

Michal Kuril

Nerovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu v pracovnej inzercii

Anotácia: Autor sa v spracovanom príspevku zaoberá nerovnakým zaobchádzaním pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, a to predovšetkým z hľadiska výsledkov získaných v rámci výskumu zameraného na odhaľovanie diskriminácie v pracovnej inzercii

Kľúčové slová: prístup k zamestnaniu, pracovná inzercia, diskriminácia, pracovná ponuka, kraj, pohlavie, vek, bezúhonnosť, rovnaké zaobchádzanie

Namiesto úvodu

„Reagoval som na internetovú ponuku práce, následne som bol pozvaný na výberové konanie. Dva dni pred pohovorom so zamestnávateľom sa mi ozvali z personálneho oddelenia s tým, že po opätovnom preštudovaní mojej žiadosti o prácu sa dospelo k názoru, že som na ponúkanú prácu starý, pretože vekový priemer zamestnancov je 19 rokov, zatiaľ čo ja mám 45. Keď som namietal, prečo ma zamestnávateľ takto posudzuje, hoci ešte nepozná moju odbornú spôsobilosť, bolo mi povedané, že môžem teda prísť na výberové konanie, ale bude to zbytočná strata času.“

Príspevok užívateľa internetového portálu práce

I.

V období **od 9. novembra 2009 do 23. decembra 2009** sme monitorovali vybrané celoslovenské denníky (SME, Pravda, Nový čas, Hospodárske noviny, Plus1deň), niektoré regionálne denníky a týždenníky (napr. Bratislavsko, Pezinsko, Senecsko, Senicko-Skalicko, Trnavsko, Týždenník pre Záhorie, Dunajskostredsko, Banskobystricko-Brezniansko, Prievidzsko, Žilinsko-Bytčiansko, Topoľčianske noviny, Galantsko-Šaliansko, Topoľčiansko-Partizánsko-Bánovecko, Komárňansko, Levicko, Malacko, Nitriansko-Zlatomoravecko, Novozámocko, Trenčiansko-Dubnicko-Ilavsko, Piešťansko-Novomestsko-Myjavsko, Žilinské noviny, Kysucké noviny, Liptovské noviny, Oravské noviny, Turčianske noviny, Spišsko-Levočsko-Gelnicko, Bardejovsko-Svidnícko-Stropkovsko, Banskobystrické noviny, Noviny žiarskej kotliny, Novohradské noviny, Zvolensko-Podpolianske noviny, Popradsko-Kežmarsko-Staroľubovniansko, Lučenecko-Veľkokrtíšsko-Poltársko, Košicko, Prešovsko-Sabinovsko, Korzár, Nitrianske noviny, Trnavské noviny), najväčší celoslovenský inzertný denník (Avízo), známe internetové stránky (napr. www.profesia.sk, www.kariera.sk) a reláciu Slovenského rozhlasu „Rádiotrž práce“ vysielanú každý pracovný deň na okruhoch Rádio Regina BA/BB/KE.

Základným cieľom predmetného výskumu bolo posúdiť prípadný nesúlad obsahu inzerovaných pracovných ponúk s antidiskriminačnou legislatívou Slovenskej republiky (najmä so zákonom č. 365/2004 Z. z. zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákonom č. 5/2004 Z. z. zákon o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov) v nadväznosti na smernice Európskeho spoločenstva presadzujúce zásadu rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu (predovšetkým smernica Rady 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, smernica Rady 2000/78/ES ustanovujúca všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady

rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania).

Osobitný dôraz pri sumarizovaní výsledkov bol preto kladený na ustanovenia § 6 ods. 2 písm. a) zákona č. 365/2004 Z. z. (cit. „... zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje najmä v oblastiach prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcií vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania...“), článku 6 základných zásad Zákonníka práce (cit. „... ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu...“), § 13 ods. 1 – 2 a § 41 Zákonníka práce (cit. „... zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu...“), § 14 ods. 2 a § 62 ods. 2 – zákona 5/2004 Z. z. (cit. „... občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch... [...] ... 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... [...] ... kritériá na výber zamestnancov musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov...“).

Zohľadnená bola aj antidiskriminačná právna úprava z prostredia obdobných pracovných vzťahov, a to § 16 a § 20 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, § 40 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, § 20 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov, § 3 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, § 5a a § 44 zákona č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov v znení neskorších predpisov, § 4 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

Finálne závery reflektujú aj na § 8 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z., podľa ktorého diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré 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.

Sme si vedomí, že získané výsledky predstavujú iba určitú krátkodobú sondu do tejto problematiky, samotné sledované obdobie bolo pomerne krátke, preto nie je vylúčené, že v podobných vedeckých výskumoch môžu byť dosiahnuté rozdielne závery. Poznatky, ktoré sme nadobudli, však považujeme za mimoriadne zaujímavé a vzhľadom na veľký počet výskumov obdobného charakteru aj cenné, preto sa ich v nasledujúcej aspoň v stručnosti pokúsime odprezentovať.

II.

Celkový počet posudzovaných pracovných ponúk bol 5541 (nešlo o všetky inzeráty dostupné na trhu práce, ale náhodne zvolené regionálne vzorky, pozn. autora), z tohto počtu bolo 3030 inzerátov uverejnených v Bratislavskom kraji, 352 v Prešovskom kraji, 407 v Košickom kraji, 296 v Trnavskom kraji, 317 v Banskobystrickom kraji, 326 v Žilinskom

kraji, 372 v Nitrianskom kraji a 275 v Trenčianskom kraji (v ďalších 166 inzerátoch bola ponúkaná práca v zahraničí). Z hľadiska podielu pracovných ponúk na trhu práce bolo poradie podľa potenciálneho miesta výkonu práce nasledujúce: Bratislavský kraj 54,68 %, Košický kraj 7,35 %, Nitriansky kraj 6,71 %, Prešovský kraj 6,36 %, Žilinský kraj 5,88 %, Banskobystrický kraj 5,72 %, Trnavský kraj 5,34 %, Trenčiansky kraj 4,96 %, zahraničie 3 %.

V **Bratislavskom kraji** bolo uverejnených 1250 inzerátov, ktoré ponúkali pracovné miesto výhradne mužom (41,25 %), v 141 prípadoch boli na pracovnú pozíciu prioritizované ženy (4,65 %), 1639 pracovných ponúk (54,1 %) chránený dôvod pohlavie neporušovalo, a to z toho dôvodu, že buď boli priamo určené pre obe pohlavia (napr. pokladník/-čka, referent/-ka, skladník/-čka, asistent/-ka, upratovač/-ka), spolu v 186 prípadoch (t. j. 11,34 %), alebo boli formulované všeobecne (napr. administratívna pracovná pozícia), prípadne v cudzom jazyku bez osobového rozlišovania (1453 inzerátov – 88,66 %). Významným problémom pri prijímaní do zamestnania je diskriminácia na základe veku (375 inzerátov – 12,37 %), ktorá má neraz latentný charakter a nachádzame ju v termínoch ako „práca v mladom a dynamickom kolektíve“ (133 prípadov – 35,46 %; išlo napr. o oblasť poisťovníctva, vodárstva, hotelierstva, pracovné pozície ako manažér predaja pre biznis klientov, team leader a pod.), „mladý a priateľský kolektív“ (7 prípadov – 1,87 %), „práca v mladom, dynamickom a inšpiratívnom kolektíve“ (21 prípadov – 5,6 %), „práca v mladom kolektíve“ (36 prípadov – 9,6 %), v ostatných 178 prípadoch (47,47 %) to boli frázy ako „young and professional team“, „práca v mladom a dynamickom tíme“ (informačné technológie), „práca v mladom a profesionálnom kolektíve“, „mladá a dynamická osobnosť“, „priateľský a mladý kolektív“, „mladý dynamický tím hľadá mladú dynamickú osobnosť“, „hľadáme talentovaných mladých ľudí“, „práca medzi mladými ľuďmi“, „young and positive working environment“, „práca v príjemnom tíme mladých ľudí“, „práca medzi mladými ľuďmi“, „práca v mladom a inovatívne mysliacom kolektíve“, „vysoko dynamická osobnosť“, „you are young and eager..“, v jednom prípade (2,66 %) bola dokonca požiadavka „vek 20 rokov a viac“. Na druhej strane niektoré pracovné ponuky priamo upozorňovali na existenciu antidiskriminačnej legislatívy a deklarovali „príjemný kolektív pre každú vekovú kategóriu“, „very positive and multicultural working environment“, „no age limit“ a pod. Neprimeraná požiadavka bezúhonnosti na pracovné miesta s minimálnou mierou zodpovednosti sa vyskytla v 28 prípadoch (0,92 %). K ďalším závažným pochybeniam zádávateľov pracovných ponúk možno priradiť aj nasledujúce podmienky: „si mladý a máš rád spoločnosť?“ (cestovný ruch), „hľadáme pracovníka do 30 rokov pre budovanie optických sietí“, „prijmeme mladé dievča do 20 rokov“ alebo „vhodné pre mladých ľudí vo veku 18 – 26 rokov (hotelierstvo), „hľadáme mladých, veselých, dynamických, otvorených a usmievavých ľudí“ (gastronómia), „ponuka práce pre pár od 40 rokov – upratovačka a správca“, „obsadzujeme miesto skladníka, vek 20 – 45 rokov“, „práca vhodná pre mladých ľudí bez praxe do 26 rokov“, „máš do 25 rokov?“ (opatrovateľské služby) či „odporúčaný vek 20 – 45 rokov“ (upratovacie služby). Okrem už uvedených skutočností možno konštatovať, že pracovná inzercia vykázala množstvo ďalších chýb, nepresností a porušení zákona (napr. ako druh pracovného pomeru je neraz navrhovaná živnosť, zamestnávateľa ponúkajú prácu „na zmluvu“, porovnaj s § 1 ods. 2 – 3 Zákonníka práce, pozn. autora).

V **Košickom kraji** bola z hľadiska jednotlivých chránených dôvodov najrozšírenejšia diskriminácia podľa pohlavia (132 prípadov – 32,43 %), v 120 prípadoch išlo o preferovanie mužského pohlavia (90,1 %), v 12 prípadoch bolo pracovné miesto určené iba pre ženy (9,9 %). Ostatné pracovné ponuky (275, t. j. 67,57 %) boli zadané obojosobovo (35 prípadov – 12,73 %), alebo boli formulované všeobecne (napr. práca v sklade, a to v 15 prípadoch – 5,45 %), resp. ich zadanie bolo inojazyčné (prevažne anglické – 225 prípadov – 81,82 %) a formulované prevažne v strednom rode. Aj v tomto kraji dosiahlo nerovnaké zaobchádzanie na základe veku v zásade vysoký percentuálny podiel, keď až 52 inzerátov (12,77 %)

obsahovalo podmienky ako „náročná práca v mladom a dynamickom kolektíve“ (napr. doprava – 3 prípady – 5,77 %), „práca v mladom tíme“ (17 prípadov – 32,7 %), „young and dynamic team“ (oblasť informačných technológií – 2 prípady – 3,85 %), „mladá a dynamická osobnosť“ (3 prípady – 5,76 %), „dynamisches und junges Team“ (1 prípad – 1,92 %), „zaujímavá práca v mladom tíme“ (2 prípady – 3,85 %), „young professional team“ (1 prípad – 1,92 %), „mladý kolektív“ (13 prípadov – 25 %), „práca v mladom a príjemnom kolektíve“ (10 prípadov – 19,23 %). Neprimeraná požiadavka na bezúhonnosť sa objavila v 8 prípadoch (1,96 %), ani raz nebol zaznamenaný odkaz na antidiskriminačnú legislatívu, naopak, v 2 prípadoch (0,49 %) bolo uvedené, „práca je vhodná aj pre ženy“ (hoci išlo o prácu v realitnej kancelárii a poisťovníctve).

Nitriansky kraj bol v sledovanom období regiónom s tretím najväčším zastúpením pracovných príležitostí. Diskriminácia podľa pohlavia bola súčasťou až 332 pracovných ponúk (89,25 %) z celkového počtu 372 posudzovaných inzerátov, pričom v 41 prípadoch išlo o zvýhodňovanie žien (12,35 %) a v 291 prípadoch (87,65 %) bola pracovná pozícia určená priamo mužom. Ostatná inzercia v počte 40 (10,75 %) bola určená pre mužov aj ženy (napr. referent/-ka, účtovník/-čka, manažér/-ka, operátor/-ka, účtovník/-čka, administratívny/a pracovník/-čka), prípadne bola zadaná v anglickom jazyku neutrálne. Diskriminácia na základe veku dosiahla hodnotu 6,45 % (24 prípadov), zaradiť sem možno podmienky ako „práca v mladom kolektíve v medzinárodnom prostredí“ (1 prípad – 4,17 %), „mladý kolektív“ (14 prípadov – 58,33 %), „mladý a dynamicky sa rozvíjajúci kolektív“ (3 prípady – 12,5 %), „práca v mladom a profesionálnom kolektíve“ (2 prípady – 8,33 %), „práca v mladom a príjemnom kolektíve“ (2 prípady – 8,33 %), či „práca v mladom tíme“ (2 prípady – 8,33 %). Zamestnávateľskú požiadavku na bezúhonnosť potenciálnej pracovnej sily sme v 28 prípadoch (7,52 %) kvalifikovali ako neprimeranú (napr. balička, oblasť manažmentu, manažér výrobného oddelenia, technolog optimalizácie výrobných procesov atď.).

Ponuka práce v **Prešovskom kraji** bola v 290 prípadoch určená pre mužov (82,39 %), v 17 prípadoch pre ženy (4,83 %) a v 45 prípadoch (12,78 %) pre obe pohlavia alebo formulovaná inojazyčne (najmä v anglickom a nemeckom jazyku) v strednom rode. Neprimeraná podmienka bezúhonnosti (napr. kameraman, moderátor, strihač, komentátor, kamenár, čašník, pokrývač) sa vyskytla 48 krát (13,63 %), diskriminácia s osobitným zreteľom na chránený dôvod vek (spolu 74 prípadov – 21 %) bola podobne ako v ostatných krajoch obsiahnutá v inzertných podmienkach typu „mladý kolektív“ (29 prípadov – 39,19 %), „mladý a dynamický kolektív“ (16 prípadov – 21,62 %), „mladý a profesionálny kolektív“ (13 prípadov – 17,57 %), „mladý tím“ (11 prípadov – 14,86 %), „hľadá sa mladá a dynamická osobnosť“ (2 prípady – 2,7 %), „práca medzi mladými ľuďmi“ (2 prípady – 2,7 %), „si mladý a ambiciózný?“ (1 prípad – 1,35 %). Ani v jednom prípade nebol v inzeráte odkaz na antidiskriminačnú legislatívu, resp. slovná konštrukcia charakteru „bez ohľadu na vek“ a pod., v niektorých prípadoch však bolo zrejme, že zamestnávateľ má záujem výhradne o mladšiu osobu (opakovane zdôrazňovaná podmienka dynamickosti, moderného myslenia atď.), túto inzerciu sme ale zaradili k skupine nediskriminujúcich pracovných ponúk.

V **Žilinskom kraji** bola požadovaná bezúhonnosť v neodôvodnených prípadoch iba 3 krát (0,92 %), na rozdiel od diskriminácie na základe veku, ktorá sa vyskytovala opakovane (spolu v 22 prípadoch, t. j. 6,74 %), pričom k nej zaradujeme podmienky ako „zaujímavá pracovná príležitosť v mladom kolektíve“ (1 prípad – 4,55 %), „mladý kolektív“ (10 prípadov – 45,45 %), „práca v mladom a dynamickom kolektíve v atraktívnom prostredí“ (1 prípad – 4,55 %), „práca v mladom kolektíve“ (8 prípadov – 36,36 %), „do nášho mladého, dynamicky sa rozvíjajúceho tímu hľadáme kolegu“ (1 prípad – 4,55 %), „young and dynamic working environment“ (1 prípad – 4,55 %). V 2 prípadoch (0,61 %) bol záujem o človeka „so skúsenosťami, vek nie je rozhodujúci“ (účtovníctvo), resp. „administratívnu silu bez ohľadu na vek“. Pracovná ponuka zadaná tak, aby bola určená pre obe pohlavia (napr. referent/-ka),

sa objavila v 9 prípadoch (2,76 %), inak išlo o inzerciu určenú mužom (204 prípadov – 62,58 %) alebo ženám (napr. administratívno-obchodná pracovníčka, spolu v 13 prípadoch, t. j. 3,99 %) alebo o inzerciu v cudzom jazyku písanú v strednom rode (100 prípadov – 30,67 %).

Inzercia v **Banskobystrickom kraji** priniesla neprimeranú požiadavku na bezúhonosť fyzickej osoby spolu 15-krát (napr. oblasť administratívy, operátor), t. j. v 4,73 % prípadov voľných miest. Rovnako aj pre tento región platilo, že dominantná je diskriminácia na základe veku a pohlavia. Až 249 pracovných ponúk (78,55 %) bolo adresovaných mužom, 19 pracovných ponúk ženám (6 %), ostatné (49 inzerátov – 15,45 %) bolo uverejnených vo forme všeobecnej (napr. práca v obchodnom dome) alebo v cudzom jazyku (anglickom alebo nemeckom) a charakterizovaných v strednom rode. Nerovnaké zaobchádzanie z hľadiska veku (23 prípadov – 7,25 %) možno vypožorovať z používania termínov ako „mladý a tímový hráč“ (2 krát – 8,7 %), „dynamická práca v mladom kolektíve alebo práca v mladom a dynamickom kolektíve“ (19 prípadov – 82,6 %), „ste mladý a komunikatívny?“ (1 prípad – 4,35 %), „práca v mladom a príjemnom pracovnom kolektíve“ (1 prípad – 4,35 %). V jednom inzeráte miesto ponúkané na pozíciu obchodného zástupcu určovalo vekový limit. Pracovná ponuka odkazujúca na antidiskriminačnú legislatívu alebo taká, ktorá by zdôraznila faktor veku ako irelevantný (napr. „bez ohľadu na vek“) nebola zaznamenaná, naopak, vo viacerých prípadoch sa možno dôvodne domnievať („dynamický človek“, „pokrokový a moderný pracovník“), že by mohlo ísť o sofistikované a latentné prejavy nerovnakého zaobchádzania.

Trnavský kraj zaznamenal spolu 207 inzerátov (70 %) ponúkajúcich prácu priamo mužskému pohlaviu, preferovanie ženského pohlavia bolo zistené v 13 inzerátoch (4,4 %), 76 pracovných ponúk (25,6 %) bolo v súlade s antidiskriminačnou legislatívou, keď chránený dôvod pohlavia neporušovalo preto, že pracovná inzercia bola zadaná pre obe pohlavia (napr. predavač/-ka, asistent/-ka, vedúci/-ca, školiteľ/-ka, zástupca/-kyňa, čašník/-čka, chemik/-čka – spolu v 53 prípadoch, t. j. 69,74 %) alebo išlo o inojazyčnú inzerciu bez rozlišovania v mužskom a ženskom rode (20 prípadov – 26,32 %), prípadne ponúkané miesto bolo opísané všeobecne (3 prípady – 3,94 %; napr. práca na lodi). Veková diskriminácia sa prejavila v 32 prípadoch (10,81 %), jej charakter je v zásade nemenný, aj v Trnavskom kraji vyplynula z podmienok inzercie typu „práca v mladom dynamicky sa rozvíjajúcom kolektíve“ (4 prípady – 12,5 %), „zaujímavá, ale náročná práca v mladom kolektíve“ (1 prípad – 3,13 %), „dynamické a mladé pracovné prostredie“ (3 prípady – 9,37 %), „práca v dynamickom a inšpiratívnom kolektíve“ (3 prípady – 9,37 %), „práca s mladým kolektívom“ (4 prípady – 12,5 %), „práca v mladom a dynamickom tíme“ (15 prípadov – 46,87 %), „schopnosť viesť mladý tím“ (1 prípad – 3,13 %), „dynamic young and strong team“ (1 prípad – 3,13 %). Ako neprimeraná bola požiadavka preukázania bezúhonosti vyhodnotená v 29 prípadoch (9,79 %), napr. upratovacia sila.

Región s najnižším podielom pracovných ponúk na trhu práce v sledovanom období bol **Trenčiansky kraj**. Počet pracovných ponúk s neprimeranou požiadavkou na bezúhonosť uchádzača/-čky o zamestnanie (napr. manažér/-ka) bol nižší ako v Trnavskom kraji, spolu ale aj tak išlo o 13 prípadov (4,72 %). Nerovnaké zaobchádzanie pri prijímaní do zamestnania na základe veku vyplývalo predovšetkým zo zamestnávateľských požiadaviek charakteru „vek od 18 – 35 rokov“ (1 prípad – 7,7 %), „práca v mladom kolektíve“ (4 prípady – 30,76 %), „práca v mladom a dynamickom kolektíve s moderným vybavením“ (1 prípad – 7,7 %), „perspektívne zamestnanie v mladom pracovnom kolektíve“ (1 prípad – 7,7 %), „práca v mladom a dynamickom kolektíve“ (6 prípadov – 46,15 %). Pokiaľ ide o pohlavie, pracovné ponuky určené výhradne ženám boli zaznamenané 4 (1,45 %), v prípade mužov to bolo 196 inzerátov (71,27 %), v ostatnom (75) sa diskriminácia nepreukázala preto, že buď zadávateľ ponúkal prácu obom pohlaviu (15 prípadov – 20 %; napr. manažér/-ka, fakturant/-ka, asistent/-ka, marketingový/-á špecialista/-tka, referent/-ka), alebo išlo o inzerciu v cudzom jazyku z gramatického hľadiska popísanú v strednom rode (60 prípadov – 80 %). Ani

v jednom prípade nebol obsiahnutý odkaz na antidiskriminačnú legislatívu, resp. termín ako „bez ohľadu na vek“ a pod.

Osobitnou skupinou sú ponuky pracovných miest v **zahraničí** (posudzované boli iba členské krajiny Európskeho spoločenstva) inzerované v Slovenskej republike. Percentuálny podiel takej inzercie, ktorá bola v rozpore s antidiskriminačnou legislatívou únie, dosiahol výšku 36,14 % (60 prípadov zo 166). I tu nachádzame inzertné podmienky ako „dynamický a mladý kolektív“ (personál riečnych výletných lodí v Nemecku), „hľadáme mladého človeka do 35 rokov“ (letecký priemysel v Írsku), „vek do 45 rokov“ (pracovná pozícia skladníka vo Veľkej Británii), „mladý a sympatický človek do 35 rokov (gastronómia v Taliansku), „vek maximálne 40 rokov“ (turistický ruch v Taliansku), „vek do 25 rokov“ (miesto čašníčky v hoteli v Španielsku), „junges Team mit enormen Zusammenhalt“ (bankový úradník v Španielsku), „práca v mladom a dynamickom zahraničnom kolektíve“ (chyžná na riečnej výletnej lodi v Rakúsku), „vek do 35 rokov“ (celosvetová reštauračná sieť v Nemecku), „si mladý a spoločenský?“ alebo „mladý medzinárodný tím“ (turistický ruch v Grécku), „vek do 26 rokov“ (opatrovateľské služby vo Francúzsku), „vek do 40 rokov“ (časnici a chyžné na Cypre), „práca v mladom a dynamickom kolektíve“ alebo „úspešný mladý medzinárodný kolektív“ alebo „si mladý a chceš dobre zarábať?“ (Česká republika).

III.

Dosiahnuté výsledky je možné **kategorizovať, hodnotiť a komparovať** tak z hľadiska jednotlivých krajov, ako aj celoslovenského, v závislosti od rozhodujúceho kritéria. Zo zvolenej vzorky 5375 inzerátov (166 pracovných ponúk inzerovalo prácu v zahraničí, tie teraz nebudeme zohľadňovať, pozn. autora) ponúkajúcich pracovné miesta na území Slovenskej republiky nebolo v súlade s antidiskriminačnou legislatívou 3067 z nich (57,06 %), naopak, zásadu rovnakého zaobchádzania pri prijímaní do zamestnania neporušilo 2308 inzerátov (42,94 %), to znamená, že na 1000 pracovných ponúk pripadne približne 570 takých, ktoré majú v sebe obsiahnutú niektorú z podmienok, ktoré sú pre výber pracovnej sily zo strany zamestnávateľa neprípustné a zakázané. Celkový počet pracovnej inzercie, ktorá **bola v súlade s antidiskriminačnou legislatívou**, je podľa jednotlivých krajov nasledovný: Bratislavský kraj (1639 inzerátov), Košický kraj (275 inzerátov), Žilinský kraj (109 inzerátov), Trnavský kraj (76 inzerátov), Trenčiansky kraj (75 inzerátov), Banskobystrický kraj (49 inzerátov), Prešovský kraj (45 inzerátov) a Nitriansky kraj (40 inzerátov). Toto poradie ale podmieňuje celkové množstvo pracovnej inzercie na trhu práce (napr. v Bratislavskom kraji to bolo až 3030 pracovných ponúk, zatiaľ čo v Nitrianskom kraji len 372), preto ak ho prepočítame na podiel vyjadrený v percentách, poradie sa zmení: Košický kraj (67,57 %), Bratislavský kraj (54,09 %), Žilinský kraj (33,44 %), Trenčiansky kraj (27,27 %), Trnavský kraj (25,68 %), Banskobystrický kraj (15,46 %), Prešovský kraj (12,78 %), Nitriansky kraj (10,75 %). Obdobné poradie je možné zostaviť aj pokiaľ ide o inzerciu, ktorá **bola v rozpore s právnou úpravou**: Bratislavský kraj (1391 inzerátov), Nitriansky kraj (332 inzerátov), Prešovský kraj (307 inzerátov), Banskobystrický kraj (268 inzerátov), Trnavský kraj (220 inzerátov), Žilinský kraj (217 inzerátov), Trenčiansky kraj (200 inzerátov), Košický kraj (132 inzerátov). I tu sa ale poradie krajov zmení, ak sa zohľadní podiel inzercie na trhu práce: Nitriansky kraj (89,24 %), Prešovský kraj (87,21 %), Banskobystrický kraj (84,54 %), Trnavský kraj (74,32 %), Trenčiansky kraj (72,72 %), Žilinský kraj (66,56 %), Bratislavský kraj (45,9 %), Košický kraj (32,43 %).

Bezúhonnosť môže byť v určitých prípadoch podmienkou výkonu pracovnej činnosti (napr. podľa § 3 ods. 1 písm. c) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, podľa § 14 ods. 1 písm. a) zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej

a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov atď.), preto bola táto požiadavka posudzovaná v každej jednej pracovnej ponuke obzvlášť obozretne. **Preukázanie bezúhonnosti** fyzickou osobou sme považovali za neprimerané podľa druhu jednotlivých pracovných ponúk s ohľadom na krajetakto: Prešovský kraj 48-krát, Trnavský kraj 29-krát, Bratislavský kraj 28-krát, Nitriansky kraj 28-krát, Banskobystrický kraj 15-krát, Trenčiansky kraj 13-krát, Košický kraj 8-krát, Žilinský kraj 3-krát. S osobitným zreteľom na množstvo inzercie uverejnenej v jednotlivých krajoch neostalo poradie rovnaké: Prešovský kraj (13,63 %), Trnavský kraj (9,79 %), Nitriansky kraj (7,52 %), Banskobystrický kraj (4,73 %), Trenčiansky kraj (4,72 %), Košický kraj (1,96 %), Žilinský kraj (0,92 %), Bratislavský kraj (0,92 %).

Z hľadiska počtu inzerátov uverejnených **v cudzom jazyku** (najmä v anglickom alebo nemeckom, okrem Nitrianskeho kraja, kde mal nemalé zastúpenie aj maďarský jazyk) bol ich výskyt v jednotlivých krajoch takýto: Bratislavský kraj (1453-krát), Košický kraj (225-krát), Žilinský kraj (100-krát), Trenčiansky kraj (60-krát), Prešovský kraj (58-krát), Banskobystrický kraj (38-krát), Nitriansky kraj (28-krát), Trnavský kraj (20-krát). Inojazyčná inzercia, ktorá v mnohých prípadoch charakterizovala pracovné miesto v strednom gramatickom rode (a nebola teda ponúkaná bezprostredne mužom ani ženám), podstatnou mierou znížila výskyt diskriminácie podľa pohlavia. Jej percentuálny výskyt v jednotlivých krajoch priniesol tieto hodnoty: Košický kraj (55,28 %), Bratislavský kraj (47,95 %), Žilinský kraj (30,67 %), Trenčiansky kraj (21,81 %), Prešovský kraj (16,47 %), Banskobystrický kraj (11,98 %), Nitriansky kraj (7,52 %), Trnavský kraj (6,75 %). Považujeme za dôležité pripomenúť, že pracovné ponuky v inom jazyku ako slovenskom nepredstavujú porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Diskriminácia na základe veku sa v skúmanej vzorke prejavila tak zhora (napr. „práca v mladom a dynamickom kolektíve“, ako aj zdola (napr. „pracovná ponuka je vhodná pre uchádzačov vo veku od 25 rokov“). Podľa jednotlivých krajov išlo o nasledujúce počty: Bratislavský kraj (375-krát), Prešovský kraj (74-krát), Košický kraj (52-krát), Trnavský kraj (32-krát), Nitriansky kraj (24-krát), Banskobystrický kraj (23-krát), Žilinský kraj (22-krát), Trenčiansky kraj (13-krát). V percentuálnom vyjadrení to znamená, že miera diskriminácie na základe veku bola najvyššia v Prešovskom kraji (21,02 %), naopak, najnižšia v Trenčianskom kraji (4,72 %). V ostatných krajoch sa držala v rozpätí od 6 % do 13 %, a to – v Nitrianskom kraji 6,45 %, v Žilinskom kraji 6,74 %, v Banskobystrickom kraji 7,25 %, v Trnavskom kraji 10,81 %, v Bratislavskom kraji 12,37 % a v Košickom kraji 12,77 %.

Pracovné ponuky formulované takým spôsobom, aby z nich bolo zrejmé, že sa o ne môžu uchádzať tak muži, ako aj ženy (napr. asistent/-ka, právnik/-čka, účtovník/-čka), teda tie, ktoré **nevylučujú niektoré z pohlaví** z prístupu k zamestnaniu (ani neprehlbujú profesijno-rodové stereotypy), predstavujú na trhu práce, žiaľ, výraznú menšinu. A hoci sa možno domnievať, že nie vždy zamestnávateľa, napriek neraz jednoznačne diskriminujúcemu zadaniu (napr. miesto bankového úradníka), by mohli mať záujem na tom, aby eliminovali druhé z pohlaví (povedzme nestáli by v tomto prípade o bankovú úradníčku), i tu musí platiť, že pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu, alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti, alebo z mylnej domnienky. V tomto kontexte bol počet inzerátov v jednotlivých krajoch nevylučujúci ani jedno z pohlaví takýto: Bratislavský kraj (186), Trnavský kraj (53), Košický kraj (35), Prešovský kraj (16), Trenčiansky kraj (15), Nitriansky kraj (12), Banskobystrický kraj (11), Žilinský kraj (9). Nadväzujúci prepočet vychádzajúci z množstva zadanej inzercie v jednotlivých krajoch vyjadruje percentuálnu mieru – najlepšie z tohto hľadiska obstál Trnavský kraj (17,9 %), potom Košický kraj (8,59 %) a Bratislavský kraj (6,13 %), nasledovaný Trenčianskym krajom (5,45 %), Prešovským krajom (4,54 %), Banskobystrickým krajom (3,47 %), Nitrianskym krajom (3,22 %) a krajom Žilinským (2,76 %).

Pracovné ponuky určené priamo mužom sa najvýraznejšie prejavili v počte 1250 v Bratislavskom kraji, najmenej takýchto inzerátov bolo zaznamenaných v Košickom kraji (120). Medzi ostatnými regiónmi Slovenska existovala pomerná vyrovnanosť, avšak vo všetkých prípadoch išlo o hodnoty značne vysoké, a to: Nitriansky kraj (291), Prešovský kraj (290), Banskobystrický kraj (249), Trnavský kraj (207), Žilinský kraj (204), Trenčiansky kraj (196). Z perspektívy krajských pracovných trhov dopadol najlepšie Košický kraj (29,48 %) a Bratislavský kraj (41,25 %), ktoré ako jediné neprekročili hranicu 50 %. Najhoršie z tohto hodnotenia vyšli Prešovský kraj (82,38 %), Banskobystrický kraj (78,54 %), Nitriansky kraj (78,22 %), Trenčiansky kraj (71,27 %), pod 70 % sa dostali ešte Trnavský kraj (69,93 %) a Žilinský kraj (62,57 %).

Posudzovaným kritériom bolo aj nerovnaké zaobchádzanie s mužmi v prípade, ak sa **pracovné miesto ponúkalo priamo ženám**, porovnávajúc s predchádzajúcim to boli hodnoty minimálne: Bratislavský kraj (141-krát), Nitriansky kraj (41-krát), Banskobystrický kraj (19-krát), Prešovský kraj (17-krát), Žilinský kraj a Trnavský kraj (13-krát), Košický kraj (12-krát), Trenčiansky kraj (4-krát). Percentuálny podiel na krajských trhoch bol najpriateľnejší v kraji Trenčianskom (1,45 %), naopak, k najvyššej miere nerovnakého zaobchádzania došlo v kraji Nitrianskom (11,02 %). Všetky ostatné kraje sa udržali približne v intervale 3 %, od kraja Košického (2,94 %), Žilinského (3,98 %), Trnavského (4,39 %), Prešovského (4,82 %) až po Bratislavský kraj (4,65 %) a Banskobystrický kraj (5,99 %).

Komparatistickým prístupom môžeme porovnať získané výsledky z tohto výskumu s niektorými staršími a obdobnými aplikačnými štúdiami. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva uviedlo (posudzované obdobie **december 2008 až február 2009**, pozn. autora), cit.: „... z hľadiska 30 150 posudzovaných inzerátov z 9 zdrojov (webové pracovné portály, regionálne týždenníky, denníky, webové stránky úradov práce, sociálnych vecí a rodiny) bola najčastejšou diskriminačnou požiadavkou požiadavka konkrétneho pohlavia uchádzača/-čky...“ [...] „... veková požiadavka sa vyskytla len v 0,28 % prípadov, spravidla vo vyjadrení 'prijmeme mladých ľudí', 'prijmeme do mladého kolektívu', 'iná výhoda: tím mladých dynamických ľudí'...“ [...] „... na niektorých pracovných pozíciách sa prioritizoval 'svieži a dynamický človek' alebo 'šikovný, komunikatívny a s iskrou'“ [...] „... objavovali sa aj výzvy ako napríklad 'prosíme ctených uchádzačov, aby rešpektovali naše požiadavky, najmä čo sa týka veku a praxe v odbore'...“ [...] „... inercia ponúkajúca miesto upratovačky bezprostredne vyžadovala uvedenie veku...“ [...] „... pracovná pozícia v tlačiarňi mala podmienku 'len pre dievčatá'...“ [...] „... inzerát hľadajúci predavačku uvádzal vekové kategórie, pre ktorý je určený, a to '22 – 50 rokov'...“¹

Podľa ďalších prameňov skúmajúcich nerovnaké zaobchádzanie v pracovnej inzercii bolo konštatované (posudzované obdobie **18. august 2008 až 31. august 2008**, pozn. autora), cit.: „... počet inzerátov, ktoré boli v rozpore s niektorým ustanovením antidiskriminačnej legislatívy, bol približne 46 %...“ [...] „... najčastejším diskriminačným dôvodom objavujúcim sa v inzercii bola diskriminácia na základe pohlavia (57 %)...“ [...] „... druhým najbežnejším dôvodom spôsobujúcim nerovnosť šancí bola požiadavka na neprímerane dlhú predchádzajúcu prax vzhľadom na druh ponúkaného pracovného miesta (16 %)...“ [...] „... tretím najfrekvencovanejším dôvodom diskriminačného charakteru bola neúmerná požiadavka na inojazyčnú ako slovenskú jazykovú vybavenosť, ktorá bola vzhľadom na obsadzované pracovné miesta vyhodnotená ako nepotrebná (11 %)...“ [...] „... v jednom prípade (0,005 %) sa objavila diskriminačná požiadavka na zdravotný stav zamestnanca (išlo o pracovnú ponuku telefónneho operátora)...“ [...] „... vek uchádzača/-čky o zamestnanie ako diskriminačné kritérium vykázali 4 % inzerátov...“ [...] „... inercia vyžadujúca bezúhonnosť v prípadoch pracovných pozícií s minimálnou mierou zodpovednosti predstavovala 2 %...“

¹ Kolektív autorov *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2008*. Bratislava, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva 2009, s. 143

[...] „... ani jedenkrát nebola evidovaná diskriminačná požiadavka spočívajúca v manželskom alebo rodinnom stave...“.²

Iné práce uvádzajú, cit.: „... väčšina obyvateľstva súhlasí s tým, že ponuky práce nesmú obsahovať diskriminačné obmedzenia...“ [...] „... je preto prekvapujúce, že s týmto výrokom podpriemerne súhlasia respondenti so základným vzdelaním (50,5 %), ktorí sú na pracovnom trhu ohrozenejší ako respondenti s vyšším vzdelaním...“ [...] „... tento rozdiel je zrejme spôsobený nižšou informovanosťou o tom, čo je neprípustné v súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania v porovnaní s ostatnými zamestnaneckými skupinami...“.³

IV.

Domnievame sa, že výsledky všetkých zrealizovaných výskumov indikujú niekoľko **nových poznatkov**, resp. poznatky dosiaľ známe o diskriminácii v pracovnej inzercii prehĺbujú alebo rozširujú, pričom môžu byť prínosom tak pre teoretické právne vedy, ako aj aplikačnú prax. Predovšetkým sa podarilo objektívne verifikovať tú skutočnosť, že napriek existencii antidiskriminačnej legislatívy nerovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu nebolo nijakým zásadným spôsobom obmedzené, efektívna vykonateľnosť takýchto právnych noriem preto zostáva otázná. Je pravdepodobné, že významný zdroj výskytu pracovnej inzercie, ktorá je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, spočíva v absencii prísnejších postihov za takéto konanie, napríklad formou osobitnej sankcie v rámci správneho konania voči zamestnávateľovi, resp. vydavateľovi periodickej tlače, takýto sankčný mechanizmus je ale podmienený úpravou viacerých právnych predpisov. Okrem sankčných postihov by kľúčovú úlohu smerom do budúcnosti mohli zohrať prevenčné opatrenia, či už formou školení, informačných kampaní, alebo na základe prípadnej povinnosti pripájať ku každej pracovnej ponuke stručný oznam na jej konci, povedzme takéhoto znenia: „text inzerátu je v súlade s antidiskriminačnou legislatívou Slovenskej republiky a Európskej únie“.

Oblasti, v ktorých má diskriminácia na základe veku dominantné postavenie, sú mnohoraké, pričom sféra pracovnoprávných vzťahov a obdobných právnych vzťahov je asi jednou z najpostihnutejších. Obzvlášť citlivá je fáza náboru zamestnancov/-kýň zo strany zamestnávateľa (pracovná inzercia, výberové konania), keď sa s osobitným zreteľom, neraz diskriminačným, prihliada na výber nových pracovných síl takým spôsobom, aby na obsadzovanú pracovnú pozíciu nastúpil vekovo „perspektívny“ zamestnanec alebo žena, u ktorej sa nepredpokladá odchod na materskú dovolenku a pod. Nie vždy musí ísť o takúto formu latentnej diskriminácie, v praxi nie je výnimkou inzercia, v ktorej sa ponúka práca „v mladom, inšpiratívnom a dynamicky sa rozvíjajúcom kolektíve“, hľadá sa „mladý a ambiciózný zamestnanec“, prezentuje sa „mladý, moderný a príjemný kolektív“, prípadne je priamo odporúčaný minimálny, resp. maximálny vek uchádzača/-čky na ponúkané pracovné miesto.

Problematika pracovnej inzercie prináša so sebou aj viaceré ďalšie odborné výzvy. Požiadavka predchádzajúcej, ale najmä neprimerane dlhej pracovnej praxe vyžadovanej budúcim zamestnávateľom, prípadne zbytočné nároky s ohľadom na inojazyčnú vybavenosť, nie sú zatiaľ v právnom poriadku Slovenskej republiky ani v antidiskriminačnej legislatíve Európskeho spoločenstva kvalifikované ako zakázané, pričom sa domnievame, že v určitých prípadoch môže ísť o dôvody svojou podstatou diskriminujúce, budúce smerovanie v tejto veci leží pravdepodobne na pôde Európskeho súdneho dvora. Stručná anketa, ktorú sme v akademickom roku 2008/09 adresovali študentom záverečného ročníka Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave, odhalila, že v rámci právnických profesií sa na trhu

² KURIL, M. *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava, Akadémia Policajného zboru 2009, s. 91

³ KOTVANOVÁ, A., CHALOUPKA, V., MÜNCNEROVÁ, L. *Vnímanie ľudských práv a zásady rovnakého zaobchádzania u dospeljej populácie v SR*. Bratislava, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva 2009, s. 35

práce neprimerané požiadavky na predchádzajúcu prax kladú i na pracovné miesta advokátskych koncipientov, ktoré sú v zásade preferované končiacimi absolventmi (teda fyzickými osobami bez praxe alebo len s minimálnou praxou, okrem výnimiek) s cieľom odborne sa pripraviť na výkon činnosti advokáta. Sme toho názoru, že jedným z vysoko efektívnych prostriedkov určených na odhaľovanie diskriminačných javov v takýchto a podobných situáciách by mohli byť situačné testy, ktorých využitie je v Slovenskej republike doposiaľ minimálne.

Literatúra

Kolektív autorov *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2008*. Bratislava, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva 2009, 175 s., ISBN 978-80-89016-40-2

KOTVANOVÁ, A., CHALOUPKA, V., MÜNCNEROVÁ, L. *Vnímanie ľudských práv a zásady rovnakého zaobchádzania u dospelých populácie v SR*. Bratislava, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva 2009, 70 s., ISBN 978-80-89016-39-6

KURIL, M. *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava, Akadémia Policajného zboru 2009, 177 s., ISBN 978-80-8054-475-1

Právne akty:

Relácia Slovenského rozhlasu „Rádiorh práce“

Vybrané celoslovenské denníky a týždenníky, regionálne denníky a týždenníky

Vybrané internetové stránky so zameraním na ponuku práce

- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania

- smernica Rady 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod

- smernica Rady 2000/78/ES ustanovujúca všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov

- zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry v znení neskorších predpisov

- zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov v znení neskorších predpisov

- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

- zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov

- zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

- zákon č. 365/2004 Z. z. zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov

- zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

- zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

- zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov

Key words: access to employment, working advertising, discrimination, work offer, region, sex, age, virtue, equal treatment

Resumé

In the processed article the autor deals with unequal treatment as regard access to employment, especially in the context of the results obtained in research focused on occurrence of discrimination in the employment advertising. Mentioned research was carried out in the last months of 2009, it brings new professional chalanges, respectively deepens existing knowledges and is helpful for labour law theory and practice as well. In total 5541 jobs opportunities were considered with particular regard to the protected grounds (sex, race, colour, faith, language, religion etc.) recognized by anti-discrimination legislation.

*JUDr. Michal Kuril, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a
práva sociálneho zabezpečenia
e-mail: michal.kuril@flaw.uniba.sk*

Recenzent: doc. JUDr. Vladimír Plecítý, CSc.