

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

Diskriminace na trhu práce

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce
doc. PhDr. Martina Urbanová, Ph.D.

Vypracovala:
Bc. Dana Pundová

Praha 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Diskriminace na trhu práce“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.

Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

V Praze dne 23. 11. 2011

Bc. Dana Pundová

Poděkování

Děkuji paní doc. PhDr. Martině Urbanové, Ph.D. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat svému manželovi Jiřímu a své rodině za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce, a které si nesmírně vážím.

Bc. Dana Pundová

OBSAH

Úvod	3
1. Pojem diskriminace a vybrané druhy	5
1.1 Diskriminační důvody a bariéry	8
1.2 Diskriminace na základě pohlaví	10
1.2.1 Gender	11
1.2.2 Genderové role	12
1.2.3 Genderový mainstreaming	13
1.3 Diskriminace na základě věku	14
1.4 Shrnutí	16
2. Diskriminace na trhu práce	17
2.1 Diskriminace na trhu práce sociálně znevýhodněných občanů	19
2.2 Trh práce	20
2.3 Diskriminace na trhu práce na základě věku	22
2.3.1 Diskriminace na trhu práce starších občanů	23
2.3.2 Diskriminace na trhu práce mladých lidí	25
2.4 Diskriminace na trhu práce na základě pohlaví	28
2.4.1 Postavení žen na trhu práce	29
2.4.2 Diskriminace na trhu práce v odměňování žen	31
2.5. Problematika cizinců na trhu práce	32
2.6. Nezaměstnanost	35
2.6.1 Nezaměstnanost a systém podpor	37
2.6.2 Nezaměstnanost a její vliv na důchodové zabezpečení	39
2.7 Úloha sociální pedagogiky při řešení diskriminace na trhu práce	41
2.7.1 Sociální pedagogika v souvislosti s nezaměstnaností	45
2.8 Shrnutí	46

3.	Možnosti obrany proti diskriminaci	48
3.1	Obrana mimo soudní cestou	48
3.2	Řešení sporu soudní cestou	51
3.3	Ochrana proti diskriminaci a současná legislativa ČR	53
3.4	Antidiskriminační zákon	59
3.5	Legislativa EU	62
3.5.1	Evropské právní dokumenty	62
3.5.2	Právo EU	63
3.5.3	Postavení evropských soudů	67
3.5.4	Práva občana EU	67
3.5.5	Právo sociálního zabezpečení v rámci EU	69
3.6	Shrnutí	70
4.	Empirická část	71
4.1	Případy diskriminace na trhu práce judikatury EU	71
4.2	Kauzy českých soudů	73
4.3	Případy řešené v rámci sociálního zabezpečení	75
4.4	Shrnutí	80
4.5	Sociologický průzkum na téma „Diskriminace na trhu práce“	81
4.5.1	Analýza dat	87
4.5.2	Interpretace výsledků	87
4.6	Shrnutí výsledků a doporučení pro praxi	98
	Závěr	101
	Resumé	103
	Anotace	105
	Seznam použité literatury	107
	Seznam zkratk	114
	Seznam příloh	114
	Přílohy	115

Úvod

Diplomová práce se zabývá problematikou diskriminace na trhu práce. Na toto téma bylo napsáno již mnoho odborných publikací, a přesto je stále více a více aktuální. Dnešní uspěchaný svět dává prostor pro vznik mnoha druhů diskriminace. V současné společnosti jsou různé rozdíly součástí našeho života, a právě tyto rozdíly přímo nabádají k nějaké kategorizaci, až k tzv. škatulkování. Ovšem pokud se snažíme cokoli zařazovat a rozlišovat, je třeba mít na vědomí, že to už je jen krůček ke stereotypizaci a předsudkům, ale hlavně k diskriminaci.

S diskriminací se setkáváme v každodenním životě, ale ne každý má schopnosti a možnosti jí čelit a účelně se bránit. Tento nežádoucí sociální jev se týká široké populace a k nerovnému přístupu dochází mezi muži a ženami, ale především jsou diskriminováni lidé sociálně znevýhodnění (postižení, cizinci, ženy s malými dětmi, staří lidé atd.). Touto problematikou je třeba se podrobněji zabývat, neboť právě tyto nejslabší sociální skupiny potřebují pomoc nejvíce.

Diskriminace na trhu práce je v současné moderní společnosti nepřijatelná nejen z hlediska lidsko-právního, ale i z hlediska plnohodnotného využití lidského kapitálu na trhu práce. V současnosti se situace na trhu práce stále mění a s ní i nabídka a poptávka po lidské práci. Trh práce je ovlivněn technickým pokrokem, modernizací a stále se objevují nové faktory, které způsobují narůstající nezaměstnanost a znevýhodňování určité skupiny lidí na trhu práce.

Otázka diskriminace na trhu práce je pro Českou republiku velmi živým tématem. Rozhodně bychom neměli být k tomuto zápornému jevu nevšímaví, a proto byl zvolen problém diskriminace na trhu práce za téma diplomové práce. Cílem diplomové práce je zjistit, jaký mají občané názor na diskriminaci na trhu práce, zda jí považují za reálný problém, nebo zda o existenci daného pojmu pochybují a považují jej za mýtus. Dále je třeba prověřit všeobecné právní povědomí týkající se problematiky diskriminace na trhu práce. Cílem práce je také zjistit, zda k diskriminaci na trhu práce dochází více z důvodu věku či pohlaví a v této souvislosti zda jsou na trhu práce více diskriminované ženy nežli muži, a zda má na případnou diskriminaci žen vliv jejich národnost. Vzhledem k tomu, že pracuji na České správě sociálního zabezpečení na Odboru vyřizování důchodových dávek, je jedním z cílů práce prošetřit, jak velký vliv má diskriminace na trhu práce na

rozhodování o důchodových dávkách. Ověřit nebo vyvrátit domněnku, že diskriminace žen na trhu práce zásadně ovlivňuje výši důchodu a posouzení nároku na důchodovou dávku.

V této problematice považuji za prioritní dostatečné právní povědomí, a proto je snahou této práce nastítnit právní prostředky na ochranu před diskriminací, tj. legislativu České republiky a v Evropské unie, a také představit antidiskriminační zákon č. 198, který 1. září 2009 nabyl účinnosti. V neposlední řadě se pokusím poukázat na možnosti obrany proti diskriminaci mimosoudní cestou.

Aby byla pomoc diskriminovaným občanům kvalitní a účelná, mělo by být v popředí zájmu školení a vzdělávání dostatečného množství pracovníků zaměstnaných v sociální sféře. Proto se ve své práci také věnuji možnostem sociální pedagogiky se zaměřením na úkol sociálního pedagoga přispět k informovanosti o možnostech účinné obrany proti diskriminaci na trhu práce po právní i psychické stránce. Musíme si uvědomit, že nejefektivnější v boji proti nežádoucím společenským jevům, kterým diskriminace na trhu práce bezesporu je, jsou právní normy a ekonomické tresty, které by měli zároveň i napomoci k apelování na naše hodnoty a svědomí.

Hlavní výzkumnou otázkou diplomové práce je, zda jsou na trhu práce více znevýhodňované ženy než muži a v této souvislosti, že to jsou převážně ženy - cizinky. Další výzkumná otázka spočívá v předpokladu, že jsou na trhu práce nejvíce znevýhodňované ženy ve věku 25 -35 let s malými dětmi. Také se domnívám, že jsou v současnosti v souvislosti s věkem více diskriminovaní na trhu práce mladí lidé bez praxe. V souvislosti s věkem je stanovena následující výzkumná otázka, že kategorie občanů v předdůchodovém věku je diskriminací na trhu práce velmi postižena. Předpokládám, že jsou občané o možnosti obrany proti diskriminaci nedostatečně informovaní. Myslím si, že má diskriminace na trhu práce podstatný vliv na důchodové nároky občanů. Dále se domnívám, že budou občané považovat současnou legislativu za dostatečnou.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř částí. První kapitola seznamuje s pojmem diskriminace, druhá kapitola je zaměřena teoreticky na diskriminaci na trhu práce. Ve třetí kapitole je poukazováno na možnost obrany proti diskriminaci mimosoudní cestou, dále jsou zde uvedeny platné české právní předpisy, legislativa Evropské unie a antidiskriminační zákon. Čtvrtá kapitola je věnována sociologickému výzkumu týkajícímu se problému diskriminace na trhu práce a jejímu celkovému zhodnocení. V závěru diplomové práce jsou zodpovězeny stanovené výzkumné otázky.

1. Pojem diskriminace a vybrané druhy

Termín **diskriminace** je poměrně nový a lze jej chápat značně rozdílně. Mnohdy je jeho užívání matoucí a neoprávněné. Lidé tento výraz někdy nesprávně používají v souvislosti se svými běžnými osobními problémy a ani si neuvědomují správnou podstatu tohoto sociálního fenoménu.

„Pojem diskriminace, který lze jako původně latinský termín přeložit jako rozlišování, rozdílný nebo jiný přístup k jedné osobě nebo skupině či celku.“¹ Dalo by se říct, že to je novodobý pojem, protože v naší společnosti se začal hojně užívat až v době listopadové revoluce. To, že občané v období socialismu slovo diskriminace neznali, lze snad vysvětlit i tím, že občané byli udržováni v nevědomosti. Také jim bylo podstrkáváno, že jsou si všichni rovni, a pokud by přeci jen něco naznačovalo nebo směřovalo k nějakému nežádoucímu jevu např. k diskriminaci na trhu práce, tak se tento jev držel tzv. pod pokličkou, protože oficiálně nezaměstnanost neexistovala a pro občany to bylo tabu.

K diskriminaci dochází z různých důvodů a motivací. Bohužel diskriminaci je velmi těžké zkoumat a také dokázat. Je to logické, protože ti, kdo se diskriminačního jednání dopouští nebo se již dopustili, se snaží samozřejmě své činy utajit, zamaskovat, prostě zabránit jejich odhalení.

„Diskriminace je jednání v neprospěch někoho založené na předsudku, zejména co se týče rasy, barvy pleti či pohlaví.“² Dále se diskriminací se rozumí nerovné chování vůči jednotlivcům na základě jejich příslušnosti k určité sociální kategorii, případně zvýhodňování či znevýhodňování celé sociální kategorie.

Diskriminaci můžeme rozdělit na **negativní** i **pozitivní**. Zatímco negativní neboli záporná znevýhodňuje jednotlivce nebo celé kategorie, diskriminaci pozitivní jednotlivce nebo celé kategorie zvýhodňuje. Antidiskriminační právo Evropské unie vymezuje tyto druhy diskriminace:

1. přímá diskriminace
2. nepřímá diskriminace
3. obtěžování
4. sexuální obtěžování
5. pokyn k diskriminaci

¹ Pláničková, Z., a kol. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. ICOS Český Krumlov: 2008. ISBN: 978-80-254-2364-6, s. 6

² Český helsinský výbor. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR. Praha: Český helsinský výbor 2002. ISBN: 80-86436-11-X, s. 7

6. navádění k diskriminaci
7. pronásledování

V případech, kdy se s jedincem či skupinou zachází zjevně odlišně, ačkoli by tomu tak být nemělo vzhledem k právní úpravě a dochází tak k rozlišování na základě určitého právem zakázaného kritéria, pak se jedná o tzv. **přímou diskriminaci**.³

Nepřímou diskriminaci lze charakterizovat jako stav, kdy zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví.⁴ Nepřímou diskriminaci je ale možné na rozdíl od diskriminace přímé ospravedlnit cílem, pokud jsou prostředky k dosažení uvedeného cíle přiměřené a nezbytné.

Obtěžování a pronásledování je považováno za jistý druh diskriminace. „Zmíněným pojmem se míní nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.“⁵ Má-li obtěžování sexuální podtext, v takovém případě se jedná o **sexuální obtěžování**.

Nesmíme také zapomenout na to, že druhem diskriminace je také **pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci**.

Mezi diskriminační pojmy můžeme také zařadit ageismus:

„**Ageismus** je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku, a nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě – generaci.“⁶

Ageismus lze chápat jako sociální proces, přes který negativní představy a postoje ke starším lidem (založené pouze na charakteristikách vyššího věku), mají za následek diskriminaci. Zdrojem ageismu je věková segregace, jež je reálné či symbolické oddělení věkových skupin ve společnosti.

Diskriminace může být někdy založena pouze na osobních sympatiích a antipatiích určité osoby. V realitě se často objevují případy, kdy dochází k diskriminaci z více důvodů

³ Pláničková, Z., a kol. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. ICOS Český Krumlov: 2008. ISBN: 978-80-254-2364-6, s. 6

⁴ Čl.2 odst.2 směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15.prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

⁵ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck 2007. ISBN: 978-80-7179-584-1, s. 149

⁶ Vidovičová, L. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity 2008. ISBN: 978-80-210-4627-6, s. 9

najednou např. genderová a věková, ale bohužel i u takových případů se velmi těžko hledá důkazní materiál. To i přesto, že se jedná o mnohonásobnou diskriminaci.

V praxi je to, co se pokládá za diskriminaci, výsledkem současných vlivů racionálního rozhodování, implicitních teorií osobnosti, kategorizace, stereotypů, postojů a sociálních norem. „**Sociální normy** související s diskriminací jsou pravidla, která nám říkají, jak je běžné se v určitém kontextu k příslušníkům určité sociální kategorie chovat (deskriptivní normy), popřípadě jak bychom se k nim měli nebo neměli chovat (injunktivní normy).“⁷

Bohužel stále dochází k laickým omylům a jsou za diskriminační situace označovány i ty, které tímto pojmem označit nelze, protože jsou zákonem stanoveny jako výjimky apod. Ne tedy každé rozdílné zacházení je diskriminací, jsou případy, které zákon za rozdílné zacházení nepovažuje. Například se jedná o podmínku minimálního věku či praxe pro výkon určitého zaměstnání. Samozřejmě sem patří i ochrana žen z důvodu těhotenství nebo ochrana zdravotně postižených. Mezi tyto případy můžeme také zařadit stanovení důchodového věku pro muže a ženy.⁸ Diskriminací není ani omezení pro práci z povahy vykonávané práce.

V rámci rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání se rovněž za diskriminaci nepovažují zákonem stanovená opatření, jejich cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v zákoně.⁹

Otázka rovné příležitosti mužů a žen se od druhé poloviny dvacátého století stala jedním z neaktuálnějších celosvětových témat. V praxi je realizována řada přístupů a strategií, které přispívají k genderové rovnosti.

Pozitivní opatření se nepovažuje za diskriminaci, protože je to opatření, které je cíleně zaměřené na určitou skupinu a jejím cílem je diskriminaci předcházet.

Diskriminace však patří k velmi rozšířeným jevům, které mají závažné důsledky pro kvalitu životů členů jednotlivých diskriminovaných skupin. Musíme si především uvědomit, že nestačí jen označit tyto jevy za něco špatného, nechtěného a svádět vinu na ostatní. Je třeba trpělivě a intenzivně pracovat na prevenci a na zmírňování důsledků těchto jevů. Bohužel zatím nic nenasvědčuje tomu, že by bylo možné je odstranit jednou provždy.

⁷ Hnilica, K. Stereotypy, předsudky, diskriminace. Praha: Karolinum 2010. ISBN 978-80-246-1776-3, s. 21

⁸ Bližší informace jsou uvedeny v příloze číslo 8.

⁹ § 4 odst. 4 z.č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnosti v platném znění

1.1 Diskriminační důvody a bariéry

O diskriminaci se může jednat pouze za předpokladu, že je možné srovnat jednání vůči jiné osobě, tedy vůči referenční osobě. Z uvedeného vyplývá, že s obětí diskriminace tedy diskriminující musel zacházet méně výhodně než s jinou osobou. Diskriminační znevýhodnění může být provedeno jen na základě určitých právem stanovených diskriminačních důvodů. Diskriminační důvody byly postupně stanovené v právních předpisech, nejprve tři základní:

- pohlaví,
- rasa – etnický původ,
- náboženství

a dále: jazyk, národnost či příslušnost k národnostní menšině, politické a jiné smýšlení, sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav nebo zdravotní postižení, sexuální orientace, věk, členství v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo v jiných sdruženích, stav manželský nebo rodinný a povinnosti k rodině, státní občanství¹⁰ a další výslovně nezmíněné důvody.

V právu Evropské unie jsou za hlavní diskriminační důvody uváděny následující důvody:

- pohlaví,
- rasa a etnický původ,
- věk,
- zdravotní postižení nebo nepříznivý zdravotní stav,
- sexuální orientace,
- náboženství, víra nebo skutečnost, že osoba je bez vyznání.

Dále budou podrobněji rozvedeny vybrané typy diskriminace a to na základě pohlaví a věku dle výčtu z práva Evropské unie, se kterými se bude dále pracovat. Jsou tedy opomenuty typy diskriminace z důvodu rasy a etnického původu, sexuální orientace, náboženství, víra nebo skutečnost, že osoba je bez vyznání (důvod na základě zdravotního postižení nebo nepříznivého zdravotního stavu je zmiňován v podkapitole 2.1)

¹⁰ Tyto důvody lze nalézt ve výčtech diskriminačních důvodů např. § 49 přestupkového zákona, § 1zákoníku práce.

Genderové odlučování v organizacích na horizontální a vertikální úrovni jsou zapříčiněny celým souborem vnějších bariér. V souvislosti s bariérami přístupu žen do vyšších funkcí byl zaveden pojem *skleněného stropu*. V reálném životě se ženy s touto skutečností setkávají, když mají zájem o postup na nejvyšší pozici. Jedná se o systém neviditelných strukturálních překážek, jejichž existenci si žena začne uvědomovat a prožívat až při přímé snaze překročit určitou hranici. Překážky nebo chceme-li bariéry, které zmíněný skleněný strop představují:

- **Společenské bariéry** – zahrnují příležitosti v přístupu ke vzdělání a zaměstnání, celkovou genderovou strukturu společnosti a zejména genderové stereotypy.
- **Informační bariéry** – se vztahují především ke skutečnosti, že v podnicích ani ve společnosti jako celku nebývá zajišťována dostatečná informovanost o zastoupení žen na řídicích místech. To jednak vytváří zdání bezproblémového stavu, jednak může ženy předem odrazovat od aspirací na manažerskou kariéru.
- **Bariéra odlišnosti** – pracovníci, kteří přijímají nové zaměstnance, si stereotypně spíše vybírají ty uchazeče, kteří se od nich významně neodlišují. Pokud tedy na vyšších pozicích převažují muži, bude si nejvyšší management pravděpodobně vybírat opět muže.
- **Genderové rozdělení pracovního trhu** – ženy, které dosahují řídicích pozic, se uplatňují spíše ve feminizovaných, méně prestižních, anebo finančně výhodných oborech.
- **Existence tzv. old-boys network** – čili sítě neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži pracovními i mimopracovními aktivitami. Vzhledem ke genderové homogenitě i zájmové orientaci těchto skupin a vztahů (např. mužské sporty), bývá pro ženy těžké do nich vstupovat. Zapojení do sítě neformálních vztahů je přitom jedním z rozhodujících předpokladů úspěšné kariéry v podniku.
- **Sexuální obtěžování** – nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které je založeno na sexu a které má vliv zejména na důstojnost a pozici člověka. Ze strany mužů jde často o demonstraci role sexuálního dobyvatele, svůdce a vlastníka kombinovanou s otevřeným podceňováním pracovních schopností žen.
- **Nedostatky v antidiskriminačních zákonech** – legislativní opatření zakazující diskriminaci jsou často vágní, nesystematická a nedisponující dostatečně účinnými sankcemi. V praxi proto může dojít k situaci, že žalovaná strana sice oficiálně soudní spor prohraje, tato prohra se však záhy obrátí v neprospěch žalobkyně.

Trest, který provinilá osoba dostane, je totiž spíše symbolický a neoslábí jeho celkové postavení. Zato žalobkyně má s tímto mnoho práce.¹¹

1.2 Diskriminace na základě pohlaví

„Příroda tomu chtěla, aby ženy byly našimi otrokyněmi...ony jsou naším vlastnictvím, ne my jejich. Patří nám, stejně jako stromy plodící ovoce patří sadaři. Co je to za šílenou myšlenku, požadovat rovnoprávnost pro ženy. Ženy nejsou nic jiného, než stroje na výrobu dětí.“¹² Domnívám se, že s tímto výrokem Napoleona Bonaparte se v dnešní době již nebude nikdo ztotožňovat.

Porušení rovnosti zakotvené právem lze označit za diskriminaci. Porušení či narušení rovnosti je takové jednání či opomenutí, v jehož důsledku je rovnost mezi lidmi narušena. Může docházet k nerespektování rovnosti, nebo nebudou přímo vytvořeny podmínky pro nastolení nebo uplatňování rovnosti. V diskriminaci na základě pohlaví rozlišujeme diskriminaci přímou a nepřímou.

Přímá diskriminace na základě pohlaví je:

- jednání, kdy se s danou osobou zachází hůře na základě jeho nebo její příslušnosti k určitému pohlaví.

Nepřímá diskriminace na základě pohlaví je:

- situace, kdy nejrůznější opatření, která se jeví jako genderově neutrální, ale ve výsledku má negativní dopad pouze na jedno pohlaví.¹³

Diskriminace na základě pohlaví obecně má tři určující znaky, jež lze vyvodit ze směrnic, judikatury i mezinárodního srovnání. Diskriminací je:

- a) jednání,
- b) které znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému,
- c) v souvislosti s pohlavím osoby.

Diskriminace, jakožto porušení povinnosti rovného zacházení stejně jako zákazu diskriminace, je pracovněprávní delikt, ale české pracovní právo diskriminaci nedefinuje.¹⁴

V praxi se často setkáváme, že není dodržována ze strany zaměstnavatelů, rovnost v odměňování žen a mužů. Právo na stejnou odměnu vzniká pouze, pokud pracovník

¹¹ Křížková, A., Pavlica, K. Management generových vztahů. Praha: Nakladatelství Press 2004. ISBN: 80-7261-117-8, s. 92-93

¹² Napoleon Bonaparte in Plesková, K., a kol. Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů. Brno: Nesehnutí Brno 2008. ISBN: 978-80-87217-01-6, s. 8

¹³ Český helsinský výbor. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR. Praha: Český helsinský výbor 2002. ISBN: 80-86436-11-X, s. 7

¹⁴ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium 2007. ISBN 978-80-903786-2-9, s. 77

a pracovnice vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Diskriminačním jednáním je ale i stejné odměňování osob vykonávajících práci rozdílné hodnoty.¹⁵

V České republice je rovnost občanů bez rozdílů pohlaví zaručena Listinou základních práv a svobod, jenž je součástí Ústavy. Rovné příležitosti pro muže a ženy doslovně znamená odstranění všech překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Podstatou teorie rovnosti mužů a žen je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního spokojenosti, což se týká především rovného přístupu ke vzdělání a k zaměstnání. Jako zástupci zaměstnanců mají významné postavení v oblasti ochrany před diskriminací na základě pohlaví odbory. Nejdůležitější a nejpřínosnější je jejich aktivní pomoc zaměstnancům, kteří se cítí být diskriminováni, či možnou diskriminací ohroženi.¹⁶

Bohužel je ale stále diskriminace z hlediska pohlaví nejrozšířenějším druhem, a to v celoevropském měřítku; a ve většině případů jsou nejčastěji diskriminovanou skupinou ženy. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Společnost by si měla uvědomit, že pokud podporujeme rozvoj stejných vlastností u žen a mužů, ale zároveň se snažíme předepisovat jejich vhodné projevy, musí nutně nastat generový konflikt.

1.2.1 Gender

„Jakákoliv nerovnováha ve společenském státu mužů a žen je nevýhodou jak pro všechny jedince, tak pro danou společnost – ponižování jednoho pohlaví nutně plodí nepřátelství a obstrukční chování.“¹⁷

Právní předpisy zakazují diskriminaci na základě pohlaví, ale pojem **gender** je zanedbáván či opomenut. Teorie s daným pojmem v širším smyslu pracuje a má i větší vypovídací hodnotu. V průběhu socializace jedince vzniká gender, který v jejím rámci učí jedince „být mužem či ženou“. „Pojem gender zahrnuje především sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen.“¹⁸ Gender jako sociální konstrukt vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány nejen kulturou, ale i společností a mění se v průběhu let.

¹⁵ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium 2007. ISBN 978-80-903786-2-9, s. 80

¹⁶ Horská, S. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2000, ISBN: 80-85529-83-1, s.27

¹⁷ Meadová, M. in Maříková, H., Věšínová – Kalivodová, E. Společnost žen a mužů z aspektu gender. Praha: Open Society Fund 1999, s. 57

¹⁸ Maříková, H., Věšínová – Kalivodová, E. Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře pořádaného Nadací OSF. Praha: Open Society Fund 1999, s. 10

„Gender je většinou definován sociální situací (manželka = žena, horník = muž), neboli je viditelný jako suma vlastností včetně chování, způsobů řeči, oblečení, výběru témat ke konverzaci atd. Gender je stále vidět, pohlaví ne.“¹⁹

Mnoha lidem nepřipadá nesprávné nerovné rozdělení ženských a mužských rolí. Mýtus přirozenosti rozdílů v postavení mužů a žen vyplývá ze situace, kdy muži představují ve společnosti rozhodující ekonomickou i politickou sílu, zatímco ženy se věnují spíše doplňkovým aktivitám. Tyto aktivity jsou ale neméně důležité a pro ženy je přirozené a v souladu s přírodou vytváření sociálního zázemí a výchova dětí. V této souvislosti bývají mužům automaticky připisovány vlastnosti, odvozované od jejich tzv. přirozené povahy bojovníka a lovce (aktivní, dominantní, silný, racionální, rozhodný) a ženám rysy spojované s mateřstvím a laskavou péčí (pasivní, podřízená, emotivní, empatická). Jde o všeobecně zažitý způsob vnímání světa.²⁰ Nerovnosti mezi muži a ženami ani neodstraňuje ani neřeší formálně stejná možnost spolupodílet se na určitých oblastech společenského života.

1.2.2 Genderové role

„Stereotypy ve vnímání ženské a mužské role jsou u nás zakořeněné hluboko. Proto bude úsilí o zvyšování úrovně informovanosti naší společnosti o rovných šancích potřebné ještě dlouho. Bez extrémního radikalismu, ale za to systematicky a s nesmírnou trpělivostí.“²¹

Genderové role se projevují v různých kulturách rozdílně a můžeme tak spatřit muže a ženu v různých variantách genderových rolí. „Základ vhodné a nezvratné genderové role není přímočarý proces a neprobíhá u obou pohlaví stejně. Výzkum ukazuje, že probíhá složitěji a obtížněji u chlapců než u dívek. To opět zdůrazňuje skutečnost, že pro chlapce je obtížnější vyžrát v muže, protože jsou převážně vychováváni ženami. Genderové role a genderovou identitu si dítě neosvojuje mechanicky od rodiče, ale tím, že se s ním různými způsoby identifikuje.“²² Z hlediska utváření a reprodukce genderových vztahů představuje rodina velmi důležitou a jednu z mála oblastí, v nichž je uplatňování ženských hodnot tolerováno a akceptováno.

¹⁹ Oakleyová, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál 2000. ISBN: 80-7178-403-6, s. 123

²⁰ Křížková, A., Pavlica, K. Management generových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Nakladatelství Press 2004. ISBN: 80-7261-117-8, s. 12

²¹ Citace - PhDr. Geraldiny Palovčíkové CSc. in Lukášová M., a kol. Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s. 2007. ISBN: 978-80-87110-06-5, s. 42

²² Oakleyová, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál 2000. ISBN: 80-7178-403-6, s.135

Cílem by mělo být, aby princip rovnosti mužů a žen ve společnosti bylo samozřejmostí a morální povinností. Aby se tento princip v praxi naplnil, uznala vláda České republiky mezinárodně osvědčené metody k dosažení praktického působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy a jsou využívány zejména:

- **pozitivní opatření** (dočasné cílené zvýhodnění příslušníků diskriminovaného pohlaví v účasti na rozhodujících společenských aktivitách nebo výhodách),
- **genderový mainstreaming** (postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen).²³ Tento pojem je podrobně rozebrán v následující podkapitole.

1.2.3 Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming je specifickou strategií a metodou dosahování rovnosti. Zabývá se otázkou vzniku nerovností v praxi a především prevencí diskriminace. Rovnost podle genderu začala být v zemích EU právně zakotvována již od 60. let dvacátého století, ovšem v praxi to situaci příliš nezměnilo. Od konce 90. let se stává hlavním nástrojem v rámci Evropské unie pro dosahování genderové rovnosti v evropských společnostech a nahrazuje tak dřívější přístup zaměřený více na ekonomické aspekty a účast na trhu práce. I Česká republika uznala tuto metodu jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen. Za jednu z klíčových oblastí je považován generový výzkum a rozvoj studií.²⁴

V genderovém mainstreamingu jde o systematickou integraci priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření. Genderové důsledky veškerých rozhodnutí a změn jsou brány v úvahu již ve stádiu plánování. Dále následuje monitorování a vyhodnocování skutečných dopadů každého opatření na život žen a mužů. Genderový mainstreaming se snaží vyhnout stereotypizaci a zjednodušování mužských a ženských rolí.²⁵

Na základě genderových stereotypů o schopnostech, vlastnostech a rolích mužů a žen funguje i typické rozdělení práce v domácnosti na tzv. ženské a mužské práce,

²³ Český helsinský výbor. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR. Praha: Český helsinský výbor 2002. ISBN: 80-86436-11-X, s. 29

²⁴ Kraťková, D., Motyková, J., Bařtová, J. Rovné příležitosti žen a mužů ve výuce a vědě na vysokých školách a vyšších odborných školách v ČR. Praha: Centrum pro studium vysokého školství 2006. ISBN: 80-86302-40-7, s. 6

²⁵ Křížková, A., Pavlica, K. Management generových vztahů. Praha: Nakladatelství Press 2004. ISBN: 80-7261-117-8, s. 103-104

příčemž práce, které zastávají ženy, jsou považovány za běžné a opakující se aktivity, kdežto muži vykonávají tvořivou, odbornou a nepravdělnou práci. „Genderové stereotypy se takto jeví jako zjednodušené soudy, zakládajících se na různých, vesměs značně zastaralých a neopodstatněných představách, ale především představují jednoznačnou společenskou bariéru a překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti.“²⁶

1.3 Diskriminace na základě věku

Diskriminace na základě věku je dosti specifická, přirozenému stárnutí totiž nelze zabránit. Na životní dráze člověka jsou různé události, které by se daly charakterizovat i věkovým intervalem, např. v jakém věku je optimální, aby dítě zahájilo povinnou školní docházku, v kolika letech přestává být dle zákona jako nezaopatřené dítě²⁷ (periodizací vývoje lidského jedince se dále zabývá vývojová psychologie). Každý věk tedy představuje formu nezměnitelné charakteristiky. Věk představuje připsaný status, který však ve své podstatě není ovlivnitelný úsilím jedince.

Kolik času uplynulo od našeho narození, o tom vypovídá chronologický věk, a tyto „věkové hodiny“ nám všem odbíjí stejně. Chronologický věk je považován za kritérium pro vstup, výstup nebo participaci na sociálních rolích. Důkazem věkové diskriminace je deklarace chronologického věku, a to jako určující hranice v lidském životě. Stárnutí je biologicky podmíněno a podléhá vývojovým změnám, a to v závislosti na čase. Věková diskriminace, neboli ageismus představuje diskriminaci lidí pro jejich stáří. Staří lidé jsou zařazováni do škatulky a dovoluje mladším jedincům vidět starší osoby jako odlišné od nich samých. Koncept stáří je sociálním konstruktem, který se vztahuje k nedefinovatelné skupině lidí, a to bez jasných společných znaků. Blíže se diskriminací na základě věku vztahující se k trhu práce, se zabývá 2. kapitola.

„Úmluva o právech dítěte právě tak jako Principy Spojených národů pro starší osoby ve svém textu odkazují nikoliv na ochranu věku člověka jako takového, ale na ochranu toho věku, který s sebou přináší znevýhodnění a který způsobuje zvláštní zranitelnost svých nositelů. Na jedné straně je to potřeba zvláštní právní ochrany vzhledem k tělesné a duševní nezralosti dítěte, na druhé straně stereotypní náhledy na stáří jako období tělesného a duševního chápání a faktická bezmocnost starých lidí.“²⁸

²⁶ Křížková, A., Pavlica, K. Management generových vztahů. Praha: Nakladatelství Press 2004. ISBN: 80-7261-117-8, s. 76

²⁷ § 20 z.č.155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (podrobná citace je uvedena v příloze č. 1)

²⁸ Boučková, P., a kol. Antidiskriminační zákon. Praha: Nakladatelství C.H.Beck 2010. ISBN: 978-80-7400-315-8, s. 77

Každý věk je spojen s jinými rolemi a vztahují se k němu odlišná očekávání. Specifický přístup k sociálním normám, které představují pravidla pro chování vázané na určitý věk, někteří autorové je označují za tzv. věkové normy.

Sociální význam věku se může pro muže a ženy lišit, každý může využívat jiná časová vodítka, jak měřit pokrok ve svém životě. Důležitost věku jako genderová zkušenost je významnější u mužů, jejichž životy jsou strukturovány chronologickým věkem rigidněji než životy žen. Ženské životy jsou více fluidní, nepředvídatelné a diskontinuální, a to zejména v oblasti vzdělávání a práce.²⁹

Ve většině evropských zemí, včetně České republiky dochází k stárnutí celé populace, a to i stárnutí pracovní síly v důsledku snížením přílivu mladých lidí na trh práce. Dochází tak k poklesu osob v ekonomicky aktivním věku a nedostatku mladých lidí s odbornými znalostmi.

Řešení diskriminace na základě věku není jen v zajištění dodržování dané legislativy, ale také je důležité: „podporovat zvyšování povědomí a změnu kultury mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a širší společností. Diskriminace na základě věku je v evropské kultuře hluboce zakořeněna a vede k řadě stereotypů a postojů k starším lidem, jejich rolím, potřebám a aspiracím. Dosažení změny bude vyžadovat změnu těchto postojů a jejich nahrazení novým kulturním rámcem.“³⁰

„Ministerstvo práce a sociálních věcí si objednalo výzkum veřejného mínění, jehož cílem bylo mimo jiné zjistit, jaké jsou zkušenosti a pohledy obyvatel ČR na diskriminaci. Výzkum provedla pro Ministerstvo práce a sociálních věcí v červnu roku 2005 agentura STEM. Výzkum zjistil, že téměř každý druhý občan ČR ve věku nad 18 let se někdy osobně nebo ve svém okolí setkal s případem diskriminace z důvodu věku, pohlaví, zdravotního stavu, vyznání, národnosti, sexuální orientace apod. Nejčastěji se občané ČR setkávají s diskriminací starších osob a matek s dětmi v zaměstnání.“³¹

²⁹ Vidovičová, L. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity 2008.

ISBN: 978-80-210-4627-6, s. 51

³⁰ Postavení a diskriminace seniorů v ČR. Účelová publikace – neprodejné. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2006. ISBN 80-86878-52-X, s. 39

³¹ Postavení a diskriminace seniorů v ČR. Účelová publikace – neprodejné. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2006. ISBN 80-86878-52-X, s. 133

1.4 Shrnutí

Diskriminace zahrnuje širokou oblast sociálních problémů, které jsou rozděleny na diskriminační typy. Také se dá definovat více pojmy. Pro obyčejného člověka může být těžké s v této oblasti zorientovat. Lidé se na základě nesprávného výkladu mohou dopouštět osudových chyb.

Díky nedostatečné nebo chybné informovanosti, může docházet u veřejnosti až k určité averzi vůči zmiňovanému negativnímu jevu. Ať již věříme existenci diskriminace nebo o ní pochybujeme, nemění to nic na faktu, že se v naší společnosti diskriminace uhnízdila a ztěžuje každodenní život mnoha našim občanům. Proto je i několik druhů diskriminace – na základě pohlaví a věku jsou nejčastěji se vyskytující.

Snaha české společnosti v boji proti diskriminaci by měla být především v napomáhání těm, kteří jsou v daném obranném aktu účastny, a také docílit změny v přístupu k odlišnosti a různorodosti. Všichni bychom se měli snažit o odstranění veřejné netolerance, odstranění předsudků, které vedou právě ke špatnému přístupu a v krajních případech k diskriminaci.

Myslím si, že je naše společnost nedostatečně informována, ale hlavně, že u většiny obyvatel přežívá domněnka, že je diskriminace mýtus. Domnívám se, že je situace zlehčována díky nesprávného pochopení tohoto pojmu a všeobecně zkresleného úsudku.

2. Diskriminace na trhu práce

Zásada nediskriminace je jeden ze základních principů demokratického právního státu. Genderové nerovnosti a diskriminace se projevují také v rámci trhu práce. „Podpora rovných příležitostí žen a mužů je nejenom znakem demokratické společnosti, která reaguje na potřeby všech občanů a občanek, ale i vyspělé firemní kultury, která oceňuje přínos svých zaměstnaných a usiluje o nastavení optimálních podmínek pro jejich pracovní výkon.“³²

Diskriminace na trhu práce je nežádoucí sociální jev a do povědomí široké veřejnosti se začal dostávat až v 90. letech minulého století. Tomuto jevu je potřeba věnovat zvýšenou pozornost, protože navzdory tomu, že postupně vcházely v platnost právní předpisy, které diskriminaci nejen zakazují, ale také postihují. Mezi mnohými zaměstnavateli i zaměstnanci panuje přesvědčení, že v pracovně právních vztazích neplatí obecná, zákonem stanovená pravidla, ale platí pravidla stanovená zaměstnavatelem.

V oblasti trhu práce jsou bohužel diskriminační praktiky častým jevem. Z důvodu nedostatečného právního vědomí nejsou účastníci trhu práce často schopni správně posoudit, kdy se skutečně jedná o diskriminaci. S tím souvisí i skutečnost, že neví, jak v dané věci správně postupovat.

K omezení tohoto nežádoucího jevu je důležité prosadit:

- nediskriminační přístup při přijímání do zaměstnání,
- rovné odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty,
- stejné šance na uplatnění na trhu práce bez ohledu na pohlaví,
- důstojnou penzi, jejíž výše se nebude snižovat o dobu strávenou na rodičovské dovolené,
- odstranění sexuálního obtěžování na pracovišti,
- podporu sladování osobního/rodinného a profesního života.³³

Česká republika před svým vstupem do Evropské unie (dále jen EU) přizpůsobovala a měnila své právo, aby bylo v souladu s právem Evropských společenství, a to i v oblasti ochrany před diskriminací. „EU zdůrazňuje, jak je důležité zvýšit poměr zaměstnanosti ve všech sociálních skupinách, včetně těch, které bývají na trhu práce

³² Jurajda, Š., Kuchařová, V., Machovcová, K., a kol. Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2006. ISBN: 80-86520-12-9, s. 4

³³ Nadace OSF Praha. Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby 2009, s 52

diskriminovány (ženy, hendikepovaní, starší občané). Proto také Lisabonská strategie, program na podporu růstu ekonomiky v širším měřítku, zavazuje členské státy EU v podpoře zvyšování počtu zaměstnaných žen, mužů a lidí kolem 55 let a více.³⁴

Aktivní politika na trhu práce v ČR se zaměřuje zejména na:

- utváření společensky účelných pracovních míst,
- utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací,
- utváření pracovních míst pro odbornou praxi absolventů a pro mladistvé,
- utváření pracovních míst pro uchazeče ZPS (=změněná pracovní schopnost),
- rekvalifikační programy.

„Předpoklad přiměřeného pracovního uplatnění je zakotven i v Evropské sociální chartě, z níž je vyjmuto:

- Každý má právo na vhodné způsoby pomoci při volbě zaměstnání odpovídajícího jeho schopnostem a zájmům.
- Každý má právo na vhodné způsoby přípravy k výkonu zaměstnání.
- Osoby zdravotně postižené mají právo na profesní a sociální readaptaci, bez ohledu na původ a povahu jejich postižení.³⁵

Jistou podobu diskriminace mohou mít i procesy **marginalizace**. Jedná se o úmyslné zatlačení pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných pozic na trhu práce. Tímto jednáním může docházet k odsouvání jedinců na okraj společnosti.

2.1 Diskriminace na trhu práce sociálně znevýhodněných občanů

Mezi ohrožené skupiny na trhu práce bezesporu patří občané se zdravotním a sociálním handicapem. Diskriminace na trhu práce je škodlivá pro každého člověka a přináší sebou vždy nepříznivé důsledky. Působí na horší kvalitu života diskriminovaných

³⁴ Machovcová, K., a kol. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Praha: Gender Studies 2007. ISBN: 978-80-86520-23-0, s. 10

³⁵ Novosad, L., 2003 in Pipeková, J., Vítková, M. Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce. Brno: Paido 2003. ISBN: 80-7315-048-4, s. 44

osob a diskriminační jednání je často spojeno s ponižujícím zážitkem a jež mohou zvláště zdravotně či sociálně znevýhodnění občané považovat za újmu na lidské důstojnosti.

„V době globální společnosti s rozvinutým trhem zboží, výrobků a služeb, kdy sílí tlak na ekonomické fungování tržních mechanismů vytváří řadu zdánlivě ospravedlnitelných forem vyčleňování a odlišného zacházení s různými kategoriemi osob, je požadavek na zákaz jakékoli formy nezákonného zhoršení postavení určité skupiny obyvatel vnímán citlivěji.“³⁶

Ve světě patří mezi nejzávažnější problémy na trhu práce s nejobtížnějším řešením, boj se sociálním vyloučením. Pro člověka s postižením má práce stejný význam jako pro každého jiného, jedná se o způsob obživy, existence. Problém obtížného uplatnění občanů se zdravotním postižením, s nízkou či žádnou kvalifikací není problémem pouze v ČR, ale přesahuje hranice mnoha států.

„V případech sociálně znevýhodněných lidí nabízejí menší firmy důležitou komoditu, a to větší porozumění a vstřícnější sociální prostředí. Velké firmy, které mají zaměstnávání lidí s handicapem v programové náplni, využívají tento fakt jako reklamu. Tím, že zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením se vlastně mimovolně, dostává do kontaktu s novým světem a často chtě-nechtě je tímto světem ovlivněn.“³⁷

Bezesporu to není lehké, a i když mají zaměstnavatelé možnost se obrátit na příslušné organizace ohledně pomoci v oblastech sociálních dovedností³⁸, vyhýbají se zaměstnávání těchto jedinců.

Mezi skupiny nejvíce ohrožené sociálním vyloučením beze sporu patří lidé s mentálním postižením. Přes stále se zdokonalující motivační systémy zůstává dlouhodobá nezaměstnanost osob s postižením značným humanitárním problémem Evropské unie.

„Osoby právně způsobilé starší osmnácti let, které jsou sociálně znevýhodněné či se nacházejí v nepříznivé sociální situaci např. znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu sociální situace, či z důvodu ztráty nebo absence pracovních návyků nebo osoby, které přišly o zaměstnání a mají nízké předpoklady a překážky si zaměstnání opět získat, se dostávají do nepříznivých situací z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti. Změny lze

³⁶ Pláničková, Z., a kol. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. ICOS Český Krumlov: 2008. ISBN: 978-80-254-2364-6, s. 5

³⁷ Kňážko, V., Mandys, J. Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace, nebo ztráty pracovních návyků. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum 2008. ISBN 978-80-87244-02-9, s. 22, 61

³⁸ Mezi sociální dovednosti spadají všechny dovednosti související s mezilidskými vztahy, jako jsou: představení, komunikace, specifika chování a jednání s cílovým zaměstnancem apod.

dosáhnout především sociální integrací, začleněním se na trh práce a poukázáním na realitu každodenního života.³⁹

Vzhledem k danému tématu úzce souvisejícím s trhem práce, bude se následující podkapitola zabývat trhem práce.

2.2 Trh práce

Trh práce je oblast, která v dnešní době poutá pozornost nejen ekonomických odborníků, ale i sociální politiky a dále je trh práce „institucí, která zajišťuje, že ekonomika může disponovat pracovními silami v požadované struktuře, a současně že i pracovní síla má možnost získat prostředky ke své reprodukci.“⁴⁰

Trh práce je trhem primárního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je výjimečný. Na trhu práce totiž nabízí službu člověk jako vlastník výrobního faktoru práce. Stejně jako jiné trhy, jsou trhy práce řízeny silami nabídky a poptávky.⁴¹

Na pracovním trhu nabízejí zaměstnavatelé pracovníkům práci za mzdu. Poptávání jsou schopní zaměstnanci s adekvátními osobnostními předpoklady, schopnostmi, dovednostmi, vlastnostmi a v neposlední řadě také zkušenostmi. Zaměstnavatelé si z aktuální nabídky vybírají samozřejmě pro ně ty nejvýhodnější zaměstnance. Zaměstnavatel porovnává mezi kvalitou produkce a kvalitou svých zaměstnanců, mezi ziskem a schopnostmi a dovednostmi zaměstnanců. Pro zaměstnavatele znamená schopný a zkušený zaměstnanec zisk.

Rozeznáváme trh práce primární a sekundární. „**Primární trh** disponuje s místy, která jsou:

- 1) relativně jistá,
- 2) dobře placená,
- 3) perspektivní,
- 4) dobře ošetřená z hlediska péče o pracovníky, zvyšování kvalifikace, školení apod.,
- 5) s možností pracovního postupu.

³⁹ Kňazko, V. Trénink sociálních dovedností pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum 2008. ISBN 978-80-87244-01-2, s. 5

⁴⁰ Maříková, H., Věšínová – Kalivodová, E. Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře pořádaného Nadací OSF. Praha: Open Society Fund 1999, s. 52

⁴¹ Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. ISBN: 80-86429-16-4, s. 13

Sekundární trh práce disponuje místy s přesně obrácenou charakteristikou. Pracovní místa jsou:

- 1) méně stabilní či přímo nejistá,
- 2) špatně placená,
- 3) ohrožená propouštěním,
- 4) bez možnosti kvalifikačního růstu,
- 5) bez dalších sociálních či platových výhod.⁴²

Pro většinu osob z oblasti sekundárního trhu, je obtížné, až nemožné přejít na primární trh. Žadatelé o pracovní místa jsou dle tzv. teorie fronty řazeny podle jejich potenciálního přínosu (podle jejich mezní produktivity nebo jejich lidského kapitálu). Na sekundárním trhu se tedy pohybují lidé bez dostatečného lidského kapitálu (vzdělání a kvalifikace), ale i diskriminovaní jedinci (kvůli sociálním stereotypům tzv. nespolehliví).

Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Na trh práce má vliv to, jak se chovají jednotlivci, ale také vývoj stavu na ostatních souvisejících trzích. „Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopností pracovat.“⁴³

Pracovní sílu na trhu práce tvoří zaměstnaní, ale i nezaměstnaní lidé.

„Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují. Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa.“⁴⁴

Nezaměstnaní, kteří jsou součástí trhu práce, musí mít svá práva i povinnosti:

- 1) přijmout vhodnou práci,
- 2) samostatně hledat zaměstnání,
- 3) účastnit se programů na trhu práce.

⁴² Maříková, H., Věšínová – Kalivodová, E. Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře pořádaného Nadací OSF. Praha: Open Society Fund 1999, s. 52

⁴³ Buchtová, B. a kol. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 59

⁴⁴ Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. ISBN: 80-86429-16-4, s. 77

„Česká zaměstnanost je charakteristická nízkou flexibilitou pracovní doby. Pružné pracovní režimy se aplikují sporadicky.“⁴⁵ Každý člověk se může svobodně rozhodnout, kolik své práce chce na trhu práce nabídnout. Buď může pracovat a získávat mzdu, za kterou si může kupovat spotřební statky a získávat užitek z jejich spotřeby. Druhou možností je, že se rozhodne nepracovat, mít volný čas a získávat z volného času užitek.

Na trhu práce dochází velmi často k segregaci práce, což v praxi znamená, že v důsledku toho, že se některé povolání zcela zpřístupní ženám, dochází k mylnému dojmu, že to není těžká práce nebo že na ní stačí nižší kvalifikace. Výdělků na dané pozici se začnou snižovat, prestiž práce klesá a s tímto poklesem klesá i sociální status mužů.⁴⁶

2.3 Diskriminace na trhu práce na základě věku

Není lehké definovat hranici věkových skupin. Vymezení hranice stáří chronologickým věkem se postupně vyvíjelo. Československá statistika donedávna užívala vymezení poproduktivního věku pro muže 60 let a pro ženy 55 let. V současné době je ale užívána hranice 65 let pro obě pohlaví. V rámci diskriminace na trhu práce zde bude věnována pozornost věkové kategorii 50+ a mladší generaci 15-30 let a těmito věkovými typy se blíže zabývají subkapitoly následující.

„Již od raného věku pro nás věk představuje významnou sociální, sociálně-strašákační a diferenciacně-diskriminační statkovou charakteristiku.“⁴⁷ Trh práce je věkově rozlišen a věkem je definována i doba participace - od kdy je možné uzavírat pracovní kontrakt a kdy je nutné nebo obvyklé pracovní trh opustit. Ageismus je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti.

Ve skutečnosti neexistuje žádná sociální role, která by neobsahovala nějaký druh věkové hranice. Věk se stává pro jedince důležitou charakteristikou v mezilidských vztazích. Sociální význam věku způsobil, že více než kdy dříve věk ovlivňuje postoje a způsoby chování jedinců k sobě navzájem.

⁴⁵ Vergeinerová, E., a kol. Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2001. ISBN: 80-85529-95-5, s. 168

⁴⁶ Maříková, H., Věšínová – Kalivodová, E. Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře pořádaného Nadací OSF. Praha: Open Society Fund 1999, s. 54

⁴⁷ Vidovičová, L. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity 2008. ISBN: 978-80-210-4627-6, s. 9; Základem sociální stratifikace (rozvrstvení) je nerovné rozdělení vzácných statků, jimiž jsou materiální blahobyt, moc a prestiž; existuje nerovnost mezi jedinci založená např. na pohlaví či věku.

Životní běh je organizován a utvářen kolem zaměstnaneckého systému práce, který ve společnosti převládá a který jej rozřazuje do tří fází:

- příprava na pracovní aktivitu (vzdělávání),
- samotná aktivita (zaměstnání),
- a odpočinek (důchod).⁴⁸

2.3.1 Diskriminace na trhu práce starších občanů

Lidská práva, která jsou formulována ve Všeobecné deklaraci lidských práv, se plně a nezmenšeně vztahují na starší občany. Zde je třeba si uvědomit, že kvalita života není méně důležitá než délka života. Situace starších lidí je dnešním světem nelehká. Na jedné straně je problémem stárnutí populace a na druhé straně prodlužování aktivního - důchodového věku. „Prodlužování ekonomické aktivity vyšších věkových skupin se stal komplexním politickým programem, v Evropských strukturách označovaný jako aktivní stárnutí.“⁴⁹

Velmi specifický je pojem *starší pracovníci*. Statický úzus hovoří o starších osobách od 65 roku věku. V případě starších zaměstnanců bývá hranice stanovena na věk 50 let⁵⁰ pro potřeby vymezení takových uchazečů o zaměstnání, kterým je potřeba věnovat zvýšenou pozornost.

Pokud se zaměříme na uchazeče o zaměstnání, tak má např. Praha velmi nízkou nezaměstnanost, ale zároveň je to region s nejvyšším indexem stáří v ČR, průměrný věk je zde 46 let. Pražané tak čelí věkové diskriminaci, protože osoby ve věku nad 50 let tvoří 30% z celkově evidovaných uchazečů úřadů práce. Většina zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců vychází z předpokladu, že starší lidé jsou méně přizpůsobiví, obtížněji se učí novým věcem a pracují nižším tempem než lidé mladší. Vzhledem k demografickému vývoji ale není možné, aby zaměstnavatelé přehlíželi narůstající skupinu starších osob, které jsou pro ně potenciální zaměstnanci.⁵¹

Občanům starší věkové kategorie by se mělo umožnit, aby se mohli plně podílet na rozvoji společnosti a zapojit se do pracovního procesu. Za největší bariéry pro aktivní stárnutí na pracovním trhu jsou označovány: ageismus v populaci a stereotypizace pojmu

⁴⁸ Vidovičová, L. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity 2008. ISBN: 978-80-210-4627-6, s. 23

⁴⁹ Postavení a diskriminace seniorů v ČR. Účelová publikace – neprodejné. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2006. ISBN 80-86878-52-X, s. 121

⁵⁰ Takto to definuje Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 v § 33, odst. f

⁵¹ Dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik_diskriminace.pdf, [cit. 19. 09. 2011].

senior, vysoká nezaměstnanost, špatná organizace práce a malá flexibilita, nulové investice do lidských zdrojů, nedostatečné celoživotní vzdělávání a neflexibilní odchod do důchodu.

Každý občan by měl mít nárok na důstojný odpočinek po celoživotní aktivní účasti ve společnosti, odchod do důchodu by měl být ovšem dobrovolný. Ne každý, kdo se blíží do důchodového věku, touží po klidu v podobě tzv. nic nedělání. Někteří jedinci chtějí být pracovně aktivní i v důchodovém věku, protože jejich filozofií je, že nepatří ještě do *starého železa*. Ale především občané v předdůchodovém věku mají zájem být do poslední chvíle výdělečně činní nebo chtějí pokračovat ve své kariéře. Bohužel je realita jiná a ne všem je toto umožněno.

Starší občané, kteří jsou diskriminováni na trhu práce z důvodu věku, jsou na základě dlouhodobé nezaměstnanosti jednou z nejvíce ohrožené potenciálně diskriminované skupiny a vykazují některé charakteristiky typické pro osoby sociálně vyloučené. Přitom nám ale „výsledky průzkumů potvrzují jednak značné rozdíly mezi staršími lidmi ve výkonnosti, odpovědnosti a sebekontrolě, jednak přinášejí doklad o tom, že starší lidé mívají velmi dobré výsledky a výkonnost. Také počet absencí je u starších pracovníků ve srovnání s mladšími pracovníky nižší. Z tohoto hlediska je současná pracovní politika krátkozraká, ekonomicky nákladná a sociálně necitlivá. Často nucený odchod do důchodu je diskriminací starších pracovníků na trhu práce.“⁵²

Lidé, kteří jsou propuštěni z práce tři roky před důchodovým věkem, mají možnost uplatnit nárok na předčasný starobní důchod, což umožňuje §31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. „Ovšem nikdo si již neuvědomuje, že propouštění pracovníků a odchod do předčasného důchodu neřeší problém na trhu práce a nezaměstnanost. Pro stát to totiž znamená finanční ztrátu ve vyplacené celoživotní penzi.“⁵³ Zůstává tak stále nezodpovězená otázka, proč starší pracovníci vypadávají ze sítí pracovního trhu, ať již do nezaměstnanosti, invalidity nebo starobního důchodu.

Diskriminace na základě věku je v evropské kultuře hluboce zakořeněna a bohužel vede k řadě stereotypů a postojům k starším lidem. Dosažení změny bude vyžadovat změnu těchto postojů a nahrazení novým kulturním rámcem.

⁵² Buchtová, B. a kol. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 96

⁵³ Buchtová, B. a kol. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 93

2.3.2 Diskriminace na trhu práce mladých lidí

Věková diskriminace je v naší společnosti běžná, a to i přesto, že zmizely vysloveně diskriminační inzeráty. Personální agentury neoficiálně přiznávají, že dostávají od svých klientů požadavky týkající se věku, odbornosti a letité praxe. „Celé 20. století a počátek 21. století představují pro Evropu a vyspělou část světa vůbec období velkých změn na trhu práce, ve strukturách zaměstnanosti a v růstu požadavků na dobře připravené lidské zdroje. Změny, ke kterým na pracovních trzích dochází, se pochopitelně promítají do nároků a požadavků na pracovní sílu a lidské zdroje.“⁵⁴

Mladí lidé většinou ještě před ukončením studia na střední škole přemýšlí o tom, čím by chtěli ve svém životě být, čeho by chtěli dosáhnout. Umět se správně rozhodnout čím být a mít jasnou představu, co v tomto věku dělat, kde a jak hledat práci, je složité. V každém případě však s koncem střední školy odchází pocit jistoty, relativního klidu, zázemí a bezstarostnosti.⁵⁵

Po ukončení přípravy na své budoucí povolání se absolvent chce realizovat a něco dokázat, zúročit to, co se naučil. Když někdo investuje do vzdělání, ať už je tím investorem člověk sám či stát, samozřejmě očekává výnosy z lidského kapitálu. Především je myšleno to, že se investice vrátí v podobě úměrné výše mzdy. Podmínkou je ale získat odpovídající pracovní místo.

Bohužel realita života je taková, že obtížná situace na trhu práce ve větší míře postihuje absolventy škol. Vzdělání mladého člověka se znehodnocuje, pokud z důvodu, že stojí mimo pracovní proces, nemá možnost účastnit se procesu získávání znalostí a zkušeností, a to vede ke ztrátě kvalifikace. „Mladí lidé na trhu práce jsou oproti vyšším věkovým kategoriím znevýhodněni zejména nedostatečnými praktickými zkušenostmi. Tyto zkušenosti jsou bezesporu jednou z klíčových podmínek vyšší uplatnitelnosti mladých lidí na trhu práce, jejich získání je však dlouhodobou záležitostí.“⁵⁶

Jaký druh práce nám nejvíce vyhovuje nebo naopak nevyhovuje, většinou zjistíme až během praxe. V případě, že si nejsme s výběrem budoucího povolání sami jisti nebo nejsme rozhodnutí, můžeme navštívit některou ze vzdělávacích nebo personálních agentur, ve kterých specialisté v oblasti profesního a kariérového poradenství poradí s profesními

⁵⁴ Úlovcová, H., a kol. Uplatnění absolventů škol na trhu práce. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání 2009. ISBN: 978-80-87063-21-7, s. 77

⁵⁵ Hájková, A. Bez praxe nepřijímáme! Dobrý dojem - nejkratší cesta k úspěchu. Praha: Galén 2006. ISBN 80-7262-417-2, s.30

⁵⁶ Vojtěch, J., Festová, J. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků ve středním a vyšším vzdělání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání 2003. ISBN: 80-85118-76-9, s. 22

představami jednotlivce. Ovšem tímto se neřeší, kde doporučenou praxi získat. Mladí lidé díky radě odborníka sice zjistí, co je pro něj nejvhodnější tzv. ušitý na míru, ale žádný specialista už jim neporadí, kde mohou své vlohy realizovat. Dalším krokem je například navštívit personální agenturu.

„S ohledem na neustále se měnící podmínky na pracovním trhu je nezbytné, aby mladí lidé byli v dostatečné míře vybaveni nejenom potřebnými odbornými znalostmi a dovednostmi, ale také takovými obecně využitelnými kompetencemi, které jim umožní pružně reagovat na potřeby konkrétních zaměstnavatelů.“⁵⁷

Zaměstnavatelé nejvíce dbají na tyto oblasti:

- umění jednat s lidmi (což je předpokladem dobrých mezilidských vztahů)
- praktické dovednosti
- znalost praxe.

Zaměstnavatelé nemají zájem o nezaškolené pracovníky a odůvodňují to tím, že nemají k dispozici zaměstnance, který by se mohl plně věnovat „nováčkovi“ po škole a naučit toliko důležité profesní odbornosti. Proto se velmi často v inzerátech objevuje: „...přijmeme zaměstnance, 2-3 roky praxe v oboru nutná...“.

Neustálé neúspěchy na trhu práce a dlouhodobá nezaměstnanost vedou k deformování hodnotové stupnice a to akceptací života ze sociálních dávek a mladý člověk tak může upadnout do *sociální pasti*.⁵⁸

Napomoci při řešení problémů současné společnosti by se měla stát vzdělanější společnost. Jenže v dnešní době to působí jako nouzová strategie, ve které ztrácí vzdělání svojí hodnotu a je vyžadován pouze praktický přínos.

„Kritici upozorňují na to, že vzdělání se tak postupně mění z cíle v pouhý prostředek, a to jak pro jednotlivce, tak také pro společnost.“⁵⁹ Ve společnosti nejprve působila škola jako tzv. *chrám vědění* a byla dostupná jen úzké elitě vyvolených. Vzdělávání bylo chápáno jako jakási cesta za odměnou a zároveň mělo mocenský aspekt. Později mělo vzdělání posloužit jako *výtah*, s jehož pomocí se široká veřejnost dostane na vyšší úroveň v sociální struktuře. To co bylo umožněno dříve jen vybrané elitě, mělo být zpřístupněno velkým skupinám obyvatelstva. Postupně se škola stále více proměňovala v jakousi *pojišťovnu*. Cílem společnosti se tak stává absolvent školy, který je schopný pružně reagovat na požadavky trhu práce.

⁵⁷ Úlovcová, H., a kol. Uplatnění absolventů škol na trhu práce. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání 2009. ISBN: 978-80-87063-21-7, s. 87

⁵⁸ Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. ISBN: 80-86429-16-4, s. 104

⁵⁹ Keller, J., Tvrđý, L. Vzdělaností společnost: chrám, výtah a pojišťovna. Praha: Sociologické nakladatelství 2008. ISBN: 978-80-86429-78-6, s. 65

V současnosti se stále více hovoří o vzniku „společnosti vědění“. Prioritou každého kulturního státu jistě je kvalitní vysokoškolské vzdělávání. V oblasti vzdělávání jsou více než kdy jindy přítomny dva zcela odlišné prvky. *Demokratický*, jež káže potřebu vzdělání pro všechny a *elitářský*, který vyjadřuje potřebu nejvyšší kvality (v oblasti špičkové techniky, vědy a výzkumu apod.).

Ovšem pokud bude vzdělání dosahováno pod tlakem demokratického principu se snahou o zmasovění vzdělání, hrozí nebezpečí, že zůstane jen hrstka špičkových vysokých škol, která bude zajišťovat vysokoškolsky vzdělané odborníky nejvyšší kvality. Zbytek vysokých škol bude představovat *vzdělanostní secondhand*. Důvodem, proč by měla mít společnost zájem o „velkovýrobnu vysokoškoláků“, je názor, že vysokoškolské vzdělání odstraňuje riziko nezaměstnanosti, což by znamenalo pro stát velké úspory v podobě nižších výdajů na sociální dávky v nezaměstnanosti. Součástí těchto úspor by měl být celý lidský zdroj, který by výrazně přispíval nejen k příjmům firem, ale i státní poklady a to především bez žádných výdajů. Pro společnost se tak stává ideálem jedinec, který má svůj vzdělanostní kapitál, který využívá při samostatné podnikání a svůj osobní kapitál se snaží stále zhodnocovat.⁶⁰

Každý jedinec disponuje určitým kapitálem, který uplatňuje v současné společnosti. Jedná se například o *kulturní kapitál*, jež získali potomci vzdělaných rodičů, a který se promítá do jejich studijních výsledků. *Sociální kapitál* zase napomáhá k zlepšení sociální pozice jednotlivcům a skupinám, díky vzájemnému propojení a navázání výhodných kontaktů. Sociální kapitál vystupuje pokaždé v jiné podobě. James Coleman pohlíží na vzdělanostní kontext sociálního kapitálu jako souhrn kapitálu finančního, lidského a sociálního. Sociální kapitál nemá nic společného s vrozeným zvýhodněním, ale vzestup žáků a studentů je výsledkem aktivity rodičů a rodiny. Zatímco podle Pierra Bourdieua sociální kapitál ztvrdzuje existující nerovnosti, neboť popisuje společnost, ve které je vzdělání vnímáno jako součást společenské pozice a je zpřístupněno jen elitě. Koncepce Marka Granovettera ukazuje sociální kapitál v podobě možných náhodných kontaktů a známostí, jež využívají ve větší míře lidé s vyšším vzděláním. Tuto koncepci hájí v kritické návaznosti i Nan Lin.⁶¹ Na základě výše uvedeného otázka, co je v dnešní společnosti vlastně důležitější, studijní výsledky, anebo neformální vztahy a kontakty?

⁶⁰ Keller., J., Tvrđý. L. Vzdělaností společnost: chrám, výtah a pojišťovna. Praha: Sociologické nakladatelství 2008. ISBN: 978-80-86429-78-6, s. 63

⁶¹ Keller., J., Tvrđý. L. Vzdělaností společnost: chrám, výtah a pojišťovna. Praha: Sociologické nakladatelství 2008. ISBN: 978-80-86429-78-6, s. 128-129

Dnešní vize je, že by nás vzdělání mělo pojistit proti nezaměstnanosti, proti chudobě a celkovému sociálnímu poklesu. Realita jiná a vzdělání již nefunguje jako výtah, který by absolventům škol zajistil jistotu zaměstnání, natož adekvátního finančního ohodnocení. S rostoucím počtem vysokoškoláků přestává vysokoškolský diplom působit jako pojistka proti nezaměstnanosti. Také řada sociologů se domnívá, že další vzdělávání prohlubuje nerovnosti, protože z něj profitují více muži jak ženy a mladší více jak starší.

V současnosti lze společnost rozdělit do skupin tří světů, které se od sebe rychle vzdalují a žijí v nerovných podmínkách. Zobrazují se nám tak společnosti, jež se mění takovým způsobem, že pro velkou část lidí v ní není uplatnění. Dochází k procesu *dekonverze*, kdy mnozí lidé jsou pro společnost zcela nepotřební, protože nebudou splňovat současná kritéria a nebudou tak mít tak žádnou kupní cenu na trhu práce. Citelným důsledkem demokratizace vzdělání je pokles jeho váhy.

Může dojít k tomu, že se stane nutností si pořídit vysokoškolský diplom, jenom aby člověk mohl doufat, že sežene nějaké zaměstnání třeba s nízkým platem, na rozdíl od méně vzdělaných jedinců, kteří budou bez šance na jakoukoliv práci. Naskytá se tak hrozba nového sociálního rizika – tzv. *pracující chudoba*, jež představuje situaci, když člověk, i když má práci, nachází se v chudobě, protože odměna za práci nestačí na pokrytí nákladů na bydlení a je tak odkázaný na sociální dávky.⁶²

2.4 Diskriminace na trhu práce na základě pohlaví

Pozice mužů a žen na trhu práce je historicky odlišná. Na rozdíl od tradičního modelu, kdy žena zastávala pouze roli pečovatelky o rodinu a domácnost a muž vydělával peníze svou účastí na trhu práce, dnes již ženy vstupují na trh práce a aspirují na podobné pracovní a společenské uplatnění jako muži. „Ženy si svou pozici na formálním trhu práce musely a musí budovat, protože pro ně nebyla a stále není v plné míře automatická.“⁶³ Přesto vše nasvědčuje tomu, že vzrůstající účast žen na trhu práce bude dále pokračovat a počet žen zapojených do placené práce na pracovním trhu se postupně přiblíží počtu mužů.

Jedním z indikátorů nerovnosti žen a mužů na pracovním trhu je jeho genderová segregace. Genderová segregace na trhu práce se projevuje jak horizontálně, tj. ženy jsou zaměstnávány v sektorech, kde již převážnou většinu zaměstnaných tvoří ženy, tak

⁶² Keller., J. Tři sociální světy. Praha: Sociologické nakladatelství 2010. ISBN: 978-80-7419-031-5, s.146

⁶³ Sirovátko, T., a kol. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno, Boskovice: Albert 2006. ISBN: 80-7326-104-9, s. 168

vertikálně, tj. kariérní a příjmové perspektivy žen jsou ve statistickém srovnání s muži omezenější. V mnoha evropských zemích ale stále ještě dominuje tradiční kultura, kde je žena vnímána jako „strážkyně domácího krbu“, a tím jí brání v uplatnění na trhu práce. Navíc stereotypizace i specifické ohodnocení práce je ve společnosti založeno na ustáleném pojetí dělby práce na mužskou a ženskou. „Symbolické hodnocení ženské práce, ať již práce v domácnosti ve větší míře zastávané ženami, či v zaměstnání, tedy představuje zásadní faktor diskriminace žen, jehož prostřednictvím jsou ženy často vytlačeny na sekundární trh práce.“⁶⁴ Vytlačení žen na sekundární trh a jejich znevýhodnění kvůli biologické dispozici rodit děti, se pak projevuje existencí neviditelných bariér pro odborný a kariérový postup žen, tzv. *skleněný strop*.

V poslední době se často setkáváme s tím, že projekty věnující se rovnosti žen a mužů na pracovním trhu vychází z přesvědčení, že genderová rovnost je efektivní a výhodná především pro ekonomický růst. Prioritní zájem by měl být v docílení dodržování lidských práv a nediskriminaci.⁶⁵

2.4.1 Postavení žen na trhu práce

V současné době je stále situace na trhu práce pro ženy nepříznivá, vzhledem k přetrvávající tradiční genderové dělbě práce. V určitých sektorech a pracovních pozicích stále převládají ženy, a tyto místa jsou výrazně hůře placená. V případě migrantek je situace ještě vážnější, protože jsou povětšinou odkázány na sekundární trh práce, někdy i nelegální trh práce. Dochází tak v mnoha případech k porušování lidských práv. Genderové nerovnosti jsou tak dále posilovány třídními, etnickými, národnostními a rasovými nerovnostmi.

„Sociální status žen je významnou měrou definován jejich participací na trhu práce. Placené zaměstnání představuje hlavní ukazatel sociálního postavení.“⁶⁶ Významným faktorem, který ovlivňuje sociální postavení žen v české společnosti, je zejména kontinuální zaměstnanost žen, tedy charakter práce přerušované všeobecně pouze krátkými přestávkami při narození dítěte. Ženy proto neodvozuji svůj sociální status od rodičů či manžela, ale od svého vzdělání a pracovní pozice.

⁶⁴ Křížková, A. a kol. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v ČR*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd 2006. ISBN: 80-7330-090-7, s. 19

⁶⁵ Jarkovská, L., Lišková, K., Šmídová, I., a kol. *S tenderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakl. 2010. ISBN: 978-80-7419-030-8, s. 9.

⁶⁶ Křížková, A. a kol. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v ČR*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd 2006. ISBN: 80-7330-090-7, s. 18

„Všeobecnou praxí a nejen v naší společnosti je, že zaměstnavatel při obsazování výkonného atraktivního postu dá při rovnosti vzdělání, znalostí a schopností zpravidla přednost muži před ženou. I finanční ohodnocení za stejnou práci je někdy v případě mužů vyšší. Možná zde hraje nezanedbatelnou roli i zažitá dogma, že muž jako živitel rodiny, by měl mít vyšší příjem. V cestě rovnoprávného uplatnění zejména mladších žen patří i mnohdy oprávněná obava zaměstnavatele o dlouhodobější absenci v důsledku mateřství či péče o nemocné dítě.“⁶⁷

Situace žen na trhu práce je obecně těžší, protože většinu rodičovských dovolených a celodenní péče o děti zastávají většinou ženy. Toto napomáhá k existenci předsudků zaměstnavatelů vůči výkonnosti žen v zaměstnání. Samozřejmě i návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené je oblastí, kde se někdy střetávají zájmy rodičů i zaměstnavatelů.

„Právo pracovat by se nemělo stát povinností, která znemožňuje využít právo pečovat a naopak, zakládat rodinu a pečovat o děti by nemělo vylučovat využití práva pracovat.“⁶⁸

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Je třeba zdůraznit, že zapojení žen na trhu práce vede k prospěchu společnosti. Spočívá ale především ve využití plného potenciálu žen, které by bez antidiskriminačních a zrovnoprávňujících norem nebylo možné.

„Větší participace žen na trhu práce také mimo jiné znamená, že zaměstnané ženy více přispívají ve formě pojištění a daní do státního rozpočtu a budují si svá vlastní sociální práva.“⁶⁹ V České republice máme nejvyšší procento zaměstnanosti žen v celé Evropské unii. Z nedávno provedené statistiky vyplývá, že v průměru zaměstnanosti ženy zastávají 40% pozic, ale ve vrcholovém managementu méně než 2% pozic.⁷⁰

Ženy jsou na trhu práce diskriminovány po celou dobu svého aktivního života, a když pak přijde čas na jejich oprávněný odpočinek v důchodovém věku, dochází opětovně k nepoměru výše jejich důchodové dávky s výší důchodu, která je vyplácena mužům. Zatímco senioři dostávali na konci prvního čtvrtletí průměrně skoro 11 700 korun

⁶⁷ Sekot, A. Sociologie v kostce. 3. rozšířené vydání. Brno: Paido 2006, s. 158

⁶⁸ Křížková, A., a kol. Práce a péče: proměny „rodičovské“, v ČR a kontext rodinné politiky EU. Praha: Sociologické nakladatelství 2008. ISBN: 978-80-86429-94-6, s. 85

⁶⁹ Širovátko, T., a kol. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno, Boskovice: Albert 2006. ISBN: 80-7326-104-9, s. 168

⁷⁰ Tmčková, J. Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2006, s. 9

českých měsíčně, seniorky pobíraly něco málo přes 9 500 korun českých. Mají tak téměř o pětinu nižší penzi než muži.⁷¹

2.4.2 Diskriminace na trhu práce v odměňování žen

Základními zásadami Evropské unie jsou rovnost žen a mužů a nediskriminace. Přesto dochází k přetrvávání rozdílu v odměňování žen a mužů, což ukazuje na to, že jsou ženy i nadále vystavovány přímé a nepřímé diskriminaci na trhu práce.

I když je v České republice zakotven požadavek rovného zacházení s muži a ženami včetně odměňování za práci, setkáváme se stále s diskriminací v odměňování mezi muži a ženami, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Nezřídka je způsobena nedostatečnou znalostí zaměstnavatelů a vedoucích zaměstnanců rozhodujících o *odměnách* jako složce platu či mzdy o tom, co to rovné odměňování je a čeho se týká.⁷²

Pojem **odměna** zahrnuje mzdu nebo plat a veškerá ostatní plnění poskytovaná zaměstnavatelem přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturálně zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.⁷³

Formy rodinného života se v posledních letech radikálně změnily. Již dávno neplatí, že muž je živitelem rodiny. Mnoho žen žije samo bez partnera a je matkou – samoživitelkou. Proto je důležité zaměřit pozornost na prosazení rovnosti v odměňování. V oblasti rovnosti žen a mužů v odměňování stojí v cestě několik překážek:

„První překážkou jsou rozhodnutí a charakteristiky samotných žen. Druhou překážkou jsou rozhodnutí zaměstnavatele. Na výši odměn žen mají dopad jak diskriminační rozhodnutí v oblasti odměňování, tak diskriminační zacházení, jehož důsledkem je nižší odměna žen.“⁷⁴

„Placená práce se již definitivně stala zcela zásadním elementem občanství a začlenění žen i jejich rodin do společnosti. Uplatnění na trhu práce je základním právem všech členů a členek současné evropské společnosti.“⁷⁵ Pokud se pokusíme o mapování vztahu placené práce a ženské pracovní síly, vnučuje se otázka, co vlastně znamená práce v životě žen, nakolik je pro ně důležitá, zda jí ve svém životě dávají přednost a především, proč téměř všechny naše ženy v produktivním věku pracují (pokud nestudují či nejsou na

⁷¹ Metro, denní tisk, Praha čtvrtek 7. 7. 2011, www.metro.cz, s. 7

⁷² Boučková, P., Hubálek, M., Křístek, A. Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či stejné hodnoty pro zaměstnavatele. Praha: Otevřená společnost 2007. ISBN: 978-80-903331-8-4, s. 5

⁷³ Čl. 141 (dříve 119) Smlouvy o založení Evropského společenství

⁷⁴ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium 2007. ISBN 978-80-903786-2-9, s. 145

⁷⁵ Křížková, A., a kol. Práce a péče: proměny „rodičovské“, v ČR a kontext rodinné politiky EU. Praha: Sociologické nakladatelství 2008. ISBN: 978-80-86429-94-6, s. 85

mateřské anebo následné rodičovské dovolené). Ve většině případů to je způsobeno ekonomickou nutností.

U mnoha žen je pro ně výkon placené práce zároveň nástrojem osamocení, finanční nezávislosti ať na rodičích, či na manželovi. Jejich placená práce se stává zdrojem finančního zabezpečení nejen jich samotných, ale často i jejich rodiny a také pro většinu žen je významná i možnost získání „sociálního kapitálu“ – cenných profesních, ale i osobních kontaktů.⁷⁶ Práce pro ženy představuje nejen prostředek k obživě, ale také umožňuje jejich samostatnost.

„To, že ženy vydělávají méně než muži, je všeobecně známý fakt. Tento rozdíl je zčásti objektivně odůvodnitelný produktivními charakteristikami zaměstnavatelů či segregací trhu práce.⁷⁷

„Ženy jsou na trhu práce segregovány do určitých zaměstnání, takže dochází k feminizaci určitých oborů či odvětví s důsledky nižších platů a ztráty prestiže. Pokud se ve feminizovaném pracovním prostoru objeví vedoucí pozice nebo zajímavé místo, je (nebo bude) obsazeno mužem.“⁷⁸

„Ekonomické znevýhodňování žen je umožňováno symbolickým zneuznáním žen a naopak negativní konstrukce femininních vlastností je podporována jejich ekonomickou závislostí. Nižší platové ohodnocení žen tak nelze odstranit, aniž by byla napadána genderová schémata, jež špatně placené práce kódují jako ženské, a naopak zhodnotit činnosti a znaky sociálně konstruované jako ženské nelze bez toho, aniž by byly napadány struktury politické ekonomie, jež tyto znaky spojují se závislostí.“⁷⁹

2.5 Problematika cizinců na trhu práce

Lidská práce v mnoha podobách provází lidstvo od pradávna. Snad každý z nás si uvědomuje, že práce je pro člověka důležitá, protože přináší příjem, to ať se jedná o českého občana či cizince, nezbytný pro zajištění obživy, bydlení a celého chodu domácnosti, ale také práce přináší určitý sociální status. Práce je ale také důležitým zdrojem kultivace lidského a sociálního kapitálu, neboť v pracovním prostředí člověk navazuje nové kontakty, které jedinci umožňují získávat různé schopnosti a dovednosti.

⁷⁶ Vodáková, A., Vodáková, O. Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme? Praha: Sociologické nakladatelství 2003. ISBN: 80-86429-18-0, s. 194

⁷⁷ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium 2007. ISBN 978-80-903786-2-9, s. 17

⁷⁸ Maříková, H., Věšíňová – Kalivodová, E. Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře pořádaného Nadací OSF. Praha: Open Society Fund 1999, s. 55

⁷⁹ Křížková, A. a kol. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v ČR. Praha: Sociologický ústav Akademie věd 2006. ISBN: 80-7330-090-7, s. 15

Ovšem sociální kontakty cizinců jsou zúženy na prostředí v levných ubytovnách či azylovém zařízení, což skýtá pouze okruh jiných migrantů. Potenciál těchto sociálních sítí je omezený, a tedy i nízkým potenciálem pro sociální mobilitu.⁸⁰

Česká republika jako mnoha jiných států se v poslední době potýká s dlouhotrvajícím demografickým deficitem, a tak se stále častěji setkáváme na trhu práce s pracovní silou v době cizinců. Ovšem je nezbytné zajistit, aby práce zahraničních zaměstnanců byla pro náš stát přínosem a minimalizovat nelegální trh práce, díky kterému stát přichází o daňové odvody a platby za zdravotní a sociální pojištění.

„V celém poválečném období až do roku 1989 nebyla v ČR problematika multikulturality ani migrace zvláště aktuální, protože naše společnost byla v podstatě monolitní, zastoupení jiných etnik bylo minimální, stejně jako ojedinělá imigrace. Situace se zásadním způsobem změnila 90. let, kdy se otevřely hranice. Postupně k nám přicházelo stále více imigrantů především z východních zemí a tyto tendence pokračují i v současnosti. Dnes již na našem území žije mnoho příslušníků jiných národností.“⁸¹

Způsob, jakým probíhá integraci migrantů či migrantek do společnosti a zároveň jaké jsou nastoleny podmínky pro integraci, je do značné míry vymezeno politikou konkrétního státu. „V rámci integrační politiky ČR, byla v roce 2005 stanovena *Cílená specifická opatření*, která mají sloužit jako klíčové předpoklady úspěšné integrace v podmínkách ČR:

- znalost českého jazyka,
- ekonomická soběstačnost cizince,
- orientace cizince ve společnosti,
- a vztahy cizince s členy majoritní společnosti.“⁸²

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy realizuje formou bezplatného jazykového kurzu Státní integrační program⁸³ v oblasti získání znalostí českého jazyka. Tento integrační program je státem řízená integrační aktivita v oblasti migrantů/tek. Program kromě bezplatné výuky českého jazyka, také zahrnuje podporu v oblasti zaměstnanosti a také možnosti získávání bydlení.

Když bychom chtěli vymezit pojem „cizinec“, tak z hlediska zákona o zaměstnanosti se rozumí tímto slovem fyzická osoba, která není státním občanem ČR,

⁸⁰ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha: Sociologické nakladatelství 1994. ISBN: 80-901424-9-4. s. 51

⁸¹ Kraus, B. Základy sociální pedagogiky. Praha: Portál 2008. ISBN: 978-80-7367-383-3, s. 161

⁸² Dostupný z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d> [cit. 19. 09. 2011]. (online)

⁸³ Hlava IX., §§68-70 zákona č. 325/1999 Sb. o azylu

občanem EU/EHP a Švýcarska, ani rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti.

Cizinci, mají možnost získat na území ČR povolení k dlouhodobému pobytu, k dlouhodobému pobytu za účelem soužití rodiny či např. studia.⁸⁴ Povolení migrantům vydává policie nebo Ministerstvo vnitra. Ti cizí státní příslušníci, kteří mají na území ČR povolen trvalý pobyt,⁸⁵ potvrzený Cizineckou policií ČR, mají z hlediska zaměstnání stejné právní postavení jako občané ČR. To znamená, že při výběru zaměstnání nejsou omezováni s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství. Stejně se pohlíží na cizince, kteří požívají dočasné ochrany podle zvláštního zákona.

„Evropské právo o zaměstnanosti zajišťuje občanům z členských států Evropské unie a jejich rodinným příslušníkům stejné právní postavení při uplatňování se na trhu práce v ČR jako našim občanům.“⁸⁶ Na náš trh práce vstupují cizinci prostřednictvím tuzemských zaměstnavatelů, ale i formou vyslání zahraničním zaměstnavatelem na území ČR. Pokud tedy zahraniční zájemce o práci na území ČR získá povolení k pobytu a zaměstnání, vztahují se na ně podmínky zaměstnávání stanovené českými zákony.

Novým trendem v souvislosti s oživením ekonomiky stoupá potřeba kvalifikovaných zaměstnanců. Na základě toho byl od 1. 1. 2011 novelizován zákon č. 427/2010 Sb. o zaměstnanosti.⁸⁷ Ten pro zaměstnávání cizinců zavádí tzv. modré karty. Ministerstvo práce a sociálních věcí vede centrální evidenci volných pracovních míst obsažených držiteli modré karty. Žádost o vydání modré karty je oprávněn podat cizinec⁸⁸, pokud v ČR chce pobývat přechodně po dobu delší než tři měsíce a bude zaměstnán na pracovním místě vyžadující vysokou kvalifikaci. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň tři roky.

Úřady práce kontrolují dodržování ustanovení o zaměstnávání cizinců, ale i celní úřady. Od 1. ledna 2011 rozšířila Novela zákona o zaměstnanosti kontrolní pravomoc celních úřadů. Mohou kontrolovat, zda cizinec vykonává práci na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a v souladu s vydaným povolením, či modrou kartou.

⁸⁴ §42 Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

⁸⁵ §66 Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

⁸⁶ Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. VOX a.s. Nakladatelství: 2008. ISBN: 978-80-86324-71-5, s. 49.

⁸⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁸⁸ Podle novely zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

Motivace a hlavně důvody, které vedou jedince k opuštění své rodné země, svých nejbližších, a to jak rodičů a partnerů i dětí, tak svých přátel, jsou různé. „Pro mnoho lidí, jimž hrozí ztráta svobody, sociální jistoty a někdy i života, je migrace do jiné země jediným způsobem, jak mohou nalézt bezpečí a sociální zabezpečení. Pro uprchlíky je bohužel stále obtížnější nalézt bezpečné místo za hranicemi své vlasti. Kvůli stupňujícím se domácím problémům, ekonomické krizi a klesající mezinárodní podpoře se stále více zemí snaží uzavřít své hranice před hrozícím příchodem velkého množství cizinců. S narůstajícím počtem migrantů začalo mnoho států zavádět opatření omezující přistěhovalectví. Poptávka po nekvalifikovaných a zahraničních dělnících totiž rapidně klesla a naopak domácí nezaměstnanost vzrostla.“⁸⁹

Diskriminace na trhu práce má blízký vztah s nezaměstnaností. V důsledku diskriminačního jednání zaměstnavatelů se občané ocitají bez práce v evidenci na úřadech práce. Vzhledem k tomu se další podkapitola zabývá nezaměstnaností.

2.6 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost patří k sociálním jevům, kterým je ve společnosti věnovaná zvýšená pozornost, a to již od 30. let 20. století. Lidé bohužel považují práci za něco samozřejmého, ale ve skutečnosti tomu tak není, dochází totiž k úbytku příležitostí k plnohodnotné lidské práci. Skutečnou hodnotu práce obvykle člověk pozná, až když o ni přijde.

Nezaměstnanost je pro lidi stresující životní událost a bohužel je nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Celkové společenské klima, spokojenost a zdraví lidí je velmi ovlivněno vysokou mírou nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost pak sebou přináší následky v oblasti sociální, ekonomické a psychické. Čím delší je pak doba vyřazení z pracovního procesu, jsou pak zmíněné důsledky rozsáhlejší a těžko se odbourávají. Nezaměstnaní lidé a zvláště dlouhodobě nezaměstnaní, mají pocit neužitečnosti, beznaděje a dochází u nich i k poklesu sebevědomí a sebeúcty.

Práce je nezastupitelnou integrační součástí plnohodnotného života jedince. Práce zařazuje člověka do řádu sociálních vztahů uspokojuje jeho potřebu ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Motivace k práci může být různá a psychická reakce na změnu

⁸⁹ Situace uprchlíků ve světě. UNHCR: 1998. ISBN: 0-19-829309-9, s. 189

zaměstnání jsou tím větší, čím jsou motivy zaměstnání silnější. Stres může vyvolat nejen reálná ztráta zaměstnání, ale i strach, že se to stane nebo že se tato situace nezlepší.⁹⁰

„Možný potenciální růstu nezaměstnanosti představuje sociálně a politicky velmi citlivý problém, který může být zdrojem sociálního neklidu. Trh práce a jeho mechanismy mají zatím daleko nejen k učebnicové představě otevřeného fungujícího trhu, ale k zaběhaným postupům aktivního řešení nezaměstnanosti vyspělých sociálních států.“⁹¹

Nezaměstnanost samozřejmě není na území České republiky všude stejná. Jsou regiony, kde je nezaměstnanost až alarmující, ale jsou také okresy, které nevykazují vysoký počet nezaměstnaných osob. „Praha patří i nadále k regionům, kde je nejméně lidí bez práce. Míra nezaměstnanosti v lednu 2011 byla u Pražanek 4,7 procenta a u Pražanů 3,6 procenta. Dosažitelných uchazečů o práci, kteří okamžitě mohli nastoupit do zaměstnání, úřady v Praze na konci ledna evidovaly 32 242. Volných pracovních míst bylo koncem ledna v hlavním městě k dispozici 5056. Na jedno místo tak podle výpočtu připadalo 6,65 uchazeče.“⁹²

S problematikou nezaměstnanosti se potýká každý vyspělý stát. Nezaměstnané občany bychom mohli pomyslně rozdělit na ty, kteří chtějí pracovat a na ty kteří se nechtějí fyzicky unavovat prací, ale pobírání sociálních dávek považují za samozřejmé. Uchazeči o zaměstnání, kteří své současné postavení *nezaměstnaného člověka* chtějí změnit, a v mnohých případech mají i psychologické problémy. Ve vzniklé životní situaci, ve které se ocitli většinou ne vlastní vinou, se usilovně snaží najít si jakékoliv zaměstnání. I když nabídka zaměstnání je velmi rozsáhlá, uspokojí pouze minimum zájemců o práci. Svědomití žadatelé o práci nespolehnají pouze na úřady práce, ale aktivně hledají inzeráty v denním tisku, v nabídce na internetu a rozesílají na uvedené emailové adresy své životopisy. Bohužel velký počet zájemců o zaměstnání má neblahé zkušenosti s diskriminací na trhu práce.

„Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými.“⁹³

⁹⁰ Liedermanová, I. Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum 2008. ISBN 978-80-87244-05-0, s. 32

⁹¹ Večeřa, M. Sociální stát. Praha: Sociologické nakladatelství 2001. ISBN: 80-85850-16-8, s. 97

⁹² ČTK deník Metro Praha 9.2.2011 č.28, s. 9

⁹³ Buchtová, B. a kol. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 112

„Ke skupinám s větším rizikem ztráty práce patří v našich podmínkách především lidé starší 40-45 let, se základním vzděláním, bez odborné kvalifikace, se sníženou pracovní schopností, romské etnikum, ale i velmi mladí absolventi středních odborných škol bez profesní praxe a také přistěhovalci.“⁹⁴

Přistěhovalci mají při hledání práce problémy díky vnějším podmínkám na trhu práce. Bohužel tyto podmínky nahrávají do sféry neregulární práce. Cizinci jsou ve většině případů ochotni přijmout i málo hodnocenou práci na nižší úrovni, i když je pod jejich profesní vzdělání a jejich odborná kvalifikace tak zůstává bez využití.

Ministerstvo práce a sociálních věcí začalo intenzivně bojovat proti tzv. černé zaměstnanosti. Byla zahájena kontrolní činnost pod záštitou úřadů práce. Jaromír Drábek, ministr práce a sociálních věcí vysvětlil, že: „...*Po vyhodnocení výsledků intenzivní kontrolní činnosti bude teprve v další usilováno o případné legislativní změny například v oblasti kompetencí.*“. Dále uvedl: „*Nezaměstnané z evidence úřadů práce podezřelé z černé práce budeme vytěžovat aktivitami úřadů práce například v rámci poradenství. Začleňování nezaměstnaných, u nichž je reálné podezření z práce na černo, do tzv. jobclubů, jim znemožní takovou činnost vykonávat, jednoduše jim bude znemožněno, aby zároveň pobírali dávky v nezaměstnanosti a k tomu si bokem přivydělávali.*“⁹⁵

Myslím si, že nikdo nechce zlehčovat postavení nezaměstnaných ve společnosti, protože tento sociální jev „nezaměstnanost“ je velmi závažný, ale bohužel ne vždy se vyplácí sociální dávky oprávněně. Ovšem je třeba zdůraznit, že převážná část diskriminovaných jedinců by bez této pomoci nebyla schopna existence. Další podkapitola je proto věnovaná systému sociálních podpor, neboť pro diskriminované občany na trhu práce jsou sociální dávky od státu nezbytnou součástí jejich života.

2.6.1 Nezaměstnanost a systém podpor

Řada nezaměstnaných svou současnou zkušenost prožívá jako životní krizi. Zásadně mění vnitřní pravidla nejen člověka samotného, ale i jeho rodiny. Velkou roli v těchto životních situacích sehrává sociální opora lidí, které má nezaměstnaný kolem sebe. Nedostává se jí však každému a mnohdy jsou vytvářeny i „katastrofické scénáře“ budoucnosti nezaměstnaného člověka, který chce pracovat. Dlouhodobě nezaměstnaný

⁹⁴ Sekot, A. Sociologie v kostce. 3. rozšířené vydání. Brno: Paido 2006, s. 160

⁹⁵ <http://www.mpsv.cz/> MPSV zahajuje intenzivní kontroly práce, Viktorie Plíková vedoucí tisk. odd. a tisková mluvčí, tisková zpráva ze dne 2.9.2010

ztrácí nejsilnější objektivní pojítka s realitou, zmocní se ho pochybnosti o vlastních schopnostech, nejistota a strach z budoucnosti. Tito jedinci si uvědomují, že žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.

Systémy zajištění proti sociálním rizikům jsou úzce spjaty se ziskovou činností a předpokládají, že velká část zajištění bude kryta formou pojištění vázaného na ekonomickou aktivitu pojištěnce. Proto se krize společnosti zaměstnání tak dramaticky promítá v problémech sociálního státu. „Pojištění pro případ nezaměstnanosti je zvláště citlivou oblastí, protože vlastně představuje pojištění pro případ, že člověk není po určitou dobu schopen vykonávat aktivitu, na níž je jeho pojištění proti sociálním rizikům založeno.“⁹⁶

Nákladnost celého systému není jediné záporné hledisko. Například „neoliberálové viní sociální stát ze sociální dezintegrace, homogenizace chudých ztrátou motivace získat příjem placenou prací.“⁹⁷

„Systém sociální pomoci se uplatňuje v sociálních situacích, kdy nejsou k dispozici jiné zdroje, které by mohly jedinci (rodině) pomoci překonat tuto obtížnou situaci. Poskytování peněžitých sociálních dávek je podmíněno vznikem sociální potřeby.“⁹⁸

Sociální pojištění je forma zajištění sociálních potřeb občanů v případech, kdy se jedná o sociální událost spojenou se ztrátou příjmu z výdělečné činnosti např. nezaměstnanosti. Bezprostřední dopad ze ztráty práce pak má zeslabit vytváření sociálních sítí tzv. podpor v nezaměstnanosti, které mají zeslabit bezprostřední dopad ztráty práce. Finanční podpora v nezaměstnanosti totiž nezabrání psychosociálním a zdravotním důsledkům dlouhodobé ztráty práce, které mají ekonomické příčiny jen zčásti. A u mladých lidí pak podpora v nezaměstnanosti snižuje motivaci k hledání práce.

„Prakticky všechny evropské systémy podpory v nezaměstnanosti čelí dnes dvěma hlavním problémům. Tím prvním je orientace na krátkodobou nezaměstnanost, která z velké části vysvětluje prudký nárůst počtu těch, kdo nemají na podporu nárok. Druhý problém spočívá v tom, že tyto systémy jsou založeny převážně na příspěvcích z pojištění, a proto se při rostoucí nezaměstnanosti rychle rozevírají nůžky mezi příjmy a výdaji na nezaměstnanost. Do systému pojištění proti této formě sociálního rizika je tak stále více zatahován stát, který musí vyrovnávat vzniklé deficity.“⁹⁹

⁹⁶ Keller, J. Soumrak sociálního státu, Praha: SLON 2006. ISBN: 80-86429-41-5, s. 63

⁹⁷ Mareš, P. a kol. Dávky sociálního státu: nastavení systému – jeho ekonomická i sociální efektivita a sociální konsekvence pro klienty sociálního státu i společnost. Brno: Masarykova univerzita v Brně: Nakladatelství GEORGETOWN 2001. ISBN 80-210-2624-3. ISBN 80-86251-12-8, s. 7

⁹⁸ Večeřa, M. Sociální stát. Praha: Sociologické nakladatelství 2001. ISBN: 80-85850-16-8, s. 88

⁹⁹ Keller, J. Soumrak sociálního státu. Shmid, 2002 in Keller, 2006

Sociální stát vyplácí také dávky důchodového zabezpečení. Pokud tedy diskriminace na trhu práce má za důsledek nezaměstnanost, je tím jedinec postavený určitý čas mimo trh práce. Tato absence na trhu práce může mít záporný dopad i v budoucnosti při posuzování nároku na důchodovou dávku, protože nebude splněna jedna z podmínek a to potřebná doba zaměstnání.

2.6.2 Nezaměstnanost a její vliv důchodové zabezpečení

Nezaměstnanost má neblahý vliv na každého občana a v každém věku a to jak existenční, tak má i sociální dopad. Ovšem čím starší člověk se dostává do pozice nezaměstnaného a zejména, je – li to poprvé, tím je citlivější a obezřetnější. Tito lidé potřebují sociální podporu od svých nejbližších, svého okolí, ale v mnohých případech i pomoc odbornou.

Šance starších lidí, že si udrží práci, úzce souvisí s typem důchodového systému v dané zemi i formou pracovního trhu. Exkluzivní typ pracovního trhu spolu s restrukturalizací ekonomiky po roce 1989 ovlivnil postavení starších lidí na pracovním trhu. Zvyšující se tlak na pracovním trhu nutil muže a ženy využívat možnosti předčasných důchodů, protože šance i podněty zůstat na pracovním trhu úzce souvisely s lidským kapitálem (resp. vzděláním).

Nezaměstnanost má bohužel také podstatný vliv při rozhodování o nároku na důchodovou dávku potenciálního žadatele. Jedna z podmínek ustanovené v zákoně, ať se jedná o starobní důchody, invalidní důchody, anebo pozůstalostní, je vždy splnění potřebné doby pojištění. Důchodového pojištění jsou účastny osoby vedené v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, a to po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci ve smyslu příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti, a v rozsahu nejvýše tří let též po dobu, kterou jim tato podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáleží, s tím, že tato doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod, a doba, po kterou podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáležela před dosažením věku 55 let, se od ní započítává v rozsahu nejvýše jednoho roku. Nezapočítává se do ní doba účasti na pojištění podle § 6 odst. 1 písm. a) zákon o důchodovém pojištění, doba účasti na pojištění podle § 6 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění¹⁰⁰ a doba výkonu výdělečné činnosti, která podle zákona

¹⁰⁰ Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

o zaměstnanosti nebrání (není překážkou) zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, jestliže tato činnost zakládá účast na důchodovém pojištění.¹⁰¹

Mezi ohrožené skupiny na trhu práce a na pozici nezaměstnaných jsou ženy, které jsou matky samoživitelky s malými dětmi. Tyto ženy nemají šanci získat odpovídající práci na zkrácený úvazek, aby mohly sladit svou rodičovskou i pracovní roli. Bývají proto nuceny žít s dětmi dlouhodobě ze sociálních dávek, prakticky na hranici bídy. Je hodně případů žen, které dlouhodobě neplatily důchodové pojištění. I když byly lékařskou posudkovou službou uznány částečně či plně invalidními, bylo v řízení o přiznání dávky shledáno, že nespĺňují podmínky doby pojištění a dávka (invalidní důchod) ze systému sociálního pojištění jim nebyla poskytnuta.

Od 1. 1. 2010 již mezi druhy důchodů uvedené v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále „zdp“) nepatří plný invalidní důchod a částečný invalidní důchod. Namísto těchto dvou dávek je zavedena dávka pouze jedna, a to invalidní důchod. V závislosti na zjištěném stupni invalidity se invalidní důchod rozlišuje na invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého a třetího stupně. Další podmínkou nároku na invalidní důchod je získání potřebné doby pojištění, pokud nevznikla invalidita následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Potřebná doba pojištění pro pojištěnce starších 38 let nově platí, že nesplní-li podmínku 5 let pojištění v posledních 10 letech před vznikem invalidity, se podmínka potřebné doby pojištění považuje za splněnou též, pokud v posledních 20 letech před vznikem invalidity získal 10 let pojištění. Do 31. 12. 2009 se podmínka potřebné doby pojištění ustanovené v zákoně č. 155/1995 Sb. zdp. posuzovala z desetiletého rozhodného období od vzniku invalidity a to 5 let pojištění.

Podmínky nároku na přiznání vdovského, vdoveckého důchodu § 49 z.č. 155/1995 Sb. a sirotčího důchodu dle § 52 z.č. 155/ 1995 Sb. zdp. Jsou splněny pokud zemřelý(á):

- pobíral (a) starobní důchod, nebo
- pobíral (a) invalidní důchod, nebo
- ke dni úmrtí splnil (a) podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod, nebo
- zemřel (a) následkem pracovního úrazu.

U starobních důchodů má pojištěnec nárok na důchodovou dávku, jestliže dosáhl důchodového věku a získal potřebnou dobu pojištění nejméně 25 let, pokud dosáhl aspoň věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod před rokem 2010 a dále pak každým rokem o rok více (podrobná citace je uvedena v příloze č. 2).

¹⁰¹ Národní pojištění odborný měsíčník ČSSZ. č.11/2010. ISSN: 0323-2395

Žadatel, který nesplní podmínky ustanovené v zákoně č. 155/ 1995 Sb., zdp., se žádost o důchodovou dávku zamítne. Zákon hovoří jasně a striktně, a tak se mohou lidé, kteří jsou již zasaženi krutým osudem a byli nezaměstnaní, dostat další ránu od života v podobě zamítnutí jejich uplatněné žádosti. Občané si neuvědomují, anebo nejsou dostatečně informováni o faktu, že se jim doba evidence na úřadu práce zhodnotí pro nárok a výši důchodové dávky omezeně. Nastávají pak smutné případy, kdy ČSSZ zamítne žádost o invalidní důchod osobě, která byla v evidenci na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání např. 7 let a vzhledem k tomu, že tato doba dle platných českých právních předpisů zkrátí na 3 roky, nezíská potřebnou dobu pojištění 5 let pro nárok na invalidní důchod.

Jsou však případy, kdy se jedná o sirotčí a vdovské důchody a zemřelý byl mladého věku a tím tedy nesplnil podmínku důchodového věku a podmínka potřebné doby pojištění pro nárok na pozůstalostní důchodovou dávku se posuzuje stejně jako u invalidních důchodů.

Pokud by se situace ve společnosti neřešila, docházelo by stále k diskriminaci na trhu práce, hrozí nebezpečí vzniku *sociálního parazitismu*, jakožto tolerovaného způsobu života. Taková situace může nastat, pokud lidé s nízkou kvalitací neočekávají vyšší příjem z případné práce než ze sociálních dávek a tím i vznik kultury života výhradně ze sociálních dávek.¹⁰²

2.7 Úloha sociální pedagogiky při řešení diskriminace na trhu práce

Česká veřejnost má obecně poměrně nízké právní povědomí. Situace se ještě více komplikuje v oblasti diskriminace a lidských práv. Nízká právní znalost v této oblasti způsobuje, že pojem *diskriminace* je často zaměňován za obecné pracovně-právní spory. Také lidé velmi často tento pojem užívají v hovorové mluvě a z laického hlediska ho použijí nesprávně. V této oblasti může být sociální pedagogika velmi užitečná, pokud bude jako cíl vytýčen rozvoj právní vzdělanosti a povědomí v České republice. Prohlubováním právního vzdělání získají lidé potřebné znalosti o možnostech právní obrany proti protiprávnímu jednání.

¹⁰² Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. ISBN: 80-86429-16-4, s. 105

Kvalitní poskytnutá odborná pomoc, kterou by měl být schopen poskytnout sociální pedagog, reflektuje na potřeby cílové skupiny uživatelů-klientů a podle platné legislativy zahrnuje základní sociální poradenství a odborné poradenství při prosazování práv a zájmů. Poradenské aktivity zahrnují zejména:

- právní konzultace,
- sociálně-právní poradenství,
- pomoc při hledání vhodného zaměstnání,
- informační činnost apod.

Důležitá úloha sociálního pedagoga v boji proti diskriminaci na trhu práce se rýsuje v právním a finančním poradenství. V rámci prevence proti danému sociálnímu jevu lze využít sociálně – pedagogické schopnosti při zajišťování metodického a vzdělávacího servisu pro diskriminované jedince.

Nedílnou součástí poradenské práce s klienty, kteří se nachází v zátěžové situaci, je přinést jim podporu a ulehčení. Dynamika našeho života přináší nejen běžné životní sociální situace, ale bohužel někdy také situace velmi náročné až přímo krizové, které ovšem rovněž neodmyslitelně patří k životu a mají sociálně pedagogický kontext. Velmi často se lidé dostávají do složitých situací, které vyžadují větší mobilizaci sil, případně zanechávají i určité psychické následky. Vzhledem k tomu, že jde o situace sociální, tedy o děj, který má své místo ve společenské realitě.

Sociální pedagog by měl svou iniciativu zaměřit na výchovnou pomoc druhým a ochránit je tím před dalším škodlivým vlivem diskriminačního jednání. Diskriminované jedince naučit zvládat obtíže, které jim v souvislosti s diskriminací nastaly. Napomoci jim zorientovat se v dané životní situaci. Proto musí být sociální pedagog obdařen určitou výbavou vědomostí, jistým spektrem praktických (sociálních) dovedností, určitou profesionálně etickou identitou. Jde o profesi, jež se snaží člověku pomoci obnovit jeho nalomenou rovnováhu se sociálním prostředím. Je zřejmé, že tyto profese jsou v současné době na vzestupu, tak jak narůstá množství lidí, kteří potřebují pomoc, a jak se diferencují nejrůznější sociální situace, v jejichž jádře je uzavřen sociální či psychický konflikt. Je možné, že tyto profese již tvoří tzv. sektor ekonomiky, a že možnosti trhu nebyly po konstituování terciární sféry zdaleka vyčerpány.¹⁰³

Sociální pedagog by měl být skutečný poradce-profesionál a odborník, který v sociálním styku s klientem využívá nezbytné vlastnosti jako je empatie, náklonnost,

¹⁰³ Altarejos, 1998 in Kraus, B., Poláčková, V., et al. Člověk – prostředí – výchova. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2, s. 176

trpělivost a vlídnost, a je také schopen definovat dané možnosti a vymezit tak oblasti své kompetence. V rámci svých odborných možností vynaložit maximální úsilí, a nad jejich rámec zařídit klientovi kontakt s dalšími odborníky, jejichž kompetence s diskriminačním problémem souvisejí. K úspěšnému zakončení vzájemné spolupráce s klientem nastává tehdy, pokud se podaří sociálnímu pedagogovi dovést jedince k převzetí odpovědnosti za řešení svých životních obtíží.

Stát je garantem přiměřených sociálních služeb a sociálního zabezpečení pro znevýhodněné občany. Prostřednictvím ministerstva práce a sociálních věcí a regionálních orgánů je zřizovatelem řady subjektů poskytující různé, místně potřebné sociální služby. Řady institucí státní správy i samosprávy poskytuje jako součást své činnosti, zaměřené na zdravotně i sociálně handicapované občany, také poradenské služby, které mají pomoci klientovi nalézt východisko z neuspokojivé občansko-sociální situace, jejíž řešení je v kompetenci dané instituce. Ve sféře služeb zaměstnanosti, rekvalifikací, pracovně-právního a profesního poradenství i sociálního zabezpečení nezaměstnaných občanů jsou činné úřady práce. Činnost těchto institucí musí vykazovat akceptování určitých základních principů či zásad vůči občanům. Dvě nejpodstatnější zásady jsou:

- zásada vstřícnosti a otevřenosti,
- zásada kompetentnosti.

V současnosti jsou na problematiku *diskriminace na trhu práce* zaměřené neziskové organizace, které provozují právní poradny, informační a osvětové kampaně, ale to zdaleka nestačí. Zvyšováním právního povědomí veřejnosti by mělo dojít ke zlepšení v chápání pojmu diskriminace. Důležité je, aby si také občan našel správný postoj k tomuto sociálnímu jevu, aby se v dané problematice orientoval a našel nejlepší východisko z morálního hlediska.

Občanské poradenství vzniklo ve třicátých letech 20. století ve Velké Británii. V ČR působí tyto poradny od poloviny devadesátých let minulého století a ve své činnosti kladou důraz na základní principy, podle kterých jsou služby odborného sociálního poradenství klientům – uživatelům poskytovány. Těmito principy jsou:

- nestrannost,
- diskrétnost,
- nezávislost,
- bezplatnost,
- důraz na zplnomocňování.

Občanské poradny poskytují své služby formou osobních konzultací v poradnách, telefonicky, ale i písemně (e-mailem či poštou). Dnes již mají značnou síť poboček a klientům nabízejí služby v oblasti:

- rodiny a mezilidských vztahů,
- sociálních dávek a služeb, sociálního zabezpečení, nemocenského pojištění apod.,
- pracovně právních a občanskoprávních záležitostí i smluvních vztahů,
- ochrany spotřebitele,
- bydlení i problémů ve vztazích mezi nájemníky a majiteli domů,
- soudních řízení a ochrany práv,
- řešení dluhů, tzn. že radí lidem, kteří jsou zadlužení, i těm jimž hrozí dluhová past nebo se v ní ocitli, pomáhají i při jednání s věřiteli o splátkovém kalendáři nebo o snížení splátek,
- informací o veřejném sektoru a kompetencích orgánů státní správy i samosprávy,
- preventivních aktivit, zaměřených na posílení právní, finanční a sociální gramotnosti občanů.¹⁰⁴

V současné době zaznamenáváme zvýšený výskyt jevů, které jsou společností hodnoceny jako nežádoucí, nebo dokonce nepřijatelné. Tím bezesporu *diskriminace na trhu práce* je. Bohužel se může stát, že na ní naváže jiný sociální jev a mnohdy o mnoho závažnější. Společenský vývoj jak pak ohrožen jak z hlediska morálky, tak i mravnosti. Zájem o odborné, ale i laické veřejnosti o dostatek informací objasňujících příčiny zmírněných jevů se tak přirozeně zvyšuje a zejména pak o možnosti jejich řešení. A právě proto je tu sociální pedagogika, která se snaží eliminovat a napomáhat k odstranění společenským jevům, které mají neblahý dopad na stav společnosti a úroveň uvědomění.

V dnešním uspěchaném světě se všeobecně vytrácí s povědomí morální hodnoty. I v této oblasti má svou důležitou roli sociální pedagogika, která může být nápomocná při velmi důležité osvětě např. v médiích a také nezbytném genderově citlivém vzdělávání.

Jedna z úloh sociální pedagogiky se zaměřuje na vzdělávání kontrolních orgánů, kterým přísluší řešení některých diskriminačních případů. Tento úkol je nutný a důležitý pro diskriminované jedince, pro které je nevhodné řešení diskriminačního sporu soudní cestou. Někteří občané od této možnosti upouštějí z osobních důvodů a to hlavně finančních a také nechtějí svůj čas i peníze investovat do soudních případů.

¹⁰⁴ Novosad, L. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním., Praha: Portál 2009. ISBN: 978-80-7367-509-7, s. 224

Smyslem sociální pedagogiky by mělo být, aby všichni občané měli snahu o docílení toho, abychom žili ve spravedlivější společnosti, kde člověk nehodnotí druhého jedince podle toho, zda je muž, nebo žena, ale podle toho, jaké má vlastnosti, schopnosti a morální hodnoty.

„Ukazuje se, že v demokratických podmínkách nemusí nikdo vyučovat občany, jak „budovat“ občanskou společnost. Stačí jen podpořit iniciativu a uvolnit prostor tam, kde stát nestačí sám řešit sociální těžkosti svých občanů.“¹⁰⁵

2.7.1 Sociální pedagogika v souvislosti s nezaměstnaností

Sociální událost zakládá nárok na sociální ochranu. Některé sociální události jsou předvídatelné, standardní (narození dítěte, stárnutí), jiné jsou nepředvídatelné jako například nezaměstnanost. Mezi hlavní typy asociálních událostí uznávaných v Evropě patří ztráta zaměstnání, ztráta příjmu čili chudoba, ztráta společenských vazeb čili sociální dezintegrace a další. Tyto sociální události napomáhá řešit sociální pedagog. Poskytuje lidem v nepříznivé sociální situaci podporu při začleňování a zároveň ochranu, aby nedošlo k sociálnímu vyloučení. A to tím způsobem, že napomáhá zapojit znevýhodněné jedince do běžného pracovního života ve společnosti.

Lidé se nacházejí v nepříznivé sociální situaci, jestliže pro svůj věk, ztrátu soběstačnosti nebo jinou krizovou situaci nejsou schopni zabezpečovat a uspokojovat své životní potřeby. Takovou sociální situací je například nezaměstnanost. Úlohou sociálního pedagoga je poskytnout odbornou pomoc a podporu osobám, které se v důsledku nezaměstnanosti nacházejí v krizové situaci a v psychickém, sociálním či psychosociálním ohrožení. Těmto jedincům poskytuje okamžitou pomoc v dané situaci, posiluje jejich důvěru v možnosti nových začátků, napomáhá při styku s úřady a podílí se na zprostředkování zaměstnání. Sociální pedagog, který je vybavený sociálními kompetencemi, je také připravený k formování osobnosti znevýhodněného občana s cílem dosáhnout žádoucího charakteru v souladu s platnými zákony, normami a morálkou.

Snaha sociální pedagogiky je napomoci jedinci pochopit a zároveň aktivně realizovat myšlenku, že každý občan má i odpovědnost za to, aby byla odstraněna jakákoliv nerovnost. Tomuto cíli napomáhá celoživotní vzdělávání - pokud je chápáno jako důležitý význam pro život - zároveň směřuje jedince k aktivnímu zapojení na přetváření

¹⁰⁵ Kraus, B., Poláčková, V., et al. Člověk – prostředí – výchova. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2, s. 183

společnosti, ve které je samozřejmostí lidská solidarita a uplatňování principů slušného chování, kde se aplikují základní morální normy a zaujímají etické postoje.

Je nutné, aby sociální pedagog přistupoval k výchově s úctou a vážností ke každému jedinci bez rozdílu. Každého jedince by si měl vážit a pomáhat mu a důvěřovat. Výchova musí být zaměřena na přípravu lidí, kteří sami zvládnou vyrovnat se s problémy a s překážkami. Neznamená to ale, že by sociální pedagog za lidi řešil jejich problémy nebo odstraňoval překážky. Měl by pouze napomoci k připravenosti.

U mladých lidí by sociální pedagogika měla ovlivnit názory, postoje a hodnotovou orientaci tak, aby nabyli zaměření na majetek a kariéru. Nezaměstnanost je u mladistvých zvláště nebezpečná, protože nemají ještě vytvořeny žádné pracovní návyky. Snahou by mělo být směřovat mladou generaci k pochopení, že všichni lidé mají právo žít společně a spolupracovat, že diskriminace na trhu práce je v demokratické společnosti nepřijatelná.

2.8 Shrnutí

Princip rovných příležitostí pro muže i ženy je součástí lidských práv a demokratických principů a naše společnost by se těmito zásadami měla bezesbýtku řídit. K porušování lidských práv dochází jak v naší společnosti, tak i v jiných státech Evropské unie, ale i ostatních zemích světa.

S diskriminací na trhu práce se česká společnost začala potýkat až po revoluci. Případů s diskriminačním prvkem neubývá, ale naopak s růstem nezaměstnanosti přibývá těch, co se s nerovným zacházením osobně setkali. Smutnou realitou je fakt, že vše v denním světě závisí na penězích. Snad právě proto dochází v naší společnosti nejčastěji ke mzdové diskriminaci mezi muži a ženami, což je jistě velmi znepokojivé. Musíme si ovšem uvědomit, že ne vždy znamenají odlišné výdělky diskriminační jednání. Lidé jsou různí a vykonávají různé profese, které se budou vždy odlišovat ve finančním ohodnocení. Znamená to, že i kdyby byl náš trh práce bez jakékoliv známky diskriminace, přesto budou různí zaměstnanci mít jiné platy, protože se od sebe liší např. stupněm vzdělání.

Když se vyloučí nediskriminační faktory, tak zůstávají k řešení případy diskriminace na trhu práce jedinců, kteří jsou jednoznačně diskriminováni. Ať už to jsou ženy s malými dětmi, nebo mladí lidé bez praxe, anebo starší občané, kteří nenacházejí na současném trhu práce uplatnění, jedná se vždy o závažný sociální jev, který je třeba řešit.

Nestačí se zabývat konkrétním případem, ale je nezbytné se pokusit o důkladnou prevenci a kvalitní informovanost.

Sociální pedagogika by mohla napomoci k účinnému boji proti diskriminaci na trhu práce a nezaměstnanosti, vzděláváním odborných pracovníků. Tím, že bude dostatečný počet vyškolených odborníků, docílí se větší informovanosti občanů a lepšího právního povědomí naší veřejnosti, což může působit jako prevence před vznikem diskriminace na trhu práce.

3. Možnosti obrany proti diskriminaci

V době prvních úvah, kdo bude v ČR pověřen podporou rovného zacházení, bylo několik navrhovaných možností. Působnost byla nakonec svěřena veřejnému ochránci práv, který představuje ombudsmanskou instituci zřízenou za účelem kontroly veřejné správy. Řešení diskriminačních jevů si vyžaduje přístupy na legislativní, vládní i občanské rovině. Proto tím nejsilnějším argumentem by měla být lidská práva.

„Docílení toho, aby byla antidiskriminační opatření účinná, je třeba, aby si potenciální oběti diskriminace byly vědomy toho, že došlo k diskriminaci. Dále aby byly schopny situaci vyhodnotit a aby existovaly odpovědné instituce, které jsou schopné připravit preventivní programy proti diskriminaci a odstraňovat následky diskriminace.“¹⁰⁶

„Politika zaměstnanosti v ČR se přihlásila k principům politiky zemí EU a usiluje o jejich přiměřenou aplikaci na našich pracovních trzích. Národní plán zaměstnanosti spočívá na čtyřech pilířích:

1. podpora zaměstnanosti lidí
2. podpora podnikání
3. podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám
4. podpora rovných příležitostí všech osob.“¹⁰⁷

3.1 Obrana mimosoudní cestou

Žádný člověk by neměl zůstat lhostejný k projevům diskriminace ve svém okolí. Lidé by měli mít dostatek informací o svých právech a postupech při obraně proti diskriminaci. Základem naší obrany by mělo být heslo „Začít se bránit!“. O informace týkající se postupu a způsobu jak se bránit v případě diskriminačního jevu, může občan požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, veřejného ochránce práv (ombudsman)¹⁰⁸ a různé neziskové a nevládní organizace, které se tématem rovnosti žen a mužů zabývají, a které provozují bezplatnou právní poradnu pro oběti diskriminace založené na pohlaví.

Prosazení práv poškozeného jedince je velmi obtížné. Musíme si uvědomit, že diskriminovaná osoba je ve zranitelném postavení, a proto je nejlepší zvolit nejprve způsob řešení sporu mimosoudní cestou.

¹⁰⁶ Nadace OSF Praha. Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby 2009, s. 17

¹⁰⁷ Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. ISBN: 80-86429-16-4, s. 128-129

¹⁰⁸ V 8/2010 byl Senátem Parlamentu ČR nominován na funkci veřejného ochránce práv JUDr. Pavel Varvařovský, 7.9.2010 byl zvolen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR a 13.10.2010 se této funkce ujal.

„Mimosoudní řešení diskriminace je možné ale pouze tam, kde jsou obě strany, tedy diskriminovaný i diskriminující, ochotny se domluvit a společně spor vyřešit.“¹⁰⁹

Nerovnému zacházení na trhu práce, tedy k diskriminaci v přístupu k zaměstnání a pracovně právních vztazích, se můžeme bránit několika různými způsoby:

- vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému,
- mediaci,¹¹⁰
- podání podnětu na úřad práce či inspektorát práce,
- soudní cesta.¹¹¹

Organizace založené za účelem pomoci obětem diskriminace

Oběti diskriminace mohou vyhledat pomoc u nevládních organizací nebo odborových svazů, které mají na řešení daného případu skutečný zájem a mají také cenné zkušenosti. Svou úlohu vykonávají na základě zákona 83/1990Sb., o sdružování občanů, v jejichž stanovách je jedním z cílů společnosti ochrana a pomoc subjektům před diskriminací. Zákon č. 99/1963Sb., občanský soudní řád a zákon č. 150/2002Sb., soudní řád správní, umožňují takovým sdružením zastupovat subjekt, který byl diskriminačnímu jednání vystaven. Jejich práce má za úkol posílit potenciální i skutečné oběti diskriminace prostřednictvím právních služeb (např. bezplatná právní poradna a zastupování klientů). Ochráně diskriminovaných osob se převážně věnují nestátní organizace.

„Neziskové organizace, které se v rámci podpory svým uživatelům věnují své služby v poradenství, v podpoře a asistenci při hledání zaměstnání, v pracovně právním poradenství a obecně sociálním poradenství, se zaměřují na konkrétní cílovou skupinu, protože velmi dobře znají problematiku spojenou s jejich zaměstnáváním.“¹¹²

Pokud dojde k diskriminaci, měli by být občané dostatečně informováni, kde mohou vyhledat odbornou pomoc. V tomto směru by měla pozornost občanů směřovat na možnost ochrany osob před diskriminačním jednáním veřejnoprávním prostřednictvím veřejného ochránce práv. „*Veřejný ochránce práv (dále jen „ochránce“)* působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je

¹⁰⁹ Kykalová, M., Neumannová, R. Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Praha: Multikulturní centrum Praha 2007. ISBN: 978-80-239-9597-8, s. 63

¹¹⁰ Více informací v příručce věnované principům a cílům mediace jako způsobu řešení mezilidských konfliktů in Holá, L. Mediaci v teorii a praxi, Praha: Grada Publishing. 2011. ISBN 978-80-247-3134-6.

¹¹¹ Hubálek, M., Štěpánková, M., Zamboj, L. Trh práce a diskriminace. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN: 978-80-254-2662-3, s. 39.

¹¹² Kňážko, V., Mandys, J. Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace, nebo ztráty pracovních návyků. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum 2008. ISBN 978-80-87244-02-9, s. 26.

v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.“¹¹³ „Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.“¹¹⁴

Úkolem veřejného ochránce je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení. Za tímto účelem:

- poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace,
- provede právní vyhodnocení situace a nabídne nejvhodnější možnosti dalšího postupu,
- podle potřeby poradí nebo nabídne spolupráci při zajištění důkazů,
- provádí výzkum v oblasti diskriminace,
- zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- zjišťuje, zda úřady v souladu se zákonem samy odhalují a postihují diskriminační jednání.

Prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor,¹¹⁵ je svěřeno existujícímu veřejnému ochránci práv (ombudsman). Ombudsman poskytuje rozsáhlou pomoc obětem diskriminace ve věcech ochrany před diskriminací. Do jeho působnosti bude náležet též výměna dostupných informací s příslušnými subjekty, čímž je myšlena výměna informací jak na úrovni Evropské unie, tak ve vztahu k institucím k ochraně práv občanů před diskriminací zřízených národním zákonodárstvím jiných členských zemí EU.¹¹⁶ Vzor podání k ochránci z důvodu namítané diskriminace je uvedený v příloze č. 3. a příloha č. 4 obsahuje vzor podnětu veřejnému ochránci práv.

Pro radu a pomoc se lze obrátit na:

- odbory, např. *Výbor pro rovnost Českomoravské konfederace odborových svazů*, který se zabývá zavedením aktivní politiky rovných příležitostí do činnosti odborů obecně, podporuje též vyšší zastoupení žen v odborech, a to všech pozicích.

¹¹³ §1 odst.1 z.č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv

¹¹⁴ §1 odst.5 z.č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv

¹¹⁵ §21 b z.č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv

¹¹⁶ Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. Praha: VOX a.s. Nakladatelství: 2008. ISBN: 978-80-86324-71-5, s. 158

- *Úřady práce*, které jsou pověřeny kontrolou nad dodržováním rovných příležitostí na pracovišti. Vznikne-li podezření na diskriminaci (nejen z důvodu pohlaví), je možné anonymně informovat příslušný úřad práce, který záležitost prošetří.
- Nevládní neziskové organizace např.:
 - *Český helsinský výbor*, který nabízí právní pomoc ženám, které byly na pracovišti diskriminovány.
 - *Aperio* – Společnost pro zdravé rodičovství, tato organizace nabízí informace zejména v souvislosti s postavením rodičů na trhu práce. Pro své klienty má zmíněná organizace k dispozici on line poradnu. Poskytují také informace, případně kontakty na advokáty, které se orientují v oblasti pracovního práva vzhledem k rovným příležitostem.
 - *Gender studies, o.p.s.* se zabývá realizací výzkumů a studií, publikací z oblasti trhu práce. Provoz informačního centra je zaměřen na rovné příležitosti žen a mužů.

Podrobné kontakty jsou uvedeny v příloze č. 5.

Ovšem každý občan, který se stal obětí diskriminace, má právo stěžovat si soudní cestou. V současné době je již pro lidi trpící diskriminací snadnější tento závažný jev prokázat, neboť pravidla stanovují, že důkazní břemeno v občanskoprávních a administrativních sporech sdílí obě strany. Tímto způsobem řešení daného problému se zabývá následující podkapitola.

3.2 Řešení sporu soudní cestou

Soudní cestou se může své ochrany domáhat jakýkoliv občan, který se stal obětí diskriminace a bohužel se nedomohl nápravy mimosoudní cestou. Nebo občan, který se cítí být diskriminačním jednáním značně poškozen a tím pádem považuje mimosoudní řešení za nedostačující. Na počátku nového tisíciletí byly pro soudce v České republice diskriminační spory určitou novinkou. V současnosti je situace jiná, protože jsou již soudci s touto problematikou dobře obeznámeni. Bohužel nelze současný stav ve vztahu k legislativním ani faktickým podmínkám považovat za zcela optimální. Vedení

antidiskriminačních sporů bývá jak časově, tak i finančně velmi náročné. Soudní spory se často vyžadují velmi dlouhou dobu a přitom výsledky jsou velmi těžko předvídatelné.¹¹⁷

Právním prostředkem k obraně před diskriminací je zejména žaloba k soudu. Žalobou se může žalovaná osoba domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V případě, že byla kvůli diskriminaci značně snížena dobrá pověst, anebo důstojnost diskriminovaného jedince, a nestačilo by upuštění od diskriminačního jednání, nebo omluva jako zadostiučinění, má diskriminovaná osoba právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Soudní řízení má jednotlivé fáze. Nejprve se musí diskriminovaný občan zajistit právní pomoc, protože žalobu by měl sepsat právnicky vzdělaný specialista a poté zaplatit poplatek za podání žaloby. Právní zastoupení advokátem snižuje riziko neúspěchu v daném sporu. Existuje i možnost požádat soud o přidělení advokáta, pokud má jedinec finanční problémy a nemůže si tuto investici dovolit. Žaloba se podává u příslušného okresního soudu, např. u sporů zaměstnance se zaměstnavatelem je to okresní soud, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo.¹¹⁸

V samotném řízení již jde o specifické rozdělení důkazní povinnosti mezi stranami podle toho, ke kterým důkazům má každá ze stran přístup, nebo ke které má k dispozici tzv. přesun důkazního břemene, a to ve sporech s diskriminačním prvkem. Důkazní břemeno je upraveno v občanském soudním řádu,¹¹⁹ jenž je lex specialist ovládající dokazování ve sporech na ochranu před diskriminací. Dochází k přesunu důkazního břemene ze strany žalující osoby, která žalobu podala, na stranu žalovanou tj. na osobu, proti které žaloba směřuje. Smyslem přesunu důkazního břemene je dopomoci diskriminovaným jedincům k účinnému prosazení práva na rovné zacházení tím, že má soud za prokázané jejich tvrzení o diskriminačním jednání, když v průběhu řízení nevyšel najevo opak.

Je nezbytné se zde zmínit, že v případě, že soud první instance žalobě nevyhoví, má občan možnost podat odvolání k soudu krajskému či městskému, a to do patnácti dnů od doručení rozsudku. Odvolání je samozřejmě zpoplatněno a jeho sepsání je jistě vhodné svěřit právnímu zástupci.

¹¹⁷ Kykalová, M., Neumannová, R. Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Praha: Multikulturální centrum Praha 2007. ISBN: 978-80-239-9597-8, s. 64

¹¹⁸ Boučková, P., Hubálek, M., Křístek, A., Štěpánková, M. Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. ISBN: 978-80-903331-9-2, s. 15

¹¹⁹ § 133 a) zákona č. 99/1963 Sb. v platném znění

Přestupky a správní delikty v oblasti zaměstnávání projednávají inspektoráty práce, které kontrolují dodržování zákoníku práce za strany zaměstnavatelů. Inspektoráty práce jsou nově zřízení úřady a od 1. 7. 2005 tak nahradily kontrolní činnost, jež do té doby vykonávaly úřady práce. O odvoláních proti rozhodnutím inspektorátů rozhoduje Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě.¹²⁰ Nejvýznamnějším veřejnoprávním prostředkem boje proti diskriminaci je pokuta.

3.3 Ochrana proti diskriminaci a současná legislativa ČR

Požadavek rovnosti a zákaz jakéhokoli druhu diskriminace je jedním ze základních demokratických požadavků, na němž stojí existence právního státu. V pozitivním právu představuje zákaz diskriminace zakotvení principu rovnosti všech lidí. Princip rovnosti určitě náleží k základním lidským právům, jež svou povahou patří k sociálním hodnotám naší společnosti. Rovnost, která se projevuje v praxi a je dodržována v rámci lidského chování, aniž by nutnou podmínkou bylo právní zakotvení, je nazývána materiální rovností (rovnost *de facto*). Rovnost formální (rovnost *de jure*) se liší tím, že má svůj základ v právních normách, je právem stanovena a vynucována.

Smlouvy a úmluvy ve vztahu k diskriminaci

Pro současnou podobu lidských práv mají zásadní význam dokumenty Mezinárodní organizace práce a Organizace spojených národů. Z těchto dokumentů vychází novější mezinárodní dokumenty, ale i současná vnitrostátní právní úprava. Česká republika je vázaná ratifikovanými mezinárodními smlouvami, mezi které lze zařadit i nařízení, směrnice plynoucí z členství v Evropské unii, jejichž schválení podléhá podmínce neexistence rozporu dané smlouvy s Ústavou a ústavními zákony. Zákaz diskriminace v obecné rovině vyplývá pro Českou republiku z mezinárodních úmluv, jež jsou závazné. Princip obecného zákazu diskriminace dle mezinárodních úmluv přijatých na poli OSN je zakotven v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Právo na rovné zacházení a ochranu před všemi formami diskriminace je v právním řádu ČR základním lidským právem. V návaznosti na Listinu základních práv a svobod, předpisy Evropských

¹²⁰ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

společenství (dále jen ES) a na vyhlášené mezinárodní smlouvy a úmluvy vymezují příslušné právní normy i ochranu před diskriminací mimo jiné i na trhu práce.

Obecné ustanovení o rovnosti zacházení a nediskriminaci nalezneme také v Chartě OSN z roku 1945, kde v čl. 1 odst. 3 prohlašuje uskutečňovat jako jeden ze svých cílů: „... posilováním úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství...“ a dále také podporovat jejich rozvoj s ohledem na rovnost bez rozdílu.¹²¹

Lidská práva byla vymezena jako první v rezoluci OSN – Všeobecné deklaraci lidských práv, jež byla přijata roku 1948. Všeobecná deklarace lidských práv potvrzuje zásadu nepřipustnosti diskriminace a prohlašuje, že všichni lidé se rodí svobodní a rovní, pokud jde o důstojnost a práva, a že každý má nárok na všechna práva a svobody, jež jsou v ní zakotveny, bez jakéhokoli rozdílu, včetně rozdílu založeného na pohlaví.

V rámci Mezinárodní organizace práce se k problematice diskriminace vztahuje Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, z roku 1951. Je zde v čl. 1 definován pojem odměna (obdobně, jak ji znal náš zákon o mzdě) a stejná odměna za stejnou práci. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958 uvádí v čl. 1 pojem diskriminace a také co je za ni považováno (v zaměstnání a přístupu k němu). Dále pak byla přijata v roce 1960 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace ve vzdělání. Zde je ustanovena rovnost přístupu ke vzdělání pro ženy. Požadavek odstranění diskriminace v souvislosti se zaopatřováním životních potřeb a přístupu k zaměstnání je zahrnut v čl. 14 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 117 o sociální politice z roku 1962.

V rámci mezinárodních organizací jako výsledek spolupráce Mezinárodní organizace práce může být zmíněna i speciálně zaměřenou Úmluvu č. 118 o rovnosti nakládání s cizinci a vlastními státními příslušníky v sociálním zabezpečení z roku 1962, která požadavek rovnosti stanoví na základě národní (státní) příslušnosti a to jen pro oblast sociálního zabezpečení. Další Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 122 z roku 1964 o politice zaměstnanosti ve svém čl. 1 odst. 2 ustanovuje právo na zaměstnání s ohledem na schopnosti a nikoliv na rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ.¹²²

¹²¹ Charta organizace spojených národů [online]. [cit. 17.8.2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/charta-organizace-spojnych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf>>.

¹²² Českomoravská konfederace odborových svazů [online]. [cit. 2011-08-18]. Dostupný z WWW: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_692.pdf>.

Na půdě OSN byla přijata v roce 1965 Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. Je třeba také uvést dva pakty z roku 1966 – Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které jsou normativně závazné.

V roce 1975 byla přijata Mezinárodní organizací Deklaraci o rovnosti příležitostí a zacházení se zaměstnanými ženami. Práva žen hájí i další dokument, čímž je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979. Česká republika podepsala a ratifikovala úmluvy OSN CEDAW (Convention on the Elimination of all kinds of Discrimination Against Women – Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen – Vyhláška č. 95/1974 Sb.). Pokud má český občan pocit, že stát jeho či její práva porušuje, může se soudní cestou dovolávat práv garantovaných v úmluvě CEDAW. Ochrana lidských práv konkrétně zahrnuje i boj proti násilí na ženách a obchodování se ženami, ale je důležité si povšimnout, že to také znamená podporování svobody žen zvolit si životní styl.¹²³ Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen představuje základní mezinárodněprávní dokument přijatý k ochraně rovnosti žen a mužů. V této úmluvě dle čl. 1 „*bude výraz diskriminace žen označovat jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví...*“¹²⁴

Osoby, ale i skupiny osob, které se stali obětí diskriminace, nebo se domnívají, že došlo k porušení kteréhokoli z práv stanovených Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen ze strany České republiky, mohou na základě Opčního protokolu,¹²⁵ předložit Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen oznámení o takovém porušení.

Jako členský stát Rady Evropy Česká republika ratifikovala Evropskou úmluvu o lidských právech a také zřídila Informační a dokumentační středisko Rady Evropy.

Legislativa ČR

V českém právním řádu jsou Ústava a ustavní zákony prameny nejvyšší právní síly. S jejich ustanoveními nesmí být v rozporu právní předpisy nižší právní síly, což jsou zákony a podzákoné předpisy. Na ústavněprávní úrovni zaručuje rovnost k právům Listina základních práv a svobod. Konkrétně jde o tato ustanovení **Listiny základních práv a svobod**:

¹²³ Asklof, C., a kol. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV ČR 2005. ISBN: 80-239-5908-5, s. 15

¹²⁴ Štěpánová, B. Plnění Úmluvy odstranění všech forem diskriminace žen. Praha: MPSV ČR 2003. ISBN: 80-86552-74-8, s. 10

¹²⁵ ČR podepsala 10. 12. 1999 Opční protokol k Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen platný od 26. 5. 2001, vyhlášen ve Sb. mezinárodních smluv MZV č.57/2001 Sb. m. s., je součástí právního řádu ČR.

„Čl. 1 stanoví, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech, a že základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“¹²⁶

Dále je v Listině základních práv a svobod uvedeno v článku 3 v odst. 1, že se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení základní práva a svobody. V odstavci 2 se píše, že každý má právo se svobodně rozhodovat o své národnosti. Odstavec 3 upozorňuje na to, že nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

Můžeme i vzpomenout neméně důležitý Čl. 10, který má ustanovení o ochraně osobnosti. Zde je zdůrazněno, že každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst, ale také aby bylo chráněno jeho jméno.

Ochranu základních práv a svobod garantuje **Ústava České republiky** v čl. 6, a to soudní mocí bez ohledu na to, kdo se diskriminace dopouští. Zvláštní ústavní ochrana spočívá hlavně v tom, že podle čl. 2 odst. 3 státní moc lze uplatnit jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon.

Ústava České republiky obsahuje v návaznosti na čl. 6 podrobnější ustanovení o ochraně základních práv a svobod v hlavě čtvrté pojednávající o moci soudní. V zásadě platí, že ochrana práv a svobod zajišťují všechny soudy. Z hlediska základních práv a svobod jako specifické kategorie je však významná jejich ochrana Ústavním soudem, který je povolán k ochraně ústavnosti. Čl. 87 odst.1 písm. d) výslovně stanoví, že Ústavní soud rozhoduje o ústavní stížnosti proti pravomocnému rozhodnutí a jinému zásahu orgánů veřejné moci do ústavně zaručených základních práv a svobod.¹²⁷

Ústava České republiky odkazuje také na mezinárodní právní úpravu (International Human Rights Law) lidských práv v čl. 10. Zmíněný článek stanovuje, že ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách jsou pro ČR závazné a mají přednost před zákonem. Pro přímé uplatnění mezinárodních smluv je nezbytná jejich transformace do českého právního řádu formou publikace ve Sbírce zákonů České republiky, souhlasu Parlamentu a podpisu prezidenta republiky jako akt ratifikace.¹²⁸

Současné politiky zákazu diskriminace a tendence k dosažení rovného zacházení jsou charakteristické především svým cílem např. požadavky stejné mzdy žen a mužů za stejnou práci, stejné příležitosti a stejný přístup ke vzdělání. Paradoxně, příslušné směrnice

¹²⁶ Úplné znění Ústavy ČR a Listiny základních práv a svobod. Praha : Sagit 2010. ISBN: 978-80-7208-808-9, s. 16

¹²⁷ Gerloch. A., Hřebejk. J., Zoubek. V. Ústavní systém ČR, Praha: Nakladatelství Prospektrum 1994. ISBN: 80-85431-85-8, s. 215

¹²⁸ Hendrychová S., a spol., Právní postavení žen v České republice, Nadace Gender Studies, ISBN: 80-902367-1-5, s. 12

Evropských společenství k zákazu diskriminace, byly v českém právním řádu po 1. lednu 2007 nejméně zastoupeny v pracovním právu.

Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů je upraveno v zákoníku práce v části první hlavě IV. Zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci znamená, že nebude existovat jakákoli diskriminace zaměstnanců, ať přímá nebo nepřímá, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.¹²⁹

Bohužel někteří zaměstnavatelé opomíjejí právní předpisy a řídí se vlastními pravidly, což je nepřipustné nejen z morálního hlediska, ale hlavně v rozporu s právní legislativou. Stává se, že zaměstnavatelé se postaví k diskriminačnímu konfliktu tak, že zvolí tzv. neutrální přístup, podle kterého nediskriminovat znamená nezabývat se otázkou rovnosti nebo nerovnosti.

„Poškozenému zaměstnanci či poškozené zaměstnankyni je vhodné v první řadě doporučit, aby se pokusil/a věc řešit s nadřízeným a se zaměstnavatelem sám/sama. Podle § 25 c odst. 7 ZP je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“¹³⁰

„Problematika práva na práci a otázky zaměstnanosti a rovného zacházení s uchazeči o zaměstnání stanoví Listina základních práv a svobod v čl. 26 odst.3. Podle tohoto článku má *„každý právo získat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří právo nemohou vykonávat bez své viny, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.“* Konkrétní úpravu práva na práci a rovnost zacházení s uchazeči o zaměstnání upravuje Zákon o zaměstnanosti.“¹³¹

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání je ustanoveno v **Zákoně o zaměstnanosti** č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů v § 4 v odst. 1 – 10, § 12 odst. 1, které jsou citované v příloze č. 6.

V české legislativě má také nezaměnitelné místo **Zákoník práce**. Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících

¹²⁹ Kubinková, M., Stránský, J. Základy teorie práva a pracovního práva. UJAK: Praha 2009. ISBN: 978-80-86723-83-9, s. 35

¹³⁰ Křížková, A. a kol. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v ČR. Praha: Sociologický ústav Akademie věd 2006. ISBN: 80-7330-090-7, s. 101

¹³¹ Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. VOX a.s. Nakladatelství: 2008. ISBN: 978-80-86324-71-5, s. 43

z pracovněprávních vztahů cituje § Zákoník práce, 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů v § 16 odst. 1 – 3, obsah znění je podrobně uveden v příloze č. 7.

Na rovné zacházení rovněž pamatuje další právní **Zákon o platu**. V § 3 odst. 3 je zákon č. 143/ 1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších právních předpisů je ustanoveno, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Přičemž se za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Zároveň musí být tato práce konaná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách a při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance. Také se posuzuje stejná nebo srovnatelná pracovní výkonnost a výsledky práce v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

Uplatňovat protidiskriminační politiku napomáhá **Zákon o přestupcích** č. 200/1990 Sb. a na zásadu rovnosti poukazuje i **Školský zákon** č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Další nezbytnou právní normou zkoumané problematiky je Občanský zákoník a Občanský soudní řád.

Zákon č. 40/1964 Sb., **Občanský zákoník**, ve znění pozdějších právních předpisů pamatuje v § 11 na ochranu osobnosti: „*Fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.*“¹³²

Zákon č. 99/1963 Sb., **Občanský soudní řád**, ve znění pozdějších právních předpisů ustanovuje možnosti účastníka řízení v §133a: „*Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*“¹³³

Česká legislativa pamatuje i na soudní ochranu účastníka řízení v případě diskriminačního jednání ze strany správních orgánů. **Soudní řád správní** uvedený ve Sbírce zákonů pod č. 150/2002 cituje v §35 Zastoupení odstavce 4:

„*Domáhá-li se soudní ochrany účastník, který tvrdí, že došlo správním orgánem k jeho diskriminaci z důvodu pohlaví, národního, sociálního nebo rasového původu, příslušnosti*

¹³² Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů

¹³³ Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů

*k národnosti nebo etnické menšině, barvy pleti, jazyka, náboženství, víry, světového názoru, politického nebo jiného smýšlení, zdravotního postižení, věku, majetku, rodu nebo jiného postavení, anebo sexuální orientace, může být zastoupen též právnickou osobou, vzniklou na základě zvláštního zákona, k jejímž činnostem, uvedeným ve stanovách, patří ochrana před takovou diskriminací. Za právnickou osobu jedná k tomu pověřený její zaměstnanec nebo člen.*¹³⁴

V neposlední řadě nesmíme zapomenout na Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který je podrobně popsán v následující podkapitole.

3.4 Antidiskriminační zákon

Na antidiskriminační zákon česká společnost netrpělivě čekala již mnoho let. Všichni si plně uvědomovali, že podobný zákon je nezbytný, a přesto v české legislativě dlouho chyběl. Projednávání návrhu antidiskriminačního zákona bylo zahájeno již v září 2007, ale poslanecká sněmovna jej schválila dne 17. 6. 2009. Antidiskriminační zákon vyšel dne 20. 7. 2009 ve sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb. s účinností od 1. září 2009.

Tento zákon obsahuje sedm částí. První část je Antidiskriminační zákon, který je dále strukturován následnicím způsobem:

Hlava I. Obecná ustanovení

§ 1 Předmět úpravy

§ 2 Základní pojmy

§ 3 Nepřímá diskriminace

§ 4 Obtěžování a pronásledování

§ 5 Vymezení dalších pojmů

§ 6 Přípustné formy rozdílného zacházení

§ 7 Co není diskriminace

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků je obsažena v § 8 a v § 9.

¹³⁴ Zákon č. 150/2002 Sb., Soudní správní řád, ve znění pozdějších právních předpisů

Hlava II. Právní prostředky ochrany před diskriminací

§ 10 Soudní ochrana

§ 11 Právní pomoc

Hlava II. Přejícné ustanovení

§ 12 Použití dosavadních předpisů.

Část druhá – změna zákona o veřejném ochránci práv, část třetí – šestá další uvedené změny a část sedmá účinnost.¹³⁵

Diskriminaci nelze zaměňovat s nějakým pocitem, či dojmem. Diskriminaci nelze pouze jen cítit, ale musí opravdu existovat a musí být pojmenovatelná jako jednání zakázané antidiskriminačním či jiným zákonem. Právo na rovné zacházení je sice zakotveno v Listině základních práv a svobod, avšak nezbytným předpokladem jeho naplňování je antidiskriminační zákon, který umožňuje toto právo vymáhat v každodenním životě.¹³⁶

Podle antidiskriminačního zákona jde o diskriminaci pouze v případech, kdy je s člověkem zacházeno rozdílně z důvodu:

- rasy,
- etnického původu,
- pohlaví,
- sexuální orientace,
- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání,
- víry,
- světového názoru.¹³⁷

Oběť diskriminačního jednání může ke své obraně využít žalobu na ochranu před diskriminací podle § 10 tohoto zákona.

¹³⁵ Boučková, P., a kol. Antidiskriminační zákon. Praha: Nakladatelství C.H.Beck 2010. ISBN: 978-80-7400-315-8, s.1-10

¹³⁶ Nadace OSF Praha. Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby 2009, s. 18

¹³⁷ § 2 odst.3 z.č. 198/2009 Sb., Boučková, P., a kol. Antidiskriminační zákon. Praha: Nakladatelství C.H.Beck 2010. ISBN: 978-80-7400-315-8, s. 2

Význam antidiskriminačního zákona

Antidiskriminační zákon je zásadní úprava v oblasti rovného zacházení a ve vztahu k právním prostředkům ochrany před diskriminací z jakéhokoliv důvodu a výklad základních pojmů. Schválení samostatného zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací bylo dalším krokem vyplývajícím z členství v Evropské unii, společenství demokratických států spojených zásadami svobody, právního státu a úcty k lidským právům. Úcta k lidským právům by měla vyplývat z morálního principu a z přirozené lásky k životu. Pro občana je velmi důležité vědět, že právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v České republice a v jejím právním řádu považováno nejen za právo nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, ale jedná se i o základní lidské právo, kterému je poskytována ochrana a toto potvrzuje zmíněný zákon. Také rozvíjí podrobněji obecně zakotvený zákaz diskriminace v čl. 3 v Listině základních práv a svobod (podrobněji v kap. 3.3).

Významná je i motivační role zmiňovaného zákona. To znamená, že se občané měli sami aktivně zasazovat o prosazování rovného zacházení. Prioritní funkce tohoto zákona je však v první řadě funkce donucovací. Zákon vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, na rovné zacházení ve věcech členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, a také jsou zde zahrnuty výhody, které organizace svým členům poskytují.

Zásada rovného zacházení

Antidiskriminační zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství, které právo na rovné zacházení vymezují. Právním Evropských společenství je problematika ochrany před diskriminací přímo upravena v primárním prameni práva, v čl. 13 Smlouvy o Evropských společenstvích. Také reaguje na ratifikované mezinárodní smlouvy, a to Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, dále Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a také Úmluvu o právech dítěte. Nelze v této souvislosti vynechat ani ratifikované

úmluvy Mezinárodní organizace práce, zejména Úmluvu č. 111 Mezinárodní organizace práce o diskriminaci v zaměstnání a povolání a Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, jež upravuje zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.¹³⁸

Prámem na rovné zacházení se vysvětluje v ustanovení § 2 odst. 1, kde se pro účely antidiskriminačního zákona „*právo na rovné zacházení definuje jako právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon*“.

3.5 Legislativa EU

Zákaz jakékoliv diskriminace a dosažení rovnosti mezi ženami a muži je pro českou společnost výzvou. Uplatňování zákazu jakékoliv diskriminace je důležité nejen pro rozvoj České republiky, ale především evropského společného prostoru. Pro každého občana Evropské unie se nabízí nepřeberné množství možností, neboť má právo si svobodně vybrat místo pro život, práci, studium, svobodně cestovat a nebýt zbytečně zatěžován kontrolami, přináší ale hlavně ochranu před diskriminací v práci a v životě.

3.5.1 Evropské právní dokumenty

Pro Českou republiku je z hlediska mezinárodních smluv a ze závazků z těchto smluv plynoucích důležitá právní úprava v rámci Evropské unie a individuálně pak úprava vycházející z dokumentů přijatých v rámci Rady Evropy.

Základním dokumentem ochrany lidských práv je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod přijatá roku 1950. Nezbytnou podmínkou členství v Radě Evropy bylo tento dokument přijmout. V čl. 14 jsou garantována práva a svobody bez diskriminace z jakéhokoliv důvodu. V roce 2000 byl podepsán dodatkový protokol č. 12, který původní výčet zákazu diskriminace rozšiřuje na užívání jakéhokoliv práva přiznaného zákonem. Také poukazuje na možnost pozitivního opatření vzhledem ke zmírnění následků nerovného postavení: „Zásada zákazu diskriminace nebrání účastnickým státům v přijímání opatření na podporu úplné rovnosti za předpokladu, že pro tato opatření existuje objektivní a přiměřené opodstatnění.“¹³⁹

¹³⁸ Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. Praha: VOX a.s. Nakladatelství: 2008. ISBN: 978-80-86324-71-5, s. 155

¹³⁹ Úmluva o ochraně lidských práv a svobod. [cit. 18.08.2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/CzechTch%C3%A8que.pdf>>

Oblast sociálních a hospodářských práv upravuje Evropská sociální charta, jež vstoupila v platnost roku 1965. Tento dokument byl v roce 1999 rozšířen o dodatkové protokoly v oblasti ochrany před diskriminací a rovnosti muže a ženy.

3.5.2 Právo EU

Pro Českou republiku je právo Evropské unie (dále jen „EU“), stejně jako pro všechny členy, závazné. Dělíme je na primární a sekundární.¹⁴⁰ Již v roce 1957 obsahovala Římská smlouva ustanovení zavádějící princip rovného odměňování pro ženy a muže (čl. 119).¹⁴¹ V rámci ES a následně EU byla oblast rovnosti a zákazu diskriminace upravena normativně nezávazných dokumentů například Charta základních sociálních práv zaměstnanců z roku 1989. Součástí sociální politiky EU je samozřejmě zákaz diskriminace. Případy porušení závazných ustanovení jsou přezkoumávány Evropským soudním dvorem.

Primární prameny

Prosazování genderové rovnosti je jedním ze základních principů EU. V základající smlouvě, která je obdobou ústavy EU, je povinnost prosazovat rovnost mezi ženami a muži, a odstraňovat nerovnosti mezi nimi jasně vyjádřena.

Smlouva o založení Evropského společenství - **Maastrichtská smlouva** z roku 1992 je základním pramenem antidiskriminační úpravy. Prioritní zde je společná sociální politika s důrazem na rovnost muže a ženy a zákaz diskriminace.

Čl. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství:

„Úkolem Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností uvedených v čl. 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení s muži a ženami, trvale udržitelný a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence ekonomické výkonnosti...“¹⁴²

¹⁴⁰ Sekundární prameny práva jsou vymezeny v čl. 249 Smlouvy o ES.

¹⁴¹ Smlouva o Evropském společenství. 1957. [cit. 18.08.2011]. Dostupný z WWW: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf>.

¹⁴² Asklöf, C., a kol. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV ČR 2005. ISBN: 80-239-5908-5, s. 15

V Evropské unii jsou chráněna práva všech občanů i před diskriminací v zaměstnaneckém poměru. Což znamená, že když zaměstnavatel v rámci EU zaměstnává muže a ženu, kteří pro něj vykonávají stejnou práci, musí jim zaplatit stejnou mzdu. Za stejnou práci je považována práce muže i ženy ve stejné profesi. Rozdíly ve mzdě mohou nastat jedině z důvodů objektivních faktorů spojených s úrovní kvalifikace, ale také když jedinec získá delší praxi. Mzdou se rozumí veškeré příjmy, které vyplývají ze zaměstnaneckého poměru, jako například podpora bydlení, speciální dotace na dovolenou, dotace zaměstnaneckého důchodového připojištění anebo odstupné při skončení pracovního poměru.

Ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství (Římské smlouvy) je obsažen právní základ rovnocenného odměňování, ve které se členské státy zavázaly, že budou garantovat právo na stejnou odměnu za práci ženám, tak i mužům.

„Rovnocenná odměna podle čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství znamená, že muži a ženy zaměstnaní u téhož zaměstnavatele jsou při úkolové mzdě odměňováni na základě stejného mzdového tarifu a při hodinové mzdě je na stejný druh práce použita stejná hodinová sazba. Odměnou nejsou pouze uvedené základní složky mzdy, příplatky platu, ale i veškeré ostatní plnění, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích poskytuje zaměstnanci z titulu pracovního vztahu.“¹⁴³

Součástí práva EU se dále stala **Amsterodamská smlouva** (Smlouva o ES) z roku 1997, která se považuje za novelu Maastrichtské smlouvy.¹⁴⁴ O shrnutí občanských, sociálních a politických práv, jež obsahuje ujednání Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod, Sociální chartu a další dokumenty, lze v rámci **Smlouvy z Nice**, kterou se mění smlouvy o ES je vyhlášena i Evropská charta lidských práv a jež vstoupila v platnost až roku 2007.

Demokracii EU a její schopnost prosazovat zájmy svých občanů zajišťuje a posiluje **Lisabonská smlouva** pozměňující smlouvu o Evropské unii a smlouvu o založení Evropské unie, která vstoupila v platnost 1. prosince 2009.¹⁴⁵ K tématu rovnosti práv občanů EU se vztahuje ustanovení čl.2 odst.3:

¹⁴³ Kolektivní vyjednávání aneb Uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů 2007, s. 105.

¹⁴⁴ Amsterodamská smlouva. 1999. [cit. 18. 08. 2011]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/treaties/index_cs.htm

¹⁴⁵ Lisabonská smlouva. 2009. [cit. 18. 08. 2011]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/lisbon_treaty/index_cs.htm

„Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.“¹⁴⁶

Sekundární prameny

Sekundárními prameny Evropského práva jsou zejména směrnice, které jsou v praxi často využívány, ale i nařízení; například Nařízení Rady č. 2836/98 o integraci genderových záležitostí do rozvojové spolupráce.

Ze směrnic z oblasti ochrany před diskriminací a rozvojem rovnosti lze jako první uvést směrnici Rady č. 75/117/EHS, o sbližování právních předpisů členských států, týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy, který prováděl ustanovení Smlouvy o ES čl. 141. Důležitý je požadavek zavedení opatření do vnitrostátního práva, týkající se odstranění všech legálních opatření, která zakládají nerovné odměňování a diskriminaci, a zároveň možnost soudní ochrany proti nerovnému zacházení za účelem chránit oběti diskriminace. Na tuto směrnici pak navazuje obecnější směrnice Rady č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, byla změněna směrnicí Evropského Parlamentu a Rady č. 2002/73/ES a rozšiřuje tak pojmové rozdělení diskriminace na přímou a nepřímou, sexuálního obtěžování a obtěžování, navádění a další. Zákaz porušení zásady rovnosti zaměřený na ochranu ženy v mateřství vyslovuje směrnice Rady č. 79/7/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení stanovuje zásadu rovnosti v určitých případech (nemoc, invalidity, stáří, pracovního úrazu a nemoci z povolání, nezaměstnanosti). Další nezbytnou směrnicí této oblasti je směrnice Rady č. 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení zaměstnanců, ve znění směrnice č. 96/97/ES. Stávající směrnice byla upravena na základě praxe.¹⁴⁷

Důležitou úlohu má směrnice Rady č. 86/613/EHS o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství, protože doplňuje úpravu rovnosti zacházení z hledisek, jež nebyla ve směrnicích 76/207/EHS a 79/7/EHS obsažena.

Směrnice Rady č. 92/85/EHS, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo

¹⁴⁶ Lisabonská smlouva. 2009. [cit. 18. 08. 2011]. Dostupný z WWW: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/738-lisabonska_smlouva.pdf>.

¹⁴⁷ ICOS Český Krumlov. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. ICOS Český Krumlov: 2008. ISBN: 978-80-254-2364-6, s. 7

kojících dítě, směrnice Rady č. 96/34/ES, týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC,¹⁴⁸ která byla změněna směrnicí Rady č.97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a Směrnicí Rady č. 98/23/ES kterou se oblast působnosti směrnice 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.

I následující směrnice se vztahují k danému tématu, a to směrnice Rady č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, které zakládá převrácené důkazního břemeno v případě diskriminace. Zmíněná směrnice byla změněna Směrnicí Rady č. 98/52/ES o rozšíření směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.

Je třeba také uvést směrnicí Rady č. 2000/43/ES, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnicí Rady č. 2000/78/ES stanovující obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a která upravuje i diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání.¹⁴⁹

Podle směrnic EU musí subjekt zabývající se problematikou rovného zacházení a ochranou před diskriminací zahrnovat:

- poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace,
- přípravu nezávislých studií týkajících se diskriminace,
- zveřejňování nezávislých zpráv a podávání doporučení.

Významným pramenem antidiskriminačního práva je judikatura Soudního dvora, protože podstatným způsobem doplňuje, dotváří a vykládá primární i sekundární právo ES a v oblasti zákazu diskriminace ovlivnila náhled na komunitární právo jako celek. „Komunitární právo (Právo Evropských společenství – ES/EU) pak hovoří o zásadě

¹⁴⁸ UNICE – Union of Industrial and Employers Confederations of Europe (Sdružení evropských průmyslových a zaměstnavatelských svazů), CEEP - Centre of Employers and Enterprises providing Public services (Evropští zaměstnavatelé ve veřejných službách), ETUC – European Trade Union Confederation (Evropská odborová konfederace)

¹⁴⁹ ICOS Český Krumlov. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. ICOS Český Krumlov: 2008. ISBN: 978-80-254-2364-6, s. 8-9

rovného zacházení, tedy o vyloučení jakékoli diskriminace z různých důvodů, např. pohlaví, rasový a etnický původ, zdravotní postižení, věk, apod.¹⁵⁰

V rámci Evropské unie je také znám pojem pozitivní akce. **Pozitivní akce** zabírá velký rozsah opatření učiněných ke kompenzaci současných a minulých znevýhodnění, která existují v důsledku diskriminace.

3.5.3 Postavení evropských soudů

Jedním z orgánů Evropské unie je Evropský soudní dvůr (dále jen „ESD“) se sídlem v Lucemburku, který dotváří komunitární právo. Pro výklad práva mají rozhodnutí ESD zásadní význam, to i přesto, že nemají charakter pramene práva.

Roku 1959 byl založen Evropský soud pro lidská práva (dále jen „ESLP“) se sídlem ve Štrasburku. Jeho funkce spočívá v dohlížení na to, aby byla striktně dodržována Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod, ve znění pozdějších protokolů (dále jen „Evropská Úmluva“). Vzhledem k tomu, že Evropská Úmluva upravuje a garantuje základní práva a svobody, případné kauzy týkající se diskriminace práv jež upravuje Evropská Úmluva, jako je základní právo na život, právo na spravedlivý proces, svoboda náboženského vyznání až po svobodu sdružování, řeší ESLP.

Rozhodování v oblasti sociálního práva do působnosti ESLP nespadá. Ochrana práv občanů Evropské unie v rezortu zaměstnání je zakotvena v Evropské sociální chartě. Právo na práci, na spravedlivou odměnu, právo zaměstnaných žen o ochranu, apod. kontroluje Výbor expertů.

3.5.4 Práva občana Evropské Unie

Česká republika měla ještě před vstupem do Evropské unie povinnost sbližovat své vnitrostátní právo s právem Evropského společenství, jež vyplývala z čl. 69 Asociační dohody. V současné době tvoří problematika zákazu diskriminace v právu ES poměrně obsáhlou oblast, která se silně odráží jak v legislativní činnosti jednotlivých států EU, tak v jejich aplikační praxi.¹⁵¹

¹⁵⁰ Pláničková, Z., a kol. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. ICOS Český Krumlov: 2008. ISBN: 978-80-254-2364-6, s. 6

¹⁵¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.Beck 2007. ISBN: 978-80-7179-584-1, s. 125

Každý občan Evropské Unie je chráněn před diskriminací v zaměstnání a při školení z důvodu rasového či etnického původu, sexuální orientace, náboženství nebo přesvědčení, věku a zdravotního postižení. K nerovnému zacházení v rámci zaměstnaneckého poměru dochází velmi často, ale většina diskriminačních případů zůstává stále nepotrestána a to hlavně proto, že takový incident se nedostane vůbec na veřejnost.

Na základě práva EU jsou v popředí zájmu problematiky rovných příležitostí v zaměstnání tyto principy:

- rovná odměna za stejnou práci, a to i ve smyslu práce stejné hodnoty,
- dodržení rovnosti příležitostí v rámci systémů hodnocení,
- právo na rovné zacházení na pracovišti, které zahrnuje rovnost v přístupu k zaměstnání, odborné přípravě, služebním postupům, pracovních podmínkách.

K diskriminaci může docházet také tehdy, pokud muž a žena vykonávají jiné druhy práce, ale stejně důležité povahy. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé připravují přesný popis pracovních povinností a odpovědnosti zaměstnanců. Po srovnání příslušných popisů pracovních povinností se ukáže, zda jsou příslušné práce na stejné úrovni co do povinností a odpovědnosti, a zda je nutné honorovat příslušné práce stejně.¹⁵²

V případech rozhodování o přijetí do zaměstnaneckého poměru platí také zákaz jakékoliv diskriminace. Výběr zaměstnance nesmí ovlivňovat pohlaví. V případech, že má zaměstnavatel dojem, že určitá práce může být vykonávána pouze ženou, anebo jen mužem, musí tuto skutečnost dokázat.

V Evropské unii neexistuje jednotný koncept antidiskriminačních opatření. Antidiskriminační úřady, které jsou odpovědné za monitoring a pomoc obětem diskriminace, jsou ve vyspělých státech samozřejmostí, ale např. v rámci Evropské unie mají různé modely. Jsou známé dvě koncepce:

- 1) Úřady, které jsou zaměřené všeobecnou problematiku rovných příležitostí a samozřejmě především diskriminace;
- 2) a nezbytnost existence všeobecného antidiskriminačního úřadu a také institutu zaměřeného na rovné příležitosti žen a mužů a diskriminaci na základě pohlaví.¹⁵³

Každý občan má možnost dovolávat se ochrany lidských práv, mezi které patří i na rovného zacházení, u Evropského soudu pro lidská práva, pokud byly vyčerpány všechny vnitrostátní prostředky ochrany. Předmětem stížnosti pak bývá porušení povinnosti ze

¹⁵² Greger, P. Průvodce občana EU. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí České republiky 1999. ISBN: 80-85864-76-2, s. 51

¹⁵³ Nadace OSF Praha. Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby 2009, s. 19

strany konkrétního státu, jenž mu vyplývají z Evropské úmluvy o ochraně základních práv a svobod.

3.5.5 Právo sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie

Ačkoliv nejsou systémy sociálního zabezpečení sjednoceny v rámci Evropské unie, orgány EU dbají na to, aby byla respektována zásada rovného zacházení mezi muži a ženami i v rámci sociálního zabezpečení.

Koordinace systémů sociálního zabezpečení je souhrn ustanovení mezinárodního práva sociálního zabezpečení určených k provázání systémů sociálního zabezpečení s cílem ochránit postavení migrujících osob, jejich rodinných příslušníků a podobných skupin osob v sociálním zabezpečení. Základní principy koordinace:

- rovné zacházení a zákaz diskriminace
- aplikace právního řádu jednoho státu
- sčítání dob pojištění
- zachování nabytých práv¹⁵⁴

V Evropské unii existují dva typy sociálního zabezpečení. Jsou to *systémy povinné účasti*, která vyplývá z příslušných zákonů členských států Evropské unie, a které zahrnují ochranu v případech nemoci, invalidity, důchodového věku, průmyslových havárií, nemocí z povolání nebo v případech nezaměstnanosti. Také existují *systémy zaměstnaneckého sociálního pojištění*, které jsou zakládány zaměstnavateli, avšak ze zákona nejsou povinné. Účelem těchto pojištění je doplnit zabezpečení zaměstnanců tam, kde tak nelze učinit systémem povinného sociálního zabezpečení.

Mohou však existovat odchylky v systémech povinného sociálního zabezpečení. Členské státy doposud nesjednotily věkovou hranici odchodu do důchodu nejen mezi sebou, ale i mezi skupinami mužů a žen. V některých státech Unie není také vyřešeno rovné postavení vdov a vdovců. Dochází k diskriminaci mužů – vdovců, protože jim nejsou přiznávány veškeré výhody, jež přináležejí vdovám.

Jedním z hlavních zájmů EU je požadavek na to, aby ekonomické principy nebyly ohrožující, ale naopak přispívaly k sociálním zárukám a rozvoji Evropského sociálního modelu, což zahrnuje například investice do veřejných služeb, sociální zabezpečení a služby nezbytné pro genderovou rovnost. V tomto kontextu jsou rozvoj EU politik

¹⁵⁴ Provádění evropského práva sociálního zabezpečení v působnosti ČSSZ. Metodický pokyn vrchní ředitelky úseku sociálního pojištění č. 8/2010 č.j.:31-1110-6.5.2010/1249

a spolupráce v oblasti zaměstnání a sociálního zabezpečení nezbytné pro dodržování principu rovných příležitostí jako jedné z klíčových oblastí, kterým je potřeba věnovat pozornost.

3.6 Shrnutí

Současná problematika diskriminace na trhu práce svojí společenskou nebezpečností vyžaduje zvýšenou pozornost nás všech. Tento nepřijatelný sociální jev nezmizí sám od sebe, ale musí se podniknout účinné kroky k jeho zamezení, a proto je nezbytné dbát na důslednost při řešení diskriminačních případů. Někteří jedinci sdílí názor, že si diskriminovaní mohou za své problémy sami. Žijí také s vědomím, že jim se to stát nemůže, a problémy ostatních je nezajímají. Takovýto přístup je jistě nesprávný, protože jde o společenský jev a nikoliv pouze individuální problém. Odstranění tohoto nežádoucího jevu, nebo přinejmenším alespoň jeho redukci, by jistě napomohlo zlepšení dané situace. Důležité je informovat širokou veřejnost o možnostech svých práv.

Rovnost příležitostí na trhu práce je jedno z hledisek, které může být porušováno a člověk může přijít o zaměstnání. Je potěšující, že i náš právní řád na to pamatuje a je možné se domáhat nápravy soudní cestou. Pravdou však zůstává, že lidé přicházejí o zaměstnání, protože se špatně orientují v právních předpisech nebo je neznají a o práci se tak de facto mohou připravit z důvodu vlastní právní negramotnosti. Prioritním zájem celé společnosti by jistě mělo být zabezpečení kvalitní a dostatečné informovanosti a striktní dodržování antidiskriminační legislativy, ale také snaha celé společnosti změnit současný stav a napomoci ke zlepšení mezilidských vztahů.

Dalo by se polemizovat o tom, kde končí hranice morální spravedlnosti a rovnosti a kde již začíná diskriminace. Také by se mohla vznést otázka, zda je v nějakém případě nerovnost ospravedlnitelná? Vždyť mezi lidské vlastnosti patří snaha chtít něčím vynikat nad druhými a odlišovat se, nebýt tuctový, ale oslnit okolí nějakou zvláštností. Smyslem této práce je, napomoci zorientování se v této problematice a k správnému rozlišování pojmů vztahujícím se k nerovnému zacházení. Bylo by ale krátkozraké připisovat všechny neúspěchy na trhu práce porušování rovnosti či jiné diskriminaci.

4. Empirická část

Následující kapitola diplomové práce poukazuje na konkrétní případy související s daným jevem, a to v ČR i EU. Dále je zde uvedena praktická část věnována sociologickému výzkumu v kraji Praha a následné interpretaci výsledků celého šetření.

4.1 Případy diskriminace na trhu práce judikatury EU

V této kapitole budou uvedeny některé případy vztahující se k diskriminaci na trhu práce na základě věku a pohlaví, neboť diplomová práce se zabývá blíže uvedenými typy diskriminace. Náš právní systém není založen na precedentu jako pramenu práva. Ovšem některá rozhodnutí soudů jsou svým obsahem natolik zásadní, že i přesto slouží k interpretaci jevu (zejména Evropského soudu pro lidská práva, u nás pak rozhodnutí Ústavního a Nejvyššího soudu).

Diskriminace na základě pohlaví

Přímou diskriminací na základě pohlaví shledal ESD v případě Dekker.¹⁵⁵ Daný případ řešil nerovné zacházení se zaměstnankyní z důvodu jejího těhotenství. Soud dospěl k závěru, že nelze ženu odmítnout zaměstnat z důvodu jejího těhotenství, když jinak splnila všechny požadavky kladené na uchazeče na danou pracovní pozici. Nepřijetí do zaměstnaneckého poměru z uvedeného důvodu značí přímou diskriminaci na základě pohlaví. V žádném případě nelze takové počínání ani ospravedlnit nepříznivou situací v podobě finanční ztráty zaměstnavatele v důsledku absence ženy po dobu čerpání mateřské dovolené.

Problematiku ukončení pracovněprávního vztahu z důvodu dosažení důchodového věku a tím i nároku na starobní důchod, řešil soud ve věci Marschall.¹⁵⁶ Soud při posuzování tohoto případu upozornil na to, že pojem „propuštění“ spadá do působnosti směrnice 76/207 a musí být vykládán široce. Dále soud zdůraznil, že vnitrostátnímu právnímu řádu umožňuje směrnice 7/97/EHS upravit věkovou podmínku pro nárok na

¹⁵⁵ C – 177/88 E. J. P. Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (28. 8. 2011) in http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf

¹⁵⁶ C – 152/84 M. H. Marshall kontra Southampton and South – West Hampshire Area Health Authority (cit. 28. 8. 2011) in http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf

starobní důchod rozdílně pro muže a ženy. V uvedeném případě se ale jednalo o rozdílnou věkovou hranici pro propuštění z pracovního poměru. Rozsudek ve věci Marschall je jistě zajímavý. Soud dospěl k závěru, že propuštění zaměstnance z důvodu dosažení věku, který je rozdílně stanoven pro muže a pro ženy znamená diskriminaci na základě pohlaví.

Diskriminace na základě věku

Jako příklad věkové diskriminace lze uvést rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci C-447/09 ze dne 13. září 2011, který představuje zákaz výkonu činnosti pilotů aerolinií po dosažení věku 60 let diskriminací na základě věku.

Pan Reinhard Prigge, Michael Fromm a Volker Lambach byli po řadu let zaměstnáni u společnosti Deutsche Lufthansa jako piloti a poté jako kapitáni letadel. Když dosáhli věku 60 let, jejich pracovní smlouvy v souladu s kolektivní smlouvou automaticky skončily. Jmenovaní se považovali za oběti diskriminace, a proto se obrátili na německé soudy, aby ty nařídily pokračování jejich pracovních smluv.

Soudní dvůr konstatoval, že omezení možnosti vykonávat jejich povolání věkem 60 let sleduje cíl zaručit bezpečnost cestujících i pilotů a ostatních obyvatel, a může tak odůvodnit rozdíl v zacházení stanovené v kolektivní smlouvě. Soudní dvůr však poukazuje na to, že není nutné pilotům po dosažení 60 let věku zakázat činnost, ale lze jí omezit. Bylo rozhodnuto, že zákaz pilotovat letadlo po dosažení tohoto věku, stanovený kolektivní smlouvou, není opatřením nezbytným pro ochranu veřejné bezpečnosti a zdraví. Dále bylo konstatováno, že požadavek na obzvláštní fyzickou zdatnost lze považovat za podstatný a určující profesní požadavek pro výkon povolání pilota aerolinií, ale uvedená zdatnost souvisí s věkem. Takový rozdíl v zacházení může být odůvodněn pouze za velmi omezených okolností. Soudní dvůr podotýká, že mezinárodní a německé orgány mají za to, že až do dosažení věku 65 let mají piloti fyzickou zdatnost k pilotování, i když mezi lety 60 a 65 pouze jako členové posádky. Dále Soudní dvůr konstatuje, že věková hranice 60 let, stanovená sociálními partnery pro možnost pilotovat dopravní letadlo, představuje nepřiměřený požadavek s ohledem na mezinárodní a německou právní úpravu, která tuto věkovou hranici stanoví na 65 let.¹⁵⁷

¹⁵⁷Zdroj: www.curia.europa.eu <http://www.pravnickeforum.cz/novinky/detail/4074-rozsudek-soudniho-dvora-evropske-unie-ohledne-diskriminace-na-zaklade-veku/>[cit. 13. 10. 2011].

4.2 Kauzy českých soudů

Shoda Ústavního soudu ČR s evropskými soudy se především vyznačuje myšlenkou, že mohou existovat pádné důvody k rozdílnému postupu, a proto nemusí každé rozdílné zacházení s jedincem či skupinou znamenat hned diskriminační jednání. Příklad může nalézt v oblasti důchodového zabezpečení, kde se dle platných právních předpisů zvýhodňují pracovníci v hornictví.¹⁵⁸ Abychom mohli hovořit o ospravedlnitelném rozdílném postupu, musí se jednoznačně jednat o legitimní cíl sledovaný rozdílným zacházením např. veřejný zájem.¹⁵⁹

Některé soudy v ČR uvádí, že jsou zejména řešeny kauzy s diskriminačním prvkem týkající se skončení pracovního poměru, ale také již ve fázi přijímacího řízení. Lze konstatovat, že z inzerce oficiálně zmizely inzeráty s diskriminačním podtextem. Ovšem lidé jsou vynalézaví, a tak zaměstnavatel, který má zájem přijmout pouze mladého uchazeče, uvede ve svém inzerátu například, že se jedná o perspektivní práci v mladém dynamickém kolektivu.

Diskriminace z důvodu pohlaví při přijímání do zaměstnání

Společnost Gender Studies otevřela právní poradnu, která nabízí pomoc občanům, kteří se stali obětí diskriminace na trhu práce. Jako první byla podána žaloba proti diskriminaci z hlediska pohlaví. Žalobu na zaměstnavatele se rozhodla podat paní Ing. M. Čauševič, která se ucházela o pozici finanční ředitelky. Nebyla přijata a důvody jejího nepřijetí jí byly vysvětleny v dopise a jmenované připadaly neadekvátní. Paní Čauševič byla na místo finanční ředitelky doporučena odbornou společností, ale přesto obdržela zápornou odpověď. Stěžovatelka uvedla, že se tímto závěrem cítila poškozena, protože splňovala všechny požadavky, a přesto jí představenstvo společnosti jako vhodného kandidáta neshledalo. Domnívá se, že důvodem jejího nepřijetí byl fakt, že je žena, i když oficiálním důvodem proč nebyla na danou pozici vybrána, byla „informační asymetrie“, čemuž stěžovatelka nerozuměla.

¹⁵⁸ Podle § 74 z.č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění má nárok na snížení věkové hranice pro vznik nároku na starobní důchod občan v 55 letech, byl-li zaměstnán před 1.1.1993 nejméně 15 roků v I.AA kategorii nebo 20 roků v I.A ktg., v 58 letech, byl-li zaměstnán v I.B ktg.

¹⁵⁹ Nález Ústavního soudu ÚS Pl. 22/92 (cit. 30.8.2011) in http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf

Daný případ byl řešen jako porušení rovného zacházení s účastníkem pracovněprávního vztahu a jako diskriminační jednání z důvodu pohlaví. Bylo projednáváno, zda lze považovat za projev znevýhodnění, že jako účastnice prvního výběrového řízení, nebyla vyrozuměna o novém výběrovém řízení. Zákon zaměstnavateli takovou povinnost neukládá. V prvním kole výběrového řízení sice stěžovatelka splnila všechny předpoklady a také byla doporučena k přijetí, ale takto nebyla vyhodnocena jako jediná. Na základě uvedeného nelze učinit objektivní závěr, že byla žalobkyně diskriminovaná. Žalobkyně Ing. M. Č. nesouhlasila s usnesením Obvodního soudu pro Prahu 7 a ani s rozsudkem Městského soudu. Odvolací soud věc uzavřel s tím, že nebylo prokázáno neodůvodněné nerovné zacházení se žalobkyní. Žalobkyně dovoláním napadla rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve stejné věci. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že dovolání je zčásti opodstatněné. Byla-li žalobkyně z účasti v dalším výběrovém řízení vyloučena, byla tímto ve srovnání s ostatními uchazeči o práci finančního ředitele znevýhodněna. Rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21Cdo 246/2008, ze dne 11. 11. 2009 bylo rozhodnuto v právní věci žalobkyně Ing. M. Č., zastoupené advokátem, proti žalované P. t. a.s., zastoupené advokátem, o ochranu proti diskriminaci, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 7 pod sp. Zn. 26 C 25/2006, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 23. května 2007 č.j. 54 Co 127/2007-258, tak, že rozsudek Městského soudu a usnesení Obvodního soudu pro Prahu 7 se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení.¹⁶⁰

Stížnost na postup zaměstnavatele při přijímání do zaměstnání obdržel Úřad práce hl. m. Prahy, pobočka v Praze 2 Bělohorská č. p. 214/86 dne 17. 5. 2007. Stížnost podala paní Jana N., která se na základě inzerátu ucházela o místo manažera jisté provozovny. Uchazečka splňovala požadované odborné vzdělání, mohla prokázat 5letou praxi v oboru a 2 roky praxe na stejné pozici manažera. Při osobním pohovoru bylo uchazečce sděleno, že je bohužel dané místo již obsazené, a že nedopatřením nebyl inzerát včas odstraněn. Po týdnu stěžovatelka našla stejný inzerát na stejnou pracovní pozici. Se svým přítelem se domluvili a on jako reprezentant mužského pokolení se na oko zajímal o nabízené místo. Byl pozván k osobnímu pohovoru, kde byli účastni tohoto výběrového řízení další muži.

¹⁶⁰ Článek ze dne 6. 8. 2010. [cit. 19. 09. 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/diskriminace-zamestnanice-65159.html>>

Po následném zjištění, byl na nabízené místo přijat muž, který byl toho dne přítomen ústního pohovoru.¹⁶¹

Diskriminace na základě věku

Jako příklad věkové diskriminace je uveden nález Ústavního soudu sp. Zn. II. ÚS 1609/08, ze dne 30. 4. 2009. V daném sporu stěžovatel doc. ing. J. H., CSc. dostal výpověď ze zaměstnání na Úřadu vlády ČR, a to během probíhající restrukturalizace. Stěžovatel poukazoval na to, že byl diskriminován z důvodu věku, neboť mu v té době bylo 59 let a během restrukturalizace byli shledáni nadbytečnými v naprosté většině zaměstnanci starší 50 let, a naopak přijati byli převážně zaměstnanci mladší 28 let.

Obecné soudy však vycházely ze statistik celého Úřadu vlády, které žádné znaky diskriminace nevykazovaly. Dovolání stěžovatele Nejvyšší soud odmítl, protože nemělo zásadní právní význam. Případ se dostal až k Ústavnímu soudu. Ústavní soud na jedné straně akceptoval relativní volnost úvahy zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a s jakým týmem pracovníků. Ovšem zdůraznil, že tvrzenou diskriminaci z důvodu věku nelze vyvracet celkovou statistikou věkové struktury všech zaměstnanců Ústavní soud vyzdvihl, že došlo k porušení základního práva podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod tím, že Obecné soudy nesprávně aplikovaly § 133 a odst. 1, když nepřenesly důkazní břemeno a tím pochybily.¹⁶²

4.3 Případy řešené v rámci sociálního zabezpečení

Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ) je orgánem státní správy řízeným Ministerstvem práce a sociálních věcí. Rozhoduje o dávkách důchodového pojištění, plní úkoly vyplývající z mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení, vybírá pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, kontroluje plnění povinností subjektů sociálního zabezpečení, posuzuje zdravotní stav a pracovní schopnost občanů pro účely sociálního zabezpečení, vede evidenci práce neschopných občanů a v určených případech provádí nemocenské pojištění.

¹⁶¹ Čižinský, P., a kol. Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva. Praha: 2006, dostupné www.poradna-prava.cz, www.diskriminace.cz, s. 48

¹⁶² <http://jinepravo.blogspot.com/2009/06/nalez-us-ve-veci-vekove-diskriminace.html>, [cit. 13.10.2011].

Zaměstnanci ČSSZ se snaží maximálně uspokojit požadavky klientů, ať už je to v přípravné fázi, či již při posuzování nároku. Při uplatnění nároku na příslušné pražské, okresní či městské správě a následně při sepsání žádosti, nejsou v mnoha případech žadateli doloženy potřebné doklady či jiné údaje. Klienti si neuvědomují, že zaměstnanci postupují dle platných právních předpisů a mezinárodních smluv, že v případě nedoložení nezbytných dokladů, může dojít k přerušení řízení¹⁶³ a následně i k zastavení řízení¹⁶⁴ ve věci jejich uplatněné žádosti.

Pokud nejsou splněny všechny podmínky pro nárok na důchodovou dávku ustanovené v zákoně č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je vydáno příslušné zamítavé rozhodnutí. Účastník řízení má ze zákona právo se proti každému rozhodnutí odvolat. Nemusí jít o zamítavé rozhodnutí, ale i s rozhodnutím o přiznání konkrétní důchodové dávky nemusí být účastník řízení spokojený. Námitku lze podat do 30 dnů ode dne oznámení rozhodnutí účastníku řízení¹⁶⁵ a dnem oznámení rozhodnutí je den jeho doručení do vlastních rukou.

Účastníci řízení svého zákonného práva využívají hojně, ale v této diplomové práci jsou popsány případy s mezinárodním prvkem, které se budou týkat aplikace Dohody č.116/1960 mezi ČSR a SSSR o sociálním zabezpečení ze dne 2. prosince 1959 (dále jen Dohoda) a také případ již mediálně známý.

Případ, který je zde uveden, byl již zveřejněn a slouží jako precedent v obdobných případech. Pan M. Poghosyan arménský státní příslušník napadl žalobou rozhodnutí ČSSZ o zamítnutí jeho žádosti o starobní důchod, protože nezískal žádnou dobu pojištění na území ČR, a nebylo možné aplikovat Dohodu. Městský soud tuto žalobu zamítl. Proti tomuto rozsudku podal pan Poghosyan kasační stížnost, kterou Nejvyšší správní soud rovněž zamítl. Oba rozsudky však byly zrušeny nálezem Ústavního soudu ze dne 3. 6. 2009 č.j. I ÚS 420/0932.

Pan M. Poghosyan se svojí manželkou přesídlil do ČR z Arménie. Manželé Poghosyan jsou arménskými státními občany, kteří získali status azylanta a v ČR mají povolen pobyt od 26. 5. 2004. V roce 2005 jmenovaní uplatnili žádost o starobní důchod. ČSSZ při posuzování nároku na starobní důchod pana a paní Poghosyan vycházela z údajů uvedených v sepsané žádosti. Oba žadatelé nezískali na území ČR žádnou dobu pojištění.

¹⁶³ Podle ustanovení § 107 a odst. 2 z.č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění soc.zab., ve znění pozdějších předpisů, dle ustanovení § 64 odst. 1 písm. a) z.č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, se řízení přeruší na dobu do odstranění nedostatků.

¹⁶⁴ Podle § 66 odst. 1 písm. c) z.č. 500/2004 Sb., správní řád lze řízení zastavit z důvodu neodstranění nedostatků ve stanovené lhůtě.

¹⁶⁵ Řízení o námitkách zavedl s účinností od 1. 1. 2010 z.č.479/2008 Sb., který mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Novelizovaný z.č. 582/1991 Sb, obsahuje úpravu námitky v § 88.

ČSSZ byla vázána stanoviskem ředitele azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky, PhDr. Tomáše Haišmana, do jehož působnosti spadá azylová politika ČR. Povinností ČR a všech jejích orgánů státní správy je zajistit ochranu azylantovi, zejména nečinít žádné úkony, které by vystavily azylanta riziku prozrazení jeho identity orgánům domovského státu. ČSSZ zamítla žádost o starobní důchod pana M. Poghosyan a paní A. Poghosyan pro nesplnění podmínky potřebné doby pojištění, vzhledem k tomu, že nebylo možné zahájit mezinárodní řízení ohledně potvrzení doby pojištění na území Arménie a to z důvodu:

- ochrany identity žadatelů - „azylantů“
- a data uplatnění žádosti po datu ukončení sukcesem vztahu k Arménii.

V době, kdy bylo rozhodováno o nároku na starobní důchod uvedených arménských občanů, se ČSSZ řídila tehdy platnými postupy a aplikace Dohody mezi ČSR a SSSR o sociálním zabezpečení č. 116/1960 Sb. platné do 31. 12. 2008, byla v té době vůči nástupnickým státům považovaná za platnou do data, ke kterému byla uzavřena sukcesní jednání. Ve vztahu k Arménii bylo stanoveno datum ukončení sukcese 28. 4. 2004. Bylo přihlíženo i k prováděcímu pokyn č. 115/2006 čl. 3 odst., dle kterého osobám, kterým byl na území ČR udělen azyl dle § 12 či § 13 zákona č. 325/1999 Sb. o azylu, je nutné v souladu se zákonem o azylu i normami mezinárodního práva i Úmluvou o právním postavení uprchlíků (Ženevská konvence) dodržovat mlčenlivost o faktu jim udělené mezinárodní ochrany (azyly), a to zejména před státními orgány země jejich státní příslušnosti. Prozrazení této skutečnosti by mohlo ohrozit jak konkrétní azylanty samotné, tak osoby blízké. Azylant po dobu platnosti azylu nesmí kontaktovat zastupitelský úřad domovského státu ani jiný státní orgán. Takové jednání by mohlo vést k zahájení řízení o odnětí azylu dle § 17 zákona o azylu.

V případě pana Poghosyan rozsudkem Nejvyššího správního soudu a rozsudkem Městského soudu v Praze byl nerespektován princip právního státu založeného na úctě k právům a svobodám člověka a občana, normovaný v čl. 1 odst. 1 Ústavy ČR a bylo porušeno základní právo jmenovaného garantované čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, čl. 24 odst. 1 písm. b) Úmluvy o právním postavení uprchlíků, čl. 3 Evropské prozatímní dohody o soustavách sociálního zabezpečení ve stáří, invaliditě a pozůstalých. Nálezem Ústavního soudu 420/09 ze dne 3. 6. 2009 se změnil pohled na posuzování obdobných případů. V době uplatnění žádosti byla „Dohoda“ v platnosti, protože v té době nebylo publikováno

sdělení o ukončení její platnosti ve Sbírce mezinárodních smluv. Sukcesní jednání byla ukončena uveřejněním ve sbírce zákonů až dne 23. 9. 2009. V daném případě byl jmenovaný poškozen díky chybnému výkladu právního předpisu. ČSSZ a priori nemůže zamítnout žádost o důchod z důvodu, že nelze došetřit potřebnou dobu pojištění, neboť žadateli byl v ČR udělen azyl.

Úloha sociálního zabezpečení je především založena na hodnotách demokracie, lidských práv a sociální spravedlnosti. Je nutné respektovat jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či náboženské nebo politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě společnosti.

Dále zde jsou uvedeny stížnosti podané u veřejného ochránce práv. V roce 2009 pan Khurshudyan využil svých zákonem daných práv, zaslal do kanceláře veřejného ochránce práv stížnost. Jednalo se o zamítnutí žádosti o starobní důchod pro nesplnění podmínek pro nárok na dávku důchodového zabezpečení, a to potřebnou dobu pojištění. Žadatel arménský státní příslušník požádal o starobní důchod v roce 2007. V době uplatnění žádosti pro vznik nároku na starobní důchod bylo třeba, aby pojištěnec dosáhl důchodového věku a získal alespoň 25 let doby pojištění, anebo dosažení věku 65 let a 15 let doby důchodového pojištění.¹⁶⁶ Jmenovaný na území ČR získal pouze 460 dní pojištění a 165 náhradní doby pojištění jako uchazeč o zaměstnání a řízení s arménským nositelem pojištění v té době nebylo možné zahájit.

Veřejný ochránce práv doporučil stěžovateli ve věci jeho uplatněné stížnosti sp. Zn.: 3387/2010/VOP/DŘ, aby si podal žádost o odstranění tvrdosti zákona dle § 4 odst. 3 zákona č. 582/1991 Sb., v platném znění.¹⁶⁷ V případě pana Khurshudyana by mohly být podmínky pro nárok na starobní důchod splněny, protože uplatnil žádost a dosáhl důchodového věku před 23. 9. 2009, a bylo by tedy možné zahájit mezinárodní řízení s arménským nositelem pojištěné ohledně potvrzení doby pojištění v Arménii, kterou lze hodnotit pro důchodové účely. Ovšem pro zahájení řízení s penzijním fondem Arménie je zapotřebí, aby žadatel doložil originál nebo úředně popřípadě notářsky ověřenou kopii pracovní knížky, nebo jiného dokladu vztahující se k danému pojištění. Pan Khurshudyan si žádost o odstranění tvrdosti podal v roce 2010 a jeho žádosti bylo vyhověno v plném rozsahu.

Také paní Grigoryan se obrátila na Veřejného ochránce práv s žádostí o pomoc sp. Zn.: 5305/2009/VOP/JŠL. Uvedla, že jí jako arménské státní příslušnici, byl v roce

¹⁶⁶ Ustanovení § 28 z.č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁷ Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zmocňuje v ustanovení § 4 odst. 3 ministra práce a sociálních věcí, aby odstraňoval tvrdosti, které se vyskytly při provádění sociálního zabezpečení.

2002 udělen humanitární azyl. V Arménii dlouho pracovala, ale v Česku se jí nepodařilo najít zaměstnání. Poukazovala na diskriminaci na trhu práce. Veřejný ochránce práv jmenované podal vysvětlení. Vzhledem k tomu, že paní Grigoryan vychovala pouze jedno dítě, dosáhla důchodového věku až v roce 2010. Protože si neuplatnila do 23. 9. 2009 žádost o předčasný starobní důchod, nebude možné započítat dobu zaměstnání v Arménii. Dne 23. 9. 2009 bylo ve Sbírce mezinárodních smluv publikováno sdělení o ukončení aplikace Dohody o sociálním zabezpečení mezi ČSR a SSSR č.116/1960 (dále jen Dohoda) na právní vztahy mezi ČR a Arménií. Za platnosti Dohody byly žadatelům o důchodovou dávku s mezinárodním prvkem pro nárok na důchod hodnoceny doby pojištění získané na území ČR a také doby pojištění území bývalého SSSR, tak jak je potvrdil příslušný penzijní fond. Z výše uvedeného by byla případná žádost o starobní důchod jmenované zamítnuta.

Veřejný ochránce práv dále žadatelku informoval o možnosti podání žádosti o odstranění tvrdosti zákona dle § 4 odst. 3 z.č. 582/1991 Sb., v platném znění. Ale tato možnost by přicházela v úvahu až po vydání zamítavého rozhodnutí ČSSZ. Nejdříve tedy musí paní Grigoryan uplatnit žádost o starobní důchod u příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení v místě svého trvalého bydliště.

Mezinárodně právní oddělené ČSSZ řešilo případ paní Némethné. Jmenovaná uplatnila v roce 2007 žádost o starobní důchod a ve své žádosti uvedla, že má maďarskou státní příslušnost. Paní Némethné pracovala v ČR, v Rusku a Gruzii, ale v Maďarsku nikdy. Žádost o starobní důchod byla jmenované zamítnuta s tím, že žadatelka nesplnila potřebnou dobu pojištění v ČR a k Dohodě mezi ČSR a SSSR nebylo přihlédnuto, neboť je maďarskou státní příslušnicí. Paní Némethné nesouhlasila se zamítavým rozhodnutím a dodatečně doložila, že má i ruské občanství.

V daném případě bylo doporučeno aplikovat rozhodnutí ESD C-55/00 v případě Gottardo, který se skutkově shoduje s případem výše jmenované. V tomto rozhodnutí se uvádí, že je povinností kompetentní instituce jednoho členského státu, který má se třetím (nečlenským) státem sjednanou dvoustrannou smlouvu o sociálním zabezpečení omezenou pouze na jejich občany, aplikovat tuto smlouvu i na občany států EU. ESD tento princip vyvozuje ze zásady zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti¹⁶⁸ a ze zásady rovnosti zacházení mezi občany členských států EU.¹⁶⁹

¹⁶⁸ čl. 12 Smluvy ES

¹⁶⁹ čl. 3 nařízení Rady (EHS) č. 1408/71

Ve smyslu uvedeného rozhodnutí ESD byla na případ paní Némethné aplikována Dohoda mezi ČSR a SSSR o sociálním zabezpečení č. 116/1960 Sb., platné do 31. 12. 2008 a jmenovaná tak již vznikl nárok na starobní důchod.

4.4 Shrnutí

Uvedené soudní kauzy, které byly řešeny v rámci Evropské unie nebo v České republice, jsou jen zlomkem případů s diskriminačním podtextem. Některé případy, jež se dostaly v ČR k soudu, byly ze strany stěžovatele neoprávněné, neboť nebylo prokázáno přímé diskriminační jednání (tyto případy nejsou v práci uvedeny). Ale co když jen došlo k nějakému pochybení při dokazování, a pak by naopak byla diskriminovaná osoba ještě více poškozena a psychická újma by mohla mít nedohledné následky.

Rozpoznat diskriminační jednání je těžké a mnozí diskriminovaní jedinci si ani neuvědomují, že je jejich situace již na hranici zákona, že se jedná z druhé strany o přímou diskriminaci. A ten, kdo se neoprávněného jednání dopouští, se snaží věc samozřejmě zastít. Také je stále mnoho případů, které zůstanou v utajení, neboť znevýhodněná osoba nechce z jistých důvodů, aby se její situace řešila na veřejnosti.

Záměrem této části diplomové práce bylo poukázat na některé diskriminační případy kladně vyřešené, jež mohou občany motivovat. Můžou to být lidé, kteří se s nerovným zacházením setkali v minulosti, anebo se nyní nachází v podobné krizové situaci, a váhají, zda mají podstoupit soudní řízení. Pro zajímavost jsou zde uvedeny i případy řešené na poli sociálního zabezpečení, které rovněž mohou nastínit konkrétní možnosti.

Současný uspěchaný svět, provázený ekonomickou krizí a všeobecným stresem, jistě nepomáhá tomu, aby diskriminovaní jedinci zůstali v anonymitě. Pro některé občany, kteří se nachází v problémové situaci, je velmi těžké najít odvahu a udělat první krok dopředu, ve směru k řešení sociálního problému. Je tedy zapotřebí apelovat na veřejnost, aby lidé neváhali a s důvěrou se obrátili na odborníky, školené sociální pedagogy, kteří jim poskytnou potřebné informace, odbornou sociálně právní pomoc.

4.5 Sociologický průzkum na téma „Diskriminace na trhu práce“

Přípravná fáze

Součástí přípravné práce sociologického průzkumu bylo pilotní šetření a předvýzkum. Pilotní šetření bylo provedeno v červnu 2011 na skupině 35 lidí náhodně vybraných na území hlavního města Prahy. Pilotní šetření bylo testem nástroje, který byl zvolen v sociologickém výzkumu.

Metodika a seznámení s respondenty

Pro kvalitní ověření si nástrojů výzkumu, jedná se o statistický nástroj – dotazník, je v prvé řadě nezbytné seznámit respondenty s podobou dotazníku, otázkami a prověřit si, jak se chovají, jaké mají myšlenky a jak komunikují či reagují. Neméně důležité zjištění toho, jak dotazovaní přijímají dotazník a zároveň ochotu jej vyplnit a kolik času respondenti potřebují k vyplnění dotazníku. Ověřit si, zda je sled otázek správně položen.

Cíl pilotního šetření

Cílem pilotního šetření je prověřit, aby otázky byly:

- správně položené a formulované
- teoreticky i vědecky relevantní
- empiricky smysluplné

A bylo třeba se vyvarovat nesrozumitelným, mnohovýznamovým či sugestivním otázkám.

Závěr pilotního šetření

Pilotním šetřením bylo zjištěno, že k vyplnění dotazníku bylo zapotřebí cca 15 minut. U mladších respondentů byl potřebný čas delší. S neochotou, či přímo odmítnutím vyplnění dotazníku docházelo ojediněle. U otázky č. 4 bylo původně více

možností, docházelo k nepřehlednosti během vyplňování, a tak byl následně počet možností zredukován.

Na základě šetření bylo změněno slovo u otázky č. 1 z *reálný* na *skutečný* a u otázky č. 6 z *...je v současnosti dostatečná publicita týkající se znevýhodňování osob na trhu práce ...* na *...je veřejnost dostatečně informována o problému, který se týká znevýhodňování osob na trhu práce*, aby nedocházelo u respondentů k nepochopení či zkreslení otázek z důvodu použití cizích slov.

Předvýzkum – standardizovaný rozhovor

Technika předvýzkumu se lišila od techniky chystaného sociologického výzkumu. Byl použit kvalitativní postup, a to standardizovaný (kategorizovaný) rozhovor.

Metodika a cíl standardizovaného rozhovoru

Cílem bylo ověřit, zda populace považuje diskriminaci na trhu práce za reálný jev, zda se s daným problémem osobně nebo okolí setkali, popřípadě zda by věděli, jak postupovat a na koho se obrátit o odbornou radu.

Pro šetření bylo zvoleno 25 respondentů. Délka rozhovoru – cca 20 minut

Obsahové zaměření řízeného rozhovoru

- a) Myslíte si, že u nás dochází v zaměstnání k diskriminaci některých skupin obyvatel?
- b) Setkali jste se osobně nebo ve Vašem okolí s diskriminací na trhu práce?
- c) Vyberte nejčastější důvody pro diskriminaci na trhu práce:
 - Věk
 - Těhotenství nebo mateřství
 - Zdravotní stav nebo zdravotní postižení
 - Pohlaví
 - Národnost, státní občanství
 - Rasový nebo etnický původ
 - Sexuální orientace
 - Politické smýšlení, náboženství nebo víra.

d) Víte jak má diskriminovaný jedinec postupovat a jaké má možnosti obrany?

Závěr předvýzkumu

Z dotazovaných respondentů se s diskriminačním jednáním osobně setkalo 31% a 65% uvedlo, že k znevýhodňování docházelo v rodině nebo v okruhu svých známých. Respondenti uvedli jako nejčastější důvod diskriminace na trhu práce předdůchodový věk, druhým důvodem bylo mateřství, na třetím místě respondenti uváděli absolventa bez praxe, dále následovalo znevýhodňování z důvodu postižení, další místo zastal důvod etnický a stejně tak i národnost. Zajímavé je, že ani v jednom případě nebyl vybrán za důvod diskriminace politické smýšlení či náboženství.

Na otázku týkající se vědomostí ohledně postupu v případě diskriminačního jednání, a také znalostí možností případné obrany, bylo ve většině případů odpovězeno záporně. Respondenti uváděli, že dosud necítili potřebu si zjišťovat podobné informace, a vzhledem k tomu by nevěděli jak postupovat. Věková skupina od 21 do 35 let, kteří byli účastni šetření, nemají právní povědomí ohledně antidiskriminační legislativy a v kontextu s tím, byl sdělen názor, že *„na to právě hřeší zaměstnavatelé, že mladí nevědí nic o svých právech“*.

Dle šetření docházelo u respondentů ve věkové kategorii do 20 let k diskriminačnímu jednání v přijímacím procesu do zaměstnání. Byly uvedeny důvody praxe, např. zaměstnavatel záměrně požadoval odborné znalosti, které lze ale získat pouze dlouholetou praxí. Ovšem byl i uveden případ, kdy při výběrovém řízení byl žadatel upozorněn na svůj vzhled a bylo mu sděleno, že postupuje do dalšího užšího výběrového řízení, ale ať upraví svůj zevnějšek (nechá se ostříhat a vyndá náušnici z ucha apod.). Uchazeč – mladý absolvent se k dalšímu řízení dostavil s požadovaným vzhledem, ale byl odmítnut, že již přijali jiného uchazeče zaučeného v oboru.

Ženy se s diskriminací setkávaly po nástupu do zaměstnání po mateřské dovolené. Byly uváděny úmyslné překážky, které byly kladeny mladým maminkám ze strany zaměstnavatele, ve snaze docílit jejich dobrovolného odchodu ze zaměstnání. Často byly také respondentky znevýhodňované při kariérním růstu.

Z výše uvedených výsledků provedeného předvýzkumu vyplývá, že diskriminace na trhu práce je skutečný jev. Lidé se s diskriminací setkávají, ale neví, jak se bránit a kde hledat pomoc.

Projekt sociologického výzkumu

1. Námět a výzkumný problém

Námětem daného sociologického výzkumu je diskriminace na trhu práce. Současná problémová situace na trhu práce a stále přetrvávající znevýhodňování určité skupiny lidí si vyžadují nové výzkumy a praktiky.

S narůstajícími se nároky na pracovní sílu na pracovním trhu dochází k danému nežádoucímu sociálnímu jevu, který dostává zúčastněné do závažného problému, v některých případech až do životní krize.

Problém průzkumu

- Jaký vliv má na diskriminaci na trhu práce věk?
- Jak ovlivňuje získaná praxe účast na trhu práce?
- Je rozhodující v problematice diskriminace na trhu práce pohlaví a národnost?
- Jak se projevuje diskriminace na trhu práce při rozhodování o důchodových dávkách?
- Jaký názor mají občané na diskriminaci na trhu práce?
- Jaké mají lidé povědomí o možnosti obrany proti znevýhodňování na trhu práce?

2. Dosavadní stav poznání

Diskriminace na trhu práce stále aktuálnější pojem v současné společnosti. Tento sociální jev se začal do povědomí občanů dostávat až v 90. letech minulého století. V průběhu posledních dvou desetiletí se na veřejnost dostávaly informace týkající se především diskriminace romské menšiny. A tak si lidé zvykli spojovat diskriminaci obecně s romskou populací než-li s širší veřejností.

Poslední dobou se na diskriminaci na trhu práce pohlíží i z jiného náhledu a zviditelňují se jiné potenciální skupiny diskriminovaných, anebo již diskriminovaní jedinci.

3. Cíl výzkumu

O diskriminaci na trhu práce bylo zpracováno již mnoho odborných publikací, a přesto je to stále živé a aktuální téma. V průběhu doby se mění situace na trhu práce a s ní i nabídka a poptávka po lidské práci. Trh práce je ovlivněn technickým pokrokem a modernizací a stále se objevují nové faktory, které způsobují narůstající nezaměstnanost a znevýhodňování určité skupiny lidí na trhu práce. Protože je diskriminace na trhu práce velmi závažný a přetrvávající jev, zvolila jsem sociologický výzkum týkající se zmíněného problému.

Cílem průzkumu, který bude proveden na výběrovém souboru, bude vyvrácení nebo potvrzení konkrétní hypotézy, problému diskriminace na trhu práce. Sociologický výzkum bude zaměřen na prověření názoru veřejnosti na diskriminaci na trhu práce.

- Pomocí dotazníku zjistit, jakou mají občané osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce.
- Prověřit u dotazovaných informovanost o možnostech obrany proti danému jevu.
- Zjistit zda dochází více k diskriminaci na trhu práce z důvodu pohlaví či věku a zda má také podstatný vliv státní příslušnost.
- Ověřit si vliv diskriminace na trhu práce na důchodové nároky občanů.

4. Předmět výzkumu

Zkoumanou oblastí je trh práce a lidský zdroj, který je v této oblasti diskriminován.

Formulace hypotéz - Následující empirické hypotézy jsou tzv. statistické – jednostranné.

Domnívám se, že jsou v současnosti více diskriminováni na trhu práce mladí lidé bez praxe, dále ženy v produktivním věku. Lze očekávat, že má diskriminace na trhu práce podstatný vliv na důchodové nároky občanů. Dále se domnívám, že budou občané považovat současnou legislativu za dostatečnou. Předpokládám, že jsou občané o možnosti obrany proti diskriminaci nedostatečně informováni.

5. Zkoumaný soubor

Celkově se dotazníkového šetření zúčastnilo 200 osob, regionálně byl průzkum zaměřen na Prahu. Byl kladen důraz na zachování základních charakteristických rysů zkoumaného souboru.

6. Metody a techniky

Pro sociologický průzkum byla zvolena kvantitativní statistická metoda s použitím dotazníku. V dotazníku byly obsaženy pasáže k zjištění tvrdých dat a dále uzavřené otázky alternativního typu, polytomické i polouzavřené.

7. Zpracování výzkumu

Po vyhodnocení získaných dotazníků byla data zpracována do tabulek a grafů; následně provedena interpretace jednotlivých výsledků výzkumu.

8. Časový harmonogram sociologického výzkumu

5/2011	projekt sociologického výzkumu
6/2011 – 8/2011	sběr dat
8/2011 - 9/2011	zpracování empirického výzkumu
10/2011	interpretace a praktická aplikace

9. Možnosti praktického využití sociologického výzkumu

Koncepce možného využití daného výzkumu spočívá především ve větším zviditelnění daného problému diskriminace na trhu práce. Výzkum by měl také napomoci k vědomostnímu zmapování občanů týkající se názoru na diskriminaci na trhu práce a možnosti obrany proti tomuto závažnému sociálnímu problému a také zjištění právního povědomí mezi lidmi.

4.5.1 Analýza dat

Sociologický výzkum probíhal v období květen 2011 až říjen 2011. Interpretace výsledků byla provedena z celkového počtu došlých a správně vyplněných dotazníků, tj. 200 ks. Přesná podoba dotazníků použitých ve výzkumu se nachází v Příloze č. 8.

Analýza dotazníkového šetření vychází jak z kvalitativních, tak z kvantitativních dat. Charakter výzkumného šetření v kvalitativní části nevyžadoval žádné složitější statistické nástroje, proto byly pro účely interpretace výsledků použity jednoduché tabulky a grafy s frekvencemi četností či procentuálním rozdělením.

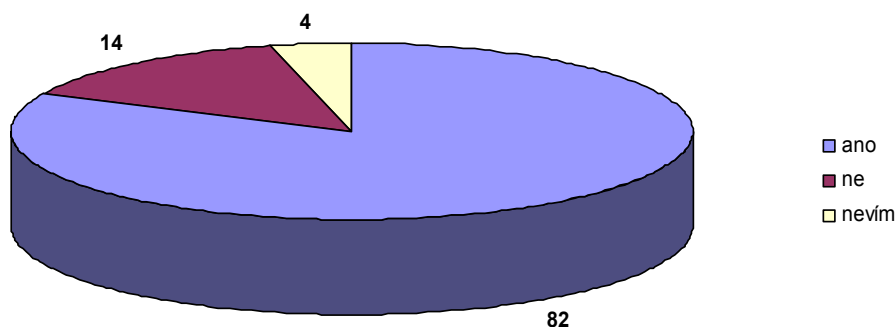
Následující část diplomové práce je zaměřena na interpretaci výsledků. U každé otázky je graf znázorňující výsledky analýzy, doplněn o přesný popis a rozbor.

4.5.2 Interpretace výsledků

Otázka č.1: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce?

Graf č.1:

	ano	ne	nevím
%	82	14	4
počet osob	164	28	8

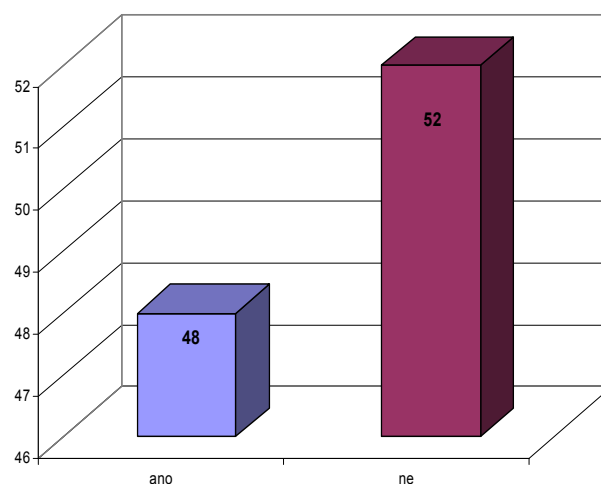


Diskriminace na trhu práce je opravdu reálný jev, což potvrdily i výsledky u první otázky dotazníkového šetření. 82 % dotazovaných, tedy 164 lidí si myslí, že diskriminace na trhu práce je, pouze 14 % říká, že ne, a zbylá 4 % neví.

Otázka č. 2: Setkali jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce?

Graf č.2:

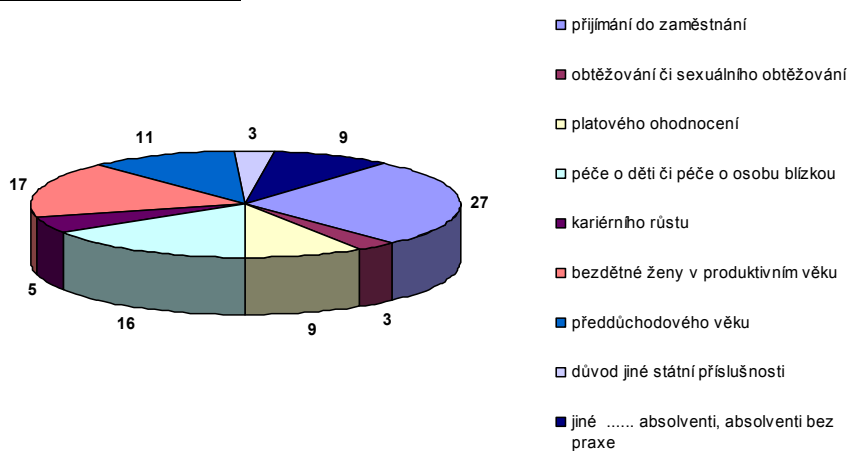
	ano	ne
%	48	52
počet osob	96	104



Graf č.2a:

Jestliže ano, tak v situaci:

přijímání do zaměstnání	27%
obtěžování či sexuální obtěžování	3%
platového ohodnocení	9%
péče o děti či péče o osobu blízkou	16%
kariérního růstu	5%
bezdětné ženy v produktivním věku	17%
předdůchodového věku	11%
důvod jiné státní příslušnosti	3%
jiné absolventi, absolventi bez praxe	9%

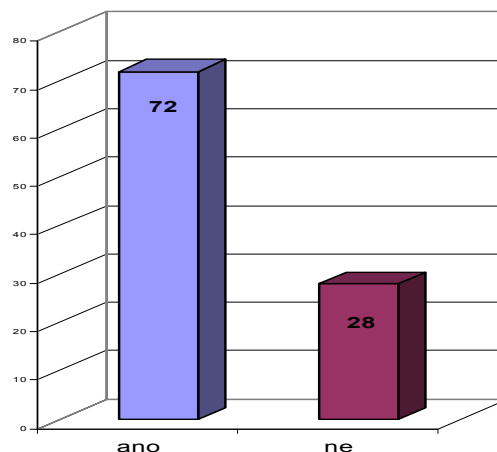


Osobně se s diskriminací na trhu práce setkala 96 dotazovaných. Pokud korespondent odpověděl na tuto otázku kladně, většinou zatrhl více možností, proto je výčet četností uváděn v procentech. Nejčastěji se tato diskriminace objevovala při přijímání do zaměstnání (27%), dále u bezdětných žen v produktivním věku (17%) a při péči o dítě či osobu blízkou (16%). Předdůchodový věk je také problematický – na 4. místě četnosti. Jako jiné důvody byl uváděn – absolvent – to se týká především lidí bez praxe (9%), stejně jako problém platového ohodnocení. Nejméně častým byl kariérní růst, obtěžování či sexuální obtěžování a důvod jiné státní příslušnosti.

Otázka č.3: Setkali jste se ve svém okolí s diskriminací na trhu práce?

Graf č.3:

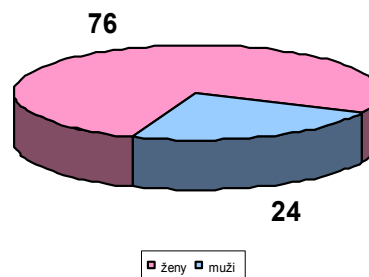
	ano	ne
%	72	28
počet osob	144	56



Graf č.3a:

Jestliže ano, jednalo se o:

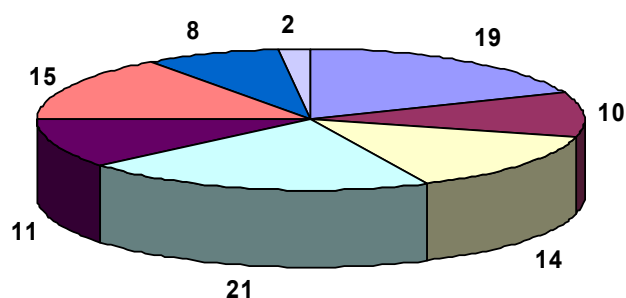
	ženy	muži
%	76	24
počet osob	109	35



Graf č.3b:

Jestliže ano, týkalo se to:

přijímání do zaměstnání	19%
obtěžování či sexuální obtěžování	10%
platového ohodnocení	14%
péče o děti či péče o osobu blízkou	21%
kariérního růstu	11%
bezdětné ženy v produktivním věku	15%
předdůchodového věku	8%
důvod jiné státní příslušnosti	2%

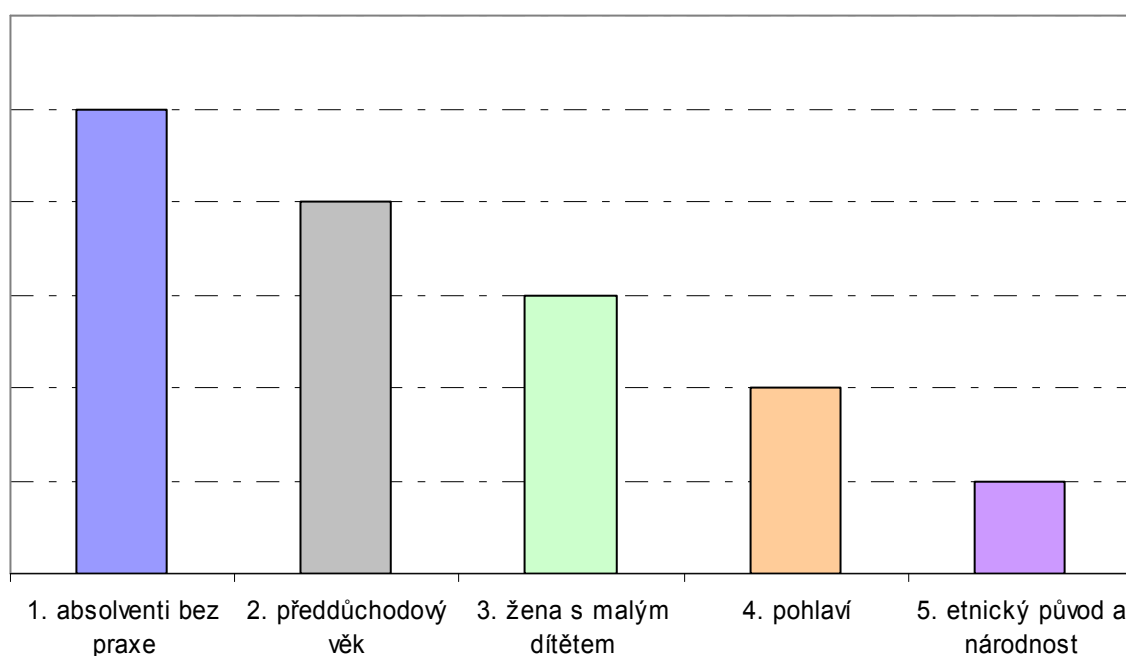


- přijímání do zaměstnání
- obtěžování či sexuální obtěžování
- platového ohodnocení
- péče o děti či péče o osobu blízkou
- kariérního růstu
- bezdětné ženy v produktivním věku
- předdůchodového věku
- důvod jiné státní příslušnosti

Ve svém okolí se s diskriminací na trhu práce setkala 144 dotazovaných, tj. 72% a z toho se jednalo o 109 žen na pozici diskriminované osoby. Od toho se i odvíjí četnost způsobů, o jaký konkrétní důvod se jednalo. Nejvíce se v tomto případě objevuje případ o dítě či blízkou osobu (21%), přijímání do zaměstnání (19%) a dále bezdětné ženy v produktivním věku (15%). Platové ohodnocení (14%), kariérní růst (11%) či sexuální obtěžování (9%) se také v tomto případě dostává do popředí, na rozdíl od výsledků u otázky č.2. Nejmenší četnost je u osob s jinou státní příslušností (2%).

Otázka č.4: Seřad'te následující druhy diskriminace, které se vyskytují na trhu práce, dle vašeho názoru a dle četnosti: (1 – nejčastější důvod, 5 – nejméně často)

Graf č.4:

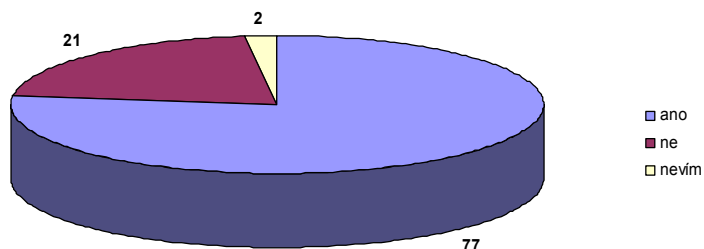


Jako nejčastější druh diskriminace na trhu práce byli uváděni absolventi bez praxe, dalším důvodem byl předdůchodový věk, na třetím místě ženy s malými dětmi. Předposledním důvodem bylo uvedené pohlaví. Jako nejméně častý byl označován etnický původ a národnost.

Otázka č.5: Myslíte si, že je hlavní důvod znevýhodňování starších občanů na trhu práce věk?

Graf č.5:

	ano	ne	nevím
%	77	21	2
počet osob	154	42	4

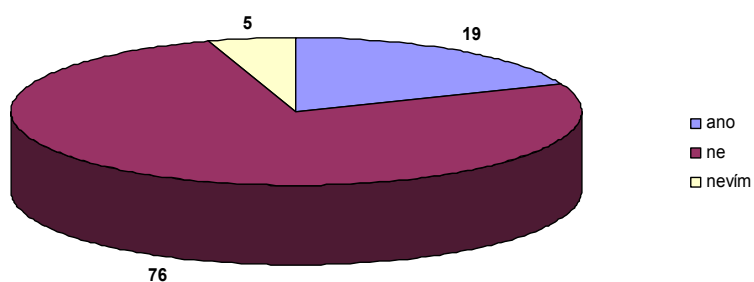


Podle 154 (77%) dotazovaných je důvodem znevýhodňování starších občanů na trhu práce věk, dle 42 (21%) dotazovaných tomu tak není. Pouze 2% dotazovaných neví, co si myslet o tomto hledisku. Zajímavé je porovnání výsledků s otázkou následující.

Otázka č.6: Myslíte si, že je hlavní důvod znevýhodňování starších občanů na trhu práce výkonnost?

Graf č.6:

	ano	ne	nevím
%	19	76	5
počet osob	38	152	10

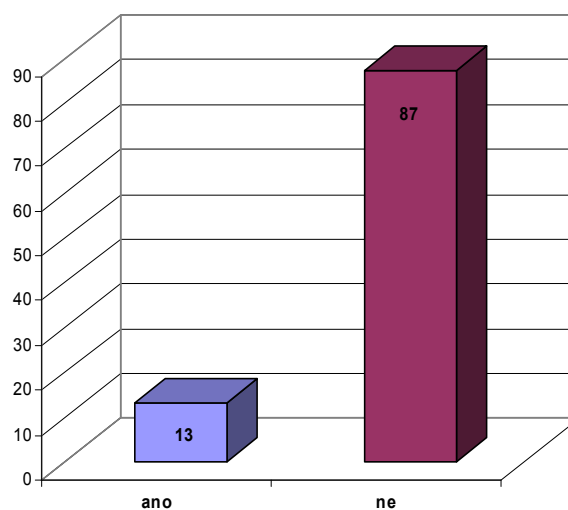


Tato otázka se také zaměřovala na starší občany, ale tentokrát na jejich výkonnost v souvislosti s diskriminací na trhu práce. 152 z celkového počtu respondentů si nemyslí, že je výkonnost hlavním důvodem diskriminace. Tudiž je patrné, že věk je mnohem vážnějším důvodem pro diskriminaci starších občanů na trhu práce dle tohoto šetření.

Otázka č.7: Zastáváte názor, že je veřejnost dostatečně informována o problému, který se týká znevýhodňování osob na trhu práce?

Graf č.7:

	ano	ne
%	13	87
počet osob	26	174

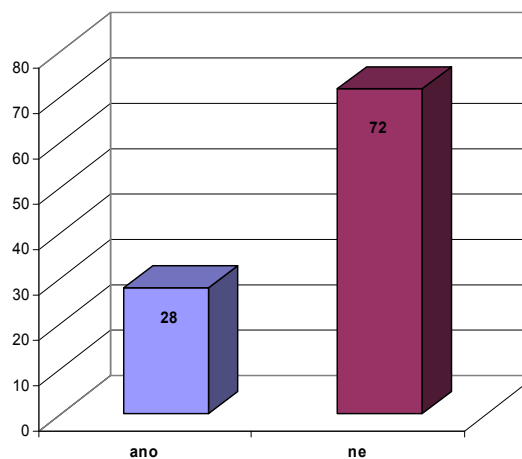


Je zřejmé, že dotazovaní v převážné většině, konkrétně v 87% zastávají názor, že veřejnost opravdu není dostatečně informována o závažném problému znevýhodňování osob na trhu práce.

Otázka č.8: V případě, že byste se stali obětí diskriminace, nebo někdo z vašeho okolí, věděli byste, jak postupovat, na koho se obrátit?

Graf č.8:

	ano	ne
%	28	72
počet osob	56	144

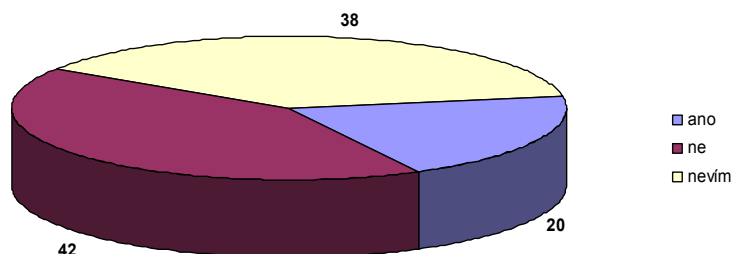


Pouze 56 osob, tj. 28% z celkového počtu dotazovaných by vědělo, jak případě, že by se sami nebo někdo z okolí stal obětí diskriminace, postupovat. Toto číslo je opravdu malé a tak je předpoklad, že by bylo třeba více informovat veřejnost o tomto problému, aby věděli jak a kde se bránit před tímto jevem.

Otázka č.9: Domníváte se, že česká legislativa zabezpečuje dostatečně rovné příležitosti žen a mužů?

Graf č.9:

	ano	ne	nevím
%	20	42	38
počet osob	40	84	76

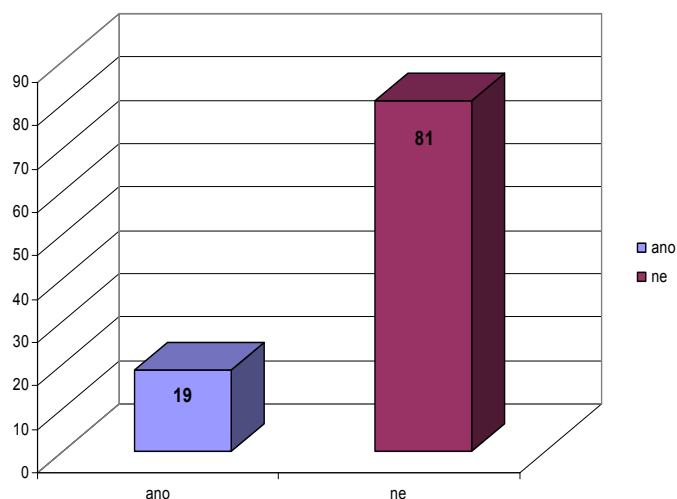


Pouze 20% dotazovaných (40 osob) se domnívá, že česká legislativa dostatečně zabezpečuje rovné příležitosti žen a mužů. 42% (84 osob) si myslí, že ne, a rozhodně značné množství – 38% (76 osob) neví. Je tedy možné, že mnozí z respondentů se nad touto otázkou nikdy nezamýšleli, nemají o této legislativě povědomí či nebyli nuceni se touto problematikou zabývat.

Otázka č.10: Máte povědomí o tom, jaká legislativa upravuje diskriminaci na trhu práce?

Graf č.10:

	ano	ne
%	19	81
počet osob	38	162

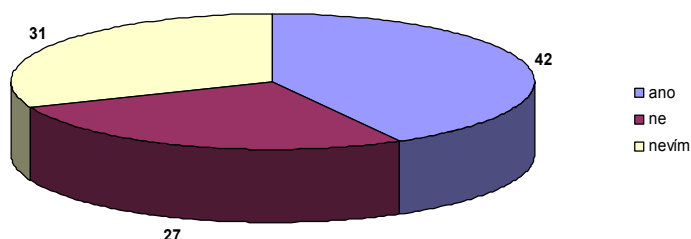


I otázka č. 10 poukazuje na nedostatečnou informovanost občanů na problematiku diskriminace, tentokrát v souvislosti s příslušnou legislativou. Alarmujících 81%, tedy 162 dotazovaných neví, která legislativa upravuje diskriminaci na trhu práce.

Otázka č.11: Má podle Vašeho názoru diskriminace na trhu práce vliv na získání potřebné doby pojištění pro nárok na důchod?

Graf č.11:

	ano	ne	nevím
%	42	27	31
počet osob	84	54	62

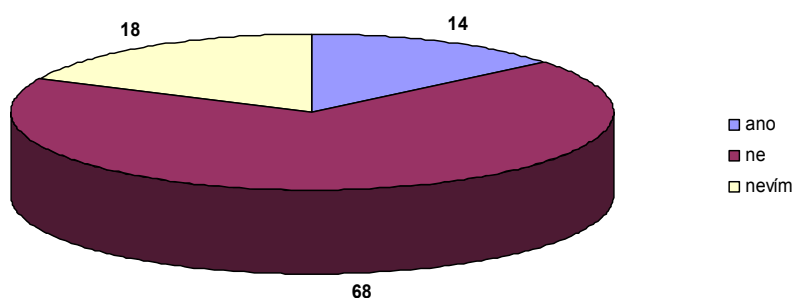


Názor, že diskriminace na trhu práce má vliv na získání potřebné doby pojištění pro nárok na důchod, sdílí 84 korespondentů, tedy 42%. Opačný názor projevilo 54 korespondentů (27%) a skoro jedna třetina, tedy 62 lidí neví. Že tak velké procento neví, může mít i za důvod to, že nemají povědomí o souvislosti těchto jevů.

Otázka č.12: Domníváte se, že mají ženy přiměřenou výši důchodu oproti mužům?

Graf č.12:

	ano	ne	nevím
%	14	68	18
počet osob	28	136	36



Výše důchodu žen oproti mužům se zdá přiměřená pouze 28 dotazovaným (14%). Opačný názor má 136 lidí (68%). Je tedy patrné, že oproti předchozí otázce je tato skutečnost lidmi více vnímána, taktéž více diskutována i v médiích a proto tak velké procento vyjádřilo svůj názor a jen 36 lidí nezaujalo jasné stanovisko a odpověděli, že neví.

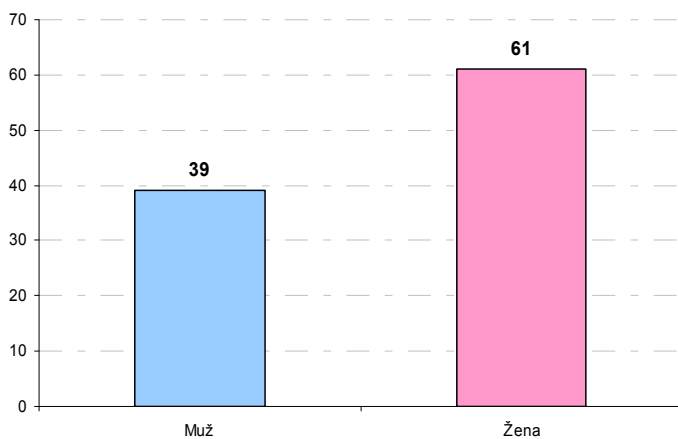
Identifikační údaje respondentů dotazníkového šetření

Pro dotazníkové šetření prováděného pro účely této diplomové práce byl vybrán vzorek respondentů, který byl zvolen formou náhodného výběru. Cílem bylo získat charakteristické rysy základního zkoumaného souboru z celé populace v určeném kraji, tj. v Praze.

Následuje znázornění tohoto vzorku respondentů formou grafů dle jednotlivých identifikačních znaků a údajů.

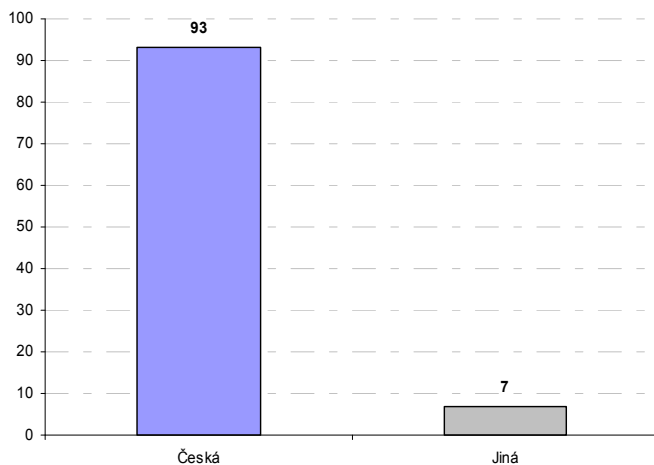
Pohlaví

	Muž	Žena
%	39	61
počet osob	78	122



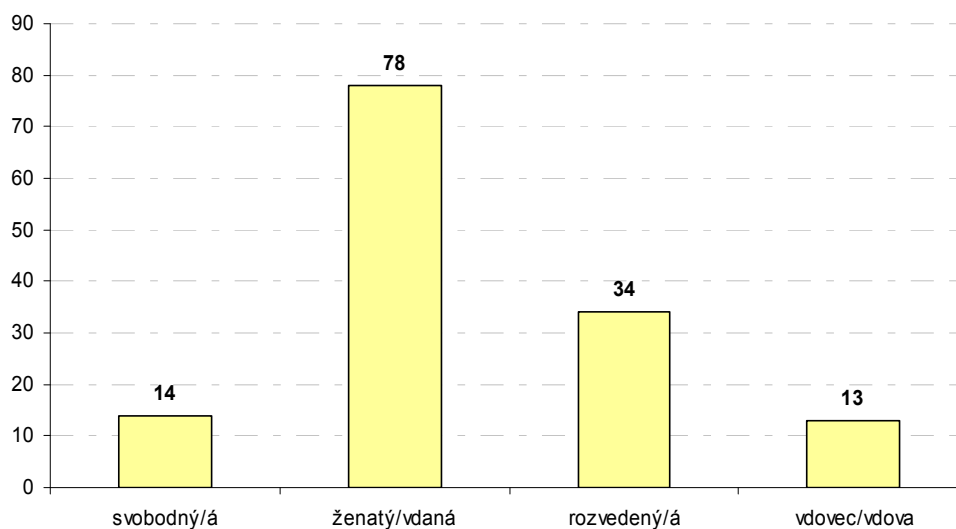
Státní příslušnost

	Česká	Jiná
%	93	7
počet osob	186	24



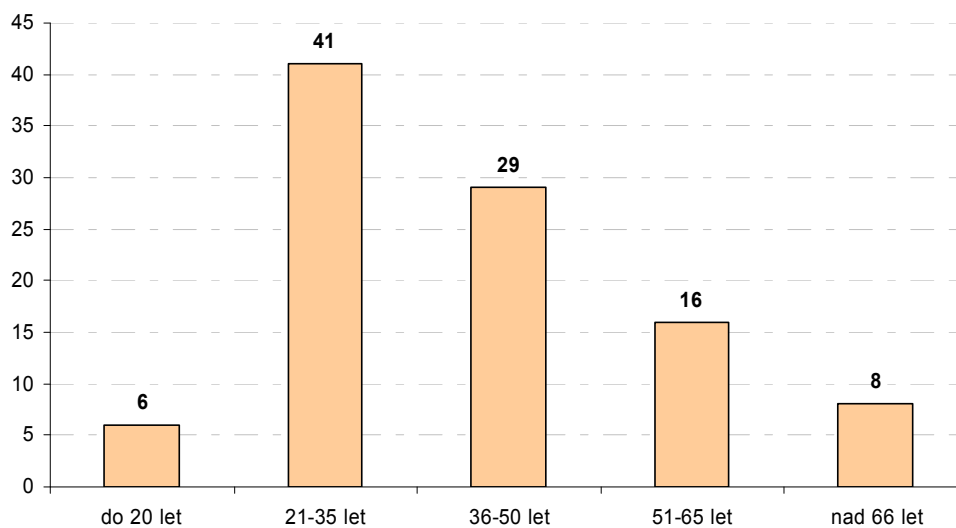
Stav

	svobodný/á	ženatý/vdaná	rozvedený/á	vdovec/vdova
%	14	78	34	13
počet osob	28	39	68	26



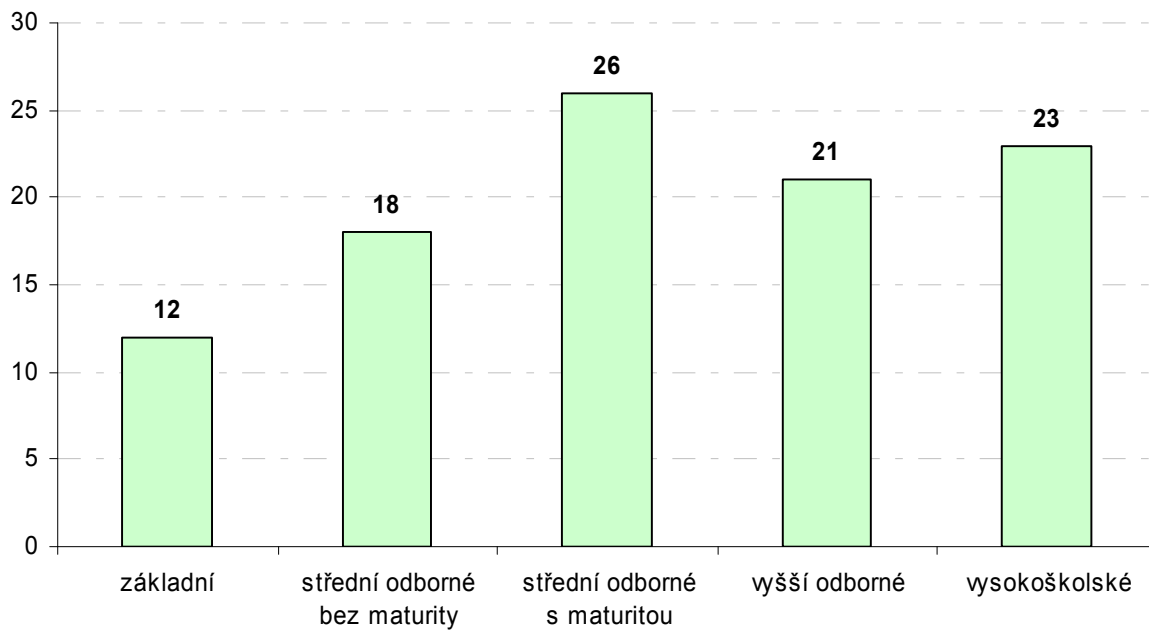
Věk

	do 20 let	21-35 let	36-50 let	51-65 let	nad 66 let
%	6	41	29	16	8
počet osob	12	82	58	32	16



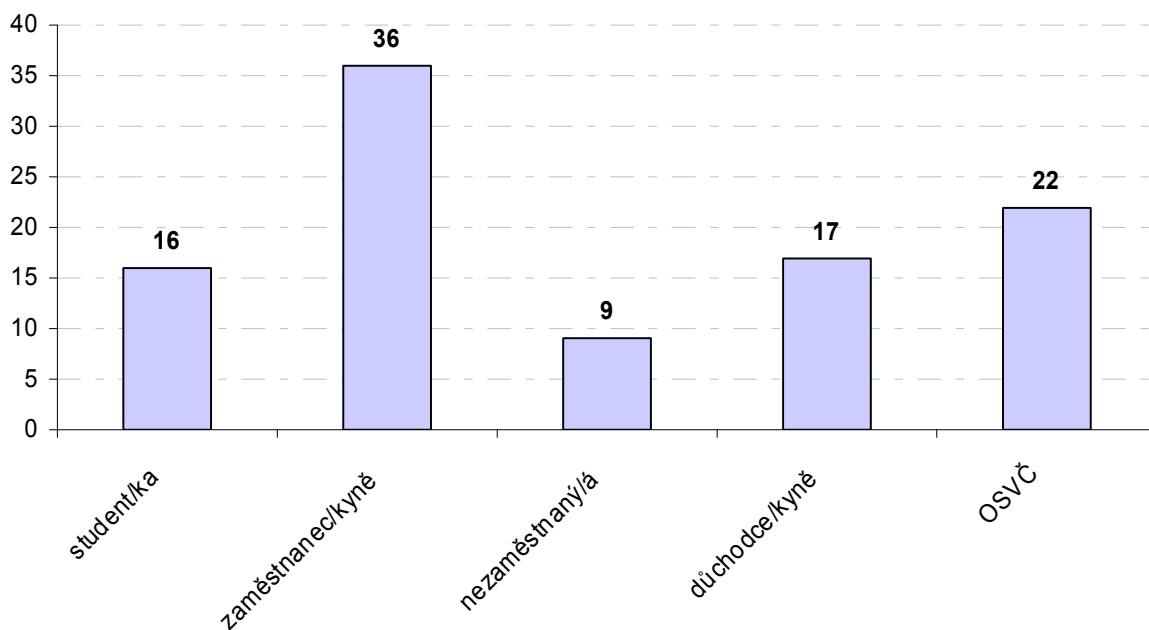
Nejvyšší dosažené vzdělání

	základní	střední odborné bez maturity	střední odborné s maturitou	vyšší odborné	vysokoškolské
%	12	18	26	21	23
počet osob	24	36	52	42	46



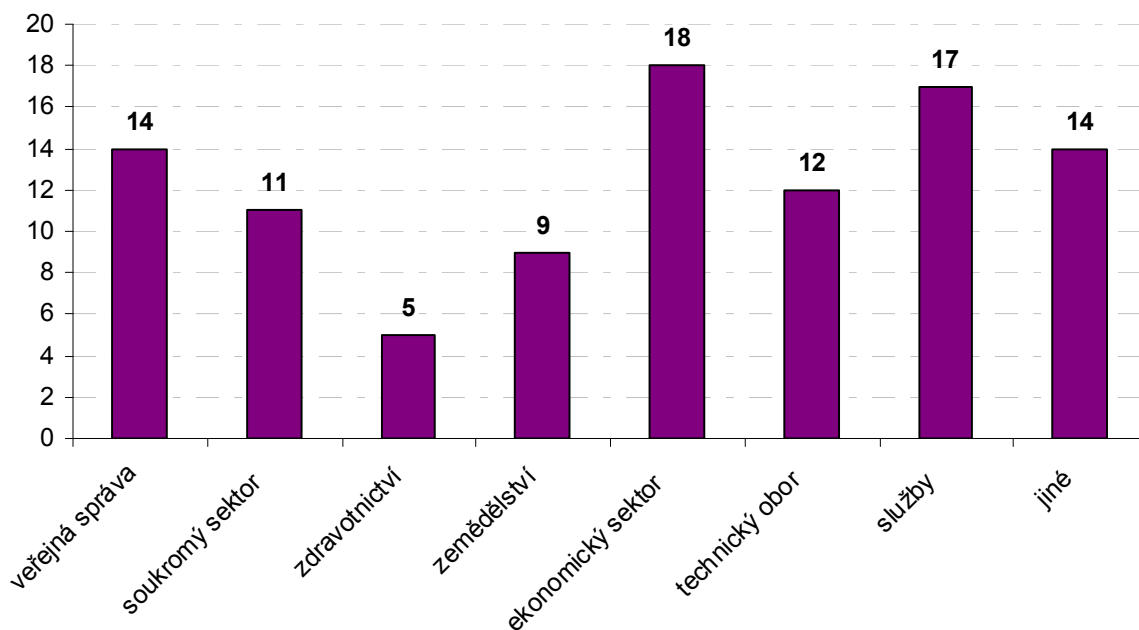
Povolání

	student/ka	zaměstnanec/kyně	nezaměstnaný/á	důchodce/kyně	OSVČ
%	16	36	9	17	22
počet osob	32	72	18	34	44



Práce v oboru

	%
veřejná správa	14
soukromý sektor	11
zdravotnictví	5
zemědělství	9
ekonomický sektor	18
technický obor	12
služby	17
jiné	14



4.6 Shrnutí výsledků a doporučení pro praxi

Průzkumem bylo potvrzeno, že diskriminace na trhu práce je v současné společnosti reálným problémem. Tento fakt potvrzuje odpověď na první otázku, kdy kladně odpovědělo v tomto smyslu 82 % dotazovaných, 14 % odpovědělo záporně a 4 % nevěděli jak odpovědět.

Druhá otázka sociologického průzkumu zjišťovala osobní zkušenost s daným jevem, což kladně potvrdilo 48 % respondentů a záporně se vyjádřilo 52 %. Nejčastějším důvodem respondenti uváděli diskriminaci při přijímání do zaměstnání.

Na následující třetí otázku, jež měla za cíl zjistit, kolik lidí se setkala s diskriminací na trhu práce ve svém okolí, odpovědělo 72 % dotázaných ano a 28 % odpovědělo ne. Převážně se jednalo o ženy, a to ve 76 % čemuž i odpovídal nejčastěji uvedený důvod, což byla péče o děti či osobu blízkou.

Čtvrtá otázka prověřovala názor na nejčastější důvod diskriminace na trhu práce. Na prvním místě, co se týká četnosti, byli uvedeni absolventi bez praxe, druhým nejčastějším důvodem byl zvolen předdůchodový věk, třetí místo obsadila žena s malým dítětem, pak následovalo pohlaví jako diskriminační důvod a na posledním místě byl stanoven etnický původ a národnost.

Pátá otázka se respondentů ptala, zda považují za hlavní důvod znevýhodňování starších občanů věk. Kladně odpovědělo 77 %, záporně se vyjádřilo 21 % a 2 % odpovědělo „nevím“.

Na v pořadí šestou otázku, zda je hlavním důvodem znevýhodňování starších občanů výkonnost, se dotazovaní občané vyjádřili kladně v 19 % a záporně v 76 %, 5 % z dotazovaných nevědělo.

Zda je veřejnost dostatečně informovaná ohledně daného problému, se dotazovala sedmá otázka. Souhlasně odpovědělo pouze 13 % ze zúčastněných a nesouhlasně 87 %.

Cílem diplomové práce bylo zjištění, zda občané vědí, jak postupovat v případě, že by se stali obětí diskriminace, což bylo úkolem osmé otázky. Na tu odpovědělo kladně 28 % z celkového počtu a 72 % se vyjádřilo záporně.

V deváté otázce se zjišťovalo, zda je považovaná česká legislativa za dostatečně zabezpečující rovné příležitosti žen a mužů. Respondenti se v 20 % vyjádřili kladně, záporně odpovědělo 42 % a nevědělo 38 % respondentů.

Důležitou otázkou je desátá, která zjišťovala právní povědomí ve vztahu k diskriminaci na trhu práce. Bohužel se prokázalo, že pouhých 19 % z dotázaných má v této problematice právní znalosti. Nedostatečné vědomosti v této oblasti potvrdilo 81 % občanů.

Jedenáctá otázka směřovala k zjištění názoru, zda má diskriminace na trhu práce vliv na získání potřebné doby pojištění pro nárok na důchodovou dávku. Lidé, kteří se zúčastnili daného průzkumu, odpověděli ano v 42 % a ne zvolilo 27 %, odpověď nevím si vybralo 31 % ze zúčastněných.

Poslední dvanáctá otázka si ověřovala, zda se občané domnívají, že mají ženy přiměřenou výši důchodu oproti mužům. Převážná část respondentů odpověděla, že ženy nemají srovnatelnou výši důchodu a to v 68 %. K této otázce se kladně vyjádřilo 14 % z dotazovaného počtu a od 18 % počtu respondentů zněla odpověď „nevím“.

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že lidé považují diskriminaci na trhu práce za skutečný problém. Dále se prověřovalo právní povědomí občanů týkající se daného problému. Vzhledem k tomu, že bylo prokázáno, že jen velmi malá část dotázaných zná

příslušnou legislativu, je nezbytné směřovat úlohu sociální pedagogiky tímto směrem. Snažit se prohloubit právní vzdělání a také zabezpečit dostatečnou osvětu.

Z provedeného průzkumu vyplývá, že jsou v naší společnosti více diskriminované ženy nežli muži. Ovšem nebyl prokázán vliv národnosti na tuto diskriminaci.

Dle dalšího zjištění, se veřejnost domnívá, že nemají ženy srovnatelnou výši důchodové dávky s muži a také si myslí, že má diskriminace na trhu práce vliv na potřebnou dobu pojištění při posuzování důchodových nároků. Tento závěr se dá i podložit skutečnými údaji výše vyplacených důchodových dávek ženám a mužům za rok 2010 a druhé čtvrtletí v roce 2011, což dokládá příloha č. 9 a č.10.

Hlavní výzkumná otázka zněla, zda jsou na trhu práce více znevýhodňované ženy jak muži a zda se jedná převážně o cizinky. Odpověď je kladná, jsou více znevýhodňované ženy, ale diskriminaci na trhu práce žen neovlivňuje jiná státní příslušnost. V této souvislosti bylo také prokázána větší četnost diskriminovaných žen v produktivním věku a při péči o děti.

Další položená výzkumná otázka, obsahující domněnku velkého počtu diskriminovaných absolventů bez praxe, se také potvrdila. Zároveň se i potvrdila věková diskriminace u občanů v předdůchodovém věku.

V dané práci byl vznesen předpoklad, že jsou nedostatečně informovaní o možnostech obrany proti diskriminačnímu jednání. Tento předpoklad byl správný. Zde je tedy zapotřebí věnovat této oblasti větší pozornost a zajistit důkladnou informovanost veřejnosti.

Z výsledků šetření vyšlo najevo, že lidé nepovažují současnou legislativu za dostatečnou, což tedy nepotvrdilo uvedenou domněnku. Vliv uvedeného sociálního jevu na důchodové nároky občané odsouhlasili.

Závěr

V diplomové práci jsem nastínila problematiku diskriminace na trhu práce. Dané téma se stává stále více aktuálním. Přes veškerý dosavadní zájem přetrvává u mnohých jedinců pochybnost a považují zmíněný jev za mýtus. Z uvedeného důvodu se první část práce zabývá pojmem diskriminace, vybranými typy a také diskriminačními důvody na základě nastudované příslušné literatury.

Současná společnost se potýká s ekonomickou krizí, jež jistě napomáhá k výskytu sociálních jevů. Na trhu práce jsou na účastníky toho procesu kladeny stále větší nároky, neboť poptávka po lidské práci stále převyšuje nabídku. Některé požadavky týkající se vzdělání, praxe, věku, ale i pohlaví mají diskriminační podtext. Hlavní část práce se proto týká diskriminace na trhu práce jako takové, ale také oblastí, které mají k danému problému blízký vztah, jako je například nezaměstnanost a dávky pobírané v nezaměstnanosti. Nezaměstnanost má i vliv na posuzování důchodových nároků, protože jedna z podmínek je získání potřebné doby zaměstnání, a to je důvod, proč jej ve své práci uvádím.

V teoretické části jsou uvedeny vybrané druhy diskriminace na trhu práce, a to z důvodu věku a pohlaví. Celosvětovým problémem je migrace cizinců a jejich zaměstnávání, a s tím samozřejmě souvisí i jejich možná diskriminace. Část práce je věnovaná problematice cizinců na trhu práce. V neposlední řadě je teoretická část završena důležitou úlohou sociální pedagogiky v souvislosti s diskriminací na trhu práce a s nezaměstnaností.

Vybrané téma je velmi citlivá záležitost. Nedotýká se jen diskriminovaného jedince, ale také jeho okolí a hlavně jeho rodiny. Diskriminace na trhu práce je nepřijatelná z lidsko-právního hlediska, neboť dochází k újmě ekonomické, psychické a sociální. Vzhledem k uvedenému považuji za prioritní poukázat na možnosti obrany proti diskriminaci mimosoudní cestou, ale i soudní.

Třetí kapitola seznamuje s právními předpisy a legislativou Evropské Unie týkající se diskriminace na trhu práce a s antidiskriminačním zákonem.

K danému sociálnímu problému byl proveden sociologický průzkum v kraji Praha na náhodném vzorku respondentů ve vybrané oblasti. V rámci přípravy sociologického průzkumu bylo provedeno pilotní šetření, které mělo za úkol ověřit statistický nástroj výzkumu - dotazník. Zároveň byl uskutečněn předvýzkum, nezbytný k prověření si

zvoleného sociálního problému. Za techniku předvýzkumu byl vybrán standardizovaný rozhovor. Odpovědi náhodných respondentů byly přínosem pro ucelení si celkového pohledu na téma diplomové práce.

Cíl práce byl naplněn, neboť z výsledků šetření vyplývá, že občané považují diskriminaci na trhu práce za skutečný problém. Také byl potvrzen předpoklad, že neúčast na trhu práce způsobená uvedeným jevem, má vliv na rozhodování o důchodových nárocích.

V práci byly stanoveny výzkumné otázky a úlohou sociologického průzkumu bylo pomocí dotazníkového šetření pokusit se o jejich zodpovězení. Hlavní výzkumná otázka, zda jsou více znevýhodňované ženy a to převážně cizinky, se potvrdila jen z části. Z analýzy získaných dat vychází, že jsou nejvíce diskriminované ženy v produktivním věku, ale na diskriminaci na trhu práce nemá vliv jiná státní příslušnost. Další výzkumné otázky vztahující se k diskriminaci z důvodu věku, se též potvrdili. Nejvíce jsou diskriminováni absolventi bez praxe a občané v předdůchodovém věku.

Předpoklad, že jsou lidé nedostatečně informovaní ohledně zmiňované problematiky, byl také správný. Ale domněnka, že veřejnost považuje stávající legislativu za dostatečnou, se vyvrátila.

Cílem mé práce bylo také prověřit právní povědomí naší spoluobčanů. Bohužel ze sociologického průzkumu vyplývá, že je nedostatečné a velmi nízké. Tímto směrem by se mělo zaměřit sociální pedagogika a napomoci všeobecnému právnímu vzdělávání.

Daná práce jistě nemohla pojmut rozsáhlou problematiku diskriminace, ale snahou bylo se tomuto sociálnímu jevu alespoň přiblížit a napomoci k lepší orientaci v dané problematice. Zadostiučiněním každého autora je, když jeho dílo má smysl a užitek. Ráda bych, aby i tato práce byla užitečná v rámci zmiňovaného problému a napomohla řešit tento závažný sociální jev. Také bych uvítala, kdyby byla přínosem pro potenciální diskriminované jedince a napomohla k lepší informovanosti o možnostech obrany proti diskriminaci. Snad se také naplnil jeden z cílů práce seznámení s právními předpisy vztahující se k diskriminaci na trhu práce a především s antidiskriminačním zákonem.

Sociální pedagogika tento rozsáhlý sociální jev může pomoci regulovat. Školením dostatečného počtu odborníků, kteří budou svým profesionálním přístupem pomáhat řešit diskriminovaným jedincům jejich tíživou a stresovou situaci. Také včasná a dostatečná informovanost může napomoci eliminovat daný jev.

Resumé

Diplomová práce byla vypracována téma „Diskriminace na trhu práce“. Je důležité se tímto závažným sociálním jevem zabývat a neméně důležitá je i dostatečná informovanost občanů o diskriminaci jako takové a zároveň o možnostech obrany proti diskriminujícímu jednání. Nezbytné je napomoci k doplnění právního povědomí týkající se dané oblasti.

První kapitola diplomové práce je věnována pojmu diskriminace a vybraným druhům. Dále jsou v této části také uvedeny diskriminační důvody a bariéry.

V druhé kapitole jsou blíže popsány vybrané typy diskriminace na trhu práce na základě věku a pohlaví. Také je zde věnována pozornost trhu práce. Vzhledem k úzkému spojení diskriminace na trhu práce s nezaměstnaností je část této kapitoly zaměřena na nezaměstnanost a sociální dávky v nezaměstnanosti. Pojednává o nezbytné úloze sociální pedagogiky zaměřené na pomoc a boj proti diskriminaci na trhu práce.

Aby v naší společnosti nedocházelo k nerovnému přístupu na trhu práce, je na místě se v dané práci zabývat otázkou prevence a tomu napomůže dostatečné právní povědomí, o čemž pojednává třetí kapitola. Jsou zde uvedeny možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce mimosoudní cestou. Dále třetí kapitola seznamuje s antidiskriminačním zákonem, je zde stručný výčet české legislativy vztahující se k diskriminaci na trhu práci a legislativy Evropské unie a náčrt práv občana v rámci Evropské unie.

Empirická část je zahrnuta ve čtvrté kapitole. V první podkapitole jsou uvedeny soudní kauzy, jež řešily podané stížnosti ohledně diskriminace na trhu práce. Stěžejní je v této kapitole sociologický průzkum, který probíhal na území kraje Praha. Cílem sociologického průzkumu byla snaha zodpovědět na stanovené výzkumné otázky. Hlavní otázky směřovaly k prověření, zda je diskriminace skutečný problém, zda jsou občané dostatečně informovaní o možnostech obrany a mají v této oblasti právní povědomí. Dalším cílem bylo zjistit, zda dochází k diskriminaci více na základě věku či pohlaví, popřípadě jestli má na tento jev podstatný vliv státní občanství. Snahou bylo také ověřit si, zda má znevýhodňování občanů na trhu práce vliv na důchodové nároky. Z výsledků dotazníků vyplývá, že je diskriminace na trhu práce skutečný problém a většina respondentů měla s tímto sociálním jevem zkušenost. Ze zúčastněných se s diskriminačním jednáním setkala 76 % žen a nebyl prokázáný vliv jiné národnosti. Z odpovědí vychází, že

za nejčastější diskriminační důvod je považován věk. Domněnka vlivu na důchodové dávky byla potvrzena.

Anotace

Diplomová práce na téma „Diskriminace na trhu práce“ se zabývá nerovností přístupů na trhu práce. V teoretické části je definován pojem diskriminace a jsou zde uvedeny typy, důvody a bariéry. Dále je blíže věnována pozornost vybraným typům diskriminace na trhu práce. Je zde popsán trh práce. Nezaměstnanost a sociální dávky v nezaměstnanosti mají blízký vztah k diskriminaci na trhu práce, a proto jsou také součástí. Také je zmiňovaná úloha sociální pedagogiky k danému problému. Snahou práce je nastínit možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce mimosoudní cestou. Jsou představeny české právní normy a legislativa Evropské unie vztahující se k diskriminaci na trhu práce a především antidiskriminační zákon. V empirické části jsou uvedeny kauzy řešené v rámci diskriminaci na trhu práce. V této části jsou zaznamenány výsledky sociologického průzkumu uskutečněného v kraji Praha.

Klíčová slova

Diskriminace, nezaměstnanost, sociální dávky – dávky v nezaměstnanosti, sociální pedagogika, trh práce, gender, ageismus, antidiskriminační zákon, veřejný ochránce.

Abstrakt

The Diploma thesis titled „Labor market discrimination“ deals with unevenness of approaches at the labor market. In the Theoretical section, the concept of discrimination is defined including the types, reasons and barriers. Furthermore, selected types of the Labor market discriminations are reviewed and discussed in detail. Labor market is described here. Unemployment and supplementary benefits in unemployment are closely related to the labor market discrimination, therefore being part of this section as well. The role of the social pedagogic on the given matter is also mentioned. The aim of this Thesis is to outline the possibilities for defense against the labor market discrimination by means of out-of – court settlement. Czech juridical norms as well as the European Union legislation related to the labor market discrimination and most importantly the antidiscrimination law are introduced. In the Empirical section, several law suits conducted in the area of labor market discrimination are discussed. Also in this section, the results of the sociology survey conducted in Prague region are recorded.

Key words

Discrimination, unemployment, social benefits – unemployment benefits, Social Pedagogy, labor market, gender, ageism, antidiscrimination law, ombudsman.

Seznam použité literatury

1. ASKLÖF, C., a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2. vyd. Praha: MPSV ČR, 2005. 63 stran. ISBN: 80-239-5908-5.
2. BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vyd. únor. Praha: VOX a.s. Nakladatelství, 2008. 160 stran. ISBN: 978-80-86324-71-5.
3. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007. 471 stran. ISBN: 978-80-7179-584-1.
4. BOUČKOVÁ, P., HUBÁLEK, M., KŘÍSTEK, A. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Otevřená společnost ve spolupráci s Poradnou pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 51 stran. ISBN: 978-80-903331-8-4.
5. BOUČKOVÁ, P., P., HUBÁLEK, M., KŘÍSTEK, A., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. ISBN: 978-80-903331-9-2.
6. BOUČKOVÁ, P., a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 405 stran. ISBN: 978-80-7400-315-8.
7. BUCHTOVÁ, B., a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. 240 stran. ISBN 80-247-9006-8.
8. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 stran. ISBN: 80-86429-16-4.
9. ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95 stran. ISBN: 80-86436-11-X.
10. ČIŽINSKÝ, P., a kol. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006.
11. GERLOCH, A., HŘEBEJK, J., ZOUBEK, V. *Ústavní systém České republiky*. Praha: Nakladatelství Prospektrum, 1994. 248 stran. ISBN: 80-85431-85-8.
12. GREGER, P. *Průvodce občana EU*. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 1999. 60 stran. ISBN: 80-85864-76-2.

13. HÁJKOVÁ, A. *Bez praxe nepřijímáme! Dobrý dojem – nejkratší cesta k úspěchu*. Praha: Galén, 2006. 63 stran. ISBN 80-7262-417-2.
14. HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. 158 stran. ISBN 978-80-903786-2-9.
15. HENDRYCHOVÁ, S. a kol. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Nadace Gender Studies, 1998, 71 stran. ISBN: 80-902367-1-5.
16. HNILICA, K. *Stereotypy, předsudky, diskriminace*. 1. vyd. Praha: Karoinium, 2010. 207 stran. ISBN 978-80-246-1776-3.
17. HORSKÁ, S. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, 40 stran. ISBN: 80-85529-83-1.
18. HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. 1. vyd. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. 145 stran. ISBN: 978-80-254-2662-3.
19. JARKOVSKÁ, L., LIŠKOVÁ, K., ŠMÍDOVÁ, I., a kol. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství ve spolupráci s Masarykovou univerzitou v Brně, 2010. 220 stran. ISBN: 978-80-7419-030-8 (Praha), ISBN: 978-80-210-5297-0 (Brno).
20. JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. ISBN: 80-86520-12-9.
21. KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. 1.vyd. Praha: SLON, 2006. 158 stran. ISBN: 80-86429-41-5.
22. KELLER, J. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. 211 stran. ISBN: 978-80-7419-031-5.
23. KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost: chrám, výtah a pojišťovna*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 183 stran. ISBN: 978-80-86429-78-6.
24. KŇAŽKO, V. *Trénink sociálních dovedností pro osoby znevýhodněné na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum, 2008. 51 stran. ISBN 978-80-87244-01-2.
25. KŇAŽKO, V., MANDYS, J. *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace, nebo ztráty*

- pracovních návyků*. 1.vyd. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum, 2008. 64 stran. ISBN 978-80-87244-02-9.
26. KRAŤKOVÁ, D., MOTYKOVÁ, J., BAŠTOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů ve výuce a vědě na vysokých školách a vyšších odborných školách v ČR*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 2006. 60 stran. ISBN: 80-86302-40-7.
27. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V., et al. *Člověk – prostředí – výchova*. Brno: Paido, 2001. 199 stran. ISBN: 80-7315-004-2.
28. KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 216 stran. ISBN: 978-80-7367-383-3.
29. KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Práce a péče: proměny „rodičovské“, v ČR a kontext rodinné politiky EU*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 163 stran. ISBN: 978-80-86429-94-6.
30. KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v ČR*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd, 2006. 156 stran. ISBN: 80-7330-090-7.
31. KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Press, 2004. 156 stran. ISBN: 80-7261-117-8.
32. KUBÍNKOVA, M., STRÁNSKÝ, J. *Základy teorie práva a pracovního práva*. 1. vyd. UJAK: Praha, 2009. 160 stran. ISBN: 978-80-86723-83-9.
33. KYKALOVÁ, M., NEUMANNOVÁ, R. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. 86 stran. ISBN: 978-80-239-9597-8.
34. LUKÁŠOVÁ M., a kol. *Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007. 72 stran. ISBN: 978-80-87110-06-5.
35. MACHOVCOVÁ, K., a kol. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007. 60 stran. ISBN: 978-80-86520-23-0.
36. MAREŠ, P. a kol. *Dávky sociálního státu: nastavení systému – jeho ekonomická i sociální efektivita a sociální konsekvence pro klienty sociálního státu i společnost*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně: Nakladatelství GEORGETOWN, 2001. 188 s. ISBN 80-210-2624-3. ISBN 80-86251-12-8.
37. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 150 stran. ISBN: 80-901424-9-4.

38. MAŘÍKOVÁ, H., VĚŠÍNOVÁ – KALIVODOVÁ, E. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře pořádaného Nadací OSF*. Praha: Open Society Fund, 1999. 171 stran.
39. MPSV ČR. *Postavení a diskriminace seniorů v ČR. Účelová publikace – neprodejné*. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2006. 140 stran. ISBN: 80-86878-52-X.
40. NADACE OSF PRAHA. *Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata*. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby 2009.
41. NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. 272 stran. ISBN: 978-80-7367-509-7.
42. OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. 171 stran. ISBN: 80-7178-403-6.
43. PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. *Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce*. Brno: Paido, 2003. 79 stran. ISBN: 80-7315-048-4.
44. PLÁNIČKOVÁ, Z., a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. ICOS Český Krumlov: 2008. 56 stran. ISBN: 978-80-254-2364-6.
45. PLESKOVÁ, K., a kol. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. 3. aktualizované vyd. Brno: Nesehnutí Brno, 2008. 50 stran. ISBN: 978-80-87217-01-6.
46. SEKOT, A. *Sociologie v kostce*. 3. rozšířené vydání. Brno: Paido, 2006. 258 stran. ISBN: 80-7315-126-X.
47. SIROVÁTKA, T., a kol. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno, Boskovice: František Šalé – Albert, 2006. 279 stran. ISBN: 80-7326-104-9.
48. ŠTĚPÁNOVÁ, B. *Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen*. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2003. 105 stran. ISBN: 80-86552-74-8.
49. TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006.
50. ÚLOVCOVÁ, H., a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. 99 stran. ISBN: 978-80-87063-21-7.
51. UNHCR. *Situace uprchlíků ve světě*. UNHCR: 1998. ISBN: 0-19-829309-9.
52. ÚPLNÉ ZNĚNÍ Ústavy ČR a Listiny základních práv a svobod. Praha: Sagit, 2010. ISBN: 978-80-7208-808-9.
53. URBANOVÁ, M., VEČEŘA, M. *Sociologie práva*. 2. upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 313 stran. ISBN: 978-80-7380-321-6.

54. VEČEŘA, M. *Sociální stát*. 2.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. 112 stran. ISBN: 80-85850-16-8.
55. VERGEINEROVÁ, E., a kol. (*překlad z angl. orig.*). *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. 1. české vydání. Praha: MPSV ČR, 2001. 402 stran. ISBN: 80-85529-95-5.
56. VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. vyd. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2008. 233 stran. ISBN: 978-80-210-4627-6.
57. VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 356 stran. ISBN: 80-86429-18-0.
58. VOJTĚCH, J., FESTOVÁ, J. *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků ve středním a vyšším vzdělání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2003. 34 stran. ISBN: 80-85118-76-9.

Zákony, mezinárodní smlouvy a judikáty

59. Charta organizace spojených národů.[cit. 17. 8. 2011].
Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/charta-organizace-spojnych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf>>.
60. Smlouva o Evropském společenství. 1957. [cit. 18. 08. 2011]. Dostupný z WWW: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf>.
61. Amsterodamská smlouva. 1999. [cit. 18. 08. 2011]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/treaties/index_cs.htm>
62. Lisabonská smlouva. 2009. [cit. 18. 08. 2011]. Dostupný z WWW: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/738-lisabonska_smlouva.pdf>.
63. Nařízení Rady č. 1408/71 a 574/72
64. Směrnice Rady č. 97/80
65. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
66. Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.
67. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů.

68. Zákon č. 349/1999 Sb. o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.
69. Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
70. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
71. Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů
72. Zákon č. 150/2002 Sb., Soudní správní řád, ve znění pozdějších právních předpisů
73. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
74. Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
75. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
76. Zákon č.479/2008 Sb., který mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
77. Nález Ústavního soudu ÚS Pl. 22/92. [cit. 30. 8. 2011]. Dostupné na WWW: http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf
78. C – 177/88 E. J. P. Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen. [cit. 28.8.2011] Dostupné na WWW: http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf
79. C – 152/84 M. H. Marshall kontra Southampton and South – West Hampshire Area HealthAuthority. [cit.28.8.2011] Dostupné na WWW: http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf

Internetové zdroje

80. http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik_diskriminace.pdf, [cit. 19. 09. 2011].
81. http://www.cmkos.cz/data/articles/down_692.pdf>. Českomoravská konfederace odborových svazů. [cit. 2011-08-18].

82. <http://www.pravnickeforum.cz/novinky/detail/4074-rozsudek-soudniho-dvora-evropske-unie-ohledne-diskriminace-na-zaklade-veku/> Zdroj: www.curia.europa.eu [cit. 13.10.2011]
83. <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/diskriminace-zamestnance-65159.html>. Článek ze dne 6. 8. 2010. [cit. 19. 09. 2011].
84. <http://jinepravo.blogspot.com/2009/06/nalez-us-ve-veci-vekove-diskriminace.html>, [cit. 13.10.2011].
85. <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>, [cit. 19. 09. 2011]. (online)
86. <http://www.mpsv.cz/> MPSV zahajuje intenzivní kontroly práce, Viktorie Plívová vedoucí tisk. odd. a tisková mluvčí, tisková zpráva ze dne 2. 9. 2010.

Jiné zdroje

87. Metro, denní tisk, Praha čtvrtek 7. 7. 2011, www.metro.cz,
88. Metro, denní tisk, Praha čtvrtek 9. 2. 2011, www.metro.cz
89. Provádění evropského práva sociálního zabezpečení v působnosti ČSSZ. Metodický pokyn vrchní ředitelky úseku sociálního pojištění č.8/2010 č.j.:31-1110-6.5.2010/1249
90. Národní pojištění odborný měsíčník ČSSZ č.11/2010. ISSN: 0323-2395

Seznam zkratek

ČR	-	Česká republika.
ČSR	-	Československá republika.
ČSSZ	-	Česká správa sociálního zabezpečení.
Dohoda	-	Dohoda o sociálním zabezpečení mezi ČSR a SSSR č. 116/1960.
EU	-	Evropská unie.
ES	-	Evropské společenství
ESH	-	Evropské hospodářské společenství
ESD	-	Evropský soudní dvůr.
ESLD	-	Evropský soud pro lidská práva.
OSN	-	Organizace spojených národů.
SSSR	-	Svaz sovětských socialistických republik.
ZDP	-	Zákon o důchodovém pojištění.
ZPS	-	Změněná pracovní schopnost.

Seznam příloh

Příloha č. 1	-	citace § 20 z.č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
Příloha č. 2	-	citace § 29 z.č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
Příloha č. 3	-	vzor podání k ochránci z důvodu namítané diskriminace
Příloha č. 4	-	vzor podnětu veřejnému ochránci práv
Příloha č. 5	-	podrobné kontakty pro radu a pomoc
Příloha č. 6	-	citace § Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb
Příloha č. 7	-	citace § Zákoníku práce č. 262/2006 Sb
Příloha č. 8	-	dotazník sociologického výzkumu
Příloha č. 9	-	tabulka průměrná výše důchodů v roce 2010
Příloha č. 10	-	tabulka průměrná výše důchodů za druhé čtvrtletí roku 2011

PŘÍLOHA č. 1 - citace § 20 z.č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Podle ustanovení § 20 odst. 3 zdp se za nezaopatřené dítě pro účely tohoto zákona považuje dítě do skončení povinné školní docházky, a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže:

- a) se soustavně připravuje na budoucí povolání,
- b) se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo
- c) z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat výdělečnou činnost.

Podle ustanovení § 20 odst. 4 zdp se po skončení povinné školní docházky do 18. roku věku považuje za nezaopatřené dítě také dítě, které je vedeno v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Podle ust. § 20 odst. 6 zdp se za nezaopatřené dítě nepovažuje dítě, které je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

PŘÍLOHA č. 2 - citace § 29 z.č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a důchodové podmínky na starobní důchod platné od 30.9.2011.

Podle § 29 odstavce 1 zákona č. 155/95 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zdp“) pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže získal dobu pojištění nejméně

- a) 25 let a dosáhl aspoň věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod (dále „důchodový věk“) před rokem 2010,
- b) 26 let a dosáhl důchodového věku v roce 2010,
- c) 27 let a dosáhl důchodového věku v roce 2011,
- d) 28 let a dosáhl důchodového věku v roce 2012,
- e) 29 let a dosáhl důchodového věku v roce 2013,
- f) 30 let a dosáhl důchodového věku v roce 2014,
- g) 31 let a dosáhl důchodového věku v roce 2015,
- h) 32 let a dosáhl důchodového věku v roce 2016,
- i) 33 let a dosáhl důchodového věku v roce 2017,
- j) 34 let a dosáhl důchodového věku v roce 2018,
- k) 35 let a dosáhl důchodového věku po roce 2018.

Podle § 29 odstavce 2 zdp má pojištěnec nárok na starobní důchod též, jestliže nesplnil podmínky podle odstavce 1 a získal dobu pojištění nejméně

- l) 15 let a dosáhl před rokem 2010 věku aspoň 65 let,
- m) 16 let a dosáhl v roce 2010 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- n) 17 let a dosáhl v roce 2011 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- o) 18 let a dosáhl v roce 2012 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- p) 19 let a dosáhl v roce 2013 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- q) 20 let a dosáhl po roce 2013 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození.

Podle § 32 odstavce 1 zdp důchodový věk činí:

- a/ u mužů - 60 let,
- b/ u žen - 53 let, pokud vychovaly alespoň pět dětí
- 54 let, pokud vychovaly tři nebo čtyři děti,
- 55 let, pokud vychovaly dvě děti,
- 56 let, pokud vychovaly jedno dítě, nebo
- 57 let,

jde-li o pojištěnce narozené před rokem 1936.

Podle § 32 odstavce 2 zdp u pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977 se důchodový věk stanoví podle přílohy k tomuto zákonu (viz dále). Stanoví-li se důchodový věk s přičtením kalendářních měsíců, považuje se za důchodový věk dosažený v posledním přičteném kalendářním měsíci v den, který se číslem shoduje se dnem narození pojištěnce; neobsahuje-li takto určený měsíc takový den, považuje se za důchodový věk ten věk, který je dosažen v posledním dni posledního přičteného kalendářního měsíce.

Podle § 32 odstavce 3 zdp u pojištěnců narozených po roce 1977 se důchodový věk stanoví tak, že se k věku 67 let přičte takový počet kalendářních měsíců, který odpovídá dvojnásobku rozdílu mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1977. Ustanovení odstavce 2 věty druhé zde platí obdobně.

Podle § 31 zdp. má pojištěnec nárok na starobní důchod před dosažením důchodového věku, jestliže získal dobu pojištění stanovenou podle § 29 odstavce 1 zdp. a do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše

- a) 3 roky, pokud jeho důchodový věk je nižší než 63 let,
- b) 5 roků, pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let a dosáhl věku alespoň 60 let.

Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 a 4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m	63r+8m	62r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m	64r+2m	62r+8m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r

Zdroj: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/>

PŘÍLOHA č. 3 – vzor poddání k ochránci z důvodu namítané diskriminace

Jméno a příjmení:

(příp. název právnické osoby, jméno a příjmení osoby oprávněné k jednání:

Adresa:

Kraj:

Ročník narození (nepovinné):

Telefon:

E-mail:

Podává-li podnět zástupce (na základě plné moci), jméno, příjmení, bydliště a telefon zástupce:

1. Předchozí podněty adresované ochránci:

2. Diskriminace je namítána z důvodu (prosím vyznačte):

- etnického původu,
- pohlaví,
- věku,
- zdravotního postižení,
- národnosti,
- náboženského vyznání, víry či světového názoru,
- sexuální orientace,
- jiného (uved'te):

3. K diskriminaci mělo dojít v oblasti (prosím vyznačte):

- zaměstnání a přístupu k zaměstnání, povolání, služebním poměru,
- přístupu k podnikání či jiné výdělečné činnosti,
- odměňování v zaměstnání,
- přístupu ke zboží a službám (např., v obchodě, restauraci apod.),
- bydlení (např. při sjednávání nájemní smlouvy, v realitní kanceláři),
- v přístupu ke zdravotní péči a jejímu poskytování (např. v nemocnici, u lékaře, zubaře apod.),
- výkonu veřejné správy (např. na úřadě, ve škole apod.),
- v jiné oblasti (uved'te):

4. Diskriminace se měl dopustit:

(Uved'te celý název, adresu popř. telefon toho, jenž se měl dopustit diskriminačního jednání, tj. např. název firmy popř. jméno osoby)

5. Stručné vyličení podstatných okolností věci:

6. Byly již pro nápravu výše uvedené situace provedeny nějaké kroky (např. událost byla nahlášena na úřadě, policii, podaná žaloba k soudu apod.):

7. Čeho chcete podáním veřejnému ochránci práv dosáhnout?

8. Můžete předložit nějaké důkazy prokazující, že došlo k diskriminaci (např. různé listiny, audio či video nahrávky, svědectví dalších osob apod.)?:

9. Jiné:

V Brně dne

(podpis stěžovatele)

(Jméno a příjmení právníka/podpis)

PŘÍLOHA č. 4 – vzor podnětu veřejnému ochránci práv

Podnět veřejnému ochránci práv

1. STĚŽOVATEL:

Jméno a příjmení: _____

Bydliště: _____

Telefon: _____

Telefonní číslo uvádějte vždy! Pomůžete tak rychlejšímu vyřešení Vašeho problému.

E-mail: _____

(nebo)

Název právnické osoby: _____

Jméno a příjmení osoby oprávněné k jednání za ni: _____

Sídlo právnické osoby: _____

Telefon/fax: _____

Telefonní číslo uvádějte vždy! Pomůžete tak rychlejšímu vyřešení Vašeho problému.

E-mail: _____

Podáváte-li podnět jako zástupce (za jiného):

Jméno a příjmení zástupce : _____

Bydliště: _____

Telefon: _____

E-mail: _____

Vždy uveďte také jméno, bydliště a telefon stěžovatele, kterého zastupujete.

Zmocnění k jednání doložte níže uvedenou plnou mocí:

Plná moc:

.....
Zmocnitel
(ten, kdo plnou moc uděluje)

.....
Zmocněnec
(ten, kdo na základě plné moci jedná)

2. PODNĚT SMĚŘUJE PROTI: (označte příslušný úřad či zařízení)

- ministerstvo _____
- krajský úřad _____
- obec (obecní úřad) _____
- jiný správní úřad (např. stavební, úřad práce aj.) _____

- Česká správa sociálního zabezpečení _____
- zdravotní pojišťovna _____
- zdravotnické zařízení _____
- Policie ČR _____
- služební orgán Armády ČR (Hradní stráž) _____
- Vězeňská služba ČR (věznice) _____
- zařízení, kde se vykonává ochranná nebo ústavní výchova _____
- orgán státní správy soudu (předseda soudu) _____
- Česká národní banka _____
- Rada pro rozhlasové a televizní vysílání _____
- jiný úřad či instituce _____

Případné doplňující údaje k příslušnému úřadu (zařízení) – název a sídlo, příp. jméno a příjmení nebo jiná identifikace konkrétního úředníka:

3. Co je předmětem Vaší stížnosti veřejnému ochránci práv:

(stručné vylíčení podstatných okolností věci)

4. Čeho chcete podáním veřejnému ochránci práv dosáhnout?

5. Komu (jakému úřadu či instituci) byla věc předložena před tím, než jste se obrátil/a na veřejného ochránce práv? Vyzval/a jste některé z nich k nápravě? V případě, že ano, kdy a jakým způsobem se tak stalo, co Vám bylo odpovězeno?

6. Seznam příloh, které k objasnění podnětu připojujete, a všechna rozhodnutí, jichž se Váš podnět týká (kopie, nikoliv originály):

Datum: _____

Podpis: _____

PŘÍLOHA č. 5 – podrobné kontakty pro radu a pomoc

- Gender Studies, o.p.s. - <http://www.genderstudies.cz>, <http://www.feminismus.cz>,
<http://www.pulnapul.cz>, <http://rovneprilezitosti.ecn.cz>
- Poradna pro občanství, občanská a lidská práva –<http://www.poradna-prava.cz>,
<http://www.diskriminace.cz>
- Veřejný ochránce práv –<http://www.ochrance.cz>
- Český helsinský výbor –<http://www.helcom.cz>
- APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství –<http://www.aperio.cz>
- Fórum 50% -<http://www.padesatprocent.cz>
- Genderové informační centrum NORA, o.p.s. - <http://www.gendernora.cz>
- Žába na prameni o.s. - <http://www.zabanaprameni.cz>, <http://www.novimuzi.eu>,
<http://www.novezeny.eu>
- Otevřená společnost, o.p.s. - <http://www.osops.cz/cz/projekty/genderova-rovnost>
- Kampaň Ženská práva jsou lidská práva NESEHNUTÍ Brno –
<http://zenskaprava.ecn.cz>
- Aspekt –<http://www.aspekt.sk>
- GITA – Genderová informační a tisková agentura –<http://www.ta-gita.cz>
- ECONNECT –<http://www.ecn.cz>, <http://obcan.ecn.cz>
- Obor generových studií katedry sociologie Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně –<http://gender.fss.muni.cz>
- Katedra genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy Praha –
<http://www.fhs.cuni.cz/gender/>

PŘÍLOHA č. 6 – citace § Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

§ Zákon zaměstnanosti, 435/2004, §4, odstavec 9:

„Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasové nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.“

§ Zákon o zaměstnanosti, 435/2004, §4:

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

(1) *„Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, z nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní předpis.“*

(2) *„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů, diskriminace z důvodů těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“*

(3) *„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný, cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.“*

(4) *„Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejich cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v zákoně.“*

(5) *„Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“*

(6) „Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobou vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnícká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.“

(7) „Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.“

(8) „Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby upuštěno od tohoto porušování, byly odstraněny následky tohoto porušování a jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“

§ 12 odstavec 1:

„Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporující dobrým mravům.“¹⁷⁰

¹⁷⁰ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

PŘÍLOHA č. 7 - citace § Zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

V české legislativě má také nezaměnitelné místo **Zákoník práce**.

§ Zákoník práce, 262/2006 Sb.,

Hlava IV

Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

§16:

(1), „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

(2), „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminační zákonu.“¹⁷¹

§ Zákoník práce, 262/2006 Sb., §17:

„Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.“

¹⁷¹ Zákoník práce, č.262/2006 Sb.,

PŘÍLOHA č. 8

DOTAZNÍK - DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Vážená paní, Vážený pane,

dovoluji si vám předat tento dotazník s prosbou o jeho vyplnění. Tento dotazník je anonymní a jeho výsledky budou sloužit ke studijním účelům při zpracování diplomové práce.

Děkuji za Váš čas

Bc. Dana Pundová

1. Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce?

ANO NE NEVÍM

2. Setkali jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce?

ANO NE

Jestliže ano, týkalo se to:

přijímání do zaměstnání	<input type="checkbox"/>	obtěžování či sexuálního obtěžování	<input type="checkbox"/>
platového ohodnocení	<input type="checkbox"/>	péče o děti či péče o osobu blízkou	<input type="checkbox"/>
kariérního růstu	<input type="checkbox"/>	bezdětné ženy v produktivním věku	<input type="checkbox"/>
předdůchodového věku	<input type="checkbox"/>	důvod jiné státní příslušnosti	<input type="checkbox"/>
jiné			

3. Setkali jste se ve svém okolí s diskriminací na trhu práce?

ANO NE

Jestliže ano, jednalo se o ŽENU MUŽE

Jestliže ano, týkalo se to:

přijímání do zaměstnání	<input type="checkbox"/>	obtěžování či sexuálního obtěžování	<input type="checkbox"/>
platového ohodnocení	<input type="checkbox"/>	péče o děti či péče o osobu blízkou	<input type="checkbox"/>
kariérního růstu	<input type="checkbox"/>	bezdětné ženy v produktivním věku	<input type="checkbox"/>
předdůchodového věku	<input type="checkbox"/>	důvod jiné státní příslušnosti	<input type="checkbox"/>
jiné			

4. Seřad'te následující druhy diskriminace, které se vyskytují na trhu práce, dle vašeho názoru a dle četnosti: (1 – nejčastější důvod, 5 – nejméně často)

- pohlaví
- etnický původ a národnost
- předdůchodový věk
- žena s malým dítětem
- absolventi bez praxe

5. Myslíte si, že je hlavní důvod znevýhodňování starších občanů na trhu práce věk?

ANO NE NEVÍM

6. Myslíte si, že je hlavní důvod znevýhodňování starších občanů na trhu práce výkonnost?

ANO NE NEVÍM

7. Zastáváte názor, že je veřejnost dostatečně informována o problému, který se týká znevýhodňování osob na trhu práce?

ANO NE

8. V případě, že byste se stali obětí diskriminace, nebo někdo z vašeho okolí, věděli byste, jak postupovat, na koho se obrátit?

ANO NE

9. Domníváte se, že česká legislativa zabezpečuje dostatečně rovné příležitosti žen a mužů?

ANO NE NEVÍM

10. Máte povědomí o tom, jaká legislativa upravuje diskriminaci na trhu práce?

ANO NE

11. Má podle Vašeho názoru diskriminace na trhu práce vliv na získání potřebné doby pojištění pro nárok na důchod?

ANO NE NEVÍM

12. Domníváte se, že mají ženy přiměřenou výši důchodu oproti mužům?

ANO NE NEVÍM

Identifikační údaje respondenta:

Pohlaví Žena Muž

Státní příslušnost Česká Jiná

Stav svobodná/ý vdaná/ženatý

rozvedená/ý vdova/vdovec

Věk do 20 let od 36-50 let nad 66 let

od 21-35 let od 51-65 let

Nejvyšší dosažené vzdělání základní

střední odborné bez maturity

střední odborné s maturitou

vyšší odborné

vysokoškolské

Povolání student/ka nezaměstnaný/á

zaměstnanec/kyně důchodce/kyně

jiné ... (např. OSVČ)

Pracujete v oboru

veřejná správa soukromý sektor zdravotnictví zemědělství

ekonomický sektor technický obor služby jiné .

PŘÍLOHA č. 9

POČET A PRŮMĚRNÉ VÝŠE DŮCHODŮ

(jejichž trvalá výplata byla zahájena v roce 2010)

Druh důchodu	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet	Průměrná výše	Počet	Průměrná výše	Počet	Průměrná výše
S	38 991	12 703	41 022	10 930	80 013	11 794
SR+SRN	80	3 978	128	2 598	208	3 129
SD	0	0	1	6 765	1	6 765
ST	20 167	10 590	19 255	8 652	39 422	9 643
Celkem	64 152	11 883	63 964	10 107	128 116	10 996
z toho O2P	5 159	15 530	6 822	13 668	11 981	14 470
IT	7 958	10 848	5 320	9 778	13 278	10 419
IM	511	8 621	322	8 632	833	8 625
Celkem IT	8 469	10 714	5 642	9 712	14 111	10 313
IP	8 714	5 812	7 916	5 285	16 630	5 561
ID	3 745	6 548	2 607	5 969	6 352	6 311
Celkem I	20 928	7 927	16 165	6 940	37 093	7 498
Celkem přímé důchody	85 080	10 910	80 129	9 468	165 209	10 211
V	0	0	30 000	3 343	30 000	3 343
VM	10 449	2 469	0	0	10 449	2 469
D	3 296	5 295	3 439	5 360	6 735	5 328
Pozůstalostní důchody	13 745	3 147	33 439	3 550	47 184	3 432
Důchody celkem	98 825	9 830	113 568	7 725	212 393	8 705

Legenda:

- S** Starobní důchod - dle § 29, odst. 1 a 3, §74, §76 a §94 zák. č.155/1995 Sb. nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů
- SR** Poměrný starobní důchod - dle § 26, zák. č. 100/1988 Sb.
- SRN** Starobní důchod - dle § 29, odst. 2, zák. č. 155/1995 Sb. nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů
- SD** Starobní důchod - dle § 30, zák. č. 155/1995 Sb.
- ST** Starobní důchod - dle § 31, zák. č. 155/1995 Sb.
- SI** Starobní důchod vzniklý transformací invalidního důchodu v 65 letech věku – dle § 61a, zák. č. 155/1995 Sb. (příp. dle čl. II bodu 5, zák. č. 306/2008 Sb.)
- O2P** Starobní důchod zvýšený za dobu výdělečné činnosti vykonávané po vzniku nároku na tento důchod
- IT** Invalidní důchod třetího stupně - dle § 38 a § 39, odst. 2, písm c) zák. č. 155/1995 Sb.
- IM** Invalidní důchod třetího stupně - dle § 42, zák. č. 155/95 Sb., nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů (tzv. invalidita z mládí)
- ID** Invalidní důchod druhého stupně - dle § 38 a § 39, odst. 2, písm b) zák. č. 155/1995 Sb.

PŘÍLOHA č. 10

POČET A PRŮMĚRNÉ VÝŠE DŮCHODŮ

(jejichž trvalá výplata byla zahájena ve 2. čtvrtletí 2011)

Druh důchodu	Muži		Zeny		Celkem	
	Počet	Průměrná výše	Počet	Průměrná výše	Počet	Průměrná výše
S	7 693	12 897	13 669	11 011	21 362	11 691
SR+SRN	17	4 237	13	2 989	30	3 696
SD	0	0	0	0	0	0
ST	6 133	10 803	5 838	8 872	11 971	9 862
SI	1 530	11 211	1 373	9 264	2 903	10 290
Celkem S	15 373	11 885	20 893	10 293	36 266	10 968
z toho 02P	597	15 699	847	13 651	1 444	14 497

IT	1 821	11 105	1 280	10 211	3 101	10 736
IM	140	8 989	96	8 965	236	8 979
Celkem IT	1 961	10 954	1 376	10 124	3 337	10 612
IP	2 072	5 241	1 944	4 815	4 016	5 034
ID	928	6 805	645	6 145	1 573	6 534
Celkem I	4 961	7 791	3 965	6 075	0 926	7 305
Celkem přímé důchody	£U 334	10 006	24 050	Q 74.51 9 740	AtZ i q7 45 192	10 260

Legenda:

- S** Starobní důchod - dle § 29, odst. 1 a 3, §74, §76 a §94 zák. č.155/1995 Sb. nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů
- SR** Poměrný starobní důchod - dle § 26, zák. č. 100/1988 Sb.
- SRN** Starobní důchod - dle § 29, odst. 2, zák. č. 155/1995 Sb. nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů
- SD** Starobní důchod - dle § 30, zák. č. 155/1995 Sb.
- ST** Starobní důchod - dle § 31, zák. č. 155/1995 Sb.
- D** Starobní důchod vzniklý transformací invalidního důchodu v 65 letech věku - dle § 61a, zák. č. 155/1995 Sb. (příp. dle čl. II bodu 5, zák. č. 306/2008 Sb.)
- Starobní důchod zvýšený za dobu výdělečné činnosti vykonávané po vzniku nároku na na tento důchod
- Invalidní důchod třetího stupně - dle § 38 a § 39, odst. 2, písm c) zák. č. 155/1995 Sb.
- Invalidní důchod třetího stupně - dle § 42, zák. č. 155/95 Sb., nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů (tzv. invalidita z mládí)
- Invalidní důchod druhého stupně - dle § 38 a § 39, odst. 2, písm b) zák. č. 155/1995 Sb.
- Invalidní důchod prvního stupně - dle § 38 a § 39, odst. 2, písm a) zák. č. 155/1995 Sb.
- Vdovský důchod - dle § 49, odst. 1, zák. č. 155/1995 Sb., nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů
- Vdovecký důchod - dle § 49, odst. 2, zák. č. 155/1995 Sb., nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů
- Sirotčídůchod - dle § 52, zák. č. 155/1995 Sb., nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů