



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Súhrnná výskumná správa z nezávislého zistovania diskriminácie v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch

MONITORING PRACOVNEJ INZERCIE

Obsah

Úvod	3
1. Zákaz diskriminácie v pracovnej inzercii – legislatívne východiská	4
1.1 Stručne k definičným znakom diskriminácie	7
1.2 Časté diskriminačné motívy v pracovnej inzercii – známe poznatky	7
2. Metodické východiská	9
2.1 Výsledky	9
2.2 Štvrtročné výsledky hodnotenia	11
2.3 Diskriminačné dôvody	13
2.4 Viacnásobná diskriminácia	15
3. Analýza skupín identifikovaných diskriminačných dôvodov	18
3.1 Vekové kritérium	18
3.2 Rodové kritérium	20
3.3 Nedôvodná bezúhonnosť	21
3.4 Iné diskriminačné požiadavky	23
4. Závery	24

Úvod

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“), národný antidiskriminačný orgán, monitoruje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, vrátane oblasti pracovnoprávných vzťahov. Monitoring zahŕňa aj pracovnú inzerciu, keďže zákaz diskriminácie sa vzťahuje o.i. na tzv. predzmluvné pracovnoprávne vzťahy. Obsahom pracovnej inzercie sú opisy ponúkaných pracovných miest so špecifikáciami a podmienkami, kladenými na osobu budúcej zamestnankyne, resp. budúceho zamestnanca. Stredisko eviduje podnety, v rámci ktorých vyhodnocovalo možné porušenie zákazu diskriminácie v pracovnej inzercii.

Okrem právnej pomoci v jednotlivých prípadoch si pracovná inzercia vyžaduje aj systematickejšie, hlbšie a všeobecnejšie zhodnotenie, ktoré sa Stredisko rozhodlo vykonať a zistené informácie spracovať a publikovať vo forme písomnej analytickej správy. Obsahové zistenia majú ambíciu popísať, zhodnotiť, vysvetliť a prakticky uviesť najčastejšie predpokladané diskriminačné znenia pracovnej inzercie nielen na účely ďalšej práce Strediska a všetkých orgánov poskytujúcich právnu ochranu osobám diskriminovaným pracovnou inzerciou, ale aj pre pracovné portály ponúkajúce pracovnú inzerciu, budúcich zamestnávatelov a budúcich zamestnancov a zamestnankyne.

Predmetom predkladanej správy je analýza súčasného stavu právnej ochrany uchádzačiek a uchádzačov o zamestnanie pred diskrimináciou. Stredisko hodnotí obsahovú stránku pracovných inzerátov v kontexte identifikácia zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania. Posudzuje súlad obsahu inzerátov s antidiskriminačnou legislatívou. Zistené nedostatky nevyhodnocuje výlučne za účelom zistenia ich početnosti. Vysvetľuje dôvody ich výskytu, vzájomnú súvislosť a podmienenosť.

Správa pozostáva z troch častí. Obsahom prvej z nich je prehľad ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, upravujúcich zákaz diskriminácie v analyzovanej oblasti. Zároveň informuje o právnej úprave diskriminácie z dôvodu veku, rodu a iných chránených dôvodov. V druhej časti Stredisko analyzuje výsledky monitoringu pracovnej inzercie, ktorý realizovalo v druhom, treťom a štvrtom štvrťroku 2021, na celkovej vzorke 3 040 pracovných inzerátov. Opisuje metodické východiská analýzy, kvantifikuje a opisuje zistenia o štruktúre monitorovaných pracovných inzerátov podľa hodnotených štvrťročných období. Informuje o výskyte konkrétnych skúmaných diskriminačných dôvodov v pracovnej inzercii. V tretej časti analyzuje jednotlivé skupiny diskriminačných dôvodov a poukazuje na praktické prípady ich prípustného, resp. neprípustného použitia. Uvádza tiež príklady dobrej praxe. Obsahom záveru je prehľad zistení a súhrn odporúčaní.

1 Zákaz diskriminácie v pracovnej inzercii – legislatívne východiská

Základnou zákonnou garanciou dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)¹. Podľa § 6 ods. 1 zákonodarcu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania zakazuje diskrimináciu „v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a právnych vzťahoch s nimi súvisiacich“, a to z dôvodov zakotvených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. (pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav a rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod, iné po-

stavenie, oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti) Rozsah právnej ochrany pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch podlieha extenzívnej interpretácii. Východiskom tohto konštatovania sú antidiskriminačné smernice Európskeho parlamentu a Rady, interpretované Súdnym dvorom Európskej únie. Antidiskriminačný zákon nie je jediným výsledkom ich transpozície. Tá je roztrúsená v ďalších osobitných ustanoveniach antidiskriminačnej legislatívy, obsiahnutých zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce (ďalej ako „Zákonník práce“), zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o štátnej službe“) a pod.²

Výpočet smerníc, upravujúcich minimálne harmonizačné štandardy zákazu diskriminácie v tzv. oblasti pracovnoprávných vzťahov:

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie);
- Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod;
- Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Smernice vymedzujú zákaz diskriminácie bez ohľadu na to, či ide o zamestnávateľa z „verejného“ alebo „súkromného“ sektora. Vecný rozsah zákazu diskriminácie vymedzujú vo vzťahu k podmienkam prístupu k zamestnaniu, vykonávaniu samostatnej zárobkovej činnosti, či povolaniu, vrátane „postupu“ v zamestnaní.

Podľa transponovaných ustanovení § 6

ods. 2 písm. a) a c) antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblasti prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania, podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania; prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdeláva-

¹ Dostupné online: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/>

² DEBRECENIOVÁ, J.: Antidiskriminačný zákon : Komentár. 1. vydanie. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 140 – 141.

niu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania.

Podľa § 14 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o službách zamestnanosti“) právo na prístup k zamestnaniu je právo na služby zamerané na pomoc a podporu uľahčenia vstupu na trh práce občana, ktorý môže a chce pracovať. Obsahom práva je zákonom garantovaná pomoc a podpora pri vstupe a zotrvaní znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce počas najmenej šiestich mesiacov. Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Podľa § 14 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti „sazakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.“ Podľa § 62 ods. 2 a 3 „zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, pohlavia, veku, jazyka, viery a náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, manželského stavu a rodinného stavu. Zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, sexuálnej orientácie, informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených osobitným predpisom.“³

Zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údajá. Kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov. Implementácia uvedených ustanovení je namieste najmä v prípadoch, kedy sa od uchádzačky, či uchádzača o zamestnanie požaduje fotografia, či doklad o čistom trestnom registri.

Podľa Článku 1 Základných zásad Zákonníka práce majú fyzické osoby „právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov“ antidiskriminačným zákonom. „Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.“ Podľa § 41 ods. 2 Zákonníka práce „ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.“ Ods. 5 uve-

³ Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov; dostupný aj na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/18/>.

deného ustanovenia oprávňuje zamestnávateľa vyžadovať od uchádzačky, či uchádzača o zamestnanie len také „informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.“ Ustanovenie § 41 ods. 6 zamestnávateľom zakazuje vyžadovať od fyzickej osoby „informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, bezúhonnosti (s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať) a o politickej, odborovej, či náboženskej príslušnosti.“ Zamestnávateľ nesmie v procese prijímania fyzickej osoby do zamestnania porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania. Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ „povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov“ antidiskriminačným zákonom. „V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“⁴

Podľa článku 9 zákona o štátnej službe

v štátnozamestnaneckých vzťahoch postupuje služobný úrad „vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi a uchádzačovi o štátnu službu podľa zásady rovnakého zaobchádzania a rešpektuje ich súkromie, ústavné práva a zákonné práva.“ Podľa § 4 ods. 1 zákona o štátnej službe je služobný úrad „povinný zaobchádzať so štátnym zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom, najmä ak ide o podmienky vykonávania štátnej služby, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty a nepeňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, vzdelávanie, príležitosti na funkčný postup v štátnej službe a o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.“ Podľa ods. 2 uvedeného § „právo na prijatie do štátnej služby vrátane podmienok a spôsobu uskutočňovania výberového konania na štátnozamestnanecké miesto sa zaručuje rovnako všetkým občanom za podmienok ustanovených týmto zákonom a za ďalších podmienok, ak tak ustanovuje osobitný predpis.“ Podľa § 4 ods. 3 uvedeného zákona „v štátnozamestnaneckých vzťahoch sa zakazuje diskriminácia štátneho zamestnanca a občana z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, politického zmýšľania, členstva v odborovej organizácii alebo činnosti v odborovej organizácii, v inom združení, z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

⁴ Ustanovenie § 13 ods. 2 Zákonníka práce, dostupného aj na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>

1.1 Stručne k definičným znakom diskriminácie

K dôvodnému záveru o diskriminácii možno dospieť na základe kumulatívneho naplnenia jej definičných znakov. Konkrétne ide o chránenú oblasť, zakázaný motív menej priaznivého zaobchádzania a jeho formu.

Predzmluvné vzťahy v pracovnoprávnej oblasti sú pracovnoprávnymi vzťahmi. Podľa § 1 Zákonníka práce ide o výnimku zo zásady, podľa ktorej pracovnoprávne vzťahy vznikajú uzavretím pracovnej zmluvy. Zákonodarca zaväzuje zamestnávateľov už pred jej uzavretím. Adresuje mu povinnosť zaobchádzať rovno so všetkými uchádzačkami a uchádzačmi o prácu, a to aj v kontexte zverejňovania pracovných ponúk. Diskriminácia sa prejavuje v priamej a nepriamej forme, obťažovaní, sexuálnom obťažovaní, neoprávnenom postihu, pokyne a nabádaní

na diskrimináciu. Stredisko sa najčastejšie stretáva s prípadmi priamej diskriminácie. Ide o „*konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.*“ Priama diskriminácia vyžaduje porovnanie so súčasným – „*ako sa zaobchádza*“, minulým – „*zaobchádzalo sa*“ alebo hypotetickým komparátorom – „*mohlo by sa zaobchádzať*“, nachádzajúcim sa v porovnateľnej situácii. Spoločným menovateľom prípadov priamej diskriminácie je menej priaznivé zaobchádzanie v porovnaní s osobami, ktoré sú v rovnakej alebo podobnej situácii, avšak ktoré nemajú charakteristiku, ktorá bola „*spúšťačom*“ a príčinou menej priaznivého zaobchádzania s diskriminovanou osobou.⁵

1.2 Časté diskriminačné motívy v pracovnej inzercii – známe poznatky

Diskriminácia z dôvodu veku je jednou z najčastejších foriem diskriminácie. Dochádza k nej v mnohých oblastiach spoločenských a právnych vzťahov, nielen v oblasti tých pracovnoprávných. Vek ako diskriminačný dôvod sa dotýka každej fyzickej osoby. Vek nie je možné zmeniť. Súčasne nie je presne určeným kritériom. Otázka, či rozdielne zaobchádzanie predstavuje vekovú diskrimináciu, nemusí byť iba otázkou, či je takéto zaobchádzanie priamo alebo nepriamo založené na veku, ale tiež otázkou, s akým vekom súvisí. Preto môže byť omnoho zložitejšie určiť, kde končí odôvodnené rozdielne zaobchádzanie na

základe veku a kde začína diskriminácia, ako je to napr. v prípade rozdielného zaobchádzania na základe pohlavia.⁶

Národný program aktívneho starnutia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na roky 2014-2020 akcentuje ochranu osôb vo vyššom veku. „*Populačné starnutie predstavuje pre Slovenskú republiku jednu z najväčších výziev 21. storočia, ktorý nezvratne zasiahne všetky sféry fungovania spoločnosti.*“⁷

Európska únia považuje dôsledné dodržiavanie princípu rovné-

⁵ DEBRECENIOVÁ, J.: *Antidiskriminačný zákon* : Komentár. 1. vyd. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 37.

⁶ BOUČKOVÁ, P et al.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 90. Pozri aj Stanovisko generálneho advokáta Jána Mazáka, z 23. septembra 2008, vo veci Age Concern England (C-388/07), bod 74.

⁷ Dostupné online: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/npas-2014-2020.pdf>

ho zaobchádzania naprieč celou vekovou štruktúrou jednotlivých skupín obyvateľstva za jednu zo svojich priorít. Odôvodňuje to tým, že následkom vekovej diskriminácie môže byť tak zásah do ľudskej dôstojnosti, ako aj mrhanie ekonomickým a spoločenským potenciálom.⁸

Veková diverzifikácia, schopnosť zamestnávateľa riadiť všetky vekové skupiny ľudí na pracovisku a stmeliť ich do jedného funkčného pracovného kolektívu, sa v uplynulom období stala obvyklým nástrojom vyrovnávania sa so starnutím populácie v kontexte pracovného trhu.

Podľa AGE Platform Europe starší zamestnanci a zamestnankyne sú v porovnaní s akoukoľvek inou vekovou skupinou na pracovnom trhu dlhodobejšie nezamestnaní.⁹ Európska únia aktívne bojuje proti vekovej diskriminácii podporou manažmentu rôznorodosti a iniciatívami ako sú charty diverzity, otvorené na prístupenie aj v Slovenskej republike.¹⁰

Problematika rodovej diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch je komplexná. Určenie hranice medzi objektívnymi nerovnosťami a diskrimináciou vyžaduje zohľadnenie viacerých faktorov v ich vzájomnej podmienenosti. Na rodovú nerovnosť majú vplyv aj sektorová nevyváženosť, prístupnosť a kvalita vzdelania, rodinná výchova, spoločenské predsudky a stereotypy.¹¹ Podľa štatistických údajov Eurostatu Miera je miera zamestnanosti žien dlhodobo nižšia ako u mužov.¹² Miera nezamestnanosti, index rodovej segregácie v sektoroch, rodové mzdové rozdiely, či dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie vykazujú výsledky v neprospech žien.¹³

Pracovná inzercia obsahuje aj množstvo ďalších požiadaviek na obsadenie pracovných miest. Ide napríklad o trestnú bezúhonnosť, čistý register trestov, požiadavky na miestny, regionálny pôvod, či výborný zdravotný stav. Obsadenie pracovného miesta je často podmienené vlastníctvom motorového vozidla, či notebooku.

⁸ O'CONNOR, C.: *The Growing Importance of Age Equality. The Equal Rights Review*. The Equal Rights Trust, 2013, roč. 11, s. 99.

⁹ Dostupné online: <http://www.age-platform.eu/policy-work/news/age-diversity-companies-%E2%80%98older-and-younger-workers-face-common-challenges%E2%80%99>

¹⁰ Online: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country/slovak-diversity-charter_en

¹¹ Online: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/ebs_465_infographic_gender_stereotypes.pdf

¹² Dostupné online: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/39/Employment_rate_by_sex%2C_age_group_20-64%2C_1993-2016_%28%25%29.png

¹³ Dostupné online: <https://www.gender.gov.sk/tag/sprava-o-rodovej-rovnosti/>

2 Metodické východiská

Stredisko monitorovalo pracovnú inzerciu na troch pracovných portáloch v štvrťročných intervaloch. Celkovo analyzovalo 3 040 inzerátov. Vybralo si pracovné verejnosti dobre známe portály s vysokým počtom zverejňovaných inzerátov. Dva z nich, *profesia.sk* a *kariéra.zoznam.sk*, sú prevádzkované obchodnými spoločnosťami. Internetového sprievodcu trhom práce koordinuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej ako „UPSVAR“).

V 2. štvrťroku kalendárneho roka 2021 Stredisko analyzovalo 1 025 inzerátov zverejnených na portáli *profesia.sk*, a to v poradí „za sebou“, zverejnených v období od 29. do 30. júna 2021, až do presiahnutia výskumnej vzorky 1000 inzerátov.

V 3. štvrťroku analyzovalo 1 012 pracovných inzerátov zverejnených na portáli *istp.sk*, tak, ako boli postupne zverejňované v poradí „za sebou“, zverejnených v období od 03. do 13. septembra 2021, až do presiahnutia výskumnej vzorky 1000 inzerátov.

V 4. štvrťroku analyzovalo 1 003 pracovných inzerátov zverejnených na portáli *kariéra.zoznam.sk*, tak, ako boli postupne zverejňované v poradí „za sebou“ v období od 17. do 22. októbra 2021, až do presiahnutia výskumnej vzorky 1000 inzerátov.

Výsledky monitoringu Stredisko priebežne vyhodnocovalo. Zameralo sa najmä na identifikáciu zakázaných pracovných

podmienok v kontexte povinnosti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Na tento účel si vytvorilo štyri vyhodnocovacie kategórie.

V rámci A kategórie sa zameralo na skúmanie vekovej diskriminácie. Vyhodnocovalo pracovné inzeráty s neutrálnymi ponukami; požiadavky na vekový limit; ponuky práce v mladom, či dynamickej tíme; požiadavky na zaslanie fotografie; ponuky adresované výlučne mladým; požiadavky minimálnej dĺžky praxe, či neprimerane dlhej praxe.

Kategória B súvisela s analýzou možnej rodovej diskriminácie. Stredisko v tomto kontexte vyhodnocovalo inzeráty s neutrálnym kontextom, inzeráty formulované v mužskom rode, ponuky adresované výlučne mužom, resp. výlučne ženám.

V rámci kategórie C sa zameralo na požiadavky trestnej bezúhonnosti, resp. čistého registra trestov. Zameralo sa na inzeráty s neutrálnym kontextom a inzeráty, ktoré obsahovali nedôvodnú požiadavku trestnej bezúhonnosti, či čistého registra trestov.

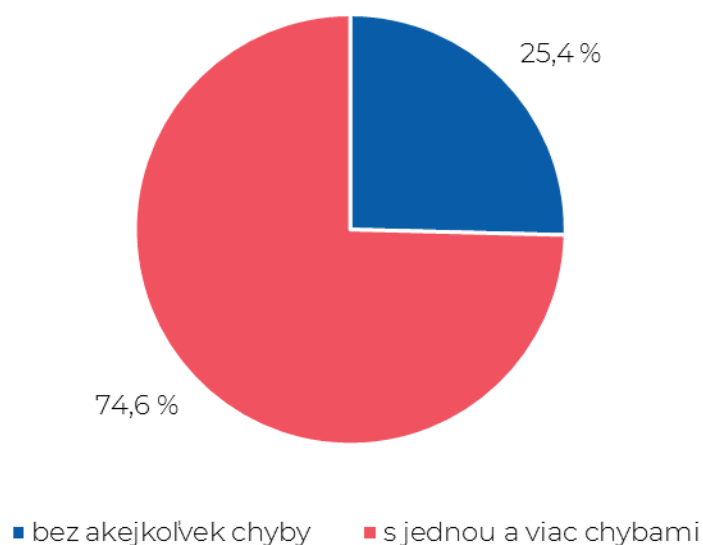
Kategória D súvisela s inými, menej typickými dôvodmi diskriminácie. Išlo o analýzu pracovných ponúk limitovaných regionálnym či miestnym pôvodom, požiadavkami vlastníctva motorového vozidla, či notebooku, požiadavkou výborného zdravotného stavu, či adresovaním pracovnej ponuky výlučne nefajčiarom, resp. nefajčiarom.

2.1 Výsledky

Až 2 267 (74,6 %) z celkového počtu 3 040 analyzovaných inzerátov vyhodnotilo Stredisko ako potenciálne diskriminačných. V ďalšom texte ich označuje ako „chybné inzeráty“, resp. „s jednou

a viac chybami“. Inzeráty, ktoré nevykazovali žiadne znaky diskriminácie označilo ako „vyhovujúce inzeráty“, resp. „bez akejkoľvek chyby“.

Vyhovujúce a chybné inzeráty (z celkového počtu inzerátov)



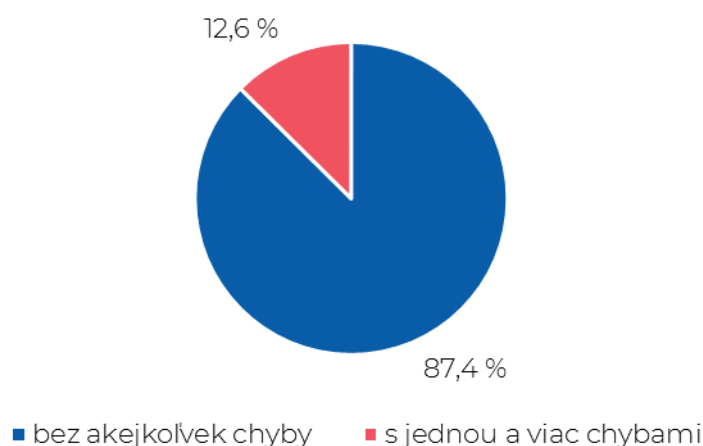
Graf č. 1 Percentuálny podiel chybných a vyhovujúcich inzerátov

Stredisko eviduje najvyšší podiel chybných inzerátov v kontexte ich vyjadrenia v mužskom rode. Vo všeobecnosti môže byť príčinou odlišnosť tvarov plnovýznamových slovných druhov. Konkrétne profesie sa zaužívané označujú iba mužským rodom. Formulácia pracovnej ponuky v mužskom rode môže odradiť ženy od uchádzania sa o ponúkanú pracovnú pozíciu.

Z vyhodnotenia chybných a vyhovujúcich pracovných inzerátov bez zohľad-

nenia generického maskulína vyplýva, že diskriminačné inzeráty tvorili 12,6 % z celkového počtu analyzovaných inzerátov. Celkovo 87,4 % inzerátov vyhodnotilo Stredisko v súlade s povinnosťou dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. V porovnaní s 25,4 % podielom všetkých chybných inzerátov aj so zohľadnením generického maskulína ide približne o polovičný podiel, a tým aj polovičný celkový počet chybných inzerátov (382 chybných inzerátov v číselnom vyjadrení).

Vyhovujúce a chybné inzeráty (z celkového počtu inzerátov, bez "inzerátov s generickým maskulínom" ako chybných)



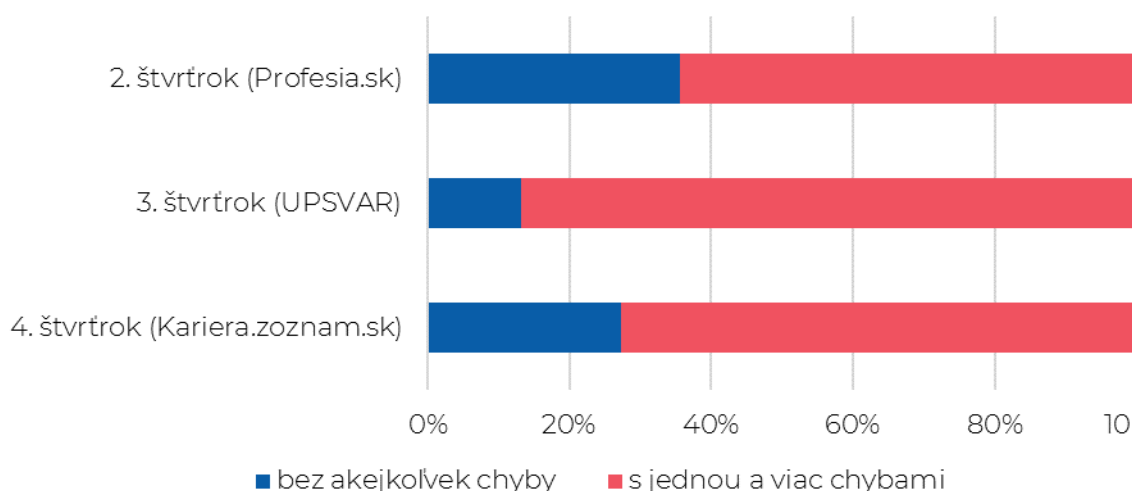
Graf č. 2 Percentuálny podiel chybných a vyhovujúcich inzerátov bez pracovných inzerátov s použitím generického maskulína

2.2 Štvrťročné výsledky hodnotenia

Stredisko identifikovalo najvyšší počet chybných inzerátov v treťom štvrťroku (pracovný portál UPSVAR) – s podielom 86,8 % z celkového počtu 1 012 pracovných inzerátov. Druhý najvyšší počet chybných inzerátov identifikovalo v štvrtom štvrťroku (pracovný portál kariéra.zoznam.sk) – s podielom 72,8 % z cel-

kového počtu 1 003 pracovných inzerátov. Najnižší počet chybných inzerátov identifikovalo v druhom štvrťroku (pracovný portál profesia.sk) – s podielom 64,3 % z celkového počtu 1 025 pracovných inzerátov. Percentuálne štvrťročné rozdiely sú relatívne vyššie.

Vyhovujúce a chybné inzeráty v jednotlivých štvrťrokoch

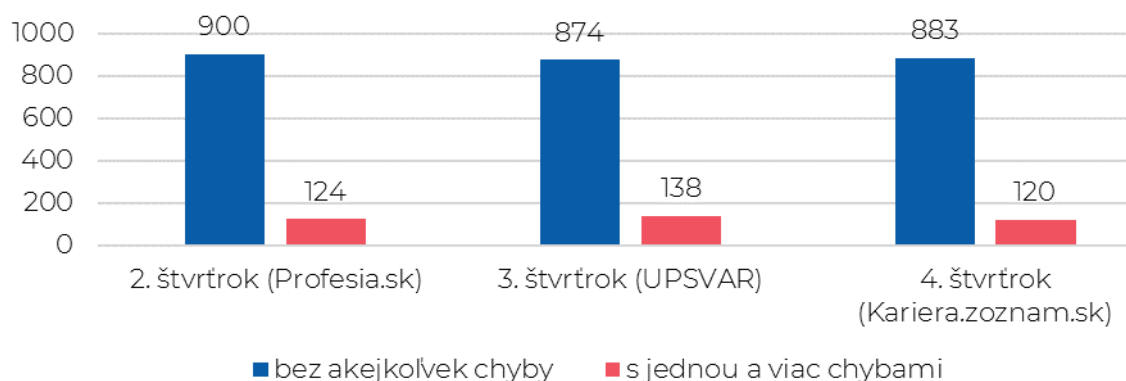


Graf č. 3 Percentuálny podiel chybných a vyhovujúcich inzerátov v jednotlivých štvrťrokoch

Najvyšší počet chybných inzerátov bez inzerátov s použitím generického maskulína identifikovalo Stredisko v treťom štvrťroku: 138 – s podielom 13,6 % z celkového počtu 1012 pracovných inzerátov. Druhý najvyšší počet chybných inzerátov identifikovalo v druhom štvrťroku: 124 – s podielom 12,4 % z celkového počtu 1 003 pracovných inzerátov. Najnižší počet chybných inzerátov identifikovalo

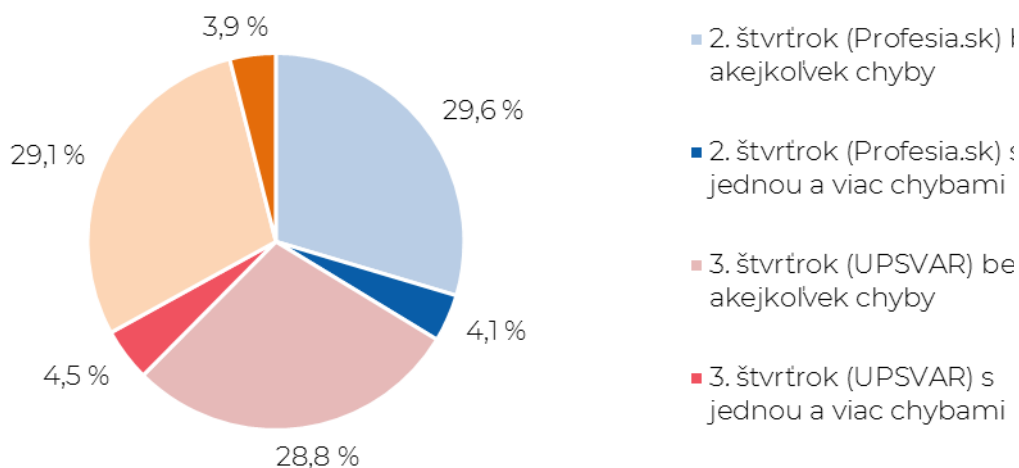
v štvrtom štvrťroku: 120 – s podielom 11,7 % z celkového počtu 1 025 pracovných inzerátov. Percentuálne rozdiely medzi jednotlivými štvrťrokmi sú v tomto prípade podstatne menšie. Absolútne hodnoty tohto ukazovateľa vyjadruje Graf č. 4. Stredisko pripája aj Graf č. 5, ktorý vizuálne potvrdzuje minimálne rozdiely medzi prvým, druhým a tretím štvrťrokom.

Vyhovujúce a chybné inzeráty (bez "inzerátov s generickým maskulínom" ako chybných) v jednotlivých štvrťrokoch



Graf č. 4 Absolútne hodnoty chybných a vyhovujúcich inzerátov bez inzerátov s použitím generického maskulína

Vyhovujúce a chybné inzeráty (bez "inzerátov s generickým maskulínom" ako chybných) v jednotlivých štvrťrokoch



Graf č. 5 Percentuálne podiely chybných a vyhovujúcich inzerátov bez inzerátov s použitím generického maskulína v jednotlivých štvrťrokoch

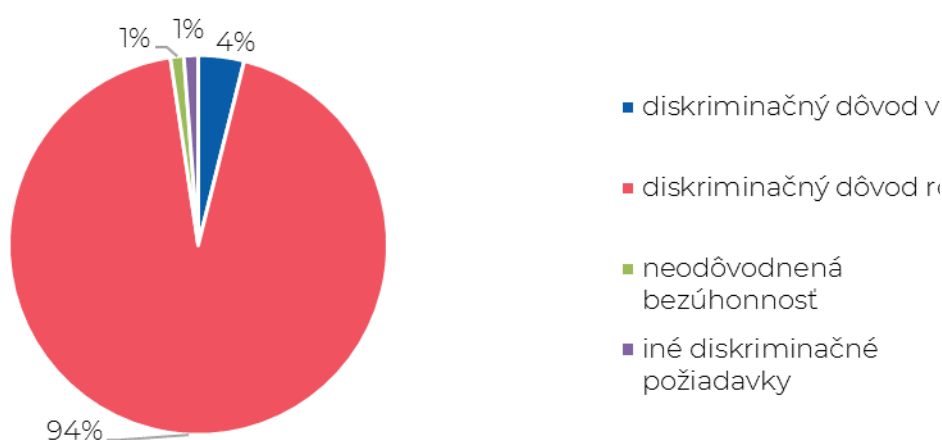
2.3 Diskriminačné dôvody

Stredisko eviduje dominantný výskyt rodového kritéria. Išlo až o 94 % z celkového počtu chybných inzerátov, resp. o 2 230 inzerátov obsahujúcich rodové kritérium. Vekové kritérium obsahovali 4 % chybných inzerátov, resp. v kontexte početnosti Stredisko evidovalo 93 takýchto inzerátov. Kritérium neodôvodnenej bezúhonnosti, resp. iné diskriminačné

né kritériá tvorili 1 % z celkového počtu 2 267 chybných inzerátov.

Súčet kategórii chybných inzerátov (2 380) je vyšší ako celkový počet chybných inzerátov. Príčinou je výskyt viacerých diskriminačných kritérií v jednom pracovnom inzeráte.

Chybné inzeráty podľa kategórií neoprávnených požiadaviek



Graf č. 6 Percentuálne zastúpenie chybných inzerátov podľa štyroch základných kategórii skupín diskriminačných dôvodov z počtu všetkých chybných inzerátov

Pomer chybných inzerátov podľa štyroch základných kategórii skupín diskriminačných dôvodov sa na jednotlivých pracovných portáloch v hodnotených obdobiach líšil. V druhom štvrťroku sa v rámci kategórie chybných inzerátov najčastejšie na portáli profesia.sk objavovali tie, ktoré obsahovali rodové kritérium. Podstatnú časť však tvorili inzeráty s výskytom generického maskulína. Uvedené hodnoty relativizovala značná časť inzerátov v anglickom jazyku. Druhé najpočetnejšie zastúpenie medzi chybnými inzerátmi zaevidovalo Stredisko vo vzťahu k vekovému kritériu. Strednú mieru výskytu dosiahli neodôvodnené požiadavky na bezúhonnosť osoby pri ponúkaní pracovnej pozície s výskytom v 10 inzerátoch z celkového počtu 27 chybných inzerátov za všetky tri štvrťroky. Iné diskriminačné kritériá sa objavili výnimoč-

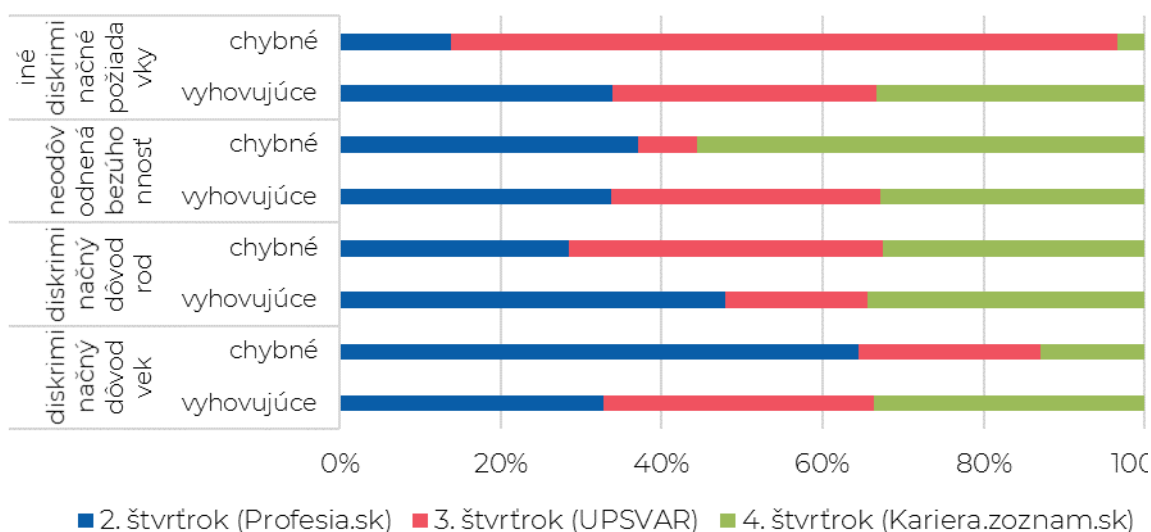
ne. Celkovo štyrikrát z 29 chybných inzerátov za všetky tri štvrťroky. V dvoch prípadoch išlo o požiadavku na miestny pôvod, v ďalších dvoch o požiadavku vlastníctva motorového vozidla.

V treťom štvrťroku evidovalo Stredisko na pracovnom portáli UPSVAR pri celkovom počte 878 chybných inzerátov najvyššiu mieru výskytu rodového kritéria. Podstatnú časť tejto kategórie chybných inzerátov tvorili opäť tie, ktoré obsahovali generické maskulínium. Stredisko zdôrazňuje, že išlo o najvyššiu mieru výskytu rodového kritéria medzi všetkými štyrmi základnými kategóriami skupín diskriminačných dôvodov v jednotlivých štvrťrokoch. Ignorujúc inzeráty s generickým maskulínom evidovalo hodnoty porovnateľné s druhým a štvrtým štvrťkom. Na pracovnom portáli UPSVAR evidovalo nízky počet

inzerátov v anglickom jazyku. Táto skutočnosť, osobitne v porovnaní s druhým štvrťrokom, zvyšovala početnosť chybných „rodových“ inzerátov. Druhým najpočetnejším chybným kritériom bolo vekové kritérium. V treťom štvrťroku sa však vyskytovalo v porovnateľných počtoch v porovnaní s počtami za druhý a štvrtý štvrťrok. Len minimálne sa v rámci inzercie vyskytli neodôvodnené požiadavky na bezúhonnosť osoby pri ponúkanej pracovnej pozícii. Cel-

kovo išlo o 2 inzeráty z 27 chybných za všetky tri štvrťroky. Za toto obdobie však Stredisko identifikovalo tzv. iné diskriminačné kritériá až v 24 z 29 inzerátov. Percentuálne išlo o 2,7 % z chybných inzerátov v treťom štvrťroku. V jednom prípade konkrétne o požiadavku na regionálny pôvod a v 23 prípadoch o podmienku vlastníctva motorového vozidla. V tomto kontexte išlo o ponuky na výkon práce v Nemecku a Rakúsku.

Vyhovujúce a chybné inzeráty podľa jednotlivých štvrťrokov a jemu prislúchajúcemu zdroja a podľa kategórií neoprávnených požiadaviek



Graf č. 7 Percentuálne zastúpenie chybných inzerátov podľa štyroch základných kategórií skupín diskriminačných dôvodov v jednotlivých štvrťrokoch

Aj na inzertnom portáli kariéra.zoznam.sk zaevidovalo Stredisko v štvrtom štvrťroku najvyšší počet rodových kritérií, a to z celkového počtu 736 chybných inzerátov. Podstatnú časť opäť tvorili pracovné inzeráty s výskytom generického maskulína. Pracovné inzeráty s ponukami určenými výlučne mužom, resp. ženám sa nevyskytovali tak často. Druhým najpočetnejším kritériom bolo vekové kritérium. Inzerenti ho vyjadrovali ponukami práce v mladom, či dynamickom tíme. V niekoľkých prípadoch identifikovalo Stredisko požiadavky zaslania fotografií uchádzačiek a uchádzačov o zamestnanie. V porovnaní s druhým a tretím štvrťrokom dosiahli

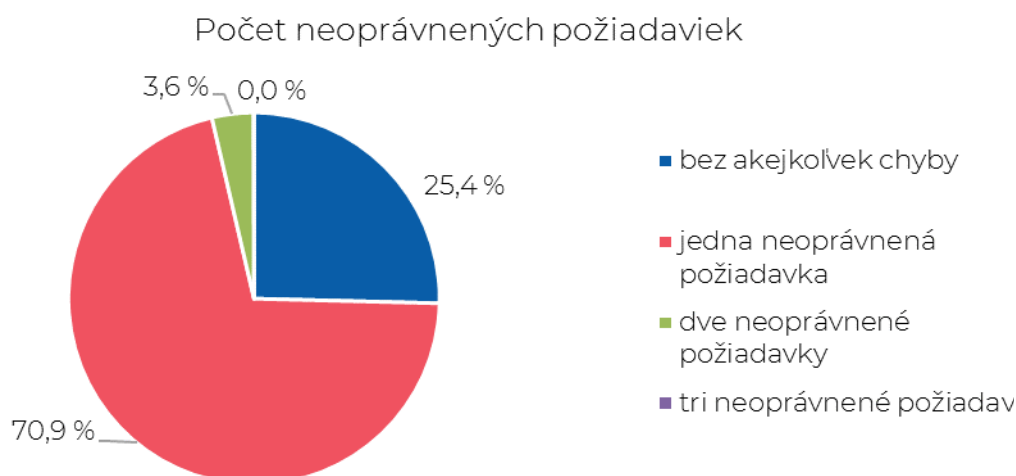
najvyššiu mieru výskytu neodôvodnenej požiadavky na bezúhonnosť záujemkyne, či záujemcu o ponúkanú pracovnú pozíciu. Konkrétne išlo o 15 z celkového počtu 27 chybných inzerátov za všetky tri štvrťroky. V kontexte štvrtého štvrťroku išlo o 2 % z chybných inzerátov. Iba v 1 z celkového počtu 29 chybných inzerátov za všetky tri štvrťroky išlo o iné diskriminačné kritérium.

Súčet v rámci jednotlivých kategórií chybných inzerátov je vyšší ako počet chybných inzerátov za jednotlivé štvrťroky. Príčinou je už spomenutý výskyt dvoch či viacerých diskriminačných kritérií v jednom pracovnom inzeráte.

2.4 Viacnásobná diskriminácia

Stredisko konštatuje, že dominovali pracovné inzeráty s výskytom jednej neoprávnenej požiadavky. Konkrétne išlo o 70 % analyzovaných inzerátov. Iba 3,6 %, resp. 110 z 3 040 analyzovaných inzerátov obsahovalo dve kritériá, ktoré mohli mať diskriminačný rozmer. Tri

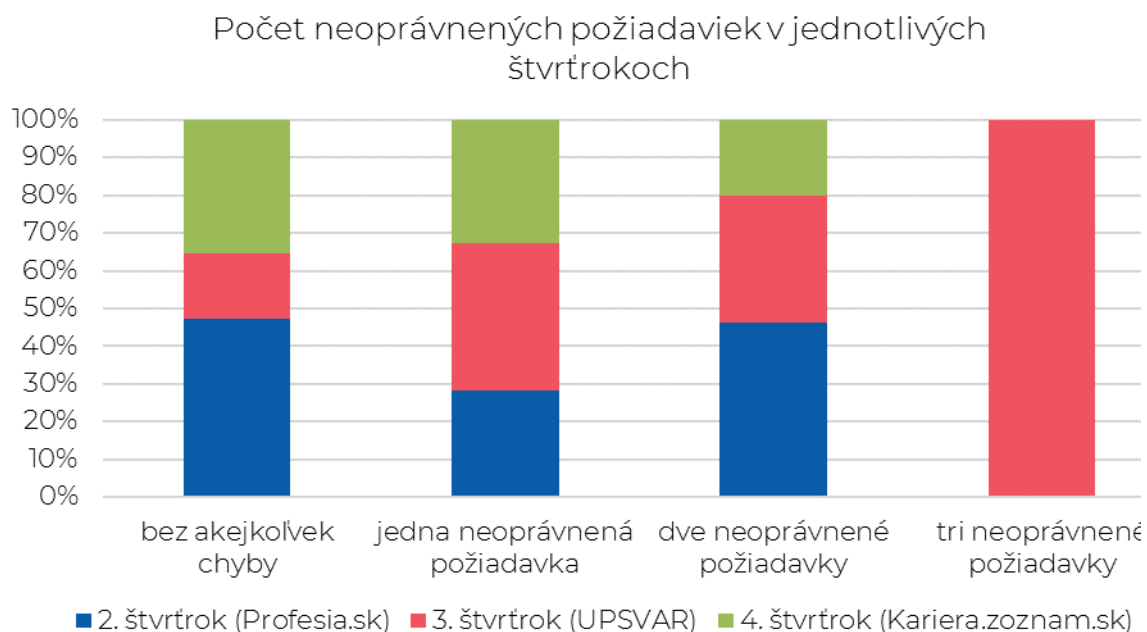
neoprávnené požiadavky sa vyskytli iba v jednom inzeráte, a to v treťom štvrtroku. Všetky štyri základné kategórie skupín diskriminačných dôvodov sa nevyskytli ani v jednom pracovnom inzeráte.



Graf č. 8 Percentuálny podiel chybných a vyhovujúcich inzerátov s jednou neoprávnenou požiadavkou dvomi, tromi a viacerými neoprávnenými požiadavkami

Jednu neoprávnenú požiadavku evidovalo Stredisko najčastejšie v treťom a štvrtom štvrtroku. Značnejšie rozdiely medzi jednotlivými štvrtrokmi identifikovalo pri štvrťročnom vyhodnotení počtu takých chybných inzerátov, v ktorých sa nachádzali dve základné kategórie skupín diskriminačných dôvodov v jednom pracovnom inzeráte. Až 51 zo 110 takto chybných inzerátov evidovalo v rámci druhého štvrtroku v procese analýzy pracovnej inzercie na portáli profe-

sia.sk. V procese vyhodnocovania obsahu inzerátov na portáli UPSVAR v treťom štvrtroku, identifikovalo tieto typy inzerátov v 37 prípadoch. Najnižší podiel chybných inzerátov, v ktorých sa nachádzali dve základné kategórie skupín diskriminačných dôvodov v jednom pracovnom inzeráte, vykazoval štvrtý štvrtrok, kedy Stredisko analyzovalo inzeráty na inzertnom portáli kariéra.zoznam.sk. Išlo o 22 inzerátov.

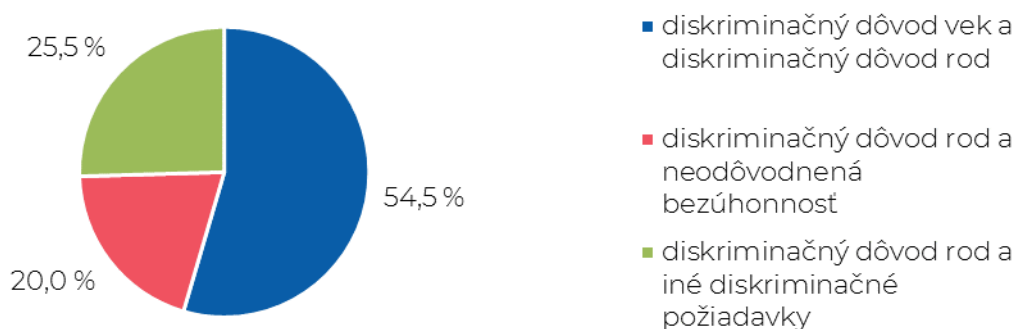


Graf č. 9 Percentuálny podiel chybných inzerátov s jednou neoprávnenou požiadavkou dvomi, tromi a viacerými neoprávnenými požiadavkami v rámci štvrťrokov

V ďalšej časti analýzy sa Stredisko zameralo na prípady dvoch neoprávnených základných kategórií skupín diskriminačných dôvodov v jednom pracovnom inzeráte. V rámci tohto typu chybných inzerátov selektovalo ich najčastejšie a najzriedkavejšie kombinácie. Najčastejšie

šiu kombináciu (54,5 %) predstavovali kritériá rodu a veku. V 25,5 % prípadov išlo o kombináciu rodu a inej diskriminačnej požiadavky. V 20 % prípadov išlo o rod a neodôvodnenú požiadavku bezúhonnosti.

Najčastejšie kombinácie neoprávnených požiadaviek (zo skupiny dve neoprávnené požiadavky)



Graf č. 10 Percentuálny podiel najčastejších kombinácií požiadaviek I

Takmer polovicu všetkých chybných inzerátov, v ktorých sa nachádzali dve základné kategórie skupín diskriminačných dôvodov v jednom pracovnom inzeráte, identifikovalo Stredisko v druhom štvrťroku. V 38 prípadoch išlo o kombináciu kritérií rodu a veku, čo predstavuje 74,5 % podielu. V nižšej miere sa objavovali kombinácie rodu a neodôvodnených požiadaviek na

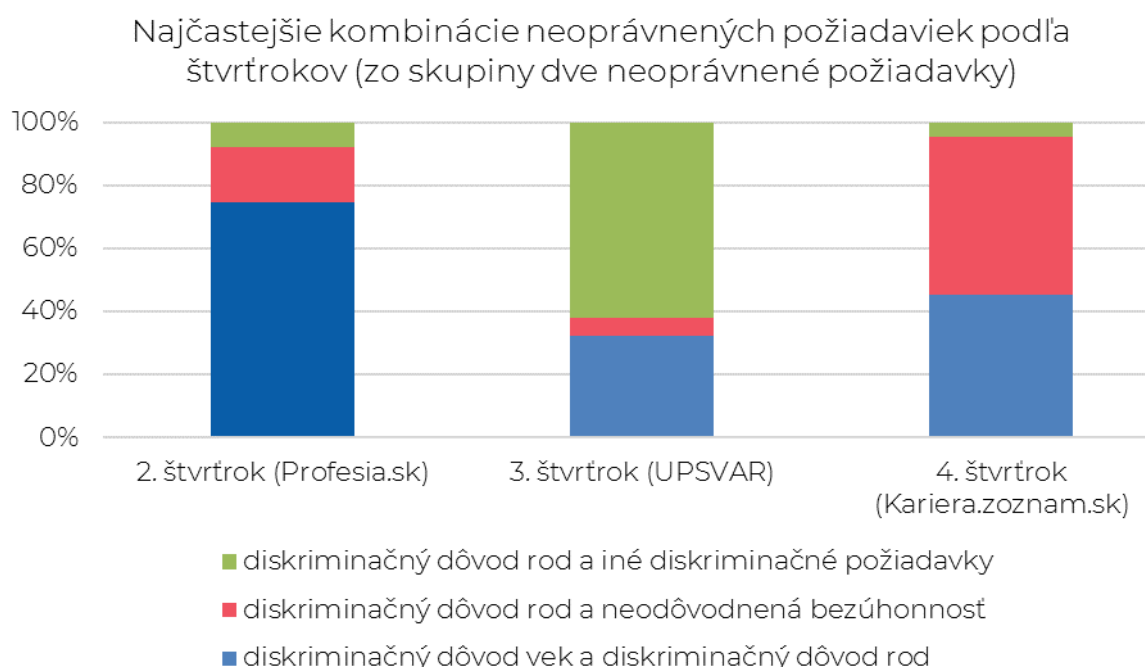
bezúhonnosť osoby (17,6 %), resp. rodu a iných diskriminačných požiadaviek (7,8 %).

Najvyšší počet chybných inzerátov identifikovalo Stredisko v treťom štvrťroku. V tomto období eviduje prevalenciu rodového kritéria. Najčastejšie sa však v analyzovaných inzerátoch objavovali iné diskriminačné požiadavky. Takmer

vo všetkých takýchto prípadoch išlo o kombinácie s rodovým kritériom. Z celkového počtu 37 kombinácií neoprávnených základných kategórií skupín diskriminačných dôvodov v jednom pracovnom inzeráte dominovala kombinácia rodu a iných diskriminačných požiadaviek (62,2 %). Nasledovala kombinácia rodu a veku (32,4 %). Neodôvodnené požiadavky bezúhonnosti v kombinácii s rodom predstavovali iba nepatrnú 5,4 % časť z celkového počtu kombinácií.

Stredisko identifikovalo druhý najvyšší počet chybných inzerátov v štvrtom štvrťroku. Priemerný výskyt vykazovalo vekové kritérium. Najvyššiu mieru výskytu v porovnaní s druhým a tretím štvrť-

rokom identifikovalo Stredisko vo vzťahu k neodôvodneným požiadavkám bezúhonnosti (15 z 27 chybných inzerátov). Išlo najmä o robotnícke profesie. Inzerenti formulovali ponuky vo forme generického maskulína. Jediný inzerát sa týkal skupiny tzv. iných diskriminačných kritérií (v kombinácii s rodom). Kombinácia rodového kritéria a nedôvodnej požiadavky bezúhonnosti tvorila polovicu z 22 kombinácií neoprávnených základných kategórií skupín diskriminačných dôvodov. Z 15 neodôvodnených požiadaviek bezúhonnosti sa 11 kombinovalo s rodom. Ďalšie 4 sa v chybnom inzeráte vyskytli samostatne. Kombinácia rodu a veku „zaostala“ o jediný prípad (45,5 % zastúpenie).



Graf č. 11 Percentuálny podiel najčastejších kombinácií požiadaviek II

3 Analýza skupín identifikovaných diskriminačných dôvodov

Stredisko po celkovej analýze výsledkov monitoringu pracovnej inzercie, ktorý zrealizovalo v druhom, treťom a štvrtom štvrťroku 2021, považuje za potrebné analyzovať aj jednotlivé sledované diskriminačné dôvody tak, ako boli na účel tejto správy rozdelené do kategórií A, B, C a D. V druhej časti síce správa hodnotí aj výskyt konkrétnych skúmaných diskriminačných dôvodov v pracovnej inzercii, bližšie však neanalyzuje ich špecifiká a rôzne praktické formy, v ktorých sa vyskytovali. Na túto dôvodnú potrebu preto reaguje tretia časť správy, ktorá hodnotí jednotlivé skupiny diskriminačných dôvodov aj v rámci ich vnútornej štruktúry a závažnosti jednotlivých diskriminačných formulácií. Osobitne chránené dôvody vek a rod

pre ich všeobecnejšiu podstatu umožňujú rôzne modifikácie ich použitia, resp. vytvorenia podmienok na menej priaznivé zaobchádzanie s uchádzačom či uchádzačkou o ponúkanú pracovnú pozíciu. Tretia, záverečná časť správy na túto skutočnosť reaguje vo svojej prvej a druhej podkapitole, aj uvedením praktických prípadov ich prípustného, resp. neprípustného použitia. Tretia podkapitola a štvrtá podkapitola tejto časti správy sa zaoberajú analýzou diskriminačného vyžadovania trestnej bezúhonnosti či iných očakávaných charakteristík budúceho zamestnanca či zamestnankyne. Takéto pracovné inzeráty síce nie sú až tak početné, ale tiež ide o zákonom zakázané konanie.

3.1 Vekové kritérium

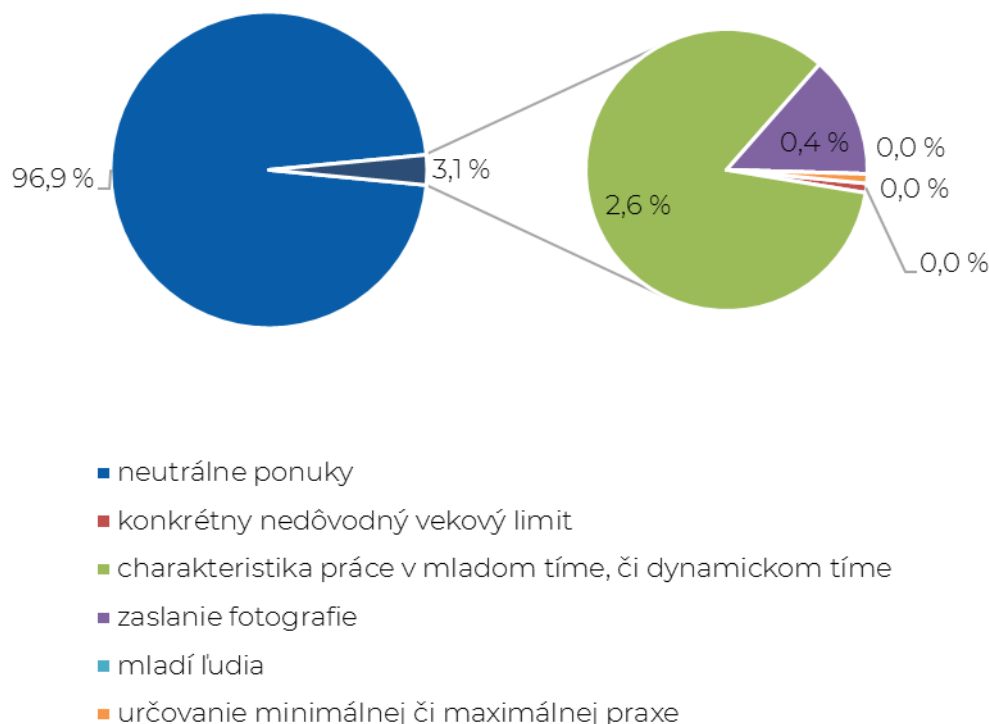
Požiadavky na vek uchádzačky/uchádzača o zamestnanie tvorili druhú najpočetnejšiu kategóriu rozlišovacích kritérií. Z 3 040 inzerátov dosiahli 4 % podiel výskytu, resp. išlo o celkovo 93 chybných inzerátov. V rámci hodnotených štvrťrokov sa tento chránený dôvod vyskytoval v pracovnej inzercii rovnomerne. Spolu s rodovým kritériom išlo o najčastejšie prípady tzv. viacnásobnej diskriminácii v jednom inzeráte.

Nedôvodný vekový limit sa však objavil v jedinom prípade. Stredisko sa ale zameralo aj na vyhodnocovania ponúkaných pracovných podmienok v kontexte ďalšej možnej vekovej diskriminácie. Skúmalo prípady ponúkanej práce v mladom, či dynamickom kolektíve, ako aj podmienky zaslania fotografie, či vyžadovanie maximálnej dĺžky praxe.

Kritériá praxe sa v rámci hodnotenej inzercie vyskytovali pravidelne. Stredisko však nedisponovalo komplexnými in-

formáciami o konkrétnych prípadoch, ktoré sú potrebné k náležitému vyhodnoteniu týchto kritérií. Pozitívne hodnotí skutočnosť, že inzeráty obsahovali často informácie o vhodnosti ponúkaných pozícií pre absolventov. Zaujímavosťou však vyznieva požiadavka kratšej praxe aj od absolventov v rámci pozícií s potenciálom kariérneho rastu, ktorých súčasťou je tréningový proces, či iná forma „*zdokonaľovania zručností*“. Dĺžka požadovanej praxe rastie v závislosti od charakteru pracovného zaradenia. Za neprimeranú vyhodnotilo Stredisko požiadavku päťročnej praxe vodiča ťahača s návesom. Zaevidovalo viacero inzerátov obsadenie uvedenej pracovnej pozície. Žiadna ďalšia ponuka však neobsahovala podmienku dĺžky praxe, ktorá by sa čo i len priblížila päťročnej praxi. V tomto prípade možno dôvodne hovoriť o možnej vekovej prima facie diskriminácii.

Typy neoprávnených požiadaviek - diskriminačný dôvod vek



Graf č. 12 Percentuálny podiel jednotlivých typov neoprávnených požiadaviek

Najčastejšie sa vyskytovali chybné inzeráty s ponukou práce v mladom, či dynamickom pracovnom kolektíve (až 4/5 z celkového počtu chybných inzerátov). Tieto formulácie sa nachádzali buď v časti pracovných benefitov, alebo v opise zamestnávateľa. Častejšími boli prípady používania formulácie „*mladého*“ než „*dynamického*“ pracovného kolektívu. Objavovali sa najmä v ponukách práce na obsadenie pracovných miest právničiek/právnikov („*mladý kolektív advokátskej kancelárie, či exekútorského úradu*“); obsluhujúceho/predávajúceho personálu (predajne športových potrieb, kúpeľňového štúdia, zákaznícke online obchody, zákaznícke podpory, realitné kancelárie, gastronomické prevádzky, hotely, informačno-technologické služby). Mladý pracovný kolektív vo forme „*zamestnaneckého benefitu*“ ponúkali inzerenti aj budúcej zubnej lekáre/budúcemu zubnému lekárovi, personálnej manažérke/personálnemu manažérovi, manažérke/manažérovi ľud-

ských zdrojov, marketingovej asistentke/marketingovému asistentovi, či zubnej techničke/zubnému technikovi. Analyzované formulácie sú *prima facie* diskriminačné, najmä v kontexte diskriminácie starších uchádzačiek/uchádzačov. Závažnejšími v kontexte povinnosti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania sú požiadavky na zaslanie fotografií (13 identifikovaných inzerátov). V Strediskom analyzovanej inzercii išlo o osadzovanie pracovných pozícií krupierky/krupiera, čašníčky/čašníka, barmanky/barmana, pomocníčky/pomocníka v kuchyni, pracovníčky/pracovníka v drevovýrobe. Fotografie zamestnávateľom umožňujú vyberať si aj podľa vzhľadu záujemkyne/záujemcu v prípadoch, kedy vzhľad nie je legitímnou požiadavkou na výkon práce (napríklad modeling). V tomto kontexte môžu zohrávať významnú rolu predsudky adresátov zákazu diskriminácie, a to obzvlášť vo vzťahu k príslušníkom rasových, či etnických menšín.

3.2 Rodové kritérium

Najpočetnejšími kritériami analyzovanej inzercie boli rodové požiadavky. Z celkového počtu 3 040 analyzovaných inzerátov išlo o 2 230 možných chybných inzerátov (zaokrúhlene 74 %). Významným faktorom zaradenia inzerátu do kategórie chybné inzeráty bola rodová korektnosť ponuky už v jej názve. Táto skutočnosť je v kontexte vyhodnocovania diskriminačných aspektov inzercie významnou, keďže môže odradiť osobu iného rodu a diskriminovať ju. Žiadna vyhodnocovaná kategória skupín diskriminačných dôvodov sa tak často nevyskytovala už v názve inzerátu. Medzi chybné inzeráty Stredisko zaradilo aj tie, ktoré síce boli v názve rodovo neutrálne, avšak toto konštatovanie už neplatilo pre ich samotný obsah.

Pracovné inzeráty s použitím generického maskulína tvorili významnú časť analyzovanej vzorky (2/3, resp. 65,3 %). Tento menej závažný nedostatok nemožno bagatelizovať, či opomínať. Jeho formulácia má predsudkový základ a v konečnom dôsledku môže predstavovať diskrimináciu (s výnimkou napr. inzercie publikovanej v anglickom jazyku). Išlo o formulácie „nový kolega“, „manažér v spoločnosti“, „prémium konzultant“, „absolvent“, „technolog“, „zámočník“, „operátor“, „študent“, „skladník“, „projektový manažér“, „predavač“, „pokladník“, „lekár“ a „vodič kamiónu“, „hlavný pokladník“, „vedúci kontrolór“, „odborný účtovník“.

Rodovo neutrálne hodnotí Stredisko formulácie „hľadáme operátora/operátorku výroby“, „ponúkame prácu skladníkov/vičke“, „práca pokladníka/čky“, „klient-ska/-y poradkyňa/ca“, „výrobný technik/čka“, „asistent predaja – predavač, predavačka“, „hľadáme ľudí, osoby, nové posily“, „zákaznícka podpora uchádzač (m/ž)“. Inzerenti sa snažili vyporiadať sa s rodovou dvojtvárnosťou iba formálne, často na úkor ženského rodu (v prípade adjektív), s použitím prísne neutrálneho

textu, či dodatku (m/ž).

Príkladom dobrej praxe sú formulácie v oboch plnohodnotných označeniach pracovnej pozície v mužskom, aj ženskom rode. Prívlastok pracovnej pozície je vhodné formulovať nepriamo. Napríklad: „hľadá sa operátor/operátorka výroby“, namiesto „hľadá sa výrobný/á operátor/operátorka“, či „hľadá sa výrobný operátor/operátorka“. Príklady dobre praxe sú badateľné aj v anglicky publikovanej inzercii – „Project Manager (m/f)“, či „Sales Representative Slovakia (m/f/d)“. Naopak, Stredisko identifikovalo aj chyby v rámci anglických ekvivalentov ponúkaných pracovných pozícií – „personal trainer“, „bus driver“, „lead accountant“. Ekvivalentné cudzojazyčné označenia názvov pracovných pozícií nie sú v rozpore s povinnosťou dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Stredisko však apeluje na prioritu používania slovenského jazyka v podobe dvojtvarov.

Stredisko sa osobitne zameralo na hodnotenie obsahu pracovných inzerátov formulovaných v ženskom rode, resp. pracovných ponúk určených výlučne ženám, resp. mužom. Ak ponuku inzerent formuluje v ženskom rode je takmer isté, že oslovuje výlučne ženy, a to aj napriek generickému feminu - zaužívanému označeniu určitej skupiny osôb ženským rodom. Príkladov je však minimum a často nesúvisia s pracovnými ponukami (napr. celebrity, posily a pod.). Až v 218 prípadoch, čo predstavuje 7,2 % z chybných inzerátov, ponúkali inzerenti prácu výlučne alebo najmä ženám, resp. v ženskom rodovom ekvivalente. Išlo napríklad o obsadzovanie pracovných pozícií pomocnej sily do kuchyne, pokladníčky do bufetu, asistentky vedenia spoločnosti, sekretárky, samostatnej referentky, účtovníčky, administratívno-skladovej pracovníčky, zdravotnej sestry, dentálnej hygieničky, pomocnej účtovníčky, kaderničky, predavačky pánskych ode-

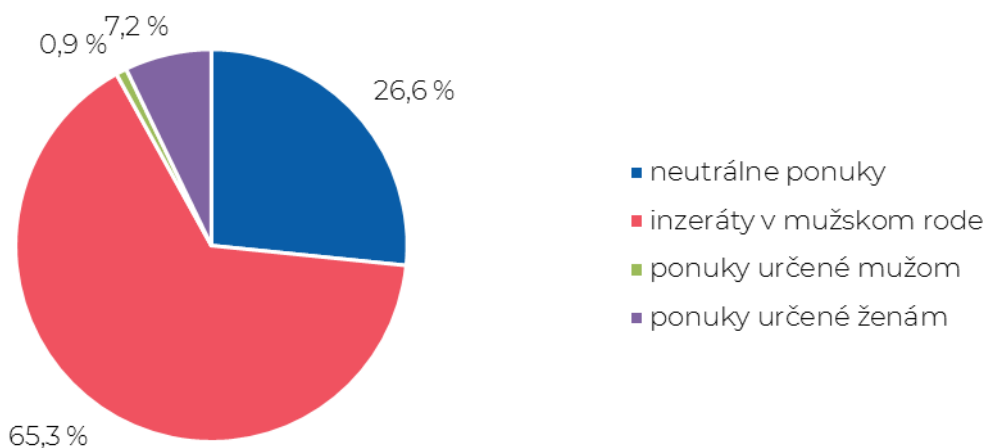
vov, chyžnej, upratovačky, predavačky, recepčnej, vychovateľky v škôlke, masérky thajskej masáže, skladníčky, šičky odevov, či výrobyne skla.

Pracovných ponúk adresovaných, resp. vhodnejších pre mužov alebo vyjadrených mužským rodovým ekvivalentom zaevidovalo Stredisko iba 27 (1 %) z analyzovaných chybných inzerátov. Išlo napríklad o obsadzovanie pracovných pozícií obsluhovačov strojov, montérov stavebných dielcov na výstavbu bu-

dov, výrobcov náprav do automobilov, či autosedačiek, kontrolórov kvality, asistentov predaja alebo barberov.

Časté formulácie ponúk s poznámkou „práca vhodná pre mužov“, resp. „práca vhodnejšia pre ženy“ môžu viesť k rodovým stereotypom a spoločenskej tolerancii. V tejto súvislosti Stredisko zaznamenalo, že ponuka na obsadenie pracovnej pozície lekárka/lekár, bola až na jediný prípad ponúkaná iba v mužskom rode.

Typy neoprávnených požiadaviek - diskriminačný dôvod
rod



Graf č. 13 Percentuálny podiel rodových požiadaviek v tzv. chybných inzerátoch

Rodové rozdiely v pracovnej inzercii existujú. Sú spojené s mzdovými a platovými rozdielmi, odbornos-

ťou, či prestížou. Ich základom sú stereotypy. Rodovo necitlivý jazyk a deľba práce sa navzájom podmieňujú.

3.3 Nedôvodná bezúhonnosť

Nedôvodná požiadavka bezúhonnosti sa vyskytla iba v 27 zo všetkých 3 040 analyzovaných inzerátov (menej ako 1 %). Kritérium bezúhonnosti sa najčastejšie vyskytovalo v spojitosti s rodovým (dominantne mužským) kritériom.

Ustanovenie § 41 ods. 6 Zákonníka práce ustanovuje, ktoré informácie zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej oso-

by pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu. Vrátane informácie o jej bezúhonnosti. Výnimkou sú len prípady práce, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo povaha práce.

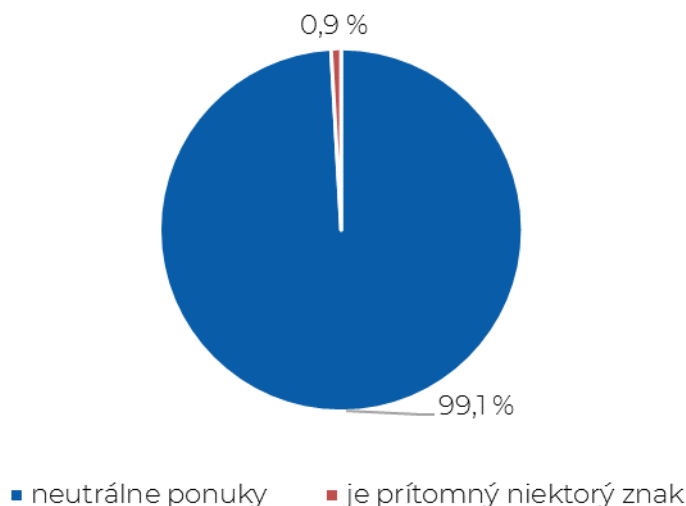
Stredisko zaradilo k prípadom dôvodných požiadaviek bezúhonnosti na základe požiadaviek osobitných predpisov pracovné ponuky súvisiace s výkonom

lekárskeho povolania¹⁴, pedagogickou činnosťou¹⁵, či poskytovaním súkromnej bezpečnostnej služby¹⁶.

Vyhodnocovanie dôvodnosti bezúhonnosti v zmysle povahy ponúkanej pracovnej pozície bolo podstatne náročnejšie.

Analyzovaná vzorka pracovných inzerátov neposkytovala dostatočné množstvo informácií potrebných k náležitému hodnoteniu, preto implementáciu druhej z uvedených výnimiek vyhodnocovalo Stredisko obzvlášť obozretne.

Typy neoprávnených požiadaviek - nedôvodná bezúhonnosť



Graf č. 14 Percentuálny podiel požiadaviek bezúhonnosti a čistého registra trestov v chybných inzerátoch

Nedôvodné prípady požadovania bezúhonnosti identifikovalo v rámci pracovných ponúk v oblasti poskytovania tovarov a služieb. Konkrétne išlo o predaj elektrospotrebičov, resp. záhradnej techniky, realitné maklérsstvo, manuálnu strojársku výrobu, manipulovanie plastových výrobkov, „vychystávanie“ potravín, prácu v sklade (na vysokozdvížnom vozíku alebo manuálnu). Menej početnými boli práce, v súvislosti s ktorými mali zamestnankyne a zamestnanci pracovať so zverenou hotovosťou (napríklad pokladnička/pokladník). V týchto prípadoch zamestnávateľia okrem systému vnútornej kontroly požadovali aj bezú-

honnosť potenciálnych zamestnankýň a zamestnancov. Stredisko takúto požiadavku hodnotí ako nedôvodnú. Jeho názor podporuje množstvo inzerátov, ktoré pri týchto pracovných pozíciách neobsahovali požiadavku bezúhonnosti. Absolútne nedôvodnou bola požiadavka bezúhonnosti v prípadoch obsadzovania pracovných pozícií v oblasti poskytovania komunálnych služieb, údržby, maliarskych, či murárskych prác. Stredisko nevyklučuje, že v týchto prípadoch môžu zohrávať významnú rolu predsudky, a to obzvlášť vo vzťahu k príslušníckam a príslušníkom rómskej národnostnej menšiny, či etnickej skupiny.

¹⁴ Ustanovenie § 31 ods.1 písm. d) zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/578/20150901.html>

¹⁵ Ustanovenie § 9 ods.1 písm. b) zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/138/20190901>

¹⁶ Ustanovenie §§ 11 až 14 zákona č. 473/2005 Z. z. o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o súkromnej bezpečnosti) v znení neskorších predpisov - <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2005/473/>

3.4 Iné diskriminačné požiadavky

Málo početnú, ale pritom rôznorodú množinu tvorili iné požiadavky diskriminačného charakteru. Išlo o 29 z 3 040 inzerátov (menej ako 1 %). Najčastejšie sa vyskytovali v treťom štvrtroku a v kombinácii s rodovým kritériom.

Pod iné možné diskriminačné požiadavky Stredisko hypoteticky za-

radilo kritériá regionálneho alebo miestneho pôvodu, vlastníctvo motorového vozidla alebo notebooku, či „výborný zdravotný stav“. V chybných inzerátoch identifikovalo dva prípady požiadaviek regionálneho alebo miestneho pôvodu a 27 prípadov požiadavky vlastníctva motorového vozidla.

Typy neoprávnených požiadaviek - iné diskriminačné požiadavky



Graf č. 15 Percentuálny podiel iných diskriminačných požiadaviek v chybných inzerátoch

Konkrétne išlo napríklad o formuláciu: „muž z okolia Kysuckého Nového mesta (Montážnik/Montér)“. Požiadavka na regionálny pôvod bola formulovaná až v samotnom texte chybného inzerátu. Takáto pracovná ponuka má potenciál odradiť osoby, ktoré nespĺňali podmienku miestneho pôvodu. Zamestnávateľ pritom nie je oprávnený riešiť otázku vhodnosti práce pre zamestnankyňu/zamestnanca z hľadiska jej dostupnosti zužujúcim spôsobom, a to najmä v kontexte požiadaviek zosúladovania pracovného a súkromného života.

Požiadavky vlastníctva motorového vozidla súviseli výlučne s výkonom práce v zahraničí (Nemecko, Rakúsko, Švajčiarsko, Holandsko).

Išlo najmä o výkon zváracích, inštalátorských, zámočníckych prác, montáže klimatizácií, stolárske, či elektrikárske práce a pod. Názvy pracovných pozícií boli takmer výlučne v podobe generického maskulína. Požiadavka vlastníctva motorového vozidla na prijatie do pracovného pomeru je *prima facie* majetkovou diskrimináciou.

Stredisko sa osobitne zameriavalo na identifikáciu požiadaviek určitej kvality zdravotného stavu. Tieto požiadavky môžu v určitých prípadoch predstavovať diskrimináciu, avšak uvedené prípady nezaznamenalo. Evidovalo skôr upozornenia o fyzickej náročnosti práce, či potrebe dobrej fyzickej kondície.

Závery

Stredisko potvrdzuje, že pracovná inzercia vykazuje významné nedostatky v kontexte povinnosti dodržiavania zásady rovného zaobchádzania. Dôkazom toho je 75 % chybných a potenciálne diskriminačných inzerátov, ktoré sa v inzercii objavovali pravidelne v rámci vyhodnocovaných štvrtrokov. Výskyt týchto inzerátov nie je výnimočný.

Stredisko identifikovalo možný diskriminačný rozmer inzerátov s rodovými, či vekovými kritériami. Okrem nich sa však v inzercii objavili aj potenciálne diskriminačné inzeráty s požiadavkami nedôvodnej bezúhonnosti alebo vlastníctva motorového vozidla. Diskriminácia z týchto dôvodov môže byť nástrojom na nepriamu diskrimináciu vo vzťahu ku konkrétnym skupinám obyvateľstva.

V roku 2021 zverejnili zamestnávateľa

a agentúry množstvo inzerátov, ktorých obsahom boli potenciálne diskriminačné kritériá rodu, veku či iné diskriminačné dôvody. Denne si ich obsah číta množstvo ľudí. Predovšetkým uchádzačiek a uchádzačov o zamestnanie. Stredisko vníma skutočnosť, že najčastejšie sa vyskytujúci negatívny jav generického maskulína je tiež obsahom značnej časti vnútroštátnej legislatívy. Jazyk, spoločnosť ktorá ho používa a právo, regulujúce spoločenský systém Slovenskej republiky, sa navzájom ovplyvňujú. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva si je vedomé toho, že situáciu nemožno vyriešiť v krátkodobom časovom horizonte. Jeho cieľom je prispieť k zlepšeniu situácie a postupnému odstraňovaniu tak možnej, ako aj zrejmej diskriminácie v pracovnej inzercii, a to tak predkladaným monitoringom pracovnej inzercie, ako aj ďalšími aktivitami.