicméně i přes to diskriminace na trhu práce stále existuje, což jsme dokázali i prostřednictvím dotazníkového šetření. Je tudíž potřeba vynaložit určité úsilí, ať už ze strany státu, či společnosti, aby docházelo k její minimalizaci.

## 10 ANALÝZA ŘEŠENÍ PROJEVŮ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že se veřejnost stále potýká s prvky diskriminace na trhu práce v České republice. Následující část diplomové práce tedy analyzuje, jak stát aktivně řeší danou problematiku. Tento krok byl uskutečněn z toho důvodu, aby bylo možné lépe specifikovat, jak se znevýhodněné osoby mají možnost bránit, pokud se stanou obětí diskriminace.

### 10.1 Rozhovory

Metoda rozhovoru byla použita při komunikaci s pracovníky Úřadu práce a Kanceláře veřejného ochránce práv. V rámci interview bylo položeno celkem 11 jednoduchých otázek, které převážně vyplývaly z dotazníkového šetření. Cílem bylo tudíž zjistit, jaké jsou v dnešní době nejrizikovější skupiny z pohledu diskriminace na trhu práce, zda se počet stížností ohledně diskriminace zvyšuje či snižuje, a zejména jak Úřad práce, popřípadě ombudsman, může pomoci obětem diskriminačního jednání. Jednotlivé rozhovory byly prováděny prostřednictvím internetu, konkrétně pomocí elektronické pošty.

#### 10.1.1 Úřad práce

Úřad práce České republiky, jakožto správní úřad s celostátní působností, byl zřízen 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR je složen z generálního ředitelství a krajských poboček, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Generální ředitel stojí v čele Úřadu práce České republiky, zatímco v čele krajských poboček je ředitel a u kontaktních pracovišť se na této pozici nachází ředitel, popřípadě vedoucí. (Úřad práce ČR, ©2020)

Na základě zjišťování situace na úřadech práce byl realizován rozhovor s panem Ing. Vlastimilem Přidalem, vedoucím oddělení trhu práce na kontaktním pracovišti v Přerově. Jak je již výše zmíněno, panu inženýrovi bylo položeno 11 jednoduchých otázek, na které odpověděl bez jakéhokoliv problému.

#### 1. Jaké jsou nejrizikovější skupiny z pohledu diskriminace na trhu práce a proč?

V rámci první otázky pan inženýr uvedl dvě v současné době nejrizikovější skupiny na trhu práce. Na prvním místě jsou to osoby vracející se na trh práce po rodičovské dovo-

lené, kdy zaměstnavatelé mají obavy z časté nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti z důvodu nemoci dítěte či nezajištěného hlídání. V druhé řadě se prý jedná o osoby starší 50 let, a to samozřejmě z důvodu vysokého věku.

## **2. Setkáváte se často s diskriminací na trhu práce?**

Druhá otázka měla za cíl zjistit, zda se Úřad práce často setkává s diskriminací na trhu práce. Zde byla uvedena velmi stručná a jasná odpověď „Ne“.

## **3. Roste počet případů, kdy dochází k diskriminaci, nebo se jejich počet naopak snižuje? Čím je to způsobeno?**

Předcházející odpověď souvisí také s odpovědí na třetí otázku. Na základě zjištěných informací se spíše snižuje počet případů, kdy dochází k diskriminaci, a to s ohledem na nedostatek pracovních sil na trhu práce. Zaměstnavatelé jsou ochotni slevit ze svých požadavků, nabízí zaměstnancům různé benefity či motivační programy. V těchto případech prý není zásadním problémem diskriminace, ale spíše neochota některých uchazečů o práci nastoupit do vhodného zaměstnání.

## **4. Poskytuje Úřad práce pomoc osobám, které byly diskriminovány na trhu práce?**

Úřad práce se snaží pomáhat diskriminovaným osobám různým způsobem. S tím souvisí také fakt, že je jedním z partnerů projektu 22 % K ROVNOSTI, který se touto problematikou zabývá.

22 % K ROVNOSTI je pětiletý projekt Ministerstva práce a sociálních věcí. Tento projekt je financovaný prostřednictvím Evropského sociálního fondu v rámci OP Zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky. Cílem je řešit nerovné odměňování, které má negativní dopady nejen na jednotlivce, ale i na ekonomiku jako celek. Jednou z hlavních úloh je proto podporovat rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, a to za pomoci Úřadu práce ČR. Projekt poskytuje také poradnu k zodpovídání otázek ohledně rovného odměňování, ať už se dotaz týká konkrétního případu nerovnosti, popřípadě zájmu o nastavení férové firemní kultury v odměňování. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2020)

## **5. Jakým způsobem můžete pomoci těm, kteří oznámí diskriminaci?**

Úřad práce předává obětem diskriminace kontakty na Státní úřad inspekce práce či Kancelář veřejného ochránce práv. V dalším případě také pomáhá se sepisováním podnětů a jejich předáním na Státní úřad inspekce práce.

**6. Jak se mohou oběti diskriminace bránit?**

V pořadí šestá odpověď alespoň z části vyplývala z dřívějších dotazů. Dle Úřadu práce se oběti diskriminace mohou bránit zejména dvěma způsoby, a to podáním podnětu na Státní úřad inspekce práce, popřípadě žalobou.

**7. Mají nezaměstnaní v současné době problém najít si práci, aniž by se potýkali s diskriminací?**

Na dotaz, zda mají nezaměstnaní v současné době problém najít si práci, aniž by se potýkali s diskriminací, pan Přidal odpověděl následovně: „Vzhledem k aktuálnímu vývoji nezaměstnanosti není pro uchazeče o zaměstnání problém diskriminace, ale spíše nedostatečná kvalifikace potřebná k uplatnitelnosti na trhu práce a ochota vůbec pracovat.“

**8. Ve které fázi pracovního procesu nejčastěji dochází k diskriminaci na trhu práce (pracovní pohovor, v průběhu pracovního poměru, při rozvázání pracovního poměru atd.)?**

Podle zkušeností některých uchazečů dochází k diskriminaci spíše ve fázi pracovního pohovoru. Například někteří zaměstnavatelé pokládají návodné otázky, na základě jejichž zodpovězení dochází ke znevýhodnění osob.

**9. Můžete uvést konkrétní případy, ve kterých došlo za poslední dobu k diskriminaci?**

V rámci deváté otázky bylo cílem zjistit alespoň jednu konkrétní situaci, při které došlo za poslední dobu k diskriminaci. Vedoucí oddělení trhu práce na kontaktním pracovišti v Přerově zmínil případ, kdy zaměstnavatel hlásil na Úřad práce volné pracovní pozice, ke kterým uvedl, že se jedná o pracovní místo vhodné pouze pro mladé, zdravé a silné muže.

**10. Na základě čeho nejčastěji vzniká diskriminace (pohlaví, věk, zdravotní stav, národnostní menšina atd.)?**

V rámci desáté otázky byla poskytnuta opět velmi stručná odpověď. Dle kontaktního pracoviště Úřadu práce v Přerově diskriminace nejčastěji vzniká na základě věku.

**11. Co Váš Úřad dělá pro to, aby se snížila diskriminace na trhu práce?**

U posledního dotazu pan inženýr poznamenal, že uchazeči, klienti i zaměstnavatelé jsou o diskriminaci informováni na nejrůznějších poradenských a informačních službách. Mimoto Úřad práce poskytuje informace o výstupech projektu 22 % K ROVNOSTI.

### 10.1.2 Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv podle zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, přispívá k prosazování práva na rovné zacházení. V souladu se zákonem se ombudsman zabývá mimo jiné konkrétními stížnostmi osob, pokud se tyto osoby cítí diskriminovány, a provádí výzkumy na téma diskriminace.

Na základě zjišťování situace, jak ombudsman pomáhá obětem diskriminace, byla do Kanceláře veřejného ochránce práv zaslána žádost podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Jak je již výše zmíněno, žádost obsahovala 11 jednoduchých otázek, nicméně bylo zodpovězeno pouze 10 z nich. Důvod odmítnutí odpovědět na 9. otázku – „Snaží se stát řešit diskriminaci na trhu práce dostatečně?“ byl takový, že tento dotaz byl zaměřen na názor veřejného ochránce práv, avšak povinnost poskytovat informace na základě výše uvedeného zákona se netýká dotazů na názory. Ochránce při své činnosti nemá přístup ke komplexním informacím o situaci na trhu práce, z toho hlediska jsou odpovědi na jednotlivé dotazy přiměřené podle počtu podání, kterými se na něj oběti diskriminace obracejí.

#### 1. Jaké jsou nejrizikovější skupiny z pohledu diskriminace na trhu práce a proč?

Nejrizikovějšími skupinami, dle dostupných informací ze získaných podnětů, jsou starší lidé a osoby se zdravotním postižením.

#### 2. Ve které fázi pracovního procesu nejčastěji dochází k diskriminaci (pracovní pohovor, v průběhu pracovního poměru, při rozvázání pracovního poměru atd.)?

V roce 2019 stěžovatelé v oblasti práce a zaměstnávání nejčastěji poukazovali na diskriminaci v průběhu zaměstnání. Jednalo se zejména o pracovní podmínky, odměňování a v neposlední řadě o obtěžování.

#### 3. Na základě čeho nejčastěji vzniká diskriminace (pohlaví, věk, zdravotní stav, národnostní menšina atd.)?

V roce 2019 stěžovatelé v oblasti práce a zaměstnávání nejčastěji namítali diskriminaci z důvodu pohlaví, věku a zdravotního postižení. Nicméně i přes to, že stěžovatelé nejčastěji namítají diskriminaci z těchto tří důvodů, neznamená to, že jsou to obecně nejčastější důvody diskriminace na trhu práce. Oběti diskriminace se totiž často proti protiprávnímu jednání zaměstnavatele nebrání.

**4. Obrací se na Vás mnoho lidí se stížností ohledně diskriminace na trhu práce? Kolik stížností bylo v roce 2019?**

Stejně jako ve většině uplynulých let se i v roce 2019 na veřejného ochránce práv lidé nejčastěji obraceli se stížnostmi v oblasti práce a zaměstnávání. V minulém roce ombudsman prověřoval celkem 132 stížností.

**5. V kolika případech jste v roce 2019 zjistili, že se skutečně jedná o diskriminaci? O jaké druhy diskriminace se konkrétně jednalo?**

Průměrně u 8 % stížností ochránce konstatuje, že nejspíše skutečně došlo k diskriminaci. Jedná se ovšem o průměr vypočítaný ze všech stížností, tedy i z těch, kdy lidé namítají diskriminaci v jiných oblastech než v práci a zaměstnání. Nicméně ve většině případů šlo o přímou diskriminaci, v menším počtu pak o nepřímou. V ostatních případech se jednalo o obtěžování, pokyn k diskriminaci nebo navádění k diskriminaci.

**6. Roste počet případů, kdy dochází k diskriminaci, nebo se jejich počet naopak snižuje? Čím je to způsobeno?**

Veřejný ochránce práv nemá přístup ke komplexním informacím o situaci na trhu práce. Proto je velmi těžké odhadovat, zda případů diskriminace na trhu práce přibývá, či naopak. Způsob, jakým jsou některé osoby znevýhodněny, se může v čase měnit. Zatímco v minulosti zaměstnavatelé častěji zveřejňovali pracovní nabídky, které obsahovaly diskriminační podmínky, dnes jsou již při formulaci inzerce opatrnější. To však neznamená, že od uplatňování diskriminačních podmínek upustili a k diskriminaci nedochází například v rámci pracovního pohovoru.

**7. Poskytujete pomoc osobám, které byly diskriminovány na trhu práce? Pokud ano, jak konkrétně?**

Ombudsman přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor. Za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace.

**8. Můžete uvést konkrétní případy, ve kterých došlo za poslední dobu k diskriminaci?**

V prvním případě se na ochránce obrátil muž s podnětem, ve kterém namítal diskriminaci z důvodu věku a zdravotního postižení ze strany Vězeňské služby ČR, která byla jeho zaměstnavatelem. Tento muž pracoval u Vězeňské služby ČR jako vychovatel terapeut



ve Věznici Z., avšak ze zdravotních důvodů žádal o převedení do jiné organizační jednotky zaměstnavatele – Věznice Y., která byla blíže jeho bydlišti. Nicméně zástupce ředitele Věznice Y nedal souhlas k převedení, i když muž splňoval kvalifikační předpoklady pro výkon dané pozice. Proto musel zaměstnanec rozvázat pracovní poměr dohodou, jelikož jeho zdravotní stav neumožňoval pravidelně dojíždět do práce zhruba 300 km vzdálené od místa bydliště. Ombudsman na základě shromážděných podkladů došel k závěru, že se bývalý zaměstnavatel skutečně dopustil protiprávního jednání. Byla zde uskutečněna přímá diskriminace z důvodu věku a zdravotního postižení, ale také nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení, jelikož zaměstnavatel nepřijal přiměřené opatření, které by zaměstnanci umožnilo další výkon práce.

Ve druhém případě se stížnost týkala nepřiznání příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění poživateli starobního důchodu. Stěžovatel se na ochránce obrátil s námitkou nerovného zacházení z důvodu věku. Dle jeho názoru se bývalý zaměstnavatel dopouštěl diskriminačního jednání, když mu přestal poskytovat příspěvek na penzijní připojištění od okamžiku, kdy se stěžovatel stal poživatelem starobního důchodu. Ombudsman na základě shromážděných podkladů došel k závěru, že v tomto případě došlo k diskriminaci. Dále závěrem doporučil zaměstnavateli, aby přijal nezbytné kroky k odstranění ustanovení kolektivní smlouvy, která jsou založena na nerovném zacházení se staršími zaměstnanci.

### **10. Jakým způsobem se mohou oběti diskriminace bránit?**

Informace o tom, jak se bránit, jsou dostupné na webových stránkách ochránce. Poškozený se může obrátit na příslušný kontrolní či nadřízený orgán, popřípadě se obrátit s žalobou na soud. Třetí možností obrany je pokus o smírné řešení formou tzv. mediace.

### **11. Co děláte pro to, aby se snížila diskriminace na trhu práce?**

Ochránce vykonává činnosti v rámci zákonem svěřené působnosti v oblasti diskriminace. Zabývá se také činností Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce, které dohlížejí na dodržování pracovněprávních předpisů. Jako příklad činnosti ochránce lze uvést vydání doporučení „Slad'ování soukromého života s výkonem státní služby“.

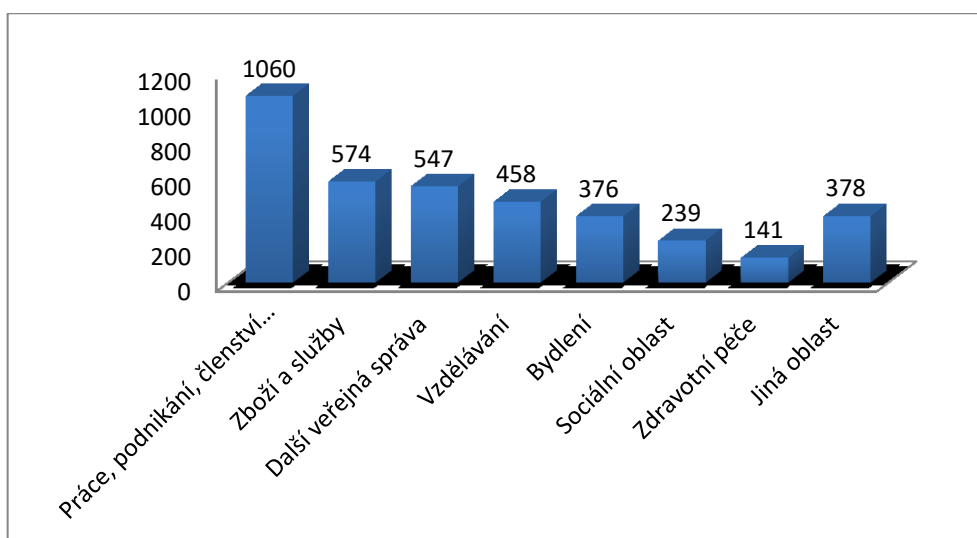
Toto doporučení pochází z roku 2018 a je určeno zejména pro ministerstva, Ministerstvo vnitra, sekci pro státní službu a Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády. Veřejný ochránce práv například doporučil, aby se ministerstva více věnovala problematice rovnosti žen a mužů. Jednotlivá doporučení by tak mohla pomoci ke zlepšení situace státních zaměstnanců a zaměstnankyň. (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2019)

## 10.2 Analýza dokumentů

V následující kapitole analyzujeme dokumenty, které ombudsman a Státní úřad inspekce práce každoročně vkládají na svoje webové stránky. Z webových stránek veřejného ochránce práv jsou využity dokumenty, jako například výroční zprávy o ochraně před diskriminací, které od roku 2015 vydává Kancelář veřejného ochránce práv, a zprávy pro Poslaneckou sněmovnu. Z hlediska Státního úřadu inspekce práce analyzujeme roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za jednotlivé roky. Jelikož jednotlivé orgány prozatím nevydaly roční zprávy za rok 2019, některá data jsou čerpána z posledních veřejně dostupných dokumentů, tedy za rok 2018.

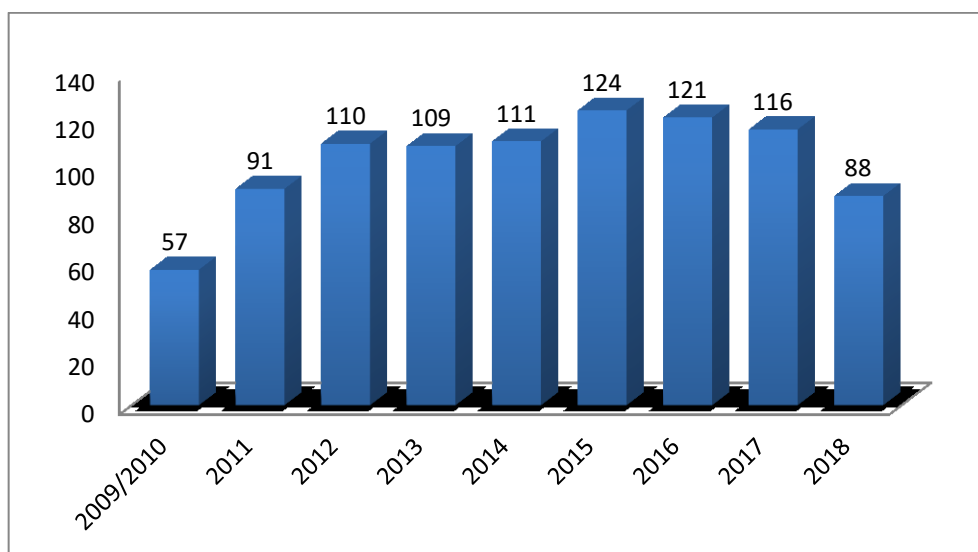
### 10.2.1 Veřejný ochránce práv

V letech 2009–2019 obdržel ochránce dohromady 3 616 podnětů s námitkou diskriminace ve veřejném i soukromém sektoru. Z prošetřených případů objevil 135 krát přímou diskriminaci, 89 krát nepřímou diskriminaci a 36 krát jinou formu diskriminace, nejčastěji však obtěžování. V ostatních případech došel k závěru, že k diskriminačnímu jednání nedošlo, popřípadě stěžovateli poradil, na koho se spíše obrátit. Nicméně v 19 případech veřejný ochránce práv pomohl stěžovateli zařídit bezplatné právní zastoupení díky Pro bono alianci. Avšak tato čísla zahrnují diskriminaci i v jiných oblastech než v práci a zaměstnávání (viz. Graf 16). Za sledované období ovšem stojí na prvním místě právě oblast práce, podnikání a členství v komorách a odborech, v rámci které bylo podáno celkem 1 060 stížností na diskriminační jednání. (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2020b)



Graf 16 Počty podnětů diskriminace podle oblastí (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2020b)

Veřejný ochránce práv nabyl antidiskriminační působnost 1. 12. 2009. Z toho důvodu jsou počty stížností ohledně diskriminace sledovány od prosince roku 2009, který je ovšem v grafu (Graf 17) započítán do roku 2010. Jak jsme se mohli přesvědčit již v předešlém grafu (Graf 16), největší část za sledované období tvoří stížnosti právě v oblasti práce a zaměstnávání. Od počátku, kdy se ochránce začal věnovat tématu diskriminace, počet obdržených stížností stoupl (viz Graf 17). V letech 2012–2014 byl ovšem jejich počet téměř totožný. Následující rok došlo k mírnému vzrůstu, kdy stěžovatelé zaslali celkem 124 podnětů. Za poslední sledované roky počet podnětů klesal. Nicméně číslo v roce 2018 nemusí být konečné, jelikož v každé další výroční zprávě se počet stížností posledního sledovaného roku mění z důvodu nezapočítaných případů, které byly dořešeny až po napsání výročních zpráv. Každopádně to, že stížnosti zaslané ochránci ohledně diskriminace klesají, ještě nemusí nutně znamenat, že diskriminace na trhu práce ustupuje. Ne všechny oběti se totiž obrátí na veřejného ochránce práv. (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2019)



*Graf 17 Počty stížností v oblasti práce a zaměstnávání v letech 2009–2018  
(Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2019)*

Ze zprávy pro Poslaneckou sněmovnu s názvem „10 let ombudsmana jako národního orgánu pro rovné zacházení“ lze vyčíst základní poznatky ochránce na téma diskriminace v oblasti práce. Veřejný ochránce práv zde popisuje, že k diskriminaci dochází v jednotlivých fázích pracovního procesu.

Co se týče hledání zaměstnání, největším kamenem úrazu jsou pracovní inzeráty založené na diskriminaci z důvodu věku či pohlaví. Při pracovních pohovorech pak nejčastěji ženy

čelí zakázaným otázkám týkajících se například rodinného stavu či počtu dětí. Dále zaměstnavatelé nenabízejí dostatek opatření, aby byli lidé schopni skloubit pracovní a rodinný život. V tomto případě má mezery i stát (jakožto zaměstnavatel), který taktéž neposkytuje dostatek flexibilních forem práce. V průběhu pracovněprávního vztahu ochránce řadí mezi nejčastější formy diskriminace nerovné odměňování z důvodu pohlaví, věku i zdravotního postižení. Za zmínku stojí také kolektivní smlouvy, které velmi často vylučují starší pracovníky z různých benefitů. Nicméně často se objevují závažnější jevy na pracovišti, například šikana, mobbing, obtěžování či sexuální obtěžování. Z hlediska ukončení pracovněprávního stavu ombudsman dostával mnoho stížností na diskriminaci zejména z důvodu věku. K těmto situacím docházelo hlavně v době ekonomické krize. Některé případy byly vyřešeny mimosoudně, jiné měly na starosti soudy.

Na základě těchto zjištění veřejný ochránce práv doporučil orgánům inspekce práce standardizované postupy při kontrole rovného zacházení na pracovišti. Jednal tak zejména z důvodu, že tyto orgány mohou diskriminaci odhalovat efektivnějšími způsoby než sám ochránce, jelikož zaměstnavatelé mají povinnost s orgány inspekce práce spolupracovat. (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2020b)

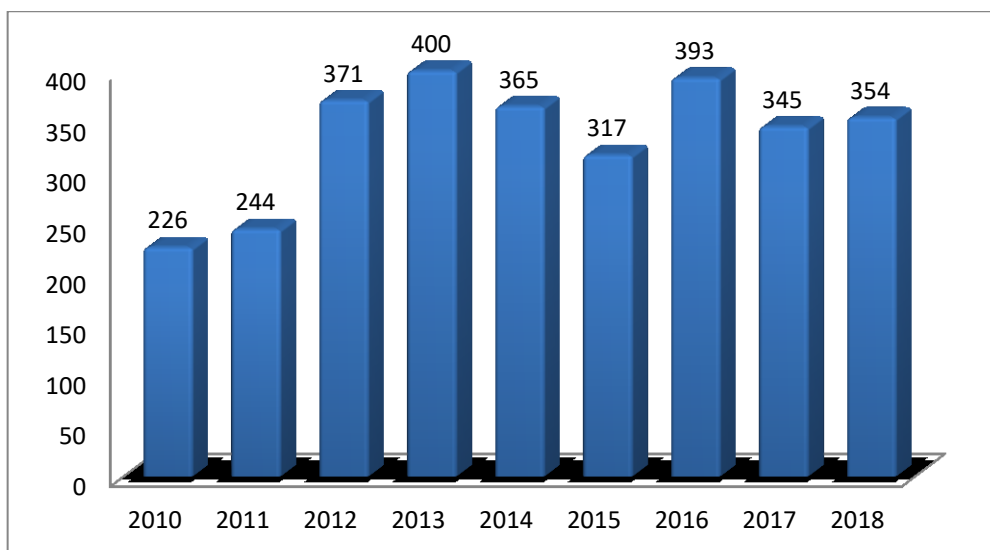
### 10.2.2 Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce, někdy také nepřesně označován jako Inspektorát bezpečnosti práce, lze charakterizovat jako státní úřad vedený Ministerstvem práce a sociálních věcí. Mezi hlavní úlohy SÚIP se řadí poradenská a kontrolní činnost v oblasti pracovněprávních vztahů a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Úřad se tak snaží předcházet potenciálním rizikům a porušování zákonů. Proto provádí, prostřednictvím svých zástupců, časté kontroly podnikatelských subjektů, případně požaduje odstranění zjištěných nedostatků a následně, pokud je to nutné, ukládá zaměstnavatelům pokuty za neplnění svých povinností. Kromě kontrol k jeho základním úkolům patří také poradenská, konzultační a osvětová činnost. (BOZP.cz, Bezpečnost práce, ©2020a)

SÚIP se dále člení na 8 Oblastních inspektorátů práce (označovaných zkratkou OIP), které působí v konkrétních lokalitách České republiky. Jedná se o OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj, OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj. (Státní úřad inspekce práce, ©2020a)

Jestliže se zaměstnanec domnívá, že jeho zaměstnavatel porušuje povinnosti týkající se pracovněprávních vztahů či bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, může podat podnět ke kontrole na Státní úřad inspekce práce, popřípadě na konkrétní oblastní inspektorát. Tento krok lze učinit elektronickou cestou, eventuálně prostřednictvím pošty. Orgány inspekce práce navíc mají ze zákona povinnost zachovat mlčenlivost o totožnosti stěžovatele. Pokud ovšem stěžovatel nebude posílat stížnost anonymně, orgán inspekce práce jej bude informovat o výsledcích kontroly, a to i včetně toho, zda podaná stížnost byla kontrolou potvrzena či nikoliv. (BOZP.cz, Bezpečnost práce, ©2020b)

Co se týče kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce a Oblastních inspektorátů práce v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, je to jedna z nejspecifičtějších kontrol, které tyto orgány provádí. Kontrola probíhá nejen na základě podaných stížností, ale také z vlastní iniciativy orgánů inspekce práce. V grafu (Graf 18) lze pozorovat vývoj počtu získaných podnětů od stěžovatelů v rámci oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. Od roku 2012 se počet stížností pohybuje víceméně kolem 400, nicméně větší pokles byl zaznamenán v roce 2015, kdy se podněty pohybují kolem 300. Jednotlivé počty zahrnují stížnosti v rámci pracovněprávního vztahu, ale také při uplatňování práva na zaměstnání. Inspektoři se nejčastěji setkávají se stížnostmi ohledně šikany na pracovišti, například mobbing a bossing. V menší míře se jedná o nerovné zacházení z hlediska pohlaví. Konkrétně v roce 2018 orgány inspekce práce prověřovaly pouze 3 podněty týkající se diskriminačního jednání na pracovišti z hlediska pohlaví. (Státní úřad inspekce práce, ©2020b)



Graf 18 Počet podnětů ke kontrole v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace (Státní úřad inspekce práce, ©2020b)

V roce 2017 inspektoři uskutečnili dohromady 536 kontrol v oblasti rovného zacházení, zákazu diskriminace a rovného odměňování, včetně fáze uplatňování práva na zaměstnání. Kontroly, prováděné na základě podnětů i vlastního monitoringu, odhalily 221 nedostatků. Ve sledovaném období bylo v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích (včetně rovného zacházení v oblasti odměňování) uloženo 16 pokut v celkové výši 226 000 Kč. Z toho 4 pokuty v celkové výši 35 000 Kč byly uloženy při kontrolách uskutečněných přímo v roce 2017. Co se týče oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, v tomto úseku inspektoři udělili dohromady 9 sankcí v celkové výši 89 000 Kč. Nicméně v roce 2017 bylo uděleno ještě dalších 21 pokut ve výši 229 000 Kč, avšak kontroly jako takové byly provedeny v předchozích letech. Souvisí to zejména s tím, kdy jsou ukončena jednotlivá správní řízení na základě zjištění učiněných při kontrolách.

Nejnovější data Státní úřad inspekce práce poskytuje z roku 2018. Tehdy provedly orgány inspekce práce celkem 825 kontrol v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti a při uplatňování práva na zaměstnání. Kontroly byly opět prováděny jak na základě podnětu, tak z vlastní iniciativy orgánů. Nicméně v rámci pracovněprávních vztahů byly kontroly častější, jejich počet vystoupal na číslo 560. Z šetření bylo nakonec zjištěno 408 porušení pracovněprávních předpisů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Jak je již výše zmíněno, kontrolní činnost orgánů inspekce práce je spíše preventivní, nicméně pokud inspektoři zjistí porušování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele, vyzvou jej k odstranění zjištěných nedostatků. V některých případech jsou také oprávněni uložit sankci. V roce 2018 bylo inspektory uloženo celkem 31 opatření k odstranění nedostatků. Co se týče sankcí, zaměstnavatelům bylo uloženo 53 pokut za přestupky a správní delikty při uplatňování práva na zaměstnání v celkové výši 253 000 Kč. Za porušování pracovněprávních předpisů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace inspektoři uložili dohromady 21 pokut v celkové výši 531 000 Kč. Z toho dvě pokuty v celkové výši 36 000 Kč byly uloženy na základě kontrol provedených přímo v roce 2018.

Na rok 2019 bylo taktéž plánováno několik kontrol v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI, čili orgány inspekce práce se měly cíleně zaměřit na prošetřování rovného zacházení a zákazu diskriminace. (Státní úřad inspekce práce, ©2020b)

## 11 NÁVRHY K ŘEŠENÍ ANALYZOVANÉHO PROBLÉMU

Na základě získaných poznatků z literární rešerše, vyhodnocení dotazníkového šetření, rozhovorů a analýzy dokumentů budou v následující části diplomové práce navržena možná řešení sledovaného problému, která by mohla přispět ke zlepšení situace na trhu práce v České republice týkající se diskriminace osob. Jednotlivá doporučení by navíc mohla odstranit překážky obětí diskriminace v přístupu ke spravedlnosti.

### Návrh 1 – Větší informovanost

I když bylo v rámci rozhovoru zjištěno, že se Úřad práce pravidelně snaží informovat své zaměstnance, klienty i uchazeče o zaměstnání o analyzovaném problému, z dotazníku vyplynulo, že lidé ve větším případě nemají ponětí, jak se mohou bránit, pokud se stanou obětí diskriminace. Navíc převládal názor, že společnost není dostatečně informována o problému týkající se znevýhodnění osob na trhu práce, a stát by měl o této problematice častěji hovořit. Z toho důvodu je prvním návrhem ke zlepšení situace větší informovanost.

Úřady práce, veřejný ochránce práv, Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty, různé neziskové organizace, popřípadě i hlava státu včetně ostatních politiků mají na společnost velký vliv, a proto by cílené informační kampaně pod jejich vedením mohly pomoci k vytvoření lépe informované společnosti. Oběti diskriminace často nevědí, zda už dochází k protiprávnímu jednání, jak se mohou v takových případech bránit, na koho se lze obrátit, jak získat důkazy. Vše jsou to sice veřejně dostupné informace, ale z nějakého důvodu nejsou ve společnosti až tak známé. Stát by se ovšem neměl zaměřit pouze na znevýhodněné osoby, ale preventivně poučit i ty, kteří nejsou obětí diskriminace.

V rámci prvního návrhu bych proto doporučila, aby se o daném problému hovořilo na internetu, v televizi, rádiu, zkrátka kdekoliv. Na autobusových stanicích se často objevují billboardy, popřípadě citylight vitríny. Ve veřejné dopravě visí reklamy, kterých si lidé častokrát všimnou, a to nejen při dlouhém cestování. Veškeré tyto reklamní plochy by stát mohl využít k informování společnosti o tom, jak se bránit v případě, že budou diskriminováni. Dále bych doporučila vytvořit více dokumentárních filmů o dané problematice, poskytovat lidem přednášky, workshopy, kurzy či lépe dostupnější poradenství. Co by se v současnosti mohlo také osvědčit, jsou internetové poradny. Mnozí lidé jsou znalí, co se týče internetu, a možnost ptát se anonymně je pro mnohé velkou výhodou. Pokud by však někteří nevyužívali internet, navrhovala bych vytvořit něco podobného jako tísňové linky, jen by sloužili pro diskriminované. Dále se domnívám, že by bylo vhodné mít

na každé pobočce Úřadu práce informační tabule, které by poskytly základní informace o dané problematice. Samozřejmostí by bylo přiložení dalších webových stránek, na kterých lidé najdou další podrobnosti, které jim mohou pomoci k řešení konkrétní situace.

Co se týče zaměstnanců na Úřadu práce, mnoho z nich se často stýká s oběťmi diskriminace, někteří se jim snaží pomoci sepsat podnět, který následně putuje k ombudsmanovi či orgánům inspekce práce. Nicméně mnozí pracovníci nevědí, jak správně s takovými lidmi pracovat, jak se k nim chovat. Proto by bylo vhodné poskytovat pracovníkům Úřadu práce více školení či kurzů, kde by měli možnost získat potřebné vědomosti a načerpati tak mnoho zkušeností od školitelů.

Poslední připomínka k návrhu ohledně větší informovanosti může někomu připadat úsměvná. Nicméně dnešní svět žije zejména internetem a velmi populární jsou v současné době tzv. youtuberi. Jedná se o osoby, které na internetovém serveru YouTube nahrávají videa a mají mnoho fanoušků. Jsou velmi populární a na svou cílovou skupinu mají velký vliv. Příznivce youtuberů lze řadit většinou mezi mladší osoby, nicméně s diskriminací se mohou setkat lidé již po ukončení základní školy, tudíž je potřeba zaměřit se na všechny věkové kategorie. Na základě toho se domnívám, že by bylo vhodné, aby youtuberi vytvářeli videa i o závažnějších problémech, jako je například diskriminace na trhu práce. Stačilo by sdílet kratší video pojednávající o tom, že diskriminace stále existuje a je potřeba se proti ní bránit. Na konci by bylo žádoucí zmínit také důležité odkazy na webové stránky, kde se lidé o konkrétní problematice mohou dozvědět více.

## **Návrh 2 – Větší postihy diskriminujících**

I přes to, že se v dnešní době nepotýkáme s příliš vysokou nezaměstnaností, diskriminace na trhu práce stále existuje. Protiprávního jednání se dopouštějí budoucí zaměstnavatelé jak ve fázi výběrového řízení, tak v rámci pracovněprávního procesu. Existuje mnoho druhů diskriminačních prvků, ať už se jedná o znaky diskriminace při psaní inzerátů, přes nevhodné otázky v rámci výběrového řízení, až po diskriminační jednání na pracovišti, jako je například šikana, mobbing, bossing či (sexuální) obtěžování. K této situaci zřejmě dochází z jednoho prostého důvodu – diskriminující osoby nejsou za takové jednání dostatečně trestány.

Jako další krok ke snížení diskriminace bych navrhovala zavést vyšší sankce pro diskriminující osoby. Častokrát se jedná o zaměstnavatele, kteří například disponují velkými zisky díky vlastnictví dané firmy. V tomto případě nízké pokuty nemají své opodstatnění. Pokud



za protiprávní jednání dostanou sankci ve výši zhruba 8 000 Kč, otázkou je, jestli u nich dojde k nápravě. Taková částka je velmi úsměvná. Zaměstnavatel je schopen pokutu zaplatit na místě a dále může docházet k diskriminaci. Proto bych navrhovala zavést podstatně vyšší finanční tresty, které by diskriminující osoby od takového jednání více odrazovaly.

I přes to ale dostatečně velké pokuty ne každého odradí od spáchání takového činu. Může se jednat o případy, kdy diskriminující osoby mají dostatek peněz a finanční sankce je nezastaví. Z toho důvodu bych doporučila, aby Státní úřad inspekce práce, popřípadě jiný orgán, který dojde k názoru, že na konkrétním pracovišti došlo k diskriminačnímu jednání, více informoval společnost o dané situaci. Měly by se uveřejňovat informace jako například, ve které organizaci došlo k diskriminačnímu jednání, kdo přesně tento čin spáchal (zaměstnavatel, vedoucí zaměstnanec, spolupracovníci apod.), v čem konkrétně diskriminace spočívala, jak byla diskriminující osoba potrestána (veřejná omluva, sankce, vytýkácí dopis, výpověď atd.) a podobně. V takových případech si lidé často rozmyslí, zda se určitého jednání dopustí, jelikož ne každý má zájem být veřejně ponížen. Pokud budou existovat určité hrozby, které jednotlivce dostatečně odstraší před spácháním diskriminačního jednání, lze očekávat snížení počtu obětí diskriminace.

### **Návrh 3 – Nižší nákladnost soudního řízení**

Velká část lidí, kteří se stanou obětí diskriminačního jednání, se nesnaží danou situaci vyřešit prostřednictvím antidiskriminační žaloby. Jeden z nejčastějších důvodů jejich nečinnosti je, v tomhle ohledu, nedostatek finančních prostředků. Soudní řízení je velmi finančně náročné a mnozí si nemohou dovolit ani právního zástupce. Tuto situaci se sice snaží řešit už i veřejný ochránce práv ve spolupráci s Pro bono aliancí, nicméně ne všichni mají to štěstí a získají bezplatnou právní pomoc. Soudní cestu oběti často nevyužívají také z toho důvodu, že potenciální zisk z vyhraného soudního sporu je nižší než potenciální ztráta z ohlášení diskriminace. Bojí se možné situace, kdy se na ně ostatní lidé budou dívat tzv. „skrz prsty“ jenom proto, že se snaží bránit.

V rámci toho je dalším návrhem mít v České republice efektivnější soudní řízení. V současnosti jsou spory příliš zdlouhavé, dokazování velmi složité, lidé se bojí nejistého výsledku soudního řízení, ale hlavním problémem je, již výše zmíněná, finanční náročnost. Proto navrhuji snížit soudní poplatky, což by mohlo přispět k tomu, že mnoho obětí začne svou situaci řešit. Dále by bylo vhodné, aby stát poskytl těmto lidem více bezplatných právních zástupců, jelikož zaplatit si advokáta při dnešní minimálně mzdě je prakticky nemožné.

## 12 NÁVRH PROJEKTU PRO ODSTRANĚNÍ PROJEVŮ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Na základě získaných poznatků z literární rešerše, vyhodnocení dotazníkového šetření, rozhovorů, analýzy dokumentů a navržených doporučení k řešení sledovaného problému bude v následující části diplomové práce navržen projekt pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce s názvem „Konec diskriminace na trhu práce v Čechách“. Tento projekt by bylo možné financovat z Operačního programu Zaměstnanost.

### Název projektu

Konec diskriminace na trhu práce v Čechách.

### Místo realizace projektu

Česká republika včetně hlavního města Prahy.

### Anotace projektu

Tento projekt bojuje proti nejrůznějším formám diskriminace. Hlavním úkolem je odstranit, nebo alespoň co nejvíce omezit, výskyt diskriminačního jednání ať už při uplatňování práva na zaměstnání, tak v rámci pracovněprávních vztahů. Snahou je zejména přesvědčit oběti diskriminace, aby se v takových situacích bránily a nenechaly si znepříjemňovat život.

### Jaký problém projekt řeší?

Problémem je neustálý výskyt diskriminačního jednání na trhu práce v České republice. Každý rok přichází na Státní úřad inspekce práce či veřejnému ochránci práv velký počet stížností ohledně diskriminace. Nicméně ne každá znevýhodněná osoba danou situaci řeší, mnozí nemají snahu se bránit kvůli různým důvodům. Někteří jedinci netuší, že už se jedná o protiprávní jednání, jiní se bojí reakce okolí, popřípadě se danou situaci snaží přetrpět, aby neztratili práci. Nicméně velký problém lidé shledávají také ve zdlouhavém soudním procesu, u kterého nemají velkou jistotu, že vyhrají a dostane se jim spravedlnosti.

### Jaké jsou příčiny problému?

Mezi hlavní příčiny výskytu diskriminace na trhu práce je nedostatečná informovanost veřejnosti o daném problému. Mnozí nerozeznají prvky diskriminace, a pokud ano, tak z velké části nemají tušení, jak se mohou v takových situacích bránit, popřípadě na koho se lze obrátit s žádostí o pomoc. Další příčinou problému je zejména finanční ná-

ročnost soudního řízení, popřípadě velké poplatky za advokáta, a nedostatečná nabídka bezplatné právní pomoci. Lidem chybí nejistota, že v případě řešení daného problému dosáhnou spravedlnosti a diskriminující osoba bude dostatečně potrestána, aniž by oběť byla terčem dalších posměchů či ponížení od okolního světa.

### **Cíl projektu**

Projekt si klade dva hlavní cíle. Prvním cílem je snížení diskriminačního jednání při uplatňování práva na zaměstnání a v rámci pracovněprávních vztahů. Druhým cílem je získat informovanou společnost, která se nebojí v takových případech bránit. Díky uskutečnění určitých kroků při řešení analyzovaného problému projekt zlepší situaci současných znevýhodňovaných skupin na trhu práce. Zároveň se v rámci projektu učiní taková opatření, která povedou k zavedení přísnějších trestů pro osoby dopouštějící se protiprávního jednání, tudíž se sníží počet případů, kdy dochází k diskriminaci.

### **Cílová skupina**

Cílovou skupinou projektu jsou zejména znevýhodněné osoby na trhu práce, které se velmi často potýkají s diskriminací při uplatňování práva na zaměstnání, popřípadě v rámci pracovněprávních vztahů. Jedná se o osoby starší 50 let, absolventi bez praxe, mladé ženy, osoby vracející se na trh práce po rodičovské dovolené, zdravotně postižení a národnostní menšiny. Tyto osoby často nevědí, jak mají danou situaci řešit a na koho se mohou obrátit. V dalším případě se znevýhodněné osoby ani nesnaží bránit z toho důvodu, že potenciální zisk z vyhraného soudního sporu je nižší než potenciální ztráta z ohlášení diskriminace. Bojí se možné situace, kdy se na ně ostatní lidé budou dívat tzv. „skrz prsty“ jenom proto, že se snaží bránit.

### **Očekávané změny v důsledku projektu**

V důsledku realizace projektu očekáváme zlepšení podmínek pro znevýhodňované osoby při uplatňování práva na zaměstnání a v průběhu pracovněprávního vztahu, od čehož se odvíjí další očekávané změny. Zaměstnanci Úřadu práce, kteří často přicházejí do styku s oběťmi diskriminace, budou poskytovat poradenství pro tyto osoby. Kvalita poskytovaného poradenství pracovníkem bude zajištěna kvalitním zaškolením od zkušeného mentora a jeho dlouhodobou podporou daného zaměstnance. Dále se očekává, že díky rozšířené bezplatné právní pomoci, snížení finanční náročnosti soudního sporu, větší informovanosti a zpřísněním trestů pro diskriminující osoby se zvýší počet řešených případů týkajících se diskriminace na trhu práce.

### **Aktivity projektu**

Mezi aktivity projektu řadíme zejména činnosti směřující k aktivnímu řešení odstranění projevů diskriminace na trhu práce. První aktivitou je zajištění kvalitně zaškolených pracovníků Úřadu práce poskytujících odborné poradenství v oblasti diskriminace. Prvním výstupem této činnosti je získání dostatečně informované společnosti o diskriminaci na trhu práce. Od toho se odvíjí i druhý výstup, tedy zvýšení počtu sepsaných stížností ohledně diskriminace, které následně putují k veřejnému ochránci práv či Státnímu úřadu inspekce práce a jeho oblastních inspektorátů. Další aktivita je snaha o snížení nákladnosti soudních sporů a zpřísnění trestů pro diskriminující osoby. Hlavním výstupem této činnosti bude ochota obětí diskriminace bránit se s výhledem získání spravedlivého výsledku, jelikož vysoké poplatky a nepřiměřené tresty jsou důvody, kvůli kterým cílové skupiny často ztrácejí zájem problém řešit.

### **Zajištění šíření výstupů projektu**

Šíření výstupů projektu bude zajištěno pomocí informačních tabulí na jednotlivých pobočkách Úřadu práce, díky kterým se veřejnost více dozví o tom, co podniknout, když se někdo stane obětí diskriminace. Dále se o výstupech projektu bude informovat prostřednictvím webových stránek Úřadu práce. Veřejnosti budou mimo jiné poskytovány také přednášky na dané téma.

### **Indikátory projektu**

Prvním indikátorem je „celkový počet osob projektu“. V tomto případě se jedná o celkový počet cílových skupin využívajících aktivity projektu. Jedná se tedy o osoby, kterým bylo poskytnuto poradenství či pomoc při sepsání podnětu k prošetření diskriminace. Každá osoba se počítá pouze jednou.

Druhým indikátorem je „celkový počet podaných stížností“. Jedná se tedy o počet stížností týkajících se diskriminačního jednání při uplatňování práva na zaměstnání nebo v rámci pracovněprávního vztahu, které poputují k veřejnému ochránci práv či Státnímu úřadu inspekce práce a jeho oblastních inspektorátů.

Posledním indikátorem je „celkový počet realizovaných přednášek a školení“. Jedná se o veškerá školení určená pro zaměstnance Úřadu práce z důvodu vytvoření kvalitního poradenství. Také se počítají jednotlivé přednášky určené pro širokou veřejnost s cílem získat informovanou společnost o problému, jako je diskriminace.

### Projektový tým

První osobou, která bude součástí projektového týmu, je tzv. manažer projektu. Jedná se o člověka odpovědného za koordinaci realizačního týmu projektu tak, aby bylo dosaženo stanovených cílů. Projektový manažer, někdy také označován jako vedoucí projektu, definuje projektový tým, určuje kompetence jednotlivých členů týmu, zpracovává plán projektu, kontroluje dosahování předem určených cílů a indikátorů. Manažer dále zodpovídá za dodržování časových plánů, předvídání vzniku problémů či vytváření potřebných kontaktů k realizaci projektu. Tato osoba má také na starosti psaní monitorovacích zpráv.

Dalším členem projektového týmu bude tzv. ekonom projektu, jinak také nazýván jako finanční manažer. Tento člen provádí finanční operace související s realizací projektu. Jeho úkolem je zejména plánování a koordinace čerpání finančních zdrojů projektu, kontrola a evidence účetních dokladů, vykazování stavu čerpání finančních prostředků v rámci projektu či kontrola správnosti všech smluvních dokumentů po finanční stránce.

### Rizika projektu

Rizika projektu jsou popsána v následující tabulce (Tab. 1). Kromě daného rizika je zde uvedena pravděpodobnost jeho výskytu, způsob, jak mu předejít, a také kdy by měla probíhat kontrola, aby k příslušnému riziku nedošlo.

Tab. 1 Analýza rizik projektu (vlastní zpracování)

<b>Rizika projektu „Konec diskriminace na trhu práce v Čechách“</b>			
<b>Popis rizika</b>	<b>Pravděpodobnost rizika</b>	<b>Jak předejít riziku</b>	<b>Kontrola rizika</b>
Nezískání dotace.	malá	Kvalitně vypracovat projekt.	Před ode- vzdáním projektu.
Nezájem cílové skupiny o poskytované služby.	střední	Poskytovat cílové skupině více informací o dané situaci a lépe je motivovat k řešení problému (př.: přednášky, informační letáčky).	Před realiza- cí projektu.

Změna legislativy.	střední	Analýza možných nastávajících změn antidiskriminačního zákona (tzv. nové cílové skupiny apod.)	Před realizací projektu.
Příliš velký zájem cílové skupiny o poskytované poradenství k poměru počtu zaměstnanců.	střední	Zaškolit dostatečný počet zaměstnanců Úřadu práce, aby byl úměrný k poptávce o nabízené poradenství.	Před realizací projektu.
Špatná komunikace s cílovými skupinami.	střední	Poskytnout kvalitní školení zaměstnanců Úřadu práce.	V průběhu realizace projektu.
Problémy s motivací zaměstnanců Úřadu práce.	malá	Více motivovat zaměstnance pomocí finančních a nefinančních nástrojů.	V průběhu realizace projektu.
Nekvalitní projektový tým.	střední	Udělat výběrové řízení na projektový tým a jasně stanovit kompetence každého člena.	Před realizací projektu.
Nedostatek finančních prostředků.	malá	Kvalitně zpracovat rozpočet.	Před realizací projektu.
Nedodržení indikátorů.	malá	Klást důraz na dodržování jednotlivých indikátorů.	V průběhu realizace projektu.

### Finanční náročnost projektu

Předpokládá se, že projekt bude financován z OP Zaměstnanost. Celkové náklady projektu činí 1 001 600 Kč. Tabulky níže (Tab. 2 a Tab. 3) blíže specifikují jednotlivé náklady. Jak si lze všimnout (Tab. 2), osobní náklady jsou vypočítány na celkovou částku 880 800 Kč. Zatímco náklady na zařízení a vybavení (Tab. 3) dohromady činí 120 800 Kč.

Tab. 2 Osobní náklady (vlastní zpracování)

Pozice	Úvazek	Hrubá mzda	Počet měsíců	Celkové náklady
Manažer projektu (pracovní smlouva)	1	37 500,-	12	450 000,-
Ekonom projektu (pracovní smlouva)	1	35 000,-	12	420 000,-
Lektor (dohoda o provedení práce)	24 hod/rok	450,-/hod	12	10 800,-

Tab. 3 Náklady na zařízení a vybavení (vlastní zpracování)

Zařízení a vybavení	Počet kusů	Kč/ks	Celkové náklady
Multifunkční zařízení pro intenzivní využití	1	19 400	19 400,-
Kompaktní přenosný dataprojektor	1	12 100	12 100,-
Projekční plátno	1	3 700	3 700,-
Notebook	2	17 000	34 000,-
Kancelářský balík	2	6 500	13 000,-
Židle kancelářská	4	4 400	17 600,-
Stůl pracovní kancelářský	3	7 000	21 000,-

### Horizontální principy

Projekt není v rozporu s horizontálním principem „Rovné příležitosti a nediskriminace“ ani s principem „Rovné příležitosti mužů a žen“. Naopak se snaží řešit problémy všech lidí bez ohledu na pohlaví, věk, etnický či národnostní původ, náboženství, světový názor, zdravotní postižení, sexuální orientaci či kvalifikaci. Projekt taktéž není v rozporu s horizontálním principem „Udržitelný rozvoj“, jelikož se snaží dosáhnout rovnováhy mezi ekonomickou, sociální a environmentální oblastí. Projekt napomáhá zlepšovat situaci cílových skupin a tím udržuje rovnováhu ve společnosti. V důsledku realizace projektu očekáváme, že dojde ke zlepšení životní situace cílových skupin a jejich uplatnění na trhu práce.

## ZÁVĚR

Hlavním úkolem diplomové práce bylo zjistit současný stav diskriminace na trhu práce v České republice a navrhnout určitá doporučení, která by vedla k řešení analyzovaného problému. Na základě získaných poznatků z literární rešerše, vyhodnoceného dotazníkového šetření, rozhovorů a analýzy dokumentů byl také navržen projekt pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce.

Diskriminace neboli znevýhodňování osob na základě pohlaví, věku, sexuální orientace, náboženského vyznání, politického názoru či rasy se ve společnosti objevuje v různých oblastech. Trh práce proto není výjimkou. V rámci diplomové práce bylo zjištěno, že existují určité skupiny lidí, které se řadí mezi nejčastější oběti diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, popřípadě v rámci pracovněprávních vztahů. Ovšem kamenem úrazu bylo odhalení, že je společnost nedostatečně informována o problému diskriminace. Lidé nevědí, jak se mohou v takových případech bránit, často nedokáží rozeznat znaky diskriminačního jednání, ale hlavně mnohdy nemají odvahu proti diskriminaci zasáhnout.

V rámci diplomové práce bylo zjištěno, že se stát snaží určitým způsobem diskriminaci řešit. Úřad práce České republiky se snaží alespoň s obětí diskriminace sepsat stížnost ohledně diskriminace, která je následně přeposílána konkrétnímu orgánu. Existuje Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty, které na základě podnětů či vlastní iniciativy přezkoumávají, zda v určitých případech nedošlo k protiprávnímu jednání. Stejně tak tyto stížnosti projednává veřejný ochránce práv. Ombudsman také vybraným znevýhodněným osobám poskytuje možnost bezplatné právní pomoci, a to díky jeho spolupráci s Pro bono aliancí.

Ani takové kroky ovšem nevedly k ústupu diskriminace na trhu práce. Na základě získaných vědomostí v rámci diplomové práce byla navržena tři doporučení, která by mohla vést k ústupu analyzovaného problému. Konkrétně se jedná o vyšší informovanost společnosti, zavedení větších postihů pro diskriminující osoby a snížení nákladnosti soudního řízení. Naplnění jednotlivých návrhů by mohlo přinést potřebné výhody pro oběti diskriminace, ale zároveň určité hrozby pro osoby dopouštějící se diskriminačního jednání.

Kromě toho byl na závěr diplomové práce vytvořen návrh projektu pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce s názvem „Konec diskriminace na trhu práce v Čechách“. Je totiž velmi důležité uvědomit si, že diskriminace není hra, proto je potřeba nepodceňovat ji a rázně proti ní zasáhnout.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BACHANOVÁ, Veronika, Petr MUSIL a Lenka VYSTAVĚLOVÁ, 2005. *Makro-ekonomie II: cvičebnice*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 191 s. ISBN 80-210-3669-9.
- [2] BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C. H. Beck, 471 s. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [3] BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 267 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.
- [4] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vydání. Praha: Grada, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [5] BURIÁNEK, Jiří, 2018. Analýza dokumentů. In: *Sociologická encyklopedie* [online]. 10. 11. 2018 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Anal%C3%BDza\\_dokument%C5%AF](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Anal%C3%BDza_dokument%C5%AF)
- [6] ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. Částka 143, s. 8270 – 8316. [cit. 2019-12-11]. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zako-nu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zako-nu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [7] ČESKO, 2009. Zákon č. 198/2009 ze dne 23. 4. 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. Částka 58, s. 2822 – 2929. [cit. 2019-12-11]. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zako-nu/SearchResult.aspx?q=198/2009&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zako-nu/SearchResult.aspx?q=198/2009&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [8] DANDOVÁ, Eva, 2009. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace. In: *BOZPinfo.cz* [online]. 2. 3. 2009 [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/zasada-rovneho-zachazeni-zakaz-diskriminace>
- [9] DE HAAN, T., T. OFFERMAN a R. SLOOF, 2017. The Economic Journal. *Discrimination in the labour market* [online]. WILEY, vol. 127, s. 1433-1466 [cit.

- 2019-12-05]. ISSN 00130133. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/eoj.12352>
- [10] Diskriminace, ©2020a. Ombudsman, veřejný ochránce práv [online]. [cit. 2020-02-12]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/>
- [11] Dotazníkový průzkum, ©2012. Výzkumy, knihovna.cz [online]. [cit. 2020-02-13]. Dostupné z: <http://vyzkumy.knihovna.cz/ucebnice/dotaznikovy-pruzkum>
- [12] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C. H. Beck, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [13] FIALOVÁ, Eva a Helena SKÁLOVÁ, 2010. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [14] HÁJKOVÁ, Michaela, 2019. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C. H. Beck, 144 s. Právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.
- [15] HNILICA, Karel, 2010. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*. Praha: Karolinum, 207 s. Acta Universitatis Carolinae. Philosophica et Historica. Monographia. ISBN 978-80-246-1776-3.
- [16] HOLMAN, Robert, 2016. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-278-6.
- [17] Inspektorát bezpečnosti práce – co řeší, jaké má pravomoci, kompetence, a jak podat stížnost nebo podnět ke kontrole?, ©2020b. BOZP.cz, Bezpečnost práce [online]. [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/inspektorat-bezpecnosti-prace-co-resi/>
- [18] JANDOUREK, Jan, 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 285 s. ISBN 80-7178-535-0.
- [19] Jasanská & Co, 2012. Mějte jasno: co je a není diskriminace při náboru. In: *Jobs.cz* [online]. 30. 7. 2012 [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/diskriminace-ve-vyberovem-rizeni/>
- [20] KADERÁBKOVÁ, Anna, 2003. *Základy makroekonomické analýzy: růst, konkurenceschopnost, rovnováha*. Praha: Linde, 175 s. ISBN 80-86131-36-X.

- [21] KOHOUTEK, Rudolf, 2010a. Dotazník jako průzkumná a výzkumná metoda. In: *Psychologie v teorii a praxi* [online]. 10. 2. 2010 [cit. 2020-02-13]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1002/dotaznik-jako-pruzkumna-metoda>
- [22] KOHOUTEK, Rudolf, 2010b. Rozhovor, jeho druhy a požadavky na tazatele. In: *Psychologie v teorii a praxi* [online]. 11. 2. 2010 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1002/rozhovor-jeho-druhy-a-pozadavky-na-tazatele>
- [23] KOZÁK, Kryštof a Kateřina KOZÁKOVÁ, 2006. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*. Praha: Multikulturní centrum Praha, s. 13-18. Kapitola II. Výjimky z principu rovného zacházení ve veřejné správě. ISBN 80-239-7825-X.
- [24] KUCHAR, Pavel a Ladislav VASKA, 2013. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 206 s. ISBN 978-80-7414-674-9.
- [25] MANGER, Christian, 2014. *Journal of Population Economics*. *Endogenous age discrimination* [online]. Springer, vol. 27, s. 1087-1106 [cit. 2019-12-05]. ISSN 09331433. Dostupné z: <https://search.proquest.com/docview/1548384395?pq-origsite=summon>
- [26] MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [27] *Metody získávání dat*, ©2010. Fakulta tělesné výchovy a sportu, Univerzita Karlova [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <http://web.ftvs.cuni.cz/hendl/metodologie/metodysberdat.htm#Sekundarnidata>
- [28] NEŠČÁKOVÁ, Libuše, 2014. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada, 296 s. ISBN 978-80-247-5124-5.
- [29] NEUMARK, David, 2018. *Journal of Economic Literature*. *Experimental research on labor market discrimination* [online]. Amer Economic Assoc, vol. 56, s. 799-866 [cit. 2019-12-05]. ISSN 00220515. Dostupné z: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jel.20161309>
- [30] NOVÁKOVÁ, Jolana, 2002. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, s. 25-35. Kapitola III. Postup

vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. ISBN 80-86436-11-X.

- [31] O mediaci, ©2018. Česká advokátní komora [online]. [cit. 2020-02-12]. Dostupné z: <https://www.cak.cz/pro-verejnost/mediace/omediaci/>
- [32] O nás, ©2010. Pro bono aliance [online]. [cit. 2020-02-12]. Dostupné z: <http://www.probonoaliance.cz/cz/o-nas/poslani-a-cile>
- [33] O Úřadu práce, ©2020. Úřad práce ČR [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- [34] PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
- [35] POKORNÁ, Andrea, 2010. *Komunikace se seniory*. Praha: Grada Publishing, 158 s. Sestra. ISBN 978-80-247-3271-8.
- [36] Roční zprávy, ©2020b. Státní úřad inspekce práce [online]. [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>
- [37] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, 2010. *Economics*. 19th edition. New York: McGraw-Hill Education, 715 s. ISBN 978-00-712-6383-2.
- [38] SLAMĚNÍK, Ivan a Jozef VÝROST, 2001. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada, 260 s. ISBN 80-247-0042-5.
- [39] SUIP, ©2020a. BOZP.cz, Bezpečnost práce [online]. [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/suip/>
- [40] ŠTANGOVÁ, Věra, 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- [41] ŠTEFKO, Martin, 2014. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. Praha: Nakladatelství Academia, 15 s. ISBN 978-80-87439-26-5.
- [42] ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, 2006a. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*. Praha: Multikulturní centrum Praha, s. 7-12. Kapitola I. Co je to diskriminace? ISBN 80-239-7825-X.
- [43] ŠVARCOVÁ, Iva, 2005. *Základy pedagogiky pro učitelské studium*. 1. vyd. Vysoká škola chemicko-technologická v Praze, 291 s. ISBN 80-7080-573-0.

- [44] TOŠNEROVÁ, Tamara, 2002. *Ageismus: Průvodce stereotypy a mýty o stáří*. Praha: Ústav lékařské etiky UK, 45 s. ISBN 80-238-9506-0.
- [45] Trh práce, ©2000–2019. Miraslebl, Personal web [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n111-trh-prace.php>
- [46] VIDOVIČOVÁ, Lucie, 2008. *Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 233 s. EDIS: Ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. ISBN 978-80-210-4627-6.
- [47] VOJTÍŠEK, Petr, 2012. Dotazníkové šetření (survey). In: *Výzkumné metody. Metody a techniky výzkumu a jejich aplikace v absolventských pracích vyšších odborných škol*. [online]. [cit. 2020-02-13]. Dostupné z: [http://skoly.praha.eu/files/=84121/Skripta+++V%C3%BDzkumn%C3%A9\\_metody.pdf](http://skoly.praha.eu/files/=84121/Skripta+++V%C3%BDzkumn%C3%A9_metody.pdf)
- [48] Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2018, ©2019. Ombudsman, veřejný ochránce práv [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní\\_zpravy/2018-DIS-vyrocní-zprava.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/2018-DIS-vyrocní-zprava.pdf)
- [49] Základní údaje, ©2020a. Státní úřad inspekce práce [online]. [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>
- [50] 10 let ombudsmana jako národního orgánu pro rovné zacházení, ©2020b. Ombudsman, veřejný ochránce práv [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/zpravy\\_pro\\_poslaneckou\\_snmovnu/Ctvrtletky/2019/2019-IV-Q-Equality-Body.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snmovnu/Ctvrtletky/2019/2019-IV-Q-Equality-Body.pdf)
- [51] 22 % K ROVNOSTI, ©2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/22-k-rovnosti>

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- ILO International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
- OP Operační program
- SÚIP Státní úřad inspekce práce
- OIP Oblastní inspektorát práce

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obr. 1 – Křivka nabídky práce (Holman, 2016, s. 268) .....</i>	13
<i>Obr. 2 – Křivka poptávky po práci (Bachanová, Musil a Vystavělová, 2005, s. 57).....</i>	14
<i>Graf 1 Výskyt diskriminace na trhu práce (vlastní zpracování) .....</i>	41
<i>Graf 2 Nejčastější důvody diskriminace na trhu práce (vlastní zpracování) .....</i>	41
<i>Graf 3 Setkání s diskriminací na trhu práce (vlastní zpracování).....</i>	42
<i>Graf 4 Fáze, kdy došlo k diskriminaci (vlastní zpracování) .....</i>	43
<i>Graf 5 Iniciátor diskriminačního jednání (vlastní zpracování) .....</i>	44
<i>Graf 6 Důvod diskriminace (vlastní zpracování) .....</i>	45
<i>Graf 7 Nejčastější důvody diskriminace (vlastní zpracování) .....</i>	48
<i>Graf 8 Informovanost o diskriminaci (vlastní zpracování) .....</i>	49
<i>Graf 9 Obrana proti diskriminaci (vlastní zpracování).....</i>	49
<i>Graf 10 Možnosti obrany proti diskriminaci (vlastní zpracování) .....</i>	50
<i>Graf 11 Pomoc státu proti diskriminaci (vlastní zpracování) .....</i>	52
<i>Graf 12 Pohlaví respondentů (vlastní zpracování).....</i>	56
<i>Graf 13 Věk respondentů (vlastní zpracování) .....</i>	56
<i>Graf 14 Vzdělání respondentů (vlastní zpracování) .....</i>	57
<i>Graf 15 Momentální stav respondentů (vlastní zpracování) .....</i>	58
<i>Graf 16 Počty podnětů diskriminace podle oblastí (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2020b).....</i>	66
<i>Graf 17 Počty stížností v oblasti práce a zaměstnávání v letech 2009–2018 (Ombudsman, veřejný ochránce práv, ©2019).....</i>	67
<i>Graf 18 Počet podnětů ke kontrole v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace (Státní úřad inspekce práce, ©2020b) .....</i>	69

**SEZNAM TABULEK**

<i>Tab. 1 Analýza rizik projektu (vlastní zpracování)</i> .....	77
<i>Tab. 2 Osobní náklady (vlastní zpracování)</i> .....	79
<i>Tab. 3 Náklady na zařízení a vybavení (vlastní zpracování)</i> .....	79



## SEZNAM PŘÍLOH

P I Dotazník

P II Rozhovor – Úřad práce

P III Rozhovor – Veřejný ochránce práv

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Michaela Egermajerová a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor Veřejná správa a regionální rozvoj.

Ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku k mé diplomové práci na téma „Řešení diskriminace na trhu práce v České republice“. Výsledky dotazníku jsou zcela **anonymní** a budou použity výhradně pro účely mé diplomové práce, proto Vás prosím o pravdivé odpovědi.

Předem děkuji za Vaši ochotu a Váš čas.

Michaela Egermajerová

### 1. Myslíte si, že se diskriminace na trhu práce objevuje často?

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Ne

### 2. Jaké jsou podle Vás nejčastější důvody diskriminace na trhu práce? (možnost vybrat více odpovědí)

- a. Věk
- b. Pohlaví
- c. Zdravotní stav
- d. Vzhled
- e. Sexuální orientace
- f. Náboženství
- g. Politická orientace
- h. Rasový či etnický původ
- i. Národnost
- j. Kvalifikace
- k. Zkušenosti
- l. Jiné

### 3. Už jste se někdy setkal/a s diskriminací na trhu práce?

- a. Ano
- b. Ne

### 4. V jaké fázi pracovního procesu došlo k diskriminaci?

- a. Pracovní pohovor
- b. V průběhu pracovního poměru

- c. Při rozvázání pracovního poměru
- d. Jiná

**5. Kdo byl iniciátorem diskriminačního jednání?**

- a. Zaměstnavatel
- b. Vedoucí zaměstnanec
- c. Spolupracovníci
- d. Úřad práce
- e. Jiný subjekt

**6. V čem konkrétně diskriminace spočívala? (otevřená otázka)**

**7. Seřad'te uvedené druhy diskriminace podle toho, co myslíte, že se na trhu práce vyskytuje nejčastěji (1–nejčastější důvod, 5–nejméně časté)**

- a. Pohlaví
- b. Věk 50+
- c. Žena s dítětem
- d. Absolventi bez praxe
- e. Etnický či národnostní původ

**8. Myslíte, že je veřejnost dostatečně informovaná o problému týkající se znevýhodnění osob na trhu práce?**

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Ne

**9. Víte, jak se můžete bránit, pokud se stanete obětí diskriminace na trhu práce?**

- a. Ano, vím, jak se mohu bránit.
- b. Ne, nevím, jak se mohu bránit.

**10. Jakým způsobem se tedy můžete bránit? (otevřená otázka)**

**11. Jakým způsobem by podle Vás měl stát řešit diskriminaci na trhu práce? (otevřená otázka)**

**12. Jaké je Vaše pohlaví?**

- a. Muž
- b. Žena

**13. Do jaké věkové kategorie patříte?**

- a. do 20 let
- b. 21–35 let
- c. 36–50 let
- d. 51 let a více

**14. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a. Základní škola
- b. Střední škola (výuční list)
- c. Střední škola (maturita)
- d. Vyšší odborná škola
- e. Vysoká škola

**15. Jaký je Váš momentální stav?**

- a. Student
- b. Pracující
- c. Nezaměstnaný/á
- d. Mateřská (rodičovská) dovolená
- e. Penze
- f. Jiný

Děkuji za Vaši ochotu a čas, který jste strávil/a vyplňováním dotazníku.

## **PŘÍLOHA P II: ROZHOVOR – ÚŘAD PRÁCE**

Individuální rozhovor s otevřenými otázkami. Respondentům byly otázky poskytnuty prostřednictvím elektronické pošty.

Představení tazatele, seznámení s účelem rozhovoru, domluva ohledně uveřejnění získaných informací v diplomové práci a krátké seznámení s jejím tématem.

- 1. Jaké jsou nejrizikovější skupiny z pohledu diskriminace na trhu práce a proč?**
- 2. Setkáváte se často s diskriminací na trhu práce?**
- 3. Roste počet případů, kdy dochází k diskriminaci, nebo se jejich počet naopak snižuje? Čím je to způsobeno?**
- 4. Poskytuje Úřad práce pomoc osobám, které byly diskriminovány na trhu práce?**
- 5. Jakým způsobem můžete pomoci těm, kteří oznámí diskriminaci?**
- 6. Jak se mohou oběti diskriminace bránit?**
- 7. Mají nezaměstnaní v současné době problém najít si práci, aniž by se potýkali s diskriminací?**
- 8. Ve které fázi pracovního procesu nejčastěji dochází k diskriminaci na trhu práce (pracovní pohovor, v průběhu pracovního poměru, při rozvázání pracovního poměru atd.)?**
- 9. Můžete uvést konkrétní případy, ve kterých došlo za poslední dobu k diskriminaci?**
- 10. Na základě čeho nejčastěji vzniká diskriminace (pohlaví, věk, zdravotní stav, národnostní menšina atd.)?**
- 11. Co Váš Úřad dělá pro to, aby se snížila diskriminace na trhu práce?**

Poděkování za čas a ochotu se na diplomové práci podílet. Rozloučení.

## **PŘÍLOHA P III: ROZHOVOR – VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV**

Individuální rozhovor s otevřenými otázkami. Respondentům byly otázky poskytnuty prostřednictvím elektronické pošty.

Představení tazatele, seznámení s účelem rozhovoru, domluva ohledně uveřejnění získaných informací v diplomové práci a krátké seznámení s jejím tématem.

- 1. Jaké jsou nejrizikovější skupiny z pohledu diskriminace na trhu práce a proč?**
- 2. Ve které fázi pracovního procesu nejčastěji dochází k diskriminaci (pracovní pohovor, v průběhu pracovního poměru, při rozvázání pracovního poměru atd.)?**
- 3. Na základě čeho nejčastěji vzniká diskriminace (pohlaví, věk, zdravotní stav, národnostní menšina atd.)?**
- 4. Obrací se na Vás mnoho lidí se stížnostmi ohledně diskriminace na trhu práce? Kolik stížností bylo v roce 2019?**
- 5. V kolika případech jste v roce 2019 zjistili, že se skutečně jedná o diskriminaci? O jaké druhy diskriminace se konkrétně jednalo?**
- 6. Roste počet případů, kdy dochází k diskriminaci, nebo se jejich počet naopak snižuje? Čím je to způsobeno?**
- 7. Poskytujete pomoc osobám, které byly diskriminovány na trhu práce? Pokud ano, jak konkrétně?**
- 8. Můžete uvést konkrétní případy, ve kterých došlo za poslední dobu k diskriminaci?**
- 9. Snaží se stát řešit diskriminaci na trhu práce dostatečně?**
- 10. Jakým způsobem se mohou oběti diskriminace bránit?**
- 11. Co děláte pro to, aby se snížila diskriminace na trhu práce?**

Poděkování za čas a ochotu se na diplomové práci podílet. Rozloučení.