



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Súhrnná výskumná správa z nezávislého zistovania diskriminácie v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch v roku 2022

MONITORING PRACOVNEJ INZERCIE

Obsah

Úvod	3
1. Legislatívne východiská zákazu diskriminácie v pracovnej inzercii	4
1.1 Definičné znaky diskriminácie	5
1.2 Diskriminačné dôvody v pracovnej inzercii	6
2. Metodické východiská	9
2.1 Výsledky	10
2.2 Štvrtročné výsledky hodnotenia	11
2.3 Diskriminačné dôvody	12
2.4 Viacnásobná diskriminácia	17
3. Analýza skupín identifikovaných diskriminačných dôvodov	18
3.1 Vekové kritérium	18
3.2 Rodové kritérium	20
3.3 Ďalšie diskriminačné požiadavky	21
4. Závery	24

Úvod

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) je národný antidiskriminačný orgán. Jeho úlohou je okrem iného monitorovať dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. V prekladanej výskumnej správe monitoruje pracovnú inzerciu, ide o oblasť tzv. predzmluvných pracovnoprávných vzťahov, na ktorú sa primerane vzťahuje zákaz diskriminácie. Pracovná inzercia obsahuje opis ponúkaných pracovných miest a určuje požiadavky na osobu budúcej zamestnankyne, resp. budúceho zamestnanca. Tieto požiadavky môžu byť rôzneho charakteru, avšak nesmú prekročiť zákaz diskriminácie. K tomuto prekračovaniu však naďalej dochádza. Stredisko preto eviduje potrebu pokračovať vo vyhodnocovaní možného porušenia zákazu diskriminácie v pracovnej inzercii.

V prípade porušenia zákazu diskriminácie voči konkrétnej osobe Stredisko poskytuje takýmto osobám právne služby. Je však naďalej potrebné aj systematickejšie, hlbšie a všeobecnejšie zhodnotenie diskriminácie v pracovnej inzercii, a to počas dlhšieho časového obdobia. V tom Stredisko pokračovalo aj v roku 2022. Výsledky zisťovania opisujú, hodnotia, a na praktických príkladoch bližšie vysvetľujú identifikované diskriminačné znenia pracovnej inzercie. Účelom tejto správy je využiť ju na ďalšiu prácu Strediska v záujme zvýšenia ochrany všetkých osôb diskriminovaných pracovnou inzerciou. Zámerom je identifikované nedostatky a zistenia odstrániť či priebežne aspoň znižovať frekvenciu a závažnosť ich výskytu. Je to úloha predovšetkým pre subjekty, ktoré obsah pracovnej inzercie vytvárajú a zverejňujú,

teda pre pracovné portály zverejňujúce pracovnú inzerciu a pre budúcich zamestnávateľov, ktorí prácu ponúkajú.

Výskumná správa vychádza z platnej právnej úpravy ochrany uchádzačiek a uchádzačov o zamestnanie pred diskrimináciou. Na jej základe hodnotí obsahovú stránku pracovných inzerátov a jej súlad či nesúlad so zákazom diskriminácie. Identifikuje a poukazuje na najčastejšie sa vyskytujúce zakázané dôvody menej priaznivého zaobchádzania. Účelom správy nie je iba kvantifikovať zistené nedostatky, ale aj vysvetliť dôvody ich výskytu, vzájomnú súvislosť a podmienenosť.

V prvej časti správy je uvedený stručný prehľad ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov upravujúcich zákaz diskriminácie v pracovnoprávnej oblasti. Obsahuje tiež informácie o právnej úprave najčastejšie sa vyskytujúcich dôvodov diskriminácie v pracovnej inzercii ako sú vek, rod a iné chránené dôvody. Obsahom druhej časti správy je samotná analýza výsledkov monitoringu pracovnej inzercie, ktorý bol realizovaný v roku 2022 na celkovej vzorke 4 208 pracovných inzerátov. Táto časť informuje o použitých metódach analýzy, vysvetľuje a hodnotí štruktúru monitorovaných pracovných inzerátov a zaoberá sa tiež výskytom konkrétnych skúmaných diskriminačných dôvodov v pracovnej inzercii. V tretej časti správa bližšie analyzuje jednotlivé skupiny diskriminačných dôvodov. Opisuje praktické prípady ich použitia s vymedzením, kedy ide o konanie v súlade so zásadou rovného zaobchádzania a kedy konanie túto zásadu porušuje. Záverom správy je prehľad zistení a súhrn odporúčaní.

1 Legislatívne východiská zákazu diskriminácie v pracovnej inzercii

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) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“)¹ je základnou garanciou dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania na Slovensku. Podľa § 6 ods. 1 zákona sa v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania zakazuje diskriminácia „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 postavenie, oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti). Právnu ochranu pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch je potrebné vykladať tak, aby sa mohol dosiahnuť jej skutočný účel, aby bola účinná a dosiahnuteľná pre všetky skupiny zamestnancov a zamestnankyň. Pracovnoprávne vzťahy, obdobné právne vzťahy a právne vzťahy s nimi súvisiace treba na účely antidiskriminačného zákona vnímať veľmi široko – tak, aby zahŕňali čo najširšie spektrum vzťahov, v rámci ktorých sa realizuje spoločenská práca, bez ohľadu na to, na základe akých noriem tieto vzťahy vznikajú, menia sa a zanikajú. Vyplýva to z rozsahu a typológie vzťahov, ktoré sú ako vzťahy spadajúce do oblasti zamestnania

a povolania zadefinované relevantnými antidiskriminačnými smernicami EÚ a konkretizované Súdnym dvorom EÚ. Legislatívne sú vymedzené v § 6 ods. 2 antidiskriminačného zákona a prípadne aj v ďalších právnych predpisoch upravujúcich výkon spoločenskej práce, napr. v Zákonníku práce, zákone o štátnej službe a pod.² 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 k 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 vzdelávaniu 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

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

² DEBRECÉNIOVÁ, Janka. *Antidiskriminačný zákon : Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Občan a demokracia, 2008. s. 140 – 141.

uľahčenia vstupu na trh práce občana, ktorý môže a chce pracovať.³ 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 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. 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 splňa iný predpoklad.“ Ods. 5 uvedeného 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 „informá-

cie 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.⁴

Podľa článku 9 zákona o štátnej službe⁵ 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.“

1.1 Definičné znaky diskriminácie

Pre konštatovanie dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie musí byť identifikované menej priaznivé zaobchádzanie s dotknutou osobou, iden-

tifikovaná niektorá z chránených oblastí právnych vzťahov, ktoré upravuje § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona, daný niektorý z diskriminačných dôvodov uve-

³ 5/2004 Z.z. - Zákon o službách zamestnanosti a o ... - SLOV-LEX

⁴ Znenie Zákonníka práce dostupné aj na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>

⁵ 55/2017 Z.z. - Zákon o štátnej službe a o zmene a ... - SLOV-LEX

dených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona⁶ a naplnená jedna z foriem diskriminácie uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona.⁷ Pri niektorých formách diskriminácie je nevyhnutné aj vymedzenie ďalšieho znaku, ktorým je existencia komparátora. 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. Ide o výnimku zo zásady, podľa ktorej pracovnoprávne vzťahy vznikajú uzavretím pracovnej zmluvy. Zamestnávateľia sú už pred uzatvorením pracovnej zmluvy povinní konať tak, aby nediskriminovali budúcich zamestnancov či zamestnankyne. Sú povinní zaobchádzať rovno so všetkými uchádzačkami a uchádzačmi o prácu, a to aj v kontexte zverejňovania pracovných ponúk a špecifikácie požiadaviek na budúceho za-

mestnanca, či zamestnankyňu.

Diskriminácia sa prejavuje v priamej a nepriamej forme, obťažovaní, sexuálnom obťažovaní, neoprávnenom postihu, pokyne a nabádaní na diskrimináciu. Nekorektné pracovné ponuky možno najčastejšie označiť za prípady 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.⁸

1.2 Diskriminačné dôvody v pracovnej inzercii

Zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnosti príležitostí pre všetkých. Rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu. Platí to pre ľudí v každom veku, ktorí sú súčasťou trhu práce a pracovného procesu celkovo. Vek ako diskriminačný dôvod sa dotýka každej fyzickej osoby. Nie je možné ho zmeniť. Vek súčasne nie je presne určeným kritériom. Vekovou diskrimináciou

môžu byť dotknuté ako osoby v nižšom veku, teda „*mladšie*“, tak aj osoby v relatívne vyššom veku, označované ako „*staršie*“. Ochranu týchto osôb akcentoval aj Národný program aktívneho starnutia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na roky 2014-2020. „*Populačné starnutie predstavuje pre Slovenskú republiku jednu z najväčších výziev 21. storočia, ktorý nezvratne zasiahne všetky sféry fungovania spoločnosti.*“⁹ Európska únia po-

⁶ Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

⁷ Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

⁸ DEBRECENIOVÁ, J.: *Antidiskriminačný zákon : Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 37.

⁹ Online: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/npas-2014-2020.pdf>

važuje dôsledné dodržiavanie princípu rovného 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.¹⁰ Veková diverzifikácia, schopnosť zamestnávateľa riadiť všetky vekové skupiny ľudí na pracovisku a stmeliť ich do jedného funkčného pracovného kolektívu, je žiadaný a potrebný nástroj na to, aby sa európska populácia aj na pracovnom trhu dokázala vyrovnat' s postupným starnutím.

Snahy o právnu úpravu rovnosti medzi mužmi a ženami a zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia¹¹ reagujú na prejavy nerovnosti v spoločnosti. Z veľkej časti tvorí diskrimináciu z dôvodu rodu pohľad na ženu na základe predsudkov a rodovo stereotypných očakávaní, ktoré sú založené na vnímaní roly muža a ženy v spoločnosti. Muži sú hodnotení ako aktívne vzory ľudskej spoločnosti. Ženy to redukuje do postavenia menej hodnotných, či až neviditeľných. Ženy v jazyku zneviditeľňuje, či minimálne ich dostáva do tieňa mužov, použitie generického maskulína. Pokiaľ sa použije ženský rod, a teda zviditeľnia sa ženy, ide často o použitie s príznakom, pretože ženský tvar býva odvodený od toho mužského. Na rodovú nerovnosť majú vplyv aj sek-

torová nevyváženosť, prístupnosť a kvalita vzdelania, rodinná výchova, spoločenské predsudky a stereotypy.¹² Podľa štatistických údajov Eurostatu je miera zamestnanosti žien dlhodobo nižšia ako u mužov.¹³ Miera nezamestnanosti, index rodovej segregácie v sektoroch, rodové mzdové rozdiely, či dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie vykazujú výsledky v neprospech žien.¹⁴ V súvislosti s diskrimináciou z dôvodu pohlavia a rodu nemožno opomenúť viacnásobnú diskrimináciu, ktorej predovšetkým ženy častokrát čelia.¹⁵ K chránenému dôvodu rod a pohlavie sa pridružuje vek či etnicita. V mnohých prípadoch je pôsobenie týchto kategórií neoddeliteľné, preto je dôraz na viacnásobnú diskrimináciu kľúčový.¹⁶ Problematike viacnásobnej diskriminácie žien sa Stredisko bližšie venovalo napr. v Alternatívnej správe o implementácii Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien.¹⁷ Diskriminácia z dôvodu rodu a pohlavia, resp. rodu úzko súvisí s rodovou rovnosťou. Rodovú rovnosť považujeme nielen za ľudskoprávnu problematiku, ale aj za podmienku a indikátor trvalo udržateľného rozvoja. Rodová rovnosť je interdisciplinárnym pojmom. Nemá ustálenú právnu definíciu v slovenskom právnom poriadku ani v medzinárodnom práve. Vo všeobecnosti môžeme rodovú rovnosť definovať ako rovnosť príležitostí medzi mužmi a ženami, chlapcami a dievčatami.¹⁸ Problematike rodovej rov-

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

11 Diskriminácia na základe rodu zvyčajne predstavuje aj diskrimináciu na základe pohlavia a naopak. Pohlavie umožňuje rozdielne zaobchádzanie s cieľom zabezpečiť rozdielny prístup tam, kde nie je možné nevnímať biologické rozdiely medzi mužmi a ženami.

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

13 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

14 Online: <https://www.gender.gov.sk/tag/sprava-o-rodovej-rovnosti/>

15 BURRI, S. & SCHIEK, D., *Multiple Discrimination in EU Law: Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission, Luxembourg, 2009.

16 GYARFÁŠOVÁ, O., SEKULOVÁ, M.: *Diskriminácia a viacnásobná diskriminácia*, Inštitút pre verejné otázky, Bratislava, 2010, dostupné tiež online na: http://www.ivo.sk/buxus/docs/publikacie/subory/Diskriminacia_a_viacnaso_bna_diskriminacia.pdf

17 Bližšie pozri: Alternatívna správa o implementácii Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, dostupná online na: http://snslp.sk/CCMS/files/NHRI_Report_SNCHR.pdf

18 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť: „Koncepty a definície“, dostupné online na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

nosti sa aj prostredníctvom svojej bohatej publikačnej činnosti venuje sieť národných antidiskriminačných orgánov Equinet.¹⁹ Napríklad publikácia „Equality in the classroom: Equality bodies and gender equality in education“²⁰ približuje problematiku diskriminácie a šikania na základe pohlavia v školách, ako aj výskyt sexuálneho obťažovania v školách. Publikácia „How to build a case on equal pay“²¹ sa venuje nerovnosti mužov a žien v odmeňovaní.

Pracovná inzercia obsahuje aj množstvo ďalších požiadaviek na obsadenie pracovných miest. Ide napríklad o trestnú bezúhonnosť, čistý register trestov, požiadavky na miestny či regionálny pôvod

či výborný zdravotný stav. Obsadenie pracovného miesta je často podmieňované vlastníctvom motorového vozidla či notebooku. Niektoré k týmto alternatívnych rozlišovacích kritérií patria pod samostatný chránený diskriminačný dôvod. V prípade vlastníctva auta či notebooku ide o chránený dôvod majetok. V prípade neodôvodnenej akcentácie či podmieňovania prijatia výborným zdravotným stavom ide o dôvod zdravotné postihnutie, prípadne vek. Otázky pôvodu budúceho zamestnanca či zamestnankyne ako aj neoprávnené požiadavky na trestnú bezúhonnosť môžu patriť pod chránený diskriminačný dôvod iné postavenie.

19 Equinet zoskupuje 46 organizácií z 34 európskych krajín, ktoré majú právomoci v oblasti diskriminácie ako národné orgány na ochranu rovnosti. Práca tejto európskej platformy je založená na aktívnej spolupráci členov a vytváraní vzťahov založených na dôvere, vzájomnej podpore a solidarite. Bližšie pozri: <http://www.equineteurope.org/>

20 Dostupné online na: http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equality_in_the_classroom_-_web.pdf

21 Dostupné online na: http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/handbook_on_equal_pay_-_electronic_version-2.pdf

2 Metodické východiská

Stredisko v štvrtročných intervaloch monitorovalo pracovnú inzerciu na troch pracovných portáloch: profesia.sk, kariéra.zoznam.sk a istp.sk. V každom štvrťroku roku 2022 preskúmalo pracovnú inzerciu na každom z vybraných troch pracovných portálov. Celkovo analyzovalo 4 208 inzerátov. V prvom štvrťroku 1 057 inzerátov, v druhom štvrťroku 1 049, v treťom štvrťroku 1 036 a v štvrtom štvrťroku 1 066 pracovných inzerátov. Zastúpenie počtov inzerátov z jednotlivých pracovných portálov bolo v každom štvrťroku rovnomerné. Výber pracovných portálov bol určený na základe početnosti 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 „UPS VaR“).

V 1. štvrťroku kalendárneho roku 2022 Stredisko analyzovalo inzeráty zverejnené na portáli profesia.sk dňa 9. marca 2022, zverejnené na portáli kariéra.zoznam.sk v období od 8. do 11. marca 2022 a zverejnené na portáli istp.sk dňa 10. marca 2022.

V 2. štvrťroku kalendárneho roku 2022 Stredisko analyzovalo inzeráty zverejnené na portáli profesia.sk dňa 22. júna 2022, zverejnené na portáli kariéra.zoznam.sk dňa 26. júna 2022 a zverejnené na portáli istp.sk dňa 22. júna 2022.

V 3. štvrťroku kalendárneho roku 2022 Stredisko analyzovalo inzeráty zverejnené na portáli profesia.sk dňa 26. septembra 2022, zverejnené na portáli kariéra.zoznam.sk v období od 4. do 5. septembra 2022 a zverejnené na portáli istp.sk v období od 5. do 12. septembra 2022.

V 4. štvrťroku kalendárneho roku 2022 Stredisko analyzovalo inzeráty zverejne-

né na portáli profesia.sk dňa 14. novembra 2022, zverejnené na portáli kariéra.zoznam.sk dňa 12. novembra 2022 a zverejnené na portáli istp.sk v období od 25. do 28. novembra 2022.

Text zverejnených inzerátov bol preskúmaný z hľadiska výskytu zakázaných pracovných podmienok v kontexte povinnosti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Na tento účel boli vytvorené štyri vyhodnocovacie kategórie.

A kategória sa zamerala na skúmanie vekovej diskriminácie. Vyhodnocovalo pracovné inzeráty s neutrálnymi ponukami; požiadavky na vekový limit; ponuky práce v mladom, či dynamickom tíme; požiadavky na zaslanie fotografie; ponuky adresované výlučne mladým; požiadavky minimálnej dĺžky praxe, či neprímerane 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.

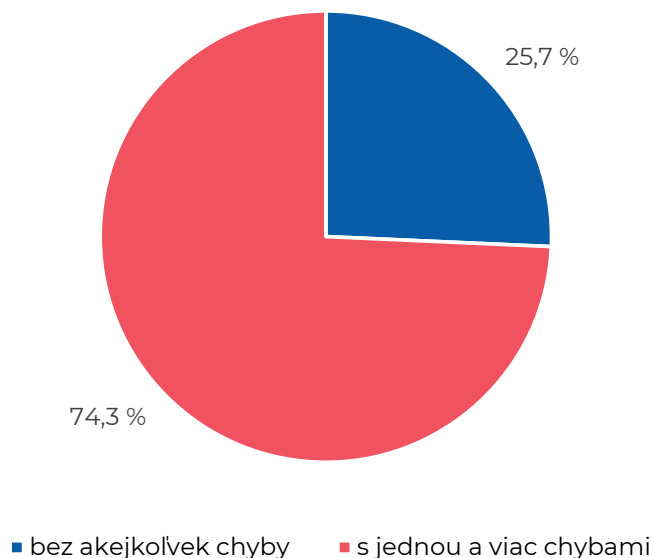
Kategória D súvisela s inými, menej typickými dôvodmi diskriminácie. Išlo o analýzu pracovných ponúk limitovaných regionálnym či miestnym pôvodom, požiadavkami vlastníctva motorového vozidla, či notebooku, požiadavkou výborného zdravotného stavu, či adresovaním pracovnej ponuky výlučne nefajčiarom, resp.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

2.1 Výsledky

Z celkového počtu 4 208 analyzovaných inzerátov Stredisko vyhodnotilo 3 127 (74,3 %) ako potenciálne diskriminačných (Graf č. 1). V ďalšom texte sú označené ako „chybné inzeráty“, resp. „s jed-

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

Vyhovujúce a chybné inzeráty
(z celkového počtu inzerátov)



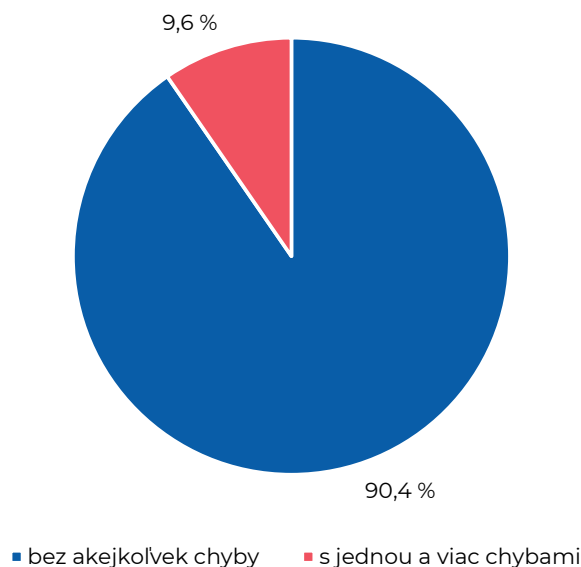
Graf č. 1 Percentuálny podiel chybných a vyhovujúcich inzerátov

Najvyšší podiel chybných inzerátov predstavujú inzeráty s použitím textu v mužskom rode, teda s genetickým maskulínom. Aj keď ide o „zaužívané“ označovanie niektorých druhov profesií, nemožno takúto prax akceptovať. Ide o odstrániteľný nedostatok, s ktorým sa možno vyrovnáť bez zásadného vplyvu na zrozumiteľnosť či rozsah pracovného inzerátu. Formulácia pracovnej ponuky v mužskom rode môže odradiť ženy od uchádzania sa o ponúkanú pracovnú pozíciu. Napriek tomu, pre lepšiu názornosť rozsahu ďalších kategórií chybných inzerátov, boli inzeráty analyzované aj

bez tohto príznaku.

Z vyhodnotenia chybných a vyhovujúcich pracovných inzerátov bez zohľadnenia generického maskulína vyplýva, že diskriminačné inzeráty tvorili 9,6 % z celkového počtu analyzovaných inzerátov (Graf č. 2). V porovnaní s 73,3 % podielom všetkých chybných inzerátov aj so zohľadnením generického maskulína ide o značnú zmenu v podiele početnosti zo všetkých analyzovaných pracovných inzerátov. V celkovom počte to predstavuje 405 pracovných inzerátov.

Vyhovujúce a chybné inzeráty bez inzerátov s generickým maskulínom



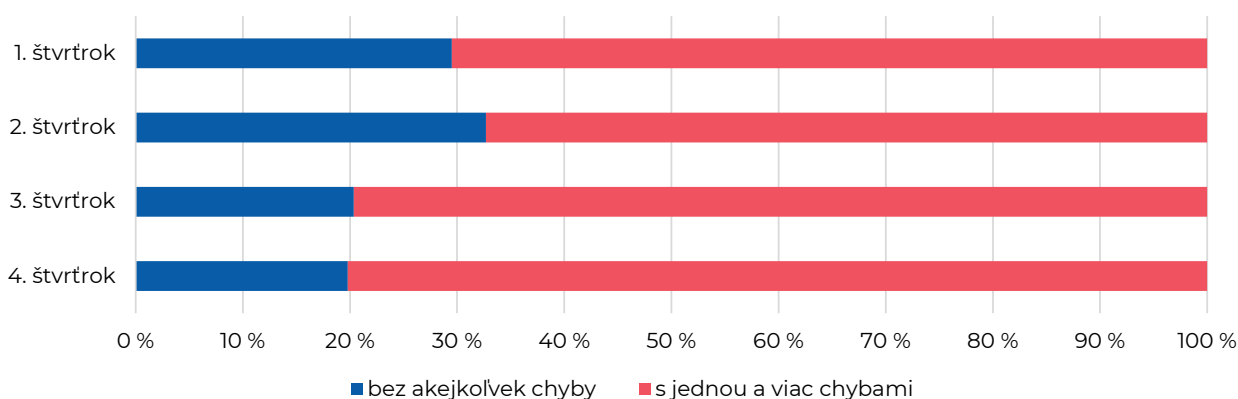
Graf č. 2 Percentuálny podiel chybných a vyhovujúcich inzerátov bez pracovných inzerátov s použitím generického maskulína

2.2 Štvrťročné výsledky hodnotenia

Stredisko identifikovalo najvyšší podiel chybných inzerátov v štvrtom štvrťroku – 80,2 % z celkového počtu 1 066 pracovných inzerátov (Graf č. 3). Druhý najvyšší podiel chybných inzerátov identifikovalo v treťom štvrťroku – 79,6 % z celkového počtu 1 036 pracovných inzerátov.

Tretí najvyšší podiel chybných inzerátov identifikovalo v prvom štvrťroku – 70,5 % z celkového počtu 1 057 pracovných inzerátov. Najnižší podiel chybných inzerátov identifikovalo v druhom štvrťroku – 67,3 % z celkového počtu 1 049 pracovných inzerátov.

Vyhovujúce a chybné inzeráty v jednotlivých štvrťrokoch



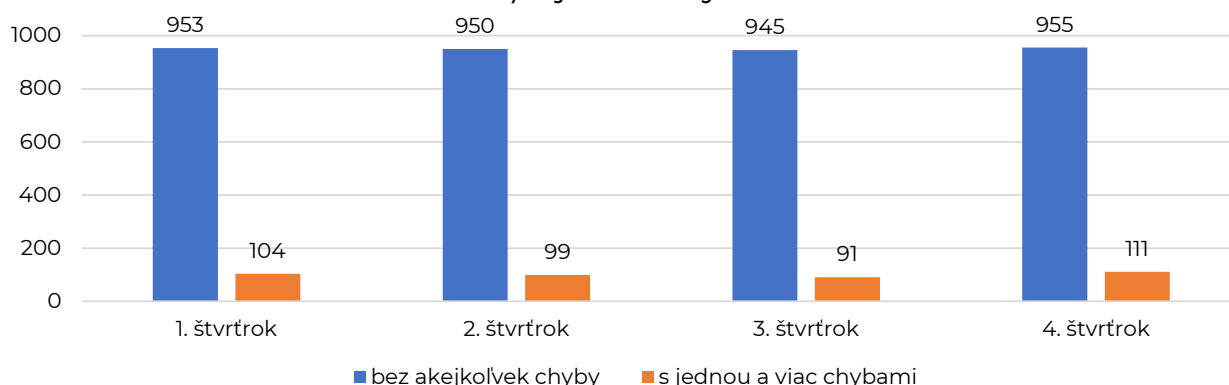
Graf č. 3 Percentuálny podiel chybných a vyhovujúcich inzerátov v jednotlivých štvrťrokoch

Relatívne vyššie percentuálne štvrtročné rozdiely medzi zastúpením chybných a vyhovujúcich inzerátov je však možné pričítať premenlivej frekvencii zverejnenia chybných inzerátov s použitím generického maskulína. Pokiaľ sa totiž vyhodnotia chybné inzeráty bez tohto nedostatku, celkový počet takýchto chybných inzerátov je v každom štvrtroku obdobný. Z celkového počtu 405 takýchto pracovných inzerátov ich

v prvom štvrtroku bolo 104 s podielom 25,7 %, v druhom štvrtroku 99 s podielom 24,4 %, v treťom štvrtroku bolo 91 s podielom 22,5 %, v štvrtom štvrtroku bolo 111 s podielom 27,4 %.

Je zrejmé, že percentuálne rozdiely medzi jednotlivými štvrtrokmi sú v tomto prípade podstatne menšie. Absolútne hodnoty tohto ukazovateľa sú zobrazené v grafe 4.

Vyhovujúce a chybné inzeráty (bez inzerátov s generickým maskulínom) v jednotlivých štvrtrokoch



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

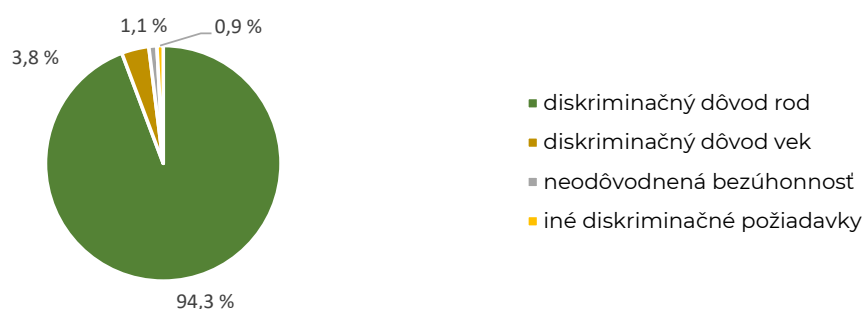
2.3 Diskriminačné dôvody

Medzi jednotlivými diskriminačnými dôvodmi je najčastejší výskyt rodového kritéria. Z celkového počtu 3 127 chybných inzerátov išlo o 94,3 %, resp. o 3 064 inzerátov (Graf č. 5). Kritérium vek obsahovalo 3,8 % chybných inzerátov (122). Kritérium neodôvodnená bezúhonnosť tvorilo 1,1 % (36) a iné diskriminačné kri-

teriá tvorili 0,9 % (28) z celkového počtu chybných inzerátov.

V jednom pracovnom inzeráte sa mohli vyskytnúť viaceré diskriminačné kritériá, preto je súčet podľa kategórii chybných inzerátov (3 250) vyšší ako celkový počet chybných inzerátov.

Chybné inzeráty podľa kategórií neoprávnených požiadaviek



Graf č. 5 Percentuálne zastúpenie chybných inzerátov podľa štyroch základných kategórii skupín diskriminačných dôvodov z počtu všetkých chybných inzerátov

Poradie chybných inzerátov podľa štyroch základných kategórií skupín diskriminačných dôvodov v jednotlivých štvrťrokoch nevykazovalo rozdiely v porovnaní s celoročnými výsledkami. Celkové počty a tým aj percentuálne zastúpenie kategórií chybných inzerátov medzi jednotlivými štvrťrokmi však boli v niečom rozdielne (Graf č. 6). V prvom štvrťroku sa chybné inzeráty z kategórie rodové kritérium vyskytovali v druhom najnižšom zastúpení v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi. Podstatnú časť tradične tvorili inzeráty s výskytom generického maskulina. Vekové kritérium bolo v prvom štvrťroku takisto druhé najpočetnejšie v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi. Neodôvodnené požiadavky na bezúhonnosť osoby pri ponúkanej pracovnej pozícii s výskytom v 13 inzerátoch však boli najčastejšie za všetky štvrťroky. Iné diskriminačné kritériá v počte 7 sa objavili v priemernej početnosti v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi. Prvý štvrťrok v porovnaní s inými štvrťrokmi dominoval v kategórii chybných inzerátov požiadavky na bezúhonnosť osoby. Skutočnosť, že rodové kritérium bolo druhé najpočetnejšie v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi spôsobila, že prvý štvrťrok mal druhý najnižší počet chybných inzerátov – 745 (Graf č. 7).

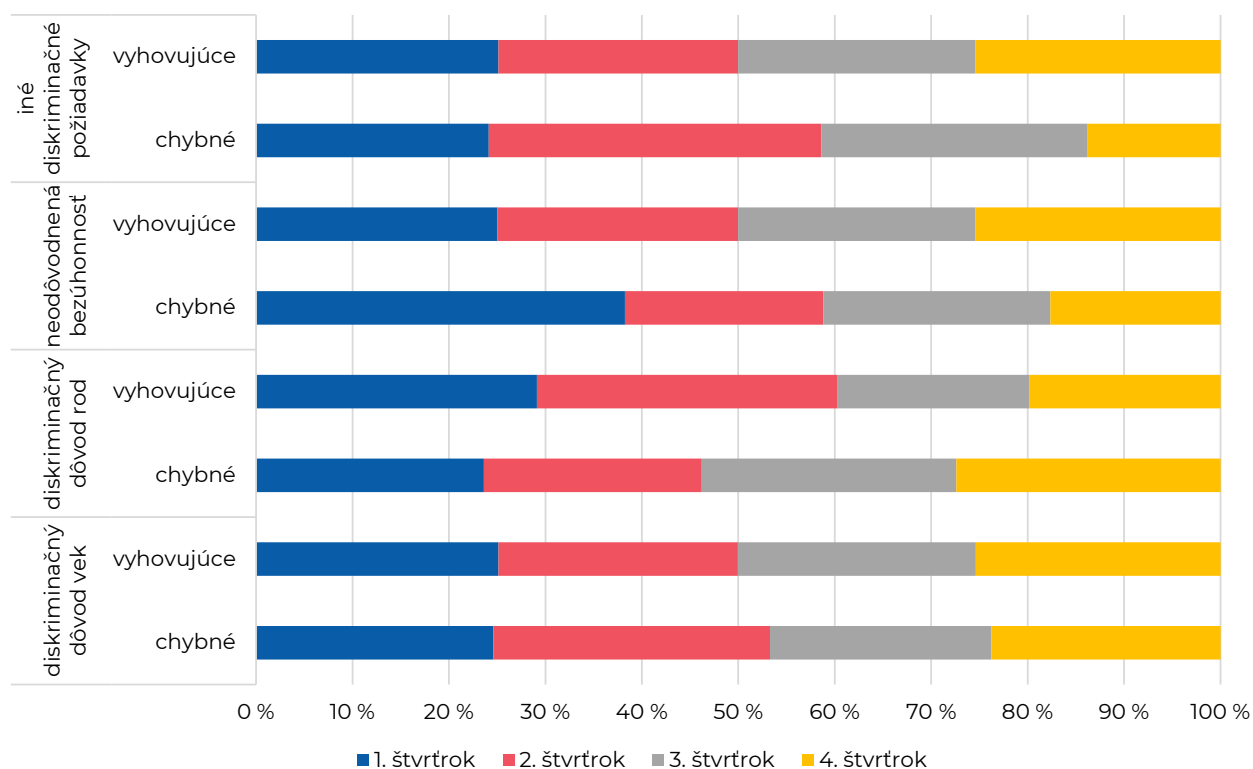
V druhom štvrťroku sa chybné inzeráty z kategórie rodové kritérium vyskytovali v najnižšom zastúpení v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi. Vekové kritérium však naopak bolo najpočetnejším v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi. Neodôvodnené požiadavky na bezúhonnosť osoby pri ponúkanej pracovnej pozícii v 8 inzerátoch boli porovnateľné s tretím a štvrtým štvrťrokom (8, resp. 6). Iné diskriminačné kritériá v počte 10 však boli tiež v najpočetnejšom výskyte v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi. Druhý štvrťrok mal teda najpočetnejšie 2 zo 4 vyhodnocovaných kategórií v porovnaní

s ostatnými štvrťrokmi. Celkovo najpočetnejšia kategória rod však bola v tomto štvrťroku relatívne najmenšia. Z tohto dôvodu mal druhý štvrťrok pomerne výrazne najnižší počet chybných inzerátov - 706.

V treťom štvrťroku evidovalo Stredisko pri celkovom počte 1 036 chybných inzerátov druhú najvyššiu mieru výskytu rodového kritéria v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi. Podstatnú časť tejto kategórie chybných inzerátov tiež tvorili také, ktoré obsahovali generické maskulínium. Vekové kritérium bolo v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi priemerne početné, rovnako ako kritérium požiadavky na bezúhonnosť a iné diskriminačné požiadavky. Tretí štvrťrok v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi nebol najvýraznejší v žiadnej hodnotenej kategórii chybných podnetov. Celkovo druhá najčastejšia kategória rod v tomto štvrťroku spôsobila, že mal druhý najvyšší celkový počet chybných inzerátov - 809.

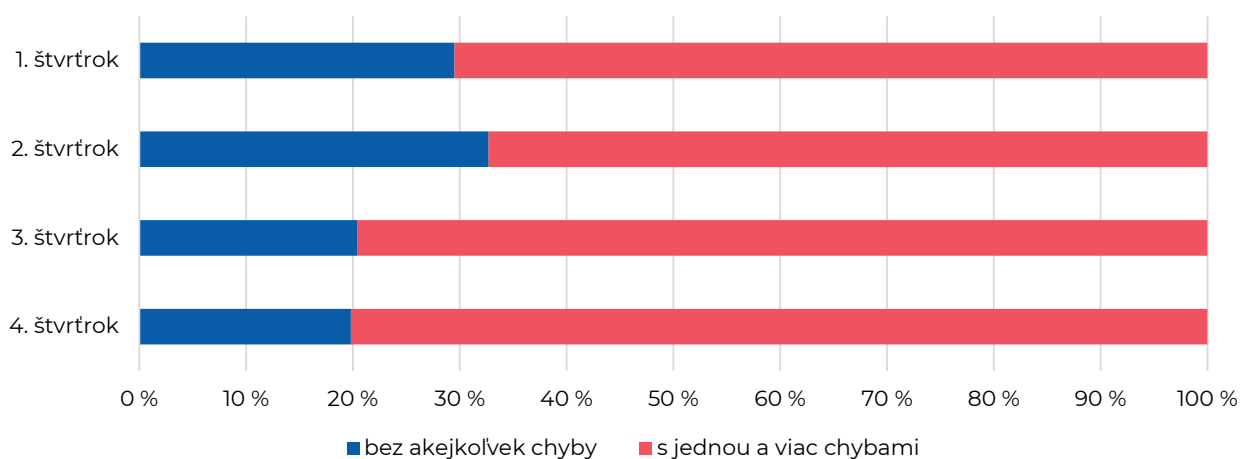
V štvrtom štvrťroku sa chybné inzeráty z kategórie rodové kritérium vyskytovali v najvyššom zastúpení v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi. Vekové kritérium bolo v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi priemerne početné, rovnako ako kritérium požiadavky na bezúhonnosť. Iné diskriminačné kritériá v počte 4 však boli najmenej početné v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi. Štvrtý štvrťrok v porovnaní s ostatnými štvrťrokmi bol najmenej výrazný v hodnotenej kategórii chybných podnetov iné diskriminačné kritériá. Jednoznačne najčastejšia kategória rod v tomto štvrťroku spôsobila, že mal celkovo najvyšší celkový počet chybných inzerátov - 855. V porovnaní so 745 v prvom štvrťroku či dokonca 706 v druhom štvrťroku ide o pomerne výrazný rozdiel a preto tento štvrťrok možno jednoznačne hodnotiť ako celkovo najchybovejší.

Vyhovujúce a chybné inzeráty podľa jednotlivých štvrtrokov a kategórií neoprávnených požiadaviek



Graf č. 6 Percentuálne zastúpenie chybných inzerátov podľa štyroch základných kategórií skupín diskriminačných dôvodov v jednotlivých štvrtrokoch

Vyhovujúce a chybné inzeráty v jednotlivých štvrtrokoch

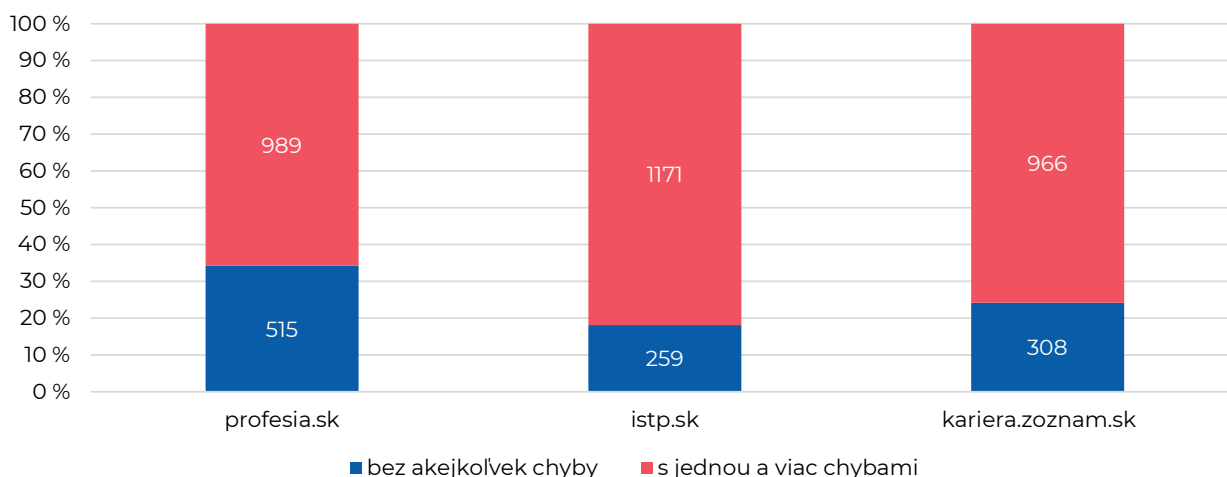


Graf č. 7 Pomerné zastúpenie vyhovujúcich a chybných inzerátov podľa štvrtrokov

Pomer chybných inzerátov podľa štyroch základných kategórií skupín diskriminačných dôvodov v jednotlivých štvrtrokoch môže poukazovať na istú sezónnosť. Za dôležitejšie členenie však považuje zhodnotenie chybných inzerátov v jednotlivých inzertných portáloch, medzi ktorými sú značné rozdiely v zastúpení chybných a vyhovujúcich inze-

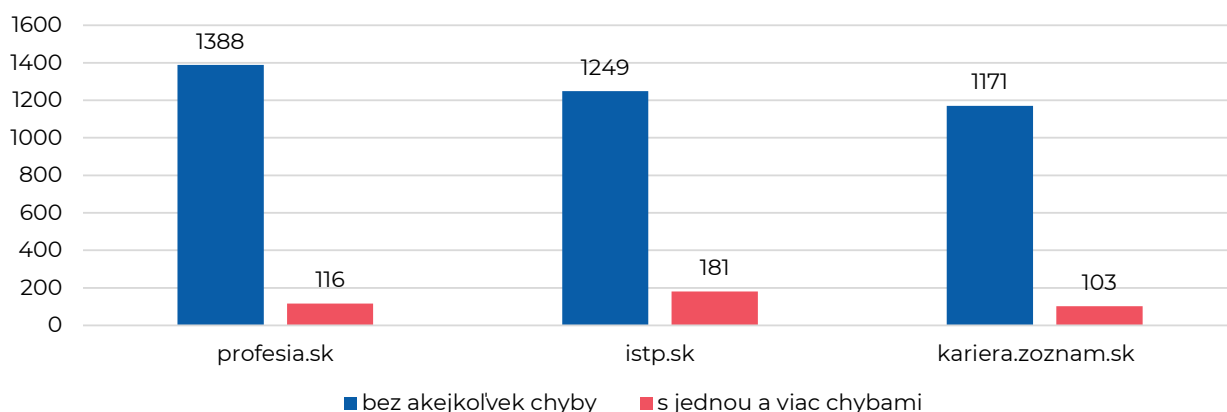
rátov. Profesia.sk má so 65,8 % najnižšie zastúpenie chybných inzerátov (Graf č. 8). Druhé najnižšie má portál kariera.zoznam.sk (75,8 %) a najvyššie zastúpenie má istp.sk (83,6 %). Toto poradie je zachované aj v prípade chybných inzerátov bez zarátania generického maskulína: profesia.sk 7,7 %, kariera.zoznam.sk 8,1 % a istp.sk 12,7 % (Graf č. 9).

Vyhovujúce a chybné inzeráty podľa pracovného portálu



Graf č. 8 Chybné a vyhovujúce inzeráty v jednotlivých inzertných portáloch

Vyhovujúce a chybné inzeráty (bez inzerátov s generickým maskulínom) podľa pracovných portálov

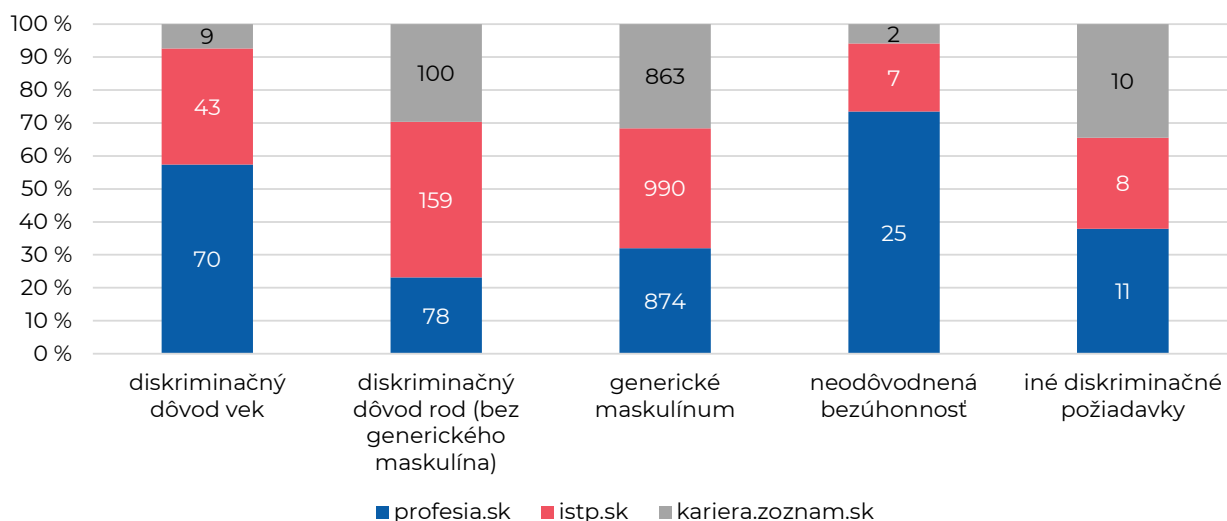


Graf č. 9 Chybné a vyhovujúce inzeráty v jednotlivých inzertných portáloch bez pracovných inzerátov s použitím generického maskulína

Pokiaľ je medzi jednotlivými inzertnými portálmi možné identifikovať takéto rozdiely všeobecnejšieho charakteru, bolo dôležité tiež zistiť štruktúru chybných inzerátov v jednotlivých inzertných portáloch. V tomto smere majú všetky inzertné portály najpočetnejšiu skupinu chybných inzerátov z kategórie rod, a to aj bez zohľadnenia generického maskulína. Rodovo diskriminačné inzeráty bez zohľadnenia generického maskulína sú najviac zastúpené na pracovnom portáli istp.sk a kariera.zoznam.sk (13,6 %, resp. 10,4 %) (Graf č. 10). Najmenej časté sú na profesia.sk (7,9 %). Diskriminačný dôvod vek je prítomný v najvyššom počte na inzertných portáloch profesia.sk a istp.sk (zhodne 7,1 %). Vý-

znamná je odchýlka vekovo nekorektných pracovných inzerátov na portáli kariera.zoznam.sk, kde tvoria iba 0,9 %. Možným dôvodom je oveľa nižšie zastúpenie pracovných inzerátov s ponukou práce v IT a finančnom sektore, ako aj sektore služieb na tomto portáli. V takýchto typoch inzerátov sa pritom vekové kritérium vyskytuje najčastejšie. Požiadavky na bezúhonnosť sa vyskytujú najčastejšie na inzertnom portáli profesia.sk (2,5 %). Na portáloch kariera.zoznam.sk a istp.sk tvoria iba 0,2 %, resp. 0,7 % z chybných inzerátov. V zastúpení iných diskriminačných požiadaviek sa inzertné portály medzi sebou výrazne nelíšia.

Chybné inzeráty podľa pracovného portálu a kategórií neoprávnených požiadaviek



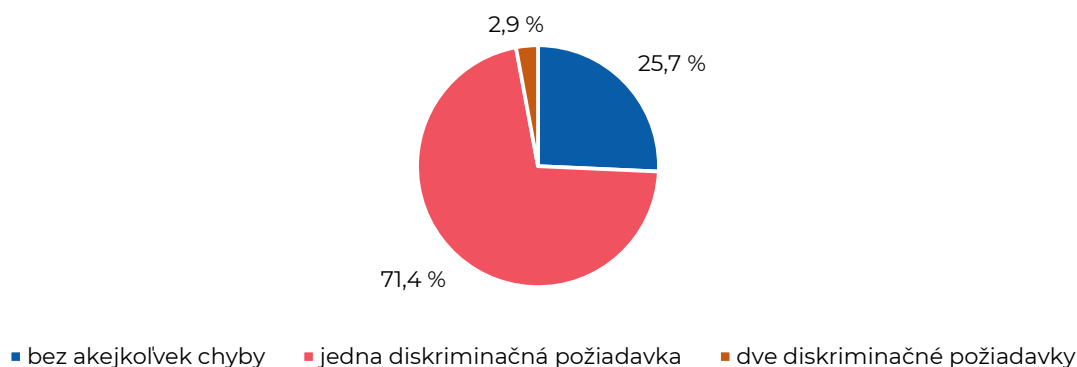
Graf č. 10 Chybné a vyhovujúce inzeráty v jednotlivých inzertných portáloch podľa štyroch základných vyhodnocovaných kategórií

2.4 Viacnásobná diskriminácia

V inzerátoch dominovali chybné inzeráty s výskytom jednej neoprávnenej požiadavky, išlo o 71,4 % analyzovaných inzerátov (Graf č. 11). Iba 2,9 %, resp. 123 zo 4 209 analyzovaných inzerátov obsaho-

valo dve kritériá, ktoré mohli mať diskriminačný rozmer. Viac neoprávnenej požiadavky sa nevyskytlo ani v jednom pracovnom inzeráte.

Počet neoprávnenej požiadavky

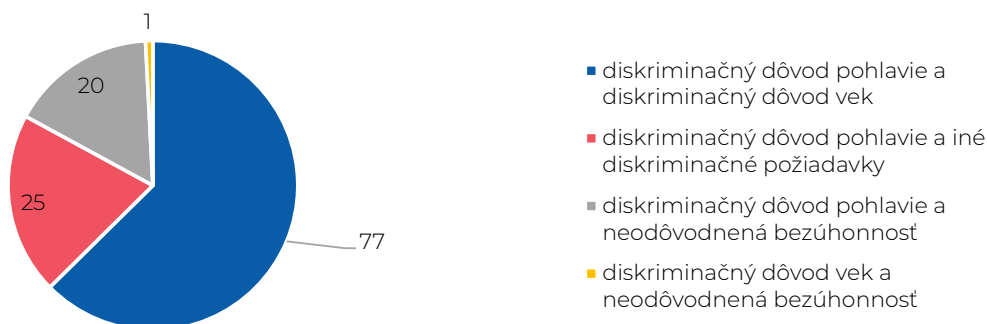


Graf č. 11 Percentuálny podiel chybných a vyhovujúcich inzerátov s jednou neoprávnenej požiadavkou dvomi, tromi a viacerými neoprávnenejmi požiadavkami

Z celkového počtu 123 najčastejšiu kombináciu dvoch neoprávnenej požiadavky predstavovali kritériá dvoch najpočetnejších dôvodov rodu a veku (77, 62,6 %) (Graf č. 12). V 20,3 % prípadov išlo o kombináciu rodu a inej diskrimi-

načnej požiadavky. V 16,3 % prípadoch išlo o rod a neodôvodnenú požiadavku bezúhonnosti a iba v jedinom prípade nebol v kombinácii rod, kde ho v dvojici s neodôvodnenou požiadavkou bezúhonnosti nahradil vek.

Kombinácie neoprávnenej požiadavky



Graf č. 12 Percentuálny podiel najčastejších kombinácií požiadavky

3 Analýza skupín identifikovaných diskriminačných dôvodov

Predchádzajúca časť výskumnej správy mala charakter rôznych kategorizácií výskytu chybných inzerátov. Po takejto predovšetkým kvantitatívnej analýze výsledkov monitoringu pracovnej inzercie v roku 2022 je potrebné analyzovať aj jednotlivé sledované diskriminačné dôvody tak, ako boli na účel tejto sprá-

vy rozdelené do kategórii A, B, C a D. To realizuje a druhú časť tak ďalej dopĺňa a rozvádza tretia časť správy. Obsahuje hodnotenie jednotlivých skupiny diskriminačných dôvodov aj v rámci ich vnútornej štruktúry a závažnosti jednotlivých diskriminačných formulácií.

3.1 Vekové kritérium

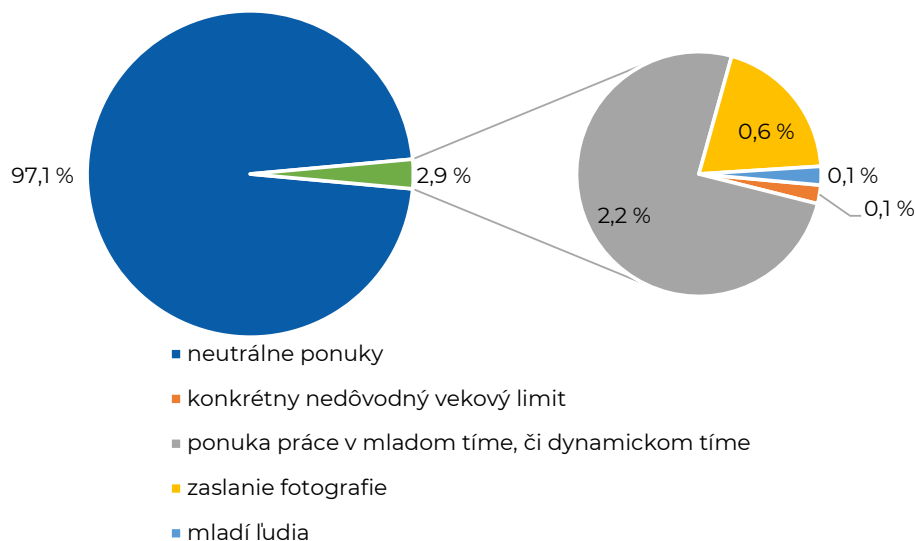
Požiadavky na vek uchádzačky/uchádzača o zamestnanie tvorili druhú najpočetnejšiu kategóriu rozlišovacích kritérií. Z 4 208 inzerátov dosiahli 3,8 % podiel výskytu, resp. išlo o celkovo 122 chybných inzerátov. Tento chránený dôvod sa v pracovnej inzercii v jednotlivých štvrtrokoch vyskytoval rovnomerne. V najvyššom zastúpení bol prítomný na inzertných portáloch profesia.sk a istp.sk (zhodne 7,1 %). Na portáli kariera.zoznam.sk však vek tvoril iba 0,9 % chybných inzerátov.

Nedôvodný vekový limit sa objavil v troch prípadoch (Graf č. 13). Spočíval v nedôvodnom požadovaní minimálnej praxe. Pracovné inzeráty s požiadavkami minimálnej praxe sa vyskytovali pravidelne. Stredisko ich vo väčšine akceptovalo ako dôvodné vtedy, ak viacročné získavanie skúseností, vedomostí, či praktických zručností bolo potrebné na riadny výkon ponúkaného typu pracovnej pozície, či ak zodpovedalo očakávanej nadpriemernej kvalite jej výkonu. Očakávania zamestnávateľov sa potom spravidla premietali aj do vyššej než obvyklej ponúkanej mzdy. Nebolo však možné akceptovať ako korektné požadovanie mi-

nimálne 5 rokov praxe od stavebného robotníka, ktorý mal vykonávať iba drobné stavebné práce. Ponúkaná práca, mzda, či rozsah zodpovednosti sa neodlišovali od iných pracovných ponúk pre stavebných robotníkov. Tie požiadavky na prax neobsahovali buď vôbec, alebo v rozsahu mesiacov či jedného roku. Obdobne to bolo aj v prípade požadovanej minimálnej 5-ročnej praxe pre pracovnú pozíciu masérka. Nešlo o ničím špecifickú či odbornú masáž nad bežné pomery, či nadpriemerne ohodnotenú.

Rovnako v troch prípadoch pracovný inzerát ponúkal prácu iba mladým ľuďom. Išlo o ponuku práce pre pracovníka detského centra, rozvoz jedla a junior manažéra. Ani pre jednu z týchto profesií neplatí tvrdenie, že by ju človek v nižšom veku – „mladý“, nech už sa pod kategóriu mladost' podradí ľubovoľný vek, mohol robiť kvalitnejšie ako človek starší. Ponúkanú prácu junior manažéra možno vnímať ako junior iba z pohľadu rozsahu pracovných skúseností, zodpovednosti, náročnosti, či kvality a kvantity práce človeka, ktorý by mal záujem ju robiť, nie z pohľadu jeho veku.

Typ neoprávnených požiadaviek - diskriminačný dôvod vek



Graf č. 13 Percentuálny podiel jednotlivých typov neoprávnených požiadaviek

Ponuka práce v mladom či dynamickom pracovnom kolektíve bola najčastejšia. Obsahovali ju až tri štvrtiny z celkového počtu chybných inzerátov s kritériom vek. Tieto formulácie sa nachádzali buď v časti pracovných benefitov, alebo v opise zamestnávateľa. Častejšími boli prípady používania formulácie „*mladého*“ než „*dynamického*“ pracovného kolektívu. Mladý pracovný kolektív mal byť benefitom pre prácu v IT sektore ako IT Engineer, IT architekt, IT developer. Tiež pre prácu v banke, finančníctve či v službách – reklamačný technik, barman, developer, zákaznícky špecialista, biznis analytik, obchodný manažér, analytik rizika, predavačka, krupierka, recepčná. Bol však ponúkaný aj v množstve nesúvisiacich profesií ako kuchár, stavebný majster, lakovač, colný deklarant, rozvozca autodiélov, vodič, zubný lekár, či zubný asistent. Všade tam mohol vytvárať zdanie, že na pracovisku pracujú iba mladí ľudia a že iba mladí ľudia sú ako nová pracovná sila očakávaní a vítaní. Dá sa predpokladať, že vo viacerých prípadoch to zamestnávateľia uviedli iba ako benefit, bez reálneho úmyslu neprijať človeka vo vyššom veku. Demotivujúci a diskriminačný rozmer takejto formulácie pre určitú vekovú kategóriu

ľudí je však prítomný aj tu.

Dynamický tím bol ponúkaný pre prácu obsluhy rezacieho stroja, vedúceho telekomunikačnej predajne, vedúceho predajne, právneho koncipienta, makléra, predavača či prevádzkara. Ako pozitívny príklad vekovo nediskriminačných pracovných ponúk tejto kategórie možno označiť ponuku práce v kolektíve telekomunikačného operátora: „*chceme medzi sebou všetky vekové kategórie, aj Ty nás máš čím obohatiť*“, či asistenta predaja: „*Našími asistentmi predaja sú študenti, mladí ľudia, ktorí práve skončili školu, ako aj matky na materskej dovolenke a ľudia s dlhodobou praxou.*“

Požiadavky na zaslanie fotografie boli druhé najpočetnejšie. Stredisko ich vníma ako najzávažnejšie, pretože jednoznačne svedčia o záujme zamestnávateľa dozvedieť sa o človeku hľadajúcom si prácu informácie, ktoré sú diskriminačné. Išlo celkovo o 24 pracovných inzerátov. Fotografia nedáva zamestnávateľovi informáciu len o veku človeka, ale aj o jeho vzhľade, rase či etnicite. Fotografia bola uvedená ako priama podmienka, alebo jej zaslanie bolo spomenuté s formuláciou „*pokiaľ je to pre Vás*“

prijateľné“. Stredisko znenie oboch typov inzerátov považuje za diskriminačné. Je možné dôvodne predpokladať, že zamestnávateľ mal záujem o informácie o človeku, ktoré môže zistiť iba z fotografie a ak mu bude zaslaná fotografia človeka s ním požadovanými atribútmi, uprednostní ho pred záujemcom či záujemkyňou o prácu bez fotografie. Takto boli požadované fotografie pre prácu servírky, čašníka, hotelovú službu a ku-

3.2 Rodové kritérium

Pracovné inzeráty s diskriminačným dôvodom rod tvorili najväčšiu časť chybných inzerátov. Z celkového počtu 4 208 analyzovaných inzerátov išlo o 3 064 chybných inzerátov (73 %). Stredisko pri vyhodnotení inzerátu ako rodovo nekorrektného zohľadňovalo rodové znenie názvu pracovnej ponuky, rodovú príznačnosť textu inzerátu s prípadným špecifikovaním rodu, ktorému je pracovná ponuka určená. Zohľadnilo aj relevantné úsilie zamestnávateľa rodovo scitliviť pracovnú ponuku, ktorá bola v niektorých častiach rodovo nevhodná. Pracovné inzeráty s prítomnosťou generického maskulína tvorili významnú časť analyzovanej vzorky (Graf č. 14). Ide o nedostatok, ktorý má svoj základ v gramatike slovenského jazyka, ktorá ale disponuje aj možnosťami, ako tento nedostatok preklenúť. Formy a obsah jazyka, historický a spoločenský vývoj obyvateľstva Slovenska, súčasný stav a výhľad do budúcnosti sa navzájom ovplyvňujú a nie sú to nemenné kategórie. Preto nadužívanie generického maskulína nemožno ospravedlňovať, prehliadať a štandardizovať. V chybných inzerátoch sa vyskytlo pri množstve pracovných ponúk, napríklad: „*online predajca*“, „*prevádzkar hotela*“, „*programátor*“, „*šikovný opravár*“, „*zubný asistent*“, „*finančný poradca*“, „*technik*“, „*operátor výroby*“.

Ako rodovo neutrálne Stredisko vyhodnotilo pracovné inzeráty v typovom znení: „*práca pre čašníka/čašníčku*“, „*chceš byť asistent/asistentka v našej novej predajni*“, „*hľadáme kolegu m/ž*“, „*pod*

chára v zahraničí, tiež *maséra/masérky*, *upratovačky*, *predavačky*, *predavača alkoholu* či *šperkov*. Tiež aj *elektrikára*, *žeriavníka*, *robotníka*, *sekretárky* a *parke-tára*. Pri ponuke práce pre zvarača bola explicitne požadovaná fotografia v práci. Ponúkaná práca čašníka s požiadavkou fotografie bola dokonca skombinovaná s ponukou mladého pracovného kolektívu.

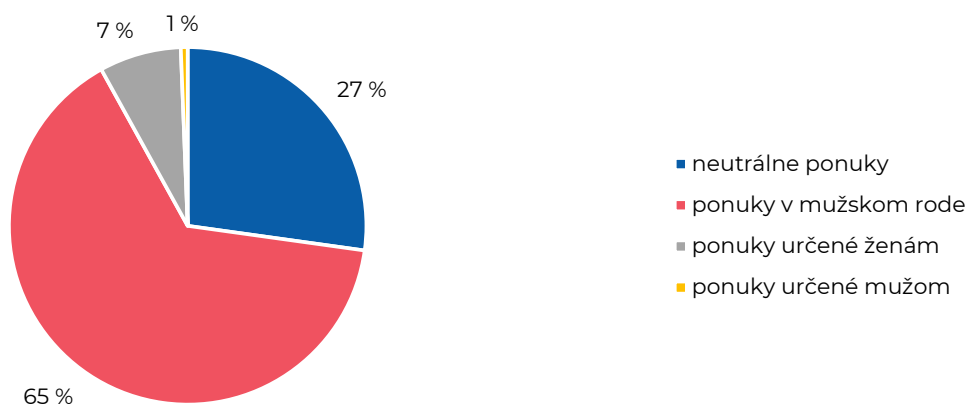
montovať svetlomety“, „*ekonóm/ka*“. Príkladom dobrej praxe sú znenia inzerátov v oboch plnohodnotných označeniach pracovnej pozície v mužskom, aj ženskom rode. Tiež formulácia v texte ponuky „*práca je určená pre mužov aj pre ženy*“.

Ďalšou podkategóriou sú pracovné inzeráty v ženskom rode. Sem patrili aj ponuky v texte určené priamo ženám. Pri pracovnej ponuke formulovanej v ženskom rode je dôvodný predpoklad, že zamestnávateľ ju adresuje predovšetkým ženám. Popri generickom maskulíne síce existuje aj generické femininum - zaužívané označenie určitej skupiny osôb ženským rodom. V slovenskom jazyku sa však využíva oveľa zriedkavejšie a často nemá súvis s ponukou práce (napr. *hviezdy*, *nádeje* a *pod.*). Tento typ chybných inzerátov sa vyskytol 312 krát. V desiatkach sa vyskytovali ponuky profesie zdravotná sestra (cca 70x, okrem tohto tvaru sa vyskytla jedenkrát samostatne ponuka pre zdravotného asistenta, jedenkrát sa vyskytla ponuka zdravotná sestra aj zdravotný brat, a 1x zdravotný personál), predavačka (no pri alkohole to už bol predavač alkoholu), upratovačka (ak ale išlo o prácu na upratovacom stroji, tak sa už ponúkala upratovačovi), sekretárka či asistentka. V počte do desať sa ponúkali ženám profesie ako čašníčka (často v tvare servírka, ak bol uvedený aj mužský tvar, vždy bol popri servírke čašínik), paradoxne aj operátorka výroby (napríklad obsluha vstrekolisov - ženský kolektív), účtovníčka,

krajčírka, chyžná, recepčná, opatrovatelka, asistentka učiteľa (ponuky pre učiteľku iba výnimočne, väčšina bola v mužskom rode učiteľ), kaderníčka, kuchárka (často pomocná kuchárka, kuchár či šéf-kuchár boli v mužskom rode, ak bol tvar kuchárka, tak často v školskej jedálni), či

masérka. Medzi ojedinelé patrili desiatky ďalších profesií a povolání ako čalúnnička, balička, beauty poradkyňa, kruptiérka, pôrodná asistentka, pracovníčka práčovne, dojička, fakturantka, hosteska či aranžérka.

Typ neoprávnených požiadaviek - diskriminačný dôvod
rod



Graf č. 14 Percentuálny podiel rodových požiadaviek v tzv. chybných inzerátoch

Pracovných inzerátov, ktoré obsahovali ponuky určené pre mužov alebo vhodné pre mužov Stredisko identifikovalo násobne menej, 26. Išlo o pracovné pozície operátor výroby (viac ako polovica prípadov, zahŕňala ponuky ľahkej práce, či obsluhu jednoduchých strojov), kontrolór kvality výťahov, skladník, predajca stromčekov, dohľad herne (s poznámkou „nie je vhodný pre ženy“). Pri rodovo vymedzených inzerátoch bolo zrejmé, že množstvo zamestnávateľov použilo ženský tvar, ak ponúkalo menej náročnú a horšie platenú prácu. Ak išlo o kvalifikovanejšiu a lepšie ohodno-

tenú prácu, ponuka bola často v generickom maskulíne (účtovníčka – hlavný účtovník, kontrolórka – vedúci kontrolór, prevádzkarka – odborný prevádzkar a podobne). Jeden zamestnávateľ, zdravotnícke zariadenie, napríklad ponúkal prácu v troch inzerátoch po sebe sestre na lôžkovej časti, všeobecnému lekárovi, sestre na geriatrickom oddelení. Všetky takto rodovo odlišné ponuky mohli mať vplyv na rozhodnutie ženy či muža na pracovnú ponuku reagovať. Tiež predznačovali, aké rodové priority by mohol mať zamestnávateľ pri obsadzovaní ponúkaného pracovného miesta.

3.3 Ďalšie diskriminačné požiadavky

Požiadavka na bezúhonnosť, ktorá nemala zákonné opodstatnenie, sa vyskytla iba v 35 z celkového 4 208 analyzovaných inzerátov (1,1 %) (Graf č. 15). Jej opodstatnenie Stredisko hodnotilo podľa ustanovenia § 41 ods. 6 Zákonníka práce. To vymedzuje, ktoré informácie zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby pred uzatvorením pracov-

noprávneho vzťahu, vrátane informácie o jej bezúhonnosti. Výnimkou sú len prípady práce, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak bezúhonnosť vyžaduje povaha práce.

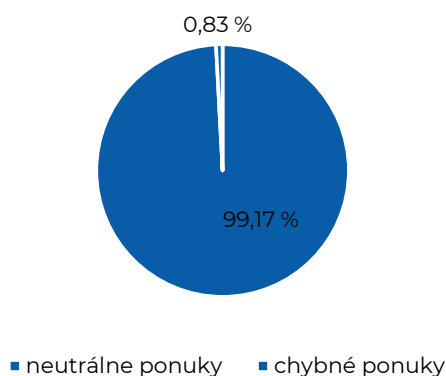
Medzi takéto prípady patrili inzeráty obsahujúce pracovné ponuky súvisiace

s výkonom lekárskeho povolania²² (lekárka, sestra, zubný lekár, zubný asistent a podobne), s pedagogickou činnosťou²³ (učiteľ a učiteľka v materskej či základnej škole, prípadne asistent učiteľa) či s poskytovaním súkromnej bezpečnostnej služby.²⁴

Zhodnotenie, či je dôvodné požadovať bezúhonnosť podľa povahy ponúkanej pracovnej pozície, bolo komplikovanejšie. Znenie pracovných inzerátov zvy-

čajne neposkytovalo dostatočné množstvo potrebných informácií. Podporným kritériom preto bolo znenie početných ďalších inzerátov ponúkajúcich podľa popisu rovnakú či obdobnú prácu, ktoré neobsahovali požiadavku bezúhonnosti. Existuje možnosť, že pri znalosti dodatočných informácií o ponúkanej práci by mohol byť niektorý inzerát preradený zo skupiny chybné inzeráty do skupiny vyhovujúce inzeráty.

Typy ponúk - neodôvodnená bezúhonnosť



Graf č. 15 Percentuálny podiel požiadaviek bezúhonnosti a čistého registra trestov v chybných inzerátoch

Strediskom zistené nezákonné požadovania bezúhonnosti možno istým spôsobom kategorizovať. Prvou, najpočetnejšou skupinou, boli práce súvisiace s tovarmi, materiálmi, financiami, či priamo s hotovosťou. Išlo o pokladníka, opakovane o skladníka, predavačku či predavača potravín, elektrospotrebičov či stavebníh, obsluhu nápojových automatov, čerpacej stanice, či kontrolóra vstupu na stavenisko. Na takéto ponuky práce v násobnom počte iných inzerátov bezúhonnosť nebola požadovaná. Možno predpokladať, že pri týchto chybných inzerátoch zamestnávateľ ako náhradu vlastnej odbornej starostlivosti a vybudovania efektívneho vnútorného systé-

mu firemnej kontroly používa diskriminačnú požiadavku na svojich budúcich zamestnancov a zamestnankyne. S použitím vyvrátenej domnienky, že bezúhonný človek nemôže konať protiprávne. Pri druhej, menej početnej skupine povolaní, kde sa neodôvodnene vyžaduje bezúhonnosť či čistý register trestov, nie je možné predpokladať ani túto domnienku budúcich zamestnávateľov. Ide o pracovné ponuky pre montážneho pracovníka, stavebného technika, auto-mechanika, či dokonca telefonistu.

Poslednú skupinu chybných inzerátov tvorili tie, ktoré obsahovali iné požiadavky diskriminačného charakteru. Takých-

22 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>

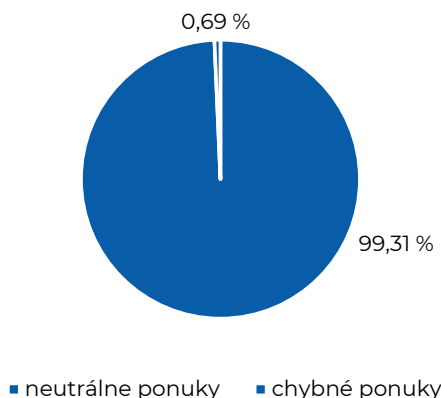
23 Ustanovenie § 9 ods.1 písm. b) zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/138/20190901>

24 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/>

to bolo 29, menej ako 1 % k analyzovanému počtu inzerátov (Graf č. 16). Pod iné možné diskriminačné požiadavky Stredisko zaradilo kritériá regionálneho alebo miestneho pôvodu, vlastníctvo motorového vozidla alebo notebooku

či „výborný zdravotný stav“. V chybných inzerátoch identifikovalo požiadavky na výborný zdravotný stav, na nefajčiara, na vlastníctvo auta, či internetové pripojenie.

Typy ponúk - iný diskriminačný dôvod



Graf č. 16 Percentuálny podiel iných diskriminačných požiadaviek v chybných inzerátoch

Výborný zdravotný stav bol požadovaný pre povolanie operátora výroby, ktorý vykonáva zapisovanie a meranie údajov odčítaním z prístroja, operátora výroby s uvedením, že ide o nenáročnú prácu a pre vodiča vysokozdvížneho vozíka v sklade bez potreby fyzickej manipulácie s tovarom. Ako je zrejmé, ponúkané práce neboli nijako fyzicky náročné, dokonca sa dajú charakterizovať ako menej či minimálne fyzicky náročné. Preto požiadavku na výborný zdravotný stav pre osobu, ktorá ich chce vykonávať, možno považovať za diskriminačnú. Pre jeden zistený prípad požadovaného „nefajčiara“ na pracovnú pozíciu vedúceho obchodného tímu platí, že tiež ide o diskriminačnú požiadavku. Schopnosť vykonávať ponúkanú prácu, resp. akúkoľvek inú prácu, nie je podmienená tým, či ju vykonáva fajčiar alebo nefajčiar. Fajčenie a práca podlieha úprave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, možnostiam pracovného režimu a organizácie práce podľa organizačného

a pracovného poriadku zamestnávateľa a pracovnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Nie je to kategória, ktorá by mala mať vplyv na vznik pracovného pomeru.

Požiadavky vlastníctva motorového vozidla sa najčastejšie vyskytovali pri ponukách práce v zahraničí v krajinách ako Nemecko, Rakúsko, Švajčiarsko, Holandsko. Išlo o výkon práce tesára, strojára, elektrikára, murára, kúrenára, inštalátora, strojára, laminovača a údržbára vlekov. V jednom prípade sa vyskytla aj ponuka práce s miestom výkonu na Slovensku. Obchodný zástupca mal vlastniť ako osobné auto, tak aj pripojenie na internet (a predpokladane aj osobný počítač). Požiadavka vlastníctva motorového vozidla či inej veci na prijatie do pracovného pomeru je pritom majetkovou diskrimináciou. Podmienky na plnenie pracovných úloh je povinný pre zamestnanca vytvárať zamestnávateľ.

Závery

Stredisko zrealizovaním výskumu a jeho analýzou vykonanou vo výskumnej správe zistilo, že pracovná inzercia na troch inzertných portáloch v roku 2022 obsahovala značný podiel chybných inzerátov. Táto chybnosť mala právny základ v diskriminácii a jej následkom bolo porušenie práva na rovné zaobchádzanie v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch. Možno predpokladať, že obdobné výsledky by mohli platiť aj pre ďalšie inzertné portály ponúkajúce pracovnú inzerciu. Inzertná prax väčšiny zamestnávateľov pravdepodobne obsahuje významné nedostatky v kontexte dodržiavania zásady rovného zaobchádzania. S takouto rozšírenou a častou praxou už pri začiatku pracovného pomeru nemožno vylúčiť, že v istom rozsahu môže pokračovať aj pri trvaní pracovného pomeru.

Porušenie zákazu diskriminácie sa v pracovných inzerátoch najčastejšie vyskytlo z dôvodu rodu a veku. Podľa predpokladov sa vyskytli aj diskriminačné inzeráty s požiadavkami nedôvodnej bezúhonnosti alebo vlastníctva motorového vozidla.

Takáto a obdobná diskriminácia môže byť nástrojom na nerovné zaobchádzanie aj na základe ďalších diskriminačných dôvodov, vzťahujúcich sa spravidla ku konkrétnym skupinám obyvateľstva.

Stredisko preto považuje za dôležité, aby zistené výsledky výskumu mali vplyv na zlepšovanie praxe. Zainteresované subjekty by sa s nimi nemali iba oboznámiť, ale sa z nich aj poučiť o zákonom požadovanom správaní. Patria sem nielen nositelia práv - zamestnanci a zamestnankyne, ale aj tí, ktorým zákon v tejto súvislosti ukladá povinnosti, predovšetkým zamestnávateľa. Diskriminačná pracovná inzercia je dlhodobý problém, ktorý je iba jedným z mnohých prejavov diskriminačného nastavenia časti slovenskej spoločnosti. Tento zložitý a komplexný problém môže byť odstraňovaný postupne, no dôsledne. Stredisko preto bude aj v ďalšom období vykonávať aktivity, ktorými bude prispievať k náprave diskriminácie aj pri nerovnostiach v prístupe k práci v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch.