

Diskriminace minorit na trhu práce v ČR a EU

Bc. Tomáš Trtek

Diplomová práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Tomáš TRTEK**
Studijní program: **N 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Diskriminace minorit na trhu práce v ČR a EU**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Ze základních pramenů diplomové práce definujte a objasněte hlavní pojmy, týkající se diskriminace minorit na trhu práce.

II. Praktická část

- Na základě kvalitativních dat charakterizujte jednotlivé minoritní skupiny.
- Porovnejte míru diskriminace na trhu práce v ČR a zahraničí.
- Navrhněte opatření, aby se zaměstnavatelé nediskriminovali minoritní skupiny.

Závěr

Rozsah práce: cca 70
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- [1] BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
[2] DANDOVÁ, E. Zákoník práce a EU. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004. 84 s. ISBN 80-7357-018-1.
[3] GALVAS, M. Pracovní právo do kapsy. 1. vydání. Šlapanice: ERA, 2001. 110 s. ISBN 80-86517-05-5.
[4] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod.
[5] Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Libor Šnédar, Ph.D.
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: 9. března 2009
Termín odevzdání diplomové práce: 4. května 2009

Ve Zlíně dne 9. března 2009

doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



prof. RNDr. René Wokoun, CSc.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Pro svou diplomovou práci jsem si vybral téma Diskriminace minorit na trhu práce v ČR a EU. Práce se skládá ze dvou částí – teoretické a analytické. V teoretické části je práce zaměřena především na legislativní normy, upravující diskriminaci na trhu práce. Analytická část se soustřeďuje na jednotlivé minoritní skupiny, které se objevují na trhu práce, porovnání míry diskriminace na trhu práce ČR a EU, návrh opatření a navrhované projekty, které by zamezily diskriminaci minorit. Tento problém se neustále v naší společnosti vyskytuje, proto je hlavním cílem této práce na něj upozornit a snažit se vytvořit lepší podmínky pro uchazeče o zaměstnání z minoritních skupin.

Klíčová slova: diskriminace, minorita, uchazeč o zaměstnání, zaměstnavatel, úřad práce, trh práce.

ABSTRACT

For my diploma thesis I have chosen the topic Discrimination on the labor market in the Czech Republic and the European Union. The division of this thesis is basic to the theoretical part and analytical part. The theoretical part is oriented especially on the legislatures, which are conditioning discrimination on the labor market. The practical part of this work is interested in a individual minority groups, who are coming forward on the labor market. The next is comparison between the Czech labor market and the EU labor market, then proposal of suitable measures and the projects which stops the discrimination of the minority. This problem is still in our society that is why the main aim warns about that in this diploma thesis and tries to make the better conditions for the job applicants from minority group.

Keywords: discrimination, minority, job applicant, employer, employment market, labor market.

Na tomto místě bych nyní rád poděkoval vedoucímu diplomové práce panu JUDr. Liboru Šnědarovi, Ph.D., díky jehož odbornému vedení a znalostem, radám a připomínkám jsem byl schopen tuto práci dovést do úplného konce.

Velký dík také patří všem, kteří se jakkoliv jinak zasloužili o vznik této práce.

Děkuji

OBSAH

ÚVOD.....	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TEORETICKÉ POJMY TÝKAJÍCÍ SE PROBLEMATIKY DISKRIMINACE MINORIT NA TRHU PRÁCE V ČR	11
1.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJM	11
1.1.1 Diskriminace	11
1.1.2 Minority.....	12
1.1.3 Diskriminace minorit	13
1.1.4 Uchaze o zaměstnání	13
1.1.5 Zaměstnavatel.....	13
1.1.6 Úděl práce	14
1.1.7 Trh práce	14
1.2 ZAKOTVENÍ DISKRIMINACE V PRÁVNÍM ŘÁDU – ÚČINNÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY.....	14
1.2.1 Oblast ústavních předpis	15
1.2.2 Oblast mezinárodního práva.....	15
1.2.3 Občanský zákoník	15
1.2.4 Zákoník práce	16
1.2.5 Zákon o zaměstnanosti	17
1.2.6 Zákon o vojácích z povolání	19
1.2.7 Služební zákon	20
1.2.8 Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	22
1.2.9 Zákon o úřednících územních samosprávních celků	24
1.3 ZAMÍTNUTÝ ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON.....	25
II PRAKTICKÁ ČÁST	27
2 CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH MENŠIN NA ÚZEMÍ ČR A ROZDĚLENÍ DO SKUPIN	28
2.1 NÁRODNOSTNÍ MENŠINY	28
2.1.1 Národnostní menšina slovenská	29
2.1.2 Německá národnostní menšina	30
2.1.3 Polská národnostní menšina	31
2.1.4 Romská národnostní menšina	32
2.1.5 Vietnamská národnostní menšina.....	33
2.1.6 Ostatní cizí státní příslušníci celkem	35
2.2 HOMOSEXUÁLNÍ MENŠINY	36
2.3 OSOBY SE ZPS A OSOBY TĚLESNĚ POSTIŽENÉ.....	37
2.3.1 Zvýhodnění pro zaměstnavatele	38
3 MINORITY NA TRHU PRÁCE.....	40

3.1	DISKRIMINACE ETNICKÝCH A NÁRODNOSTNÍCH MENŠIN.....	41
3.1.1	Příklad diskriminačního jednání při žádosti o místo	44
3.2	DISKRIMINACE NA ZÁKLAD SEXUÁLNÍ ORIENTACE	45
3.3	DISKRIMINACE Z DŮVODU ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ.....	48
4	VÝSLEDKY VLASTNÍHO ŠETŘENÍ.....	51
5	NÁVRHOVÁ KAPITOLA	57
5.1	PŘIJETÍ ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA, PŘÍPAD MOŽNOSTI OBRANY MINORITNÍCH SKUPIN	57
5.1.1	Výhody přijetí.....	58
5.2	KATALOG PROJEKTŮ	59
5.2.1	Projekt .1 – Bezbariérový přístup k zaměstnáváním	59
5.2.2	Projekt .2 – Přístup na trh osobám obtížně integrovatelným	60
5.2.3	Projekt .3 – Pomoc etnickým a národnostním menšinám	61
ZÁVĚR	62
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	64
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	66
SEZNAM OBRÁZKŮ	67
SEZNAM TABULEK	68
SEZNAM GRAFŮ	69
SEZNAM PŘÍLOH.....	70

ÚVOD

Pro svou diplomovou práci jsem si vybral téma Diskriminace minorit na trhu práce v ČR a EU. Práce bude rozdělena do dvou základních částí, teoretické a analytické. V teoretické části se budu zabývat legislativou týkající se oblasti diskriminace a to především v odvětví trhu práce. V analytické části se pokusím rozlišit jednotlivé minoritní skupiny do několika konkrétních tříd, které se budu snažit specificky charakterizovat. Dalším důležitým krokem bude porovnání míry diskriminace na trzích práce jak v ČR, tak v EU. Na závěr zkusím nalézt optimální řešení problematiky diskriminace minorit v oblasti českého trhu práce. Snahou je upozornit na neustálé diskriminativní jednání na trhu práce a vytvořit lepší podmínky pro lidi z minoritních skupin na trhu práce.

Téma diskriminace na trhu práce mě zaujalo například pracovního práva. Pozdější specifikace této problematiky, konkrétně zaměřená na minoritní skupiny, přišla nedlouho po výběru této práce, kdy jsem zjistil skutečnost, že snaha zabývat se problematikou komplexní diskriminace na trhu práce by byla kvantitativně velmi náročná.

Jak už vyplývá ze základního rozdělení, v první části se pokusím co nejpřesněji charakterizovat jednotlivé pojmy, které se týkají této problematiky. Převážná část těchto informací bude k nalezení především v právních předpisech ČR nebo EU. V závěru práce bych chtěl navrhnout takové opatření, které by zamezilo zaměstnavatelům diskriminaci minoritních skupin. V současné době můžeme říct, že znění zákona, které by takovéto chování upravovalo, již téměř jednou prošlo zákonodárným procesem. Skončilo až v závěru schvalovacího procesu u prezidenta republiky, který tento zákon odmítl podepsat.

Pokud se podíváme na vývoj jednání o antidiskriminativním zákoně, zjistíme, že tento zákon byl z jednání poslanecké sněmovny několikrát stažen. Díky tomu, že loni v květnu prezident republiky Václav Klaus vetoval tento zákon, je nyní zapotřebí nadpoloviční většiny všech poslanců, tedy 101 hlasů.

Česká republika je posledním státem Evropské unie, který ještě nemá antidiskriminativní zákon přijatý, přičemž tento zákon měl být přijat již při vstupu ČR do EU. Nejenže do dnešního dne nemá ČR kvalitní právní úpravu týkající se diskriminace a chování s ní

spojeným, ale s neustálým odkládáním antidiskriminačního zákona hrozí R žaloba od Evropské komise a taktéž vysoká pokuta.

Přijetí antidiskriminačního zákona by bylo zajisté prvním krokem ke zmírnění diskriminačního jednání některých subjektů. Mnohem významnější a přínosnější by však bylo postupné začleňování minoritních skupin do společnosti. Takováto opatření se pokusím navrhnout v rámci projektové části této práce.

I. TEORETICKÁ ÁST

1 TEORETICKÉ POJMY TÝKAJÍCÍ SE PROBLEMATIKY DISKRIMINACE MINORIT NA TRHU PRÁCE V ČR

V úvodu teoretické části se zaměřím na charakteristiku základních pojmů, vycházejících především z jednotlivých právních norem, jež jsou důležitě k nalezení jednotlivých spojitostí mezi diskriminací, minoritami a trhem práce. Pro zpracování této části je nutné nahlédnout do odborné literatury a především do jednotlivých zákonů, které o diskriminaci pojednávají.

1.1 Vymezení základních pojmů

1.1.1 Diskriminace

Pokud bychom chtěli přesně vědět, co slovo diskriminace znamená, je nejjednodušší možností využít slovník cizích slov, kde se dozvíme, že slovo diskriminace doslova znamená: rozlišování, popřípadě rozdílný, jiný přístup k jedné skupině než k jiné nebo celku.¹ Toto je obecná charakteristika diskriminace jako takové.

Definujme si ale přesnou charakteristiku pro takovéto jednání. Lze jej popsat jako jednání, při kterém dochází ke znevýhodnění osoby nebo skupiny osob (oproti jiné osobě nebo osobám, kterým se v situaci, která je s danou situací srovnatelná takového znevýhodněního zacházení nedostalo) na základě právem zakázaných důvodů a v právem předvídaných situacích.²

¹ *Slovník cizích slov* [online]. 2005-2006 [cit. 2009-02-16]. Dostupný z WWW: <<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/diskriminace>>.

² BOBEK, M, BOUŘKOVÁ, P, KÚHN, Z (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-1.

Za diskriminaci je považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Základní rozdělení diskriminace je na diskriminaci přímou a nepřímou. Za přímou diskriminaci se považuje takové jednání, při kterém se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se postupuje k jiné osobě v obdobném případě. A to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry i svobodného názoru.

Diskriminace nepřímá je jednání, kdy na základě určitých ustanovení, nařízení nebo praxe, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry i svobodného názoru, je osoba znevýhodněna proti ostatním. Taktéž se nepřímou diskriminací rozumí odmítnutí nebo opomenutí přijmout určitá opatření, které osoba se zdravotním znevýhodněním potřebuje k přístupu do zaměstnání, výkonu pracovní činnosti, aby mohla využít pracovního poradenství a zúčastnit se vzdělávacích seminářů potřebných k zaměstnání, využívat služby určené veřejnosti bez jakéhokoliv omezení.

1.1.2 Minority

Pojem minorita může být pro mnoho lidí obecným názvem. Pro spoustu lidí ovšem nemusí být zase tak známý. Mnohem přijatelnější pro tuto skupinu lidí je český název menšina. Podle dostupných informací pojem menšina má nejen v jazycích, ale také z vědeckého hlediska více významů.

V nejširším slova smyslu vyjadřuje po etnicky malou část společenského celku, skupinu, která je z hlediska daného celku v menšině. Zájem přitom není soustředěn na její sociální složení, ale nejde o to, zda má společensky i politicky dominantní nebo podřízené postavení.

V užším slova smyslu se jedná o menší část urité společnosti, lišící se zpravidla od majority p vodem, národností, náboženstvím, kulturou, jazykem ap. (nap . ernoši v USA, Romové, národnostní menšiny).³

1.1.3 Diskriminace minorit

M žeme popsat takové jednání i konání, které ve své podstat znevýhod uje malou část společenského celku, která se od dané majoritní společnosti liší a z tohoto dvodu je v uritém st etu zájm v dané společnosti (v p ípad této diplomové práce se bude jednat o diskriminaci na trhu práce).

1.1.4 Uchaze o zam stnání

Uchaze em o zam stnání rozumíme takovou fyzickou osobu, která osobn požádá o zprost edkování vhodného zam stnání ú ad práce , který se nachází ve správním obvodu jeho bydlišt . Ú ad práce p i spln ní zákonem p edepsaných podmínek tohoto uchaze e za adí do evidence uchaze o zam stnání.⁴

1.1.5 Zam stnavatel

Pojem zam stnavatel je všeobecn znám. Pokud ale chceme znát pesnou právní definici, je zapot ebí nahlédnout do zákoníku práce. Jedná se o takovou fyzickou nebo právnickou osobu, která zam stnává fyzické osoby v pracovn právních vztazích a pokud tak stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích.

³ *Jak se vyvíjel pojem menšina* [online]. 2002 [cit. 2009-02-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.blisty.cz/art/10842.html>>.

⁴ § 24 zákona . 435/2004 Sb., o zam stanosti

1.1.6 Ú ad práce

Ú ad práce je správní ú ad, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, sleduje a utváří závěry ze situace na trhu práce, vede evidenci volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání. Vykonává informační a poradní funkci pro obchodní podniky, kteří spadají pod jeho správní obvod, a také spolupracuje se zaměstnavateli v jeho správním obvodu. Ú ad práce je povinen podle zákona poskytovat informace, které se vztahují k jeho působnosti. O tyto informace může žádat každá fyzická i právnická osoba a ú ad práce musí tyto informace poskytnout na základě žádosti nebo zveřejněním.

1.1.7 Trh práce

Trh je všeobecně chápán jako místo, kde se nabídka střetává s poptávkou. Stejně tomu je tak i na trhu práce, kde se poptávka po pracovní síle střetává s nabídkou pracovní síly. Jednodušeji řečeno zaměstnavatelé na tomto trhu nabízejí pracovníkům zaměstnání (poptávají pracovní sílu) a pracovníci nabízejí zaměstnavatelům pracovní sílu.

1.2 Zakotvení diskriminace v právním řádu – ú jiné právní předpisy

Pojme se v této části podívat, kde a v jaké konkrétní formě můžeme nalézt pojem diskriminace v našem právním řádu. Již nyní je jasné, že nemůžeme vycházet jen z jedné právní normy. Musíme nahlédnout do všech právních úprav, kterých by se diskriminace mohla jakkoliv dotknout. Pro nás bude významná především oblast ústavního zákona a oblast zaměstnanosti a pracovních právních vztahů. V oblasti ústavních právních předpisů nahlédneme do Listiny základních práv a svobod, okrajově se podíváme, které mezinárodní smlouvy upravují pojem diskriminace, a následně projdeme i běžné zákony.

1.2.1 Oblast ústavních předpisů

Listina základních práv a svobod⁵ v článku 3 pojednává o diskriminaci následovně .

Základní práva a svobody se zaručí všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodnění.

Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatnění jeho základních práv a svobod.

1.2.2 Oblast mezinárodního práva

Ochranu před diskriminací upravuje ve svém rámci také řada mezinárodních úmluv, kterými je ČR vázána (např. Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace; Mezinárodní pakt o občanských a politických právech; Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech; Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen; Úmluva o právech dítěte; Úmluva o ochraně lidských práv a svobod přijatá Radou Evropy, atd.).

1.2.3 Občanský zákoník⁶

Fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevu osobní povahy.

⁵ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

⁶ Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů

Fyzická osoba má právo se zejména domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Pokud by se nejevilo postačujícím zadostiučiněním podle předcházejícího odstavce zejména to, že byla významně snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Výši náhrady určí soud s přihlednutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Následuje oblast pracovní právní problematiky a zákona o zaměstnanosti, kde je pojem diskriminace také vkomponován.

1.2.4 Zákoník práce⁷

Platná zákonná úprava (účinnost od 1. 1. 2007) upravuje pojem diskriminace v hlavě číslo IV, v paragrafech 16 a 17. Konkrétně se zde píše:

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

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

V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojem má diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování,

⁷ Zákon č. 282/2006 Sb., zákoník práce

pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních podmínek nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovního právního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a přiležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání, bylo dosaženo rovnomeného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), v rámci které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle výše uvedených druhů.

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovních právních vztazích upravuje zvláštní právní předpis.

1.2.5 Zákon o zaměstnanosti⁸

Jestliže nahlédneme do tohoto zákona, zjistíme, že úprava diskriminace se nachází v paragrafech 4 a 12, které pojednávají především o rovném zacházení a zákazu diskriminace při uplatnění práva na zaměstnání. Na které odstavce jsou pro účely této práce nevyužitelné, nicméně zákonná úprava jasně říká, co považovat za diskriminaci při jednání v těchto případech.

⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

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

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

Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje i znevýhodňuje fyzickou osobu více než jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odvodněným cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právníká nebo fyzická osoba povinná učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

Obtížování z důvodu nepřístupu k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství a víry a sexuální obtížování se považuje za diskriminaci.

V další části tohoto paragrafu se informuje o možnostech obrany proti diskriminaci a náhrady za jednání, porušující tento paragraf. V následujícím paragrafu se pojednává o chování účastníků pracovně právních vztahů v případě nabídky zaměstnání. Tyto nabídky nesmí požadovat jakékoliv diskriminační informace (národnost, rasový nebo etnický původ, politický postoj, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, atd.).

V přecházející části jsme nahlédli do předpisů, upravujících obecný pracovní právní proces. V následujících odstavcích nahlédneme do spisů, které se specificky týkají konkrétního výkonu povolání v oblasti státní správy a obrany osob, majetku a státu.

1.2.6 Zákon o vojácích z povolání⁹

V tomto zákoně je popis antidiskriminačního jednání popsán v paragrafu 2, a konkrétně již v odstavcích tři až šest.

Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeči") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměnění, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazeče a vojáka z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, členství nebo mateřství anebo proto, že vojákyní je. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení v daných podmínkách povinností v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.

⁹ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů

Služební orgán ani voják nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti. Za ponižování důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, které směřují k narušení důstojnosti vojáka, vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující nebo urážlivé atmosféry, a které jsou nevídané, nevhodné nebo mohou být druhým vojákem oprávněně vnímány jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.

Dojde-li ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.

Služební orgány nesmí vojáka jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.

1.2.7 Služební zákon¹⁰

Ve služebním zákoně je konkrétně popsán zákaz diskriminace ve služebním poměru a to v paragrafu 80, odstavce 1 až 6.

Služební úředník je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci, pokud jde o jejich podmínky výkonu služby, odměňování a jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě, nestanoví-li zákon jinak. Před

¹⁰ Zákon č. 218/2002 Sb., o službách státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)

vznikem pracovního poměru k poskytnutí služby se rovné zacházení dle § 28 v této části zákoníku práce.

Ve služebních vztazích podle tohoto zákona je zakázána jakákoliv diskriminace státních zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.

Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného státního zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti ani k újmě jiných. Za ponižování lidské důstojnosti státního zaměstnance se považuje i sexuální chování, které je nevhodné, nevhodné nebo urážlivé, nebo které může být jiným státním zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka, která ovlivňuje výkon práv nebo povinností vyplývajících ze služebního poměru.

Služební úředníci nesmí státního zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících ze služebního poměru.

Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv nebo povinností vyplývajících ze zákazu diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, má státní zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování nebo chování, aby byly odstraněny

následky tohoto porušování nebo chování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V těchto případech je dána pravomoc soudu.¹¹

Byla-li ve značně míře snížena důstojnost státního zaměstnance nebo jeho vážnost ve služebním poměru a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 5, má právo, aby mu služební úřad nahradil nemajetkovou újmu v penězích. Výši nemajetkové újmy podle vety první určuje na návrh státního zaměstnance soud v občanském soudním řízení s přihlédnutím k závažnosti újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv nebo povinností došlo.

1.2.8 Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů¹²

V paragrafu 77 jsou vyjmenovány povinnosti v oblasti péče o příslušníky. V tomto paragrafu se také značně rozebírá pojem diskriminace.

Bezpečnostní sbor ani příslušník nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného účastníka služebního poměru nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

¹¹ Podle §7 odstavce 2 občanského soudního řádu

¹² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů

Za přímou diskriminací se pro účely tohoto zákona považuje jednání, v jehož důsledku bylo, je nebo by mohlo být z důvodu uvedeného výše s poskytnutím zacházeno nevýhodněji než s jiným poskytnutím ve srovnatelné situaci.

Za nepřímou diskriminací se pro účely tohoto zákona považuje zdánlivě nediskriminativní jednání, které znevýhodňuje poskytnutím v jinému na základě důvodů uvedených výše.

Obtíživáním se rozumí jednání, které je jiným poskytnutím oprávněně vnímáno jako nevídané a jehož záměr nebo důsledky vedou ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí.

Sexuálním obtíživáním se rozumí nežádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby, které je jiným poskytnutím oprávněně vnímáno jako nevídané a jehož záměr nebo důsledky vedou ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které má být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Sexuální obtíživání se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.

Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže vcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má poskytnutím vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi poskytnutími, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup, který je uveden v předcházejícím odstavci.

Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má poskytnutím právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má poskytnutím i v

případ , že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků , které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.

1.2.9 Zákon o územních územních samosprávných celcích¹³

Územní samosprávný celek přijme opatření, aby při přijímání do pracovního poměru úředník nebo při jmenování vedoucích úředníků bylo soustavně přihlíženo i k zájmu na získávání a udržování rovnomeného zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na kterém stupni řízení.

Opatření přijatá příslušným orgánem územního samosprávného celku, která by jinak byla diskriminací z důvodu pohlaví, se za diskriminaci nepovažují, pokud je pro ně důvodů spočívající v nerovnoměrném zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na kterém stupni řízení. Přijatá opatření však nesmí směřovat v neprospěch osoby opačného pohlaví, jejíž kvality jsou vyšší než kvality souasně přijímaných osob do pracovního poměru úředník nebo při jmenování vedoucích úředníků .

To bylo zakotvení pojmu diskriminace v jednotlivých právních normách České republiky. Jak můžeme vidět, pojem diskriminace a jednání spojené s diskriminací je v našem právním řádu zakotveno významně. Dalo by se zde vyjmenovat další kvantum právních předpisů , které diskriminaci upravují, jako například školský zákon nebo zákon o ochraně spotřebitele, pro účel této diplomové práce jsou však nepotřebné.

¹³ Zákon č. 312/2002 Sb., o územních územních samosprávných celcích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů

Pojem diskriminace je tedy zakotven v ústavním právním předpisu (Listina základních práv a svobod) a pro nás ve velmi důležitých právních předpisech, upravujících pracovní právní proces.

1.3 Zamítnutý antidiskriminační zákon

Celým názvem se jedná o návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Tento zákon byl předložen poslanecké sněmovně po předchozím schválení vládou v únoru roku 2007. Poslanecká sněmovna tento zákon projednala v témže roce a postoupila jej k projednání výborům poslanecké sněmovny.

O čem zamítnutý zákon pojednává? Tento nový zákon přináší mnoho změn do oblasti boje proti diskriminaci v celé české republice. Nejvýznamnějším pozitivem můžeme chápat jednotné stanovení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace ve sférách pracovního práva, sociálního zabezpečení a sociálních výhod, přístupu a poskytování zdravotní péče, přístupu a poskytování vzdělání a přístupu ke zboží a službám, v etnicky bydlení, pokud jsou nabízeny na veřejnosti nebo při jejich poskytování.¹⁴

Dalším důležitým pozitivem, je definování základních pojmů týkajících se diskriminace. Pro mnoho lidí bude překvapivým zjištěním, že za diskriminaci jedná se například i sexuální obtěžování, pronásledování. Poměrně široce se zákon zabývá charakteristikou přípustných forem rozdílného zacházení. Antidiskriminační zákon přináší novou právní ochranu, kterou stanoví pro všechny diskriminací dotčené oblasti jednotně, což doposud v našem právním řádu chybí.

¹⁴ Přednosti antidiskriminačního zákona [online]. [cit. 2009-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=13>>.

Nejvýznamnější rozšíření svých kompetencí, díky tomuto zákonu, by zaznamenal veřejný ochránce lidských práv. Jako antidiskriminační orgán by měl veřejný ochránce práv poskytovat pomoc obětem, provádět nezávislý výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení a zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty v oblasti boje proti diskriminaci.

II. PRAKTICKÁ ÁST

2 CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH MENŠIN NA ÚZEMÍ ČR A ROZDĚLENÍ DO SKUPIN

Jak již nadpis napovídá, v této části se zaměříme na klasifikování jednotlivých menšin, které žijí na území ČR. Nejpočetnější skupinou budou národnostní menšiny a to nejen obyvatelé z okolních států, ale především minorita romská.

Základní charakteristika jednotlivých minorit poslouží k lepšímu situování diskriminovaného do dané skupiny. Může však nastat situace, kdy diskriminovaná osoba splňuje podmínky z více skupin (národnostní menšina, homosexuál, osoba se ZPS aj.). V tomto případě není důležité, že splňuje podmínky pro zařazení do více skupin, ale že z důvodu nepřítomnosti jedné z nich, nastalo diskriminativní jednání.

2.1 Národnostní menšiny

V České republice se vyskytuje velké množství národnostních menšin. Je to dáno především geografickou polohou, středem Evropy prochází největší migrační vlny, a také poměrně slušnou životní úroveň v celé ČR. V následující tabulce, která je převzata ze stránek českého statistického úřadu, je zachycen počet zahraničních obyvatel na území ČR. Můžeme vidět, že nejpočetnější skupinou jsou obyvatelé Ukrajiny, kteří do ČR jezdí především za účelem výdělku.

	Ukazatel	Datum	Zdroj	Počet	Podíl
Cizinci v ČR z toho		31.12.2006	S CPP	321 456	
	muži	31.12.2006	S CPP	192 803	60,0
	ženy	31.12.2006	S CPP	128 653	40,0
	trvalé pobyty	31.12.2006	S CPP	139 185	43,3
	netrvalé pobyty	31.12.2006	S CPP	182 271	56,7
	Ukrajina	31.12.2006	S CPP	102 594	31,9
	Slovensko	31.12.2006	S CPP	58 384	18,2
	Vietnam	31.12.2006	S CPP	40 779	12,7

Polsko	31.12.2006	S CPP	18 894	5,9
Rusko	31.12.2006	S CPP	18 564	5,8
EU	31.12.2006	S CPP	102 886	32,0
non EU	31.12.2006	S CPP	218 570	68,0

Tabulka 1 - Počet cizinců na území ČR v roce 2006, zdroj: www.czso.cz

V příloze je k nahlédnutí kompletní tabulka z českého statistického úřadu, na které je možno konkrétně ji zhodnotit množství cizinců, a už s trvalým pobytem nebo bez něj, na území ČR.

2.1.1 Národnostní menšina slovenská

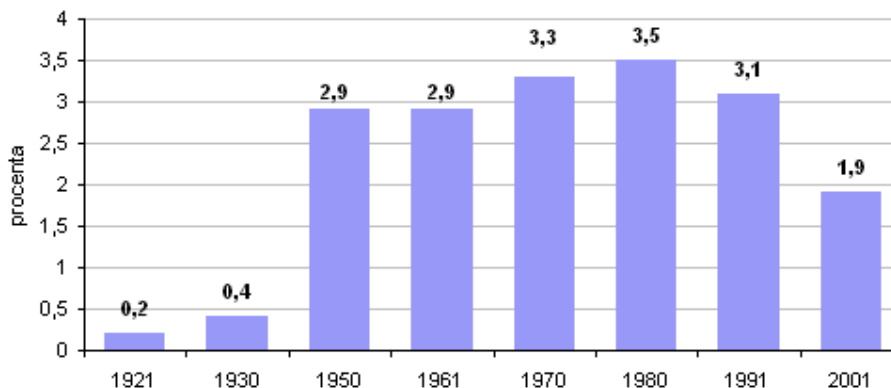
Slováci jsou stejně jako obyvatelé české republiky slovanský národ. Jak uvádí data získaná ze statistických údajů, celkový počet obyvatel se pohybuje kolem 6,5 milionu Slováků. Většina z nich žije na území Slovenské republiky. Zhruba necelé 2 miliony Slováků patří k národnostním menšinám především v USA, ČR, Maarsku.

Vzhledem k dlouholeté existenci společného státu českých a Slováků, existovala přirozená vnitrostátní migrace obyvatelstva a pozvolný proces územního prolínání obou národností - české a slovenské. Vzhledem k velké škále faktorů (pracovní příležitosti, místo výkonu základní vojenské prezentační služby, studium apod. a následné přesídlení z důvodů založení rodiny) nekoncentrovaly se výraznějším způsobem tyto osoby se slovenskou národností v určité oblasti.

Podle výsledků sčítání 2001 je v současné době nejvyšší absolutní zastoupení slovenské menšiny na území Moravskoslezského a Ústeckého kraje; z pohledu jednotlivých okresů především v okrese Karviná, kde se téměř 16 tisíc těchto obyvatel podílí na celkovém počtu obyvatel okresu 5,7 %, což je nejvyšší koncentrace ze všech okresů v republice.

Slovenská národnostní menšina je nejpočetnější menšinou v naší republice i přesto, že se proti roku 1991 počet osob hlásících se ke slovenské národnosti podstatně snížil

(pokles o 120 tisíc). Hlavní příčinou byl zmíněný rozpad federace, volba slovenského státního občanství a odchod do Slovenské republiky.¹⁵



Graf 1 - Slovenská národnostní menšina na území ČR, zdroj: www.czso.cz

2.1.2 Německá národnostní menšina

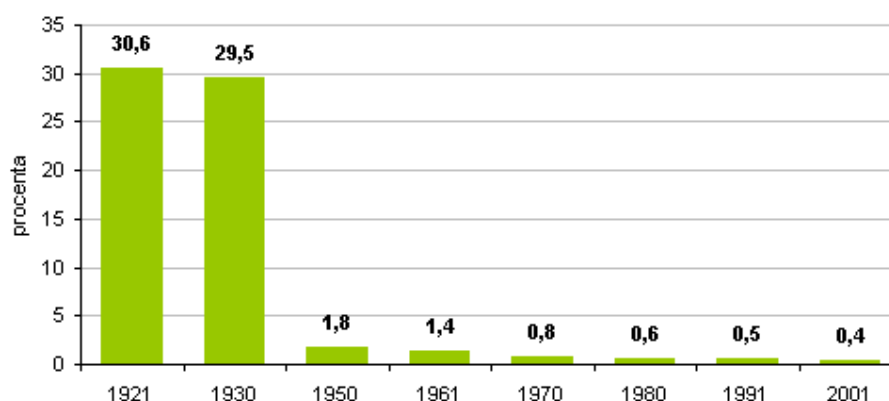
Němci jsou národem, který původně žil ve střední Evropě a obýval především území dnešního Německa. K německé národnosti se hlásí také velká část německy hovořících obyvatel Švýcarska, další jsou významné národnostní menšiny na jihu Dánska, východ Francie, ČR, a velký počet obyvatel hlásících se k německému původu je v oceánských státech jako USA, Kanada, Brazílie aj.

K německé národnosti se přihlásilo při sčítání 2001 celkem 39 tisíc osob, což znamenalo třetí nejpočetnější národnostní menšinu v České republice. Z dlouhodobého pohledu – od poválečného odsunu – se počet osob s německou národností trvale snižoval, zejména v důsledku jejich nepřiznivé sociální struktury. Za posledních 10 let mezi dvěma sčítáními

¹⁵ Český statistický úřad: Slovenská národnost na území ČR [online]. [2007] [cit. 2009-02-25]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/slovenska_narodnost>.

poklesl počet osob s německou národností o 9,5 tisíc osob, tj. téměř o polovinu. Z celkového počtu obyvatel České republiky tvoří osoby s německou národností již jen ty i desetiny procenta.¹⁶

Pokud chceme zjistit, kde se nejpočetnější skupiny národností v německé vyskytují, je na místě nahlédnout do pohraničních oblastí R a N mecka. Od vzniku československé republiky až do konce druhé světové války, byla koncentrace této menšiny několikanásobně vyšší. Nicméně i nadále zde lidé, hlásící se k německé národnosti, žijí.



Graf 2 - Německá národnostní menšina na území R, zdroj: www.czso.cz

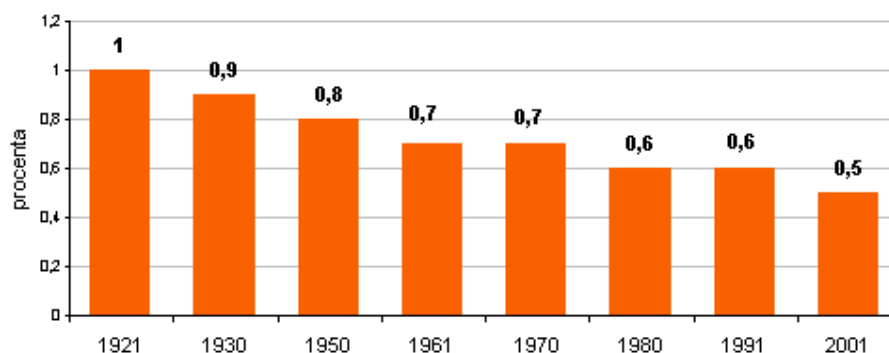
2.1.3 Polská národnostní menšina

Poláci jsou slovanským národem patřící do západní větve tohoto národa. Přibližně 55 milionů osob se hlásí k polské národnosti, což je číselně nejvíce slovanským slovanským národem. Po Rusku je celkově druhým nejvíce slovanským národem.

¹⁶ Český statistický úřad: Německá národnost na území R [online]. [2007] [cit. 2009-02-25]. Dostupný z WWW: < http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/nemecka_narodnost >.

V tšina Polák je římskokatolického vyznání a také se řadí k nejvíce v ícím stát m ve sv t .

Polská národnostní menšina je po slovenské druhou nejv tší národnostní menšinou na území eské republiky. Celkový počet osob hlásící se k této národnosti byl zhruba 52 tisíc osob. Z územního hlediska, hovo íme o polské národnostní menšin jako o nejkompaktn ější národnostní minorit , nebo jestli se podíváme na nejv tší koncentraci t chto lidí, zjistíme, že v tšina z nich žije na území T šínského Slezska.



Graf 3 - Polská národnostní menšina, zdroj: www.czso.cz

2.1.4 Romská národnostní menšina

Obrázek 1 - Romská rodina

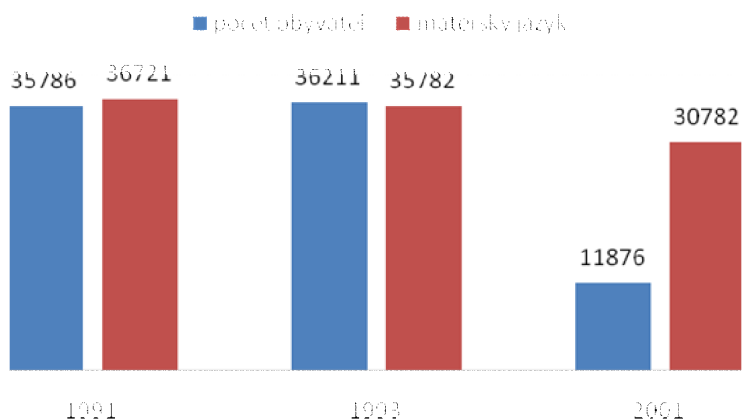


Romové jsou etnikum indického původu, žijící převážně v Evropě, ale i jiných světadílech. Pojem slova „rom“ není přesně znám. Pokud jej chceme přeložit z romského jazyka tzv. romštiny znamená toto slovo „muž“. Převodem slovo mohlo vzniknout z indického slova „dom“ což v indštině znamená lovce. V Řecko a i v ostatních státech byli Romové označováni slovem cigán. Proto Romové v roce 1971 požádali světovou veřejnost, aby název cigán byl nahrazen pojmem Rom.

K romské národnosti se na základě vlastního vyjádření přihlásilo přibližně necelých 12 tisíc osob. Ve srovnání s rokem 1991 je to téměř trojnásobně nižší počet. Uvedený údaj je odbornou veřejností považován za podhodnocený, s tímto lidu však považuje deklaraci občanů v této otázce za jednoznačné - nezpochybnitelné vyjádření. Podíl romské národnosti v národnostní struktuře obyvatelstva republiky představoval v roce 2001 pouze 0,1 % všech obyvatel.

Vyšších hodnot dosáhl údaj zjišťující romský mateřský jazyk. Zatímco počet osob s romskou národností činí necelých 12 tisíc osob, k romštině jako svému mateřskému jazyku se přihlásilo zhruba třikrát více osob - samostatně uvedlo romštinu jako mateřský jazyk více než 23 tisíc osob, v kombinaci s českým jazykem dalších téměř 13 tisíc osob.

Romská menšina a její mateřský jazyk



Graf 4 - Romská národnostní menšina a mateřský jazyk, zdroj: www.czso.cz

2.1.5 Vietnamská národnostní menšina

O Vietnamcích hovoříme jako o etniku, sídlícím v jihovýchodní Asii. Převážná část je obyvatelem Vietnamské socialistické republiky. Pokud se podíváme na vietnamskou populaci v ČR, zjistíme, že od roku 1994 do roku 1998 vzrostl počet osob pocházejících

z Vietnamu téměř pětina osob a po deset osob, které získaly trvalý pobyt dvacetinásobně. A i nadále se počet vietnamských osob na našem území zvyšuje.

Nejméně třetina z vodem pobytu této menšiny na území ČR byla dříve sloužila rodině. Dalším dříve vodem byly žádosti o usídlení v ČR a žádosti o možnost podnikání na základě živnostenského oprávnění. Co se týká podílu této obce na úvazcích práce, tento podíl byl minimální.

Kdybychom se na tento podíl chtěli podívat konkrétněji, zjistíme, že se jedná zhruba o necelé jedno procento celkové vietnamské populace na území ČR. Podstatná část z vietnamské menšiny se totiž soustředí na podnikání, kde je hlavní oblastí podnikání odvětví, velká část také působila v oblasti maloobchodu (především smíšené zboží) a část z nich působí v oblasti ubytování a stravování.¹⁷

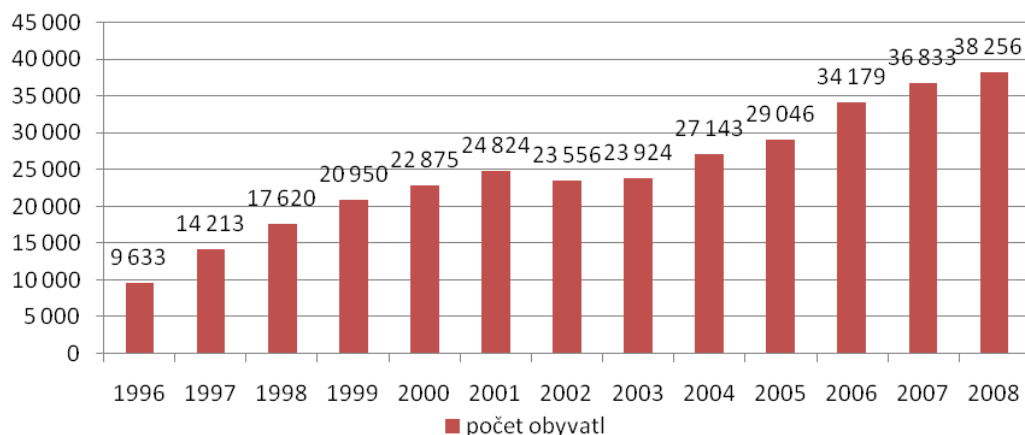
Cizinci s vietnamským občanstvím se na rozdíl od ostatních více zastoupených státních občanství vyznačovali nižší koncentrací do středů republiky, totiž do Prahy a kraje Středočeského. Nejvyšší podíly občanů Vietnamu byly zjištěny v krajích sousedících s Německem, v kraji Karlovarském, Ústeckém. Významný podíl byl zaznamenán také v hlavních městech těchto krajů. Jestliže pomíneme tyto oblasti, můžeme o vietnamské národnostní menšinu tvrdit, že je poměrně stejnoměrně rozložena ve všech zbývajících krajích České republiky.



Obrázek 2- Vietnamská žena

¹⁷ Český statistický úřad: *Cizinci se státním občanstvím Vietnamu* [online]. [2007] [cit. 2009-02-25]. Dostupný z WWW: < [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/67002F9A01/\\$File/11180633.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/67002F9A01/$File/11180633.pdf) >.

Vietnamská národnostní menšina



Graf 5 - Vietnamská národnostní menšina, zdroj: www.czso.cz

2.1.6 Počet cizích státních příslušníků celkem

Stát	Celkem	Ženy
Celkem	272355	90515
Slovensko	94857	32543
Ukrajina	79751	29433
Polsko	19488	5085
Vietnam	14081	3342
Mongolsko	11888	6144
Moldavsko	8809	2789
Bulharsko	4380	1323
Uzbekistán	3838	211
Rusko	3300	1718
Rumunsko	3249	843
Německo	2713	500
Spojené království	2051	364
Spojené státy	1706	619
Itálie	1576	488
Francie	1458	290

Tabulka 2 - Počet cizích státních příslušníků leden 2009, zdroj: www.mpsv.cz

2.2 Homosexuální menšiny

V jakémkoliv slovníku cizích slov zjistíme, co pojem homosexuál znamená. Slovo pochází z řeckého slova homo, což znamená stejný, a latinského slova sexus, které má význam pohlaví. Označuje sexuální chování popřípadě sexuální orientaci, kdy je sexuální nebo milostná náklonnost především nebo výhradně k osobě stejného pohlaví.

Postoj společnosti k homosexualitě se odráží především v tom, jakým stylem k ní postupuje právo. A taková právní vazba práva, konkrétně lidských práv, má vliv na to, jak společnost postupuje k homosexualitě. Jak všichni víme, postoj k homosexualitě se vyvíjel především s postupem času a rozvojem společnosti. Homosexualita byla v různých dobách a na různých místech chápána rozdílně. Tím myslím především sankcionování za toto chování.

Homosexuální styky byly trestány různými způsoby. Smrtí, vězněním, pohrdáním, až se homosexualita propracovala k "úplné" toleranci. Ve velkém množství států je však homosexualita stále brána jako nepřijatelné chování. Jedná se především o státy blízkého východu vyznávající islám a silně nábožensky založené státy. V převážně islámských zemích jsou homosexuálové a lesbičky trestány jako zločinci nebo jsou nuceni podstupovat procesy vychovávání (elektrošoky, hormonální léčba aj.).

Co se týká naší země, homosexualita zde měla být trestná roku 1961. Homosexuálové nejsou právně diskriminováni. Významným posunem bylo přijetí zákona o registrovaném partnerství. Nicméně na základě manželského svazku, čímž se chápe vztah muže a ženy a rodiny jako základu státu, jsou i nadále homosexuální páry znevýhodňovány oproti párom heterosexuálním.

Nastává otázka, zda si homosexuální páry mohou osvojit dítě, popřípadě vypořádání neregistrovaných partnerů v případě smrti jednoho z nich. Jak se říká „sto hlav, sto názor“. A pro tuto problematiku to platí dvojnásob. Silně nábožensky založení občané podobné chování odmítají a chtějí, aby se stát proti takovému chování postavil. Homosexuálové jsou občané stejní jako ostatní, jen mají jinou sexuální orientaci.

Homosexualita se stává nedílnou součástí života všech osob. Dívější tabu je více a více odkrýváno lidské společnosti, proto nezbývá nic jiného, než tuto sexuální orientaci začít uznávat, smíjet se s ní a s těmito lidmi jednat na stejné úrovni, jako s páry heterosexuálními. Co se týká p esného po tu, pop ípad vývoje homosexuálních pár , nelze p esn stanovit a ur it n jaká ísla z hlavy, by bylo dosti neregulérní.



Obrázek 3 - Symbol homosexuálního hnutí

2.3 Osoby se ZPS a osoby tělesně postižené

Zkratka ZPS znamená ztížená pracovní schopnost. Jak už tento název napovídá, jedná se o osoby, které na základ svého psychického, duševního nebo fyzického stavu nejsou schopni vykonávat stejn náro nou práci jako osoby zdravé.

V p ípad osob se ZPS hovo íme o osobách zdravotn znevýhodn ných. Za zdravotn znevýhodn nou osobu považujeme fyzickou osobu, které z stává i nadále schopnost vykonávat soustavn zam stnání nebo jinou výd le nou innost, avšak její schopnosti z stat v zam stnaneckém kolektivu, vykonávat zam stnání nebo být schopen využít své vzd lání, pop ípad zkušenosti, jsou výrazn umírn né kv li dlouhodob špatnému zdravotnímu stavu. Za tento stav se považuje takový nep íznivý stav, kdy na základ lékařských poznatk se jedná o neschopnost, která trvá déle než jeden rok a významn omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, což má za následek horší pracovní uplatn ní.

Tyto osoby sdílíme společně s osobami plně invalidními a osobami s těžkým zdravotním postižením mezi osoby, kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Nejvýznamnější zákonnou úpravou problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení v rámci trhu práce je zákon o zaměstnanosti. Tento zákon sdílí podporu zaměstnávání těchto osob mezi opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti.

Přihlednutí k zdravotnímu stavu a zdravotnímu postižení odpovídá mezinárodně uznávaným hlediskům, stejně jako zásada, že handicapovaným osobám se při přístupu k zaměstnávání a při zaměstnávání samotném, poskytuje větší pomoc, než osobám, které handicapované nejsou. Říkáme tomu, že o ostatních státech EU nebo spíše celého světa, se snaží osobám se zdravotním postižením pomoci se začleněním do pracovního i veřejného života.

Ve spolupráci s různými typy sdružení osob se zdravotním postižením se státy snaží vykonávat státní politiku zaměstnanosti. Společně s dalšími subjekty se snaží dosáhnout aktivní politiky zaměstnanosti a především zamezit diskriminativnímu jednání s lidmi zdravotně postiženými.

2.3.1 Zvýhodnění pro zaměstnavatele

Jak již z nadpisu vyplývá, zaměstnávání osob se ZPS má být pro zaměstnavatele výhodné. Co přesně se pod pojmem výhodné skrývá, odhalí následující odstavce.

Podle zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců povinen zaměstnat 4% občanů se ZPS. Tím, že zaměstnavatel tuto osobu zaměstná, má že ušetřit 1,5 násobek průměrné mzdy ročně, které by musel odevzdat do státního rozpočtu.

Vytvořil-li zaměstnavatel místo pro osobu se ZPS, má že požádat místní úřad práce o příspěvek na toto „chráněné“ pracovní místo a pokrytí provozních nákladů souvisejících s jeho provozem. Na předání tohoto příspěvku není právní nárok, vždy rozhoduje konkrétní úřad, jakou výši příspěvku schválí.

Maximální možné částky mohou být až osminásobek průměrné mzdy na vytvoření pracovního místa a až trojnásobek na provozní náklady spojené s vytvořením místa. Jestliže se jedná o osobu s těžkým zdravotním postižením, může být příspěvek ještě vyšší.

Zaměstnavatel také může zřídit pracovní místo přes úřady práce. V takovém případě se jedná o společensky užitečné místo. Pokud zaměstnavatel přistoupí k tomuto řešení, úřad práce za něj bude po dobu jednoho roku vyplácet osobě se ZPS mzdu i všechny odvody zdravotního a sociálního pojištění.

Zaměstnávání osob se ZPS má další výhodu, která je zakotvena v zákoně o daních z příjmu. V tomto zákoně jsou stanoveny částky, které snižují zaměstnavatelům jejich daň z příjmu. Pokud zaměstnavatel zaměstnává osobu se ZPS, může si daň ponížít o částku 18 000 Kč. V případě, že zaměstnává osobu se ZPS s TZP jedná se o částku 60 000 Kč.

Významné je však pro zaměstnavatele vedit, že pokud nesplní podmínky stanovené úřadem práce, musí poskytnutý příspěvek vrátit a také může být za své jednání sankcionován.

Rok	Celkový počet zaměstnaných osob	Počet zaměstnaných osob se ZP	Rozdíl ve srovnání s předchozím rokem	Podíl zaměstnaných osob se ZP na celkovém počtu zaměstnaných osob
1999	4 764 100	103 900	-12 500	2,18 %
2000	4 731 600	90 200	-13 700	1,91 %
2001	4 750 200	83 900	-6 300	1,77 %
2002	4 796 000	95 100	11 200	1,98 %
2003	4 733 200	97 200	2 100	2,05 %
2004	4 706 600	93 900	-3 300	2,00 %
2005	4 727 600	86 700	-7 200	1,83 %

Tabulka 3 - Zaměstnanost zdravotně postižených osob, zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

3 MINORITY NA TRHU PRÁCE

Nyní nahlédneme do jádra problematiky celé diplomové práce. Problematika minorit je v poslední době stále méně a méně médií publikována. Proto byl jeden z hlavních důvodů výběru tématu této diplomové práce poukázat na skutečnost, že diskriminativní chování zaměstnavatelů, spolupracovníků a ostatních subjektů, jako jsou personální agentury a různé školicí zařízení, se v naší společnosti stále objevuje a tento negativní jev je zapotřebí odstranit.

Skladba této kapitoly bude vycházet z předchozího rozdělení minoritních skupin. Průzkum byl prováděn v rodném městě Uherský Brod, což tvoří přibližně 0,5 % populace ČR, a ve spolupráci s občanskými sdruženími jednotlivých minoritních skupin. Informace získané formou rozhovorů a jiných druhů komunikací jsou uvedeny v této diplomové práci.

Samozejmno by bylo nejlepší provádět průzkum na celkové populaci jednotlivých minoritních skupin, jenže tento úkol je takřka nemožný. V ČR neustále existuje silný nacionalismus a neochota přijmout integraci jednotlivých minoritních skupin.

Stejně tak příslušníci jednotlivých menšin volí ve velké většině potvrdit, aby se nestali terčem posměchu, popřípadě diskriminace jednání díky své sexuální orientaci nebo náboženskému vyznání.

Pevězná část majoritní skupiny pozná výraznou změnu chování v případě, že na druhém konci nalezneme jakoukoliv diferenciaci. Národnostní a etnické menšiny, popřípadě i osoby s tělesným postižením, jsou v tomto směru více znevýhodněny. Rozdílnosti u nich si všimneme na první pohled.

Obyvatelé, kteří spadají do romské minoritní skupiny, jsou neustále považováni za nepřízřivé a problematické seskupení. Jen drobná část populace bere leny této minority za sobě rovné. Proto využijí v tu, kterou pronesl americký miliardář a filantrop

George Soros: „*Ve spole nosti vznikají negativní p edsudky, které dále zhoršují jejich situaci!*“¹⁸

Je to ovšem tak. Romové v tšinou bývají vykreslování jako líní, nevzd laní a neschopní odvést kvalitní práci. Na druhou stranu, pokud vidíme zam staného Roma, vykonává p evážn práci, kterou by v tšina majoritní skupiny ur it opovrhovala.

Jak jsem již zmínil, Romové a ostatní národnostní a etnické menšiny mají velkou nevýhodu v tom, že len majoritního seskupení na první pohled pozná, že jsou u rozdílní. A práv pocit ní rozdílnosti je prvním krokem k diskriminá nímu jednání.

Rozdílnost je na první pohled neur ítelná u homosexuál . Pokud tohoto lov ka potkáte na ulici, nejste tém schopen jej za lenit n kam jinam než do v tšinové skupiny. Ná hlá zm na ovšem v mnoha p ípadech nastává práv ve chvíli, kdy zjistíme, že se jedná o p íslušíka adícího se do dané minority. V tom okamžiku jej p evážná v tšina lidí za ne brát úpln rozdílným zp sobem než doposud.

K tomu samému dochází v p ípadech výb rových ízení na ur itou pozici. Spousta schopných a vzd laných lidí nedostane práci kv li p íslušínosti k n které menšin , což zajisté není správné, a proto by se m lo najít takové ešení, které bude snahy o diskriminaci t chto osob náležit trestat.

3.1 Diskriminace etnických a národnostních menšin

Diskriminace p edevším romské, ernošské a vietnamské populace není jen problémem eské republiky, ale celého sv ta. Jak bylo popsáno výše, každý, kdo se jakkoliv liší od majority, bývá pro svoji odlišnost posuzov án jinak. A u t chto skupin obyvatelstva to platí dvojnásob.

¹⁸ Soros: Rom m se žije h než za komunismu. *E15* [online]. 2008 [cit. 2009-03-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.e15.cz/udalosti/soros-romum-se-zije-hur-nez-za-komunismu-48711/>>

Diskriminace romské populace je nejast jším druhem diskriminacího jednání a už na trhu práce nebo mimo n j. Taktěž je to nejast jší téma diskriminace minorit, prezentované v médiích.

Dá se íci, a je to tvrzení velmi odvážné, že tém každý lov k žijící na této planet má sklony k rasizmu. Tento fakt ve společnosti p etravá po staletí a myšlenka, že by mohl vymizet, je sice lákavá, nicmén zdali je realistická, ukáže teprve as. A se podíváme kamkoliv do sv ta, zjistíme, že diskriminacího jednání z d vodou barvy pleti stále p etravá a toto jednání je globáln rozší eno. A porovnáme R nebo kterýkoliv jiný stát zjistíme, že situace je velmi podobná. Romové, kte í mají zájem integrace do společnosti, jsou zam stnávání na pozicích, které jsou pro spoustu lidí prací pod adnou (výkopové práce, popelá i). Pro tyto lidi je to práce jako každá jiná. Pro n je d ležitě, že mají jistý m sí ní p íjem a ostatními lidmi nejsou za azeni do skupiny nep izp sobivých ob an . Samoz ejm se nesmíme bavit o schopných vystudovaných jedincích, pro které je integrita velmi d ležitá.

Práv velké množství nep izp sobivých ob an se domnívá, že v zahrani í a p edevším v USA, Kanad , pop ípad v UK je situace odlišná a život jednodušší. Odlišnosti samoz ejm najdeme. Rozdíl je nap íklad v sociálních dávkách, ale taktěž v n kolika násobn vyšších nákladech na život.

Pokud se podíváme na nezam stanost etnických menšin v UK a porovnáme ji se skute ností, která je v R, zjistíme, že nezam stanost t chto skupin na našem území je v porovnání s UK podstatn menší. Je to dáno p edevším skute ností, že pom rn velká ást vietnamské populace pracuje jako OSV , pop ípad jsou touto osobou zam stnávány. M žeme teda tvrdit, že v globálním porovnání, si R nestojí nejh e.

Pro porovnání této problematiky jsem si vybral stát, kam jednu dobu mí ilo pom rn po etné zastoupení eských Rom . Souostroví spojeného království Velké Británie a Severního Irska bylo jednu dobu velmi oblíbenou destinací emigrace Rom z R. Od vodn ní zn lo, že v UK nepanuje diskriminace na základ barvy pleti. V následujících ádcích však zjistíme, že toto tvrzení není zase až tak úpln pravdivé.

Co se týká etnických menšin na území Velké Británie je zřejmé, že rozdíl mezi nezaměstnaností mezi touto skupinou obyvatel a irskými nebo britskými skupinami je poměrně markantní. Přes dlouhodobě nízkou nezaměstnanost mezi bílou populací, která se pohybuje kolem 4,5 procent, nezaměstnanost mezi etnickými menšinami (Romové, Asijci, Černoši, aj.) je dva až třikrát vyšší a pohybuje se neustále nad hranicí 11 procent.

A pokud se jedná o výdělky těchto minorit, etnické menšiny jsou v Británii zaměstnávány především v povoláních, které jsou velmi málo placeny, jako je odvětví služeb, ve kterých jsou zaměstnány téměř čtvrtiny populace mužů z etnických menšin.¹⁹

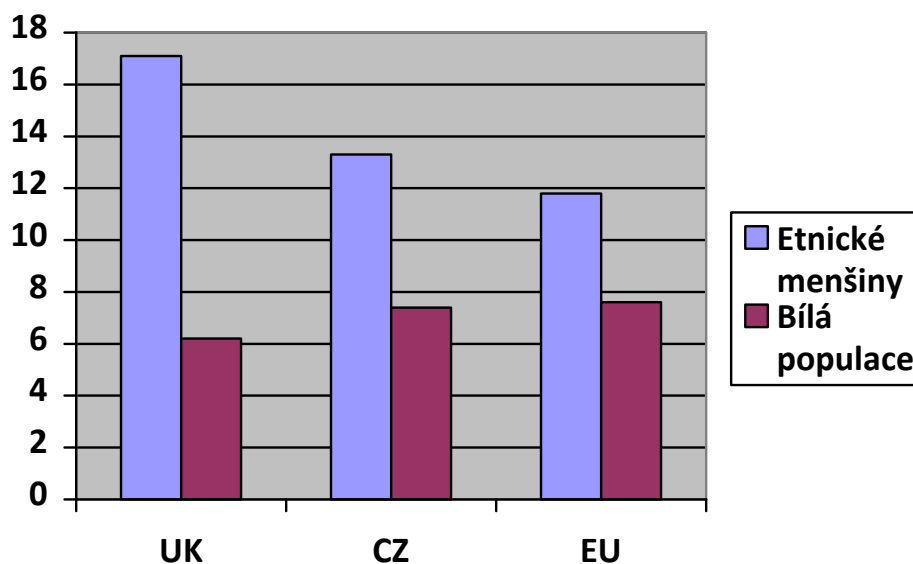
Co se týká osob samostatně výdělečně činných, ve srovnání s bílou populací se jedná zhruba o třetinu z celkového počtu těchto osob. Padesát dva procent mužských bangladéšských zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných pracuje v gastronomii, například provozují vlastní restauraci. Pro srovnání, ve stejné oblasti pracuje pouze 1% bílé populace.

Velké množství indických a pákistánských žen pracuje v maloobchodu, což je další nízkoplatební sektor. Zaměstnanecké segregace jsou jedním z hlavních důvodů, proč neustále přetrvávají rozdíly ve výdělcích mezi etnickými pracovníky a bílými zaměstnanci na trhu práce v UK.

Na trhu práce v UK existují etnických menšin důvodů formám diskriminace:

- Horší přístup k zaměstnání
- Nižší plat pro danou práci

¹⁹ *Discrimination in the Labour Market: A Brief Survey* [online]. 2007 [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.nice.org.uk/nicemedia/pdf/ExpertPaper3Discrimination.pdf>>.



Graf 6 – Porovnání nezaměstnanosti

3.1.1 Příklad diskriminačního jednání při žádosti o místo

Pojme si nastínit situaci diskriminačního jednání, která se přihodila jednomu Romovi. Nyní pár detailních informací, týkající se jeho osoby. Rom, 20 let, vyučen kuchař, středněškolské vzdělání s maturitou. Otevírání nové restaurace v našem městě si žádalo dostatečné personální obsazení. Proto se rozhodl přihlásit na místo kuchaře v této restauraci.

Telefonicky odpověděl na inzerát a domluvil si osobní schůzku s majitelem restaurace. Připravil se tedy na pohovor a v den sjednané schůzky se dostavil do dané restaurace. První, co ho upoutalo, byl rentgenový pohled zaměstnavatele a dalších přítomných.

Majitel se bez pozdravu zeptal, co potřebuje. Jakmile zjistil, že je to osoba, se kterou má domluvenou schůzku na pozici kuchaře, ihned odpověděl, že místo je již obsazené, takže má známý smůlu. Již toto jednání bylo velmi povýšené a podle mého názoru silně nevhodné.

Samozřejmě, že místo nebylo obsazeno ještě několik týdnů. Nicméně známý byl „vyhozen“ ještě dříve, než stačil předvést své schopnosti. Jiné vysvětlení než barvu pleti pro tuto skutečnost lež hledat jen velmi těžko.

Pojměme se nyní podívat, co o tomto stylu diskriminace říká odborný server²⁰, zaměřený na diskriminaci: „V praxi jsou z důvodu rasy a etnického původu v ČR nejastji diskriminováni Romové. Jde především o diskriminaci v pracovní-právní oblasti, ve školství, v oblasti bydlení, přístupu ke kultuře, zboží a službám. Romové často elí rovněž horšímu zacházení ze strany úřadů a institucí (včetně horšího zacházení ve věznicích, ústavech, nemocnicích apod.). Mimo Romů jsou však v ČR terčem diskriminace i Vietnamci, Íránci, Ukrajinci, Afričtí, Arabové.“

3.2 Diskriminace na základě sexuální orientace

Tento druh diskriminace pojednává o skutečnosti, kdy jsou homosexuální lidé diskriminováni mnohem více, než lidé heterosexuální. V případě žádání o místo, popřípadě o výkon povolání. Stejně jako chápání etnických minorit je v jednotlivých státech rozličné, je tomu tak i u homosexuálů.

Převážně státy se silným náboženským vyznáním tyto lidi jednoznačně odsuzují. Ještě stále jsou tyto lidé chápáni, jako skupina exhibicionistů, kteří cítí náklonnost ke stejnému pohlaví, aby byli zajímaví a aby si jich okolí všímalo. Kdybychom brali tuto skutečnost vážně, dostáváme se do rozporu s vědeckými poznatky, které tvrdí, že tyto lidé cítí stejné citové vazby na osoby stejného pohlaví, jako heterosexuálové na osoby jiného pohlaví.

Ještě více toto tvrzení přesvědčuje lidi, pokud uvidí nebo vidí v televizi některou z celebrit, která nemá o své sexuální orientaci ucelenou představu. V tomto případě se dá jen

²⁰ Diskriminace je levárna : Diskriminace národnosti - příběh ze života [online]. [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW: <<http://diskriminace.eu/index.php?rubrika=pribehy&id=15>>

spekulovat, zda se opravdu jedná o heterosexuální i homosexuální orientaci nebo pouze o snahu zviditelnit se. A musím e uznat, že tato taktika zviditelnění opravdu funguje.

Situace na českém trhu práce je velmi podobná jako na trhu práce v EU. Pojme se podívat na stav, který panuje v ecku. O ecku se tvrdí, že je to jeden ze států, kde jsou homosexuálové diskriminováni snad nejvíce ze států Evropské unie. Tuto skutečnost potvrzují i e tí homosexuálové. Pr zkum, který jsem p evzal ze stránek Science Direct²¹, jasn ukazuje nerovné zacházení s homosexuály na eckém trhu práce.

Pr zkum vychází z porovnání žádostí o práci, které byly rozeslány heterosexuály a homosexuály na pracovní místa v eckém veřejném sektoru. Toto prozkoumání probíhalo prostřednictvím pozorování zaměstnavatele, jaké rozhodnutí přijme. Zda daný uchazeč bude pozván na osobní pohovor či ne.

Byl rozeslán vzorkový počet žádostí o místo. Tyto žádosti se lišily pouze v sexuální orientaci žadatele. Výsledky, které vyplynuly z tohoto výzkumu, vedly ke zjištění, že homosexuální muži mají mnohem menší šanci se dostat k osobnímu pohovoru. Když už zaměstnavatel odpověděl homosexuálním uchazečem na žádost o práci a pozval uchazeče k pohovoru, ve většině případů byla nabízená odměna za práci na stejné úrovni mezi homosexuály a heterosexuály.

Stejnou skutečnost potvrzují i e tí homosexuálové. Ml jsem možnost během zahraniční praxe spolupracovat s eckým homosexuálem, který prakticky potvrdil tuto skutečnost. V UK, kde jsme pracovali, si užíval, jak říkal, neuvělitelné svobody, i když byl gay. Tvrdil, že podmínky pro gaye v ecku, jsou opravdu kruté.

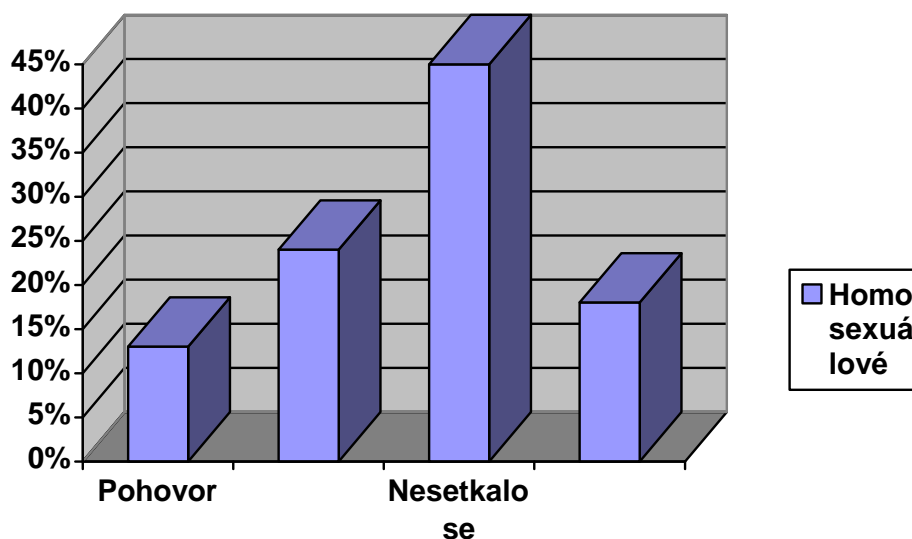
Však také existují podstatné důkazy, které nasvědčují tomu, že diskriminace na základě sexuální orientace na eckém trhu práce existuje a to na znepokojivě vysoké úrovni.

²¹ <http://www.sciencedirect.com>, článek: Sexual orientation discrimination in the labour market

Skutečnost v ČR je podstatně pív tiv jší než v ěcku. Homosexuálové nejsou ani tak diskriminováni p i p íjímacím procesu, ale spíše až b hem pracovního procesu. A to jak ze strany nad ízených, tak i spolupracovník ňa stejné úr ovní.

Situace na trhu práce EU je pom ěrn ě nesoum ěrná, jelikož každý stát v otázce diskriminace této skupiny p istupuje jinak. Nejtolerantn jší jsou státy západní Evropy, jako je UK, Francie, N ěmecko. Naopak nejkritičt ější je to práv ěmí ované ěcko a siln ě nábožensky založené státy jako je Polsko a Itálie. Ostatní státy EU se pohybují n ěkde uprost ěd. Extrémní diskriminací jednání v nich nep evažuje, avšak není také zcela z trhu práce odstran ěno.

Jak vyplynulo z mého p ězkumu, provád ěného mezi 30 homosexuály, 13% dotázaných odpov ěd lo, že se setkali s diskriminací jednáním již b hem pracovního pohovu, dalších 24% se setkala s diskriminací p i pracovním procesu, 45% se s diskriminací neseťkalo a 18% jsou OSV ě.



Graf 7 - Diskriminace homosexuál v ČR

Diskriminace homosexuál je v pracovn právním procesu pom rn zna ná, jak je uvedeno na stránkách diskriminace.eu²².

Z d vodu sexuální orientace jsou v praxi v R diskriminováni p edevším gayové, lesby a transsexuálové. V praxi jsou tyto osoby nap . odmítány z pracovních pozic týkajících se výchovy dětí. Rovn ž p i rozhodování o sv ení dítěte do výchovy hrají velkou roli p edsudky a p eztravý postoj spole nosti v i t mto skupinám. Diskriminace z d vodu sexuální orientace existuje v prost edí církví z izovaných a spravovaných za ízení (nap . azylových dom , ubytoven...) i církví samotných. Nep ímou diskriminací gay a leseb je v praxi nap . i poskytování bonus ze strany zam stnavatele pouze manželským pár m atd.

3.3 Diskriminace z d vodu zdravotního postižení

Tento druh diskriminace je pom rn málo zmi ován . D vod pro tomu tak je, naleznete v záv ru této ásti diplomové práce.

Definice zdravotního postižení založená na sociálním modelu odmítá vyjmenovávání r zných postižení a nemocí, její podstatou je to, že za osoby se zdravotním postižením jsou považovány ty osoby, které jejich zdravotní postižení podstatn a dlouhodob omezuje p i výkonu každodenních inností.

Svým zp sobem je definice zdravotního postižení založena na sociálním modelu modern ějším a mnohé státy nahradily medicínský model zdravotního postižení práv touto novou koncepcí. P esto má i definice osob se zdravotním postižením vycházející ze sociálního modelu svá úskalí, nebo pro osoby se zdravotním postižením je v p ípadném soudním sporu mnohdy velmi obtížné prokázat, že napl ují definici osob se zdravotním postižením a soud dojde ásto k záv ru, že jejich zdravotní postižení je p i výkonu b žných

²² *Diskriminace je levárna : Diskriminace sexuální orientace - p íb h ze života* [online]. [cit. 2009-03-30].

Dostupný z WWW: < <http://diskriminace.eu/index.php?rubrika=pribehy&id=18> >

každodenních úkonů podstatně a dlouhodobě neomezuje, a že je tedy nelze, ve smyslu platných právních předpisů, považovat za osoby se zdravotním postižením.

Osoby s těžkým fyzickým postižením nejsou ani tak diskriminovány při pracovní právním procesu, jako při vstupu do zaměstnání. Spousta zaměstnavatelů bez bariérovosti svých pracovišť nezajímá, jelikož tyto osoby nezaměstnávají. Horší však je, že bezbariérový vstup nezajímá také spousta veřejných institucí. Je fakt, že během posledních let se situace poněkud zlepšila, přesto se v ČR najde velké množství míst, kde bezbariérový vstup chybí.

Důvody vzniku diskriminace jsou popsány na stránkách diskriminace.eu²³, kde jsou uvedeny následující skutečnosti.

V ČR z dob komunismu stále ještě přetrvává trend určitě části společnosti pohlízet na zdravotně postižené jako by byli neviditelní a snaha neviditelnými je uhlíčit. Některí zaměstnavatelé tak například nepřijímají zdravotně postižené na místa, kde je předpokladem častý kontakt s lidmi, z čehož plynou iracionální obavy o snížení prestiže své firmy v očích klientů apod.

Pravděpodobně nejznámější případy diskriminace z důvodu zdravotního postižení v praxi spočívají v nevytvoření takových podmínek a neuplatnění takových opatření, které (za naplnění podmínek přiměřenosti) neumožní dostupnost a uživatelnost místa, služby, zařízení pro zdravotně postižené (bezbariérový vstup do veřejných staveb, akustické značení křižovatek, označení úhledně Brailovým písmem, označení bankomatů atd.). V praxi časté jsou však rovněž případy diskriminace z důvodu zdravotního postižení při rozhodování o svém dítěti do péče, poskytování vzdělání atd.

²³ *Diskriminace je levárna : Diskriminace zdravotní stav - příběh ze života* [online]. [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW: < <http://diskriminace.eu/index.php?rubrika=pribehy&id=17> >

Je třeba uv domít si, že v praxi nejde jen o diskriminaci lidí s pohybovým a smyslovým postižením, ale rovn ž o diskriminaci duševn nemocných a lidí s vnit ním postižením (onkologické onemocn ní, astma atd.).

4 VÝSLEDKY VLASTNÍHO ŠET ENÍ

Na základ vlastní iniciativy jsem provedl vlastní šet ení zmi ovaných minoritních skupin. Mezi p íslušníky jednotlivých kategorií jsem rozd al 100 dotazník , jež mi m ly pomoci zjistit skute ný stav osob, které se cítí nebo cítily být na trhu práce diskriminovány. Rozd lení dotazník bylo následující. 30 ks dotazník bylo rozd leno mezi homosexuály, 20 ks mezi osoby, které jsou p evážn pohybov postiženi a zbývajících 50 ks bylo rozd leno mezi Romy. Vzorek tohoto velmi stru ného dotazníku naleznete v p íloze.

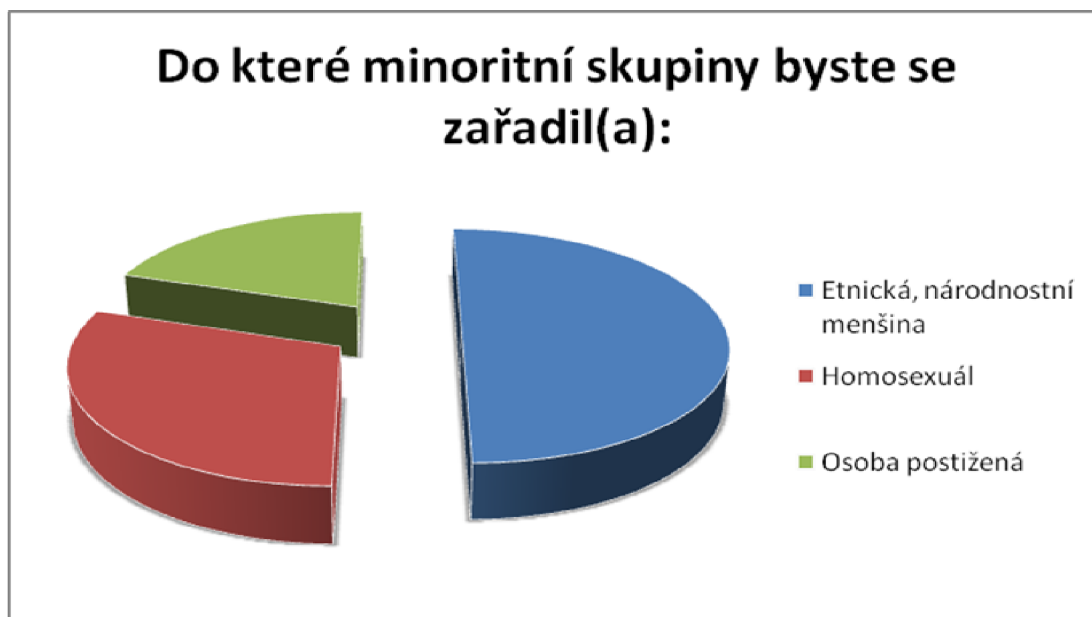
Výsledky jsem zpracoval a p evedl do grafické podoby. Ke každému grafu p idám drobný komentá , týkající se dané problematiky.



Graf 8 - Po et diskriminovaných osob na trhu práce

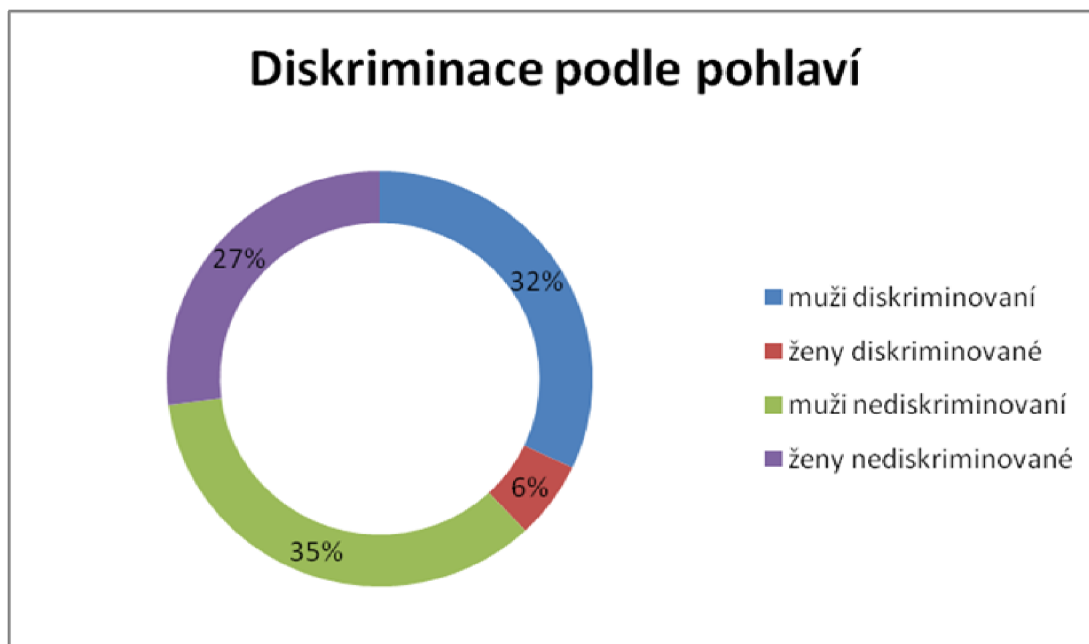
Na dotaz, kolik lidí ze 100 dotázaných se setkalo s ur itým druhem diskrimina ního jednání, odpov d lo 38%, že na vlastní k ži pocítili diskrimina ní chování. Na základ tohoto zjišt ní, jsem dotazníkové šet ení rozd lil na dv významové kategorie. Z výsled daného výzkum jsem byl áste n p ekvapen, kolik z dotázaných se skute n

s diskriminací setvalo. Poměrně vysoké číslo se nicméně dalo očekávat. Ochota a snaha přijmout někoho odlišného od majoritní skupiny, je a nejspíš ještě dlouho bude problematikou celosvětového měřítka.



Graf 9 - Diskriminování podle minoritní skupiny

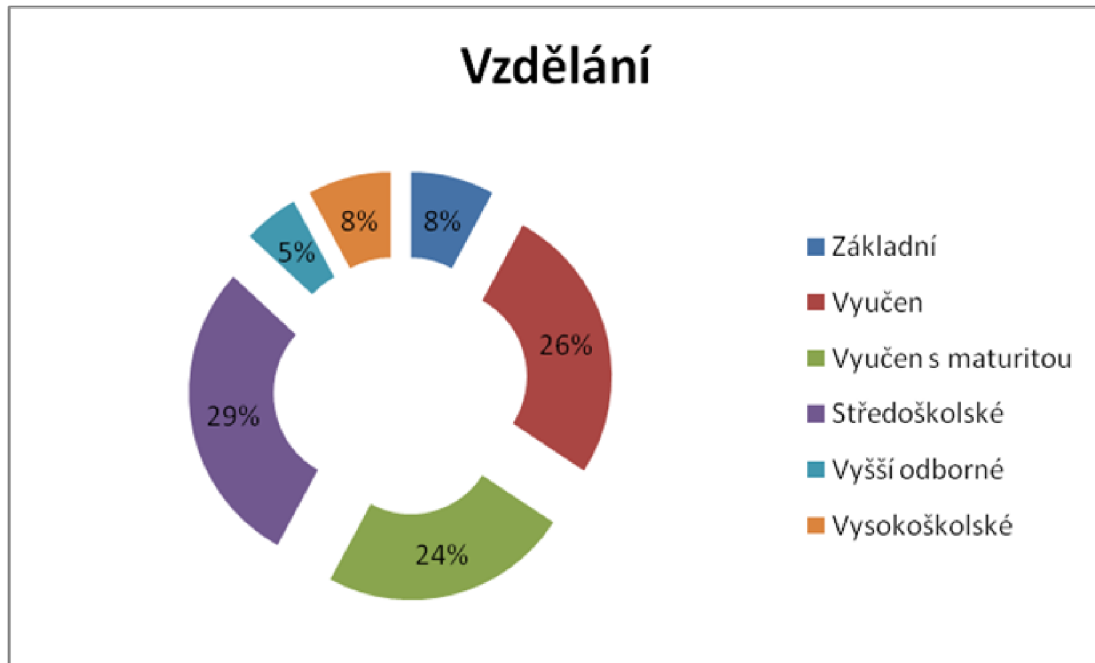
Jak již vyplývá z úvodu této kapitoly, přesný počet kusů vydaný a přijatý od každé minoritní skupiny naznačil, jaké procentuální zastoupení jednotlivé menšiny zastupují. Jen pro upřesnění, přesně polovina dotazáných se přidává k romské populaci. Jen asi 3 občané vyplující tento dotazník byly z Ukrajiny. Další skupinou byli homosexuálové, kteří tvořili 30% skupinu z tohoto grafu a poslední skupinou, která se podílela na tomto výsledku, jsou s jednou pětinou členové skupiny obyvatel postižených, popřípadě ZPS.



Graf 10 - Diskriminace podle pohlaví minoritní skupiny

Toto rozdělení vychází z komplexního hodnocení, kdy z celkových 33% ženského zastoupení se s diskriminací setkalo pouze 6%, zbývajících 27% se s podobnou situací neseťkalo. U mužů je tento stav poněkud vyrovnanější, kdy rozdíl mezi diskriminovanými a nediskriminovanými se pohybuje pouze v rozdílu 3%.

Tato skutečnost ukazuje na fakt, že muži, pokud bereme v úvahu pouze minoritní skupiny, jsou diskriminováni stejně. Samozřejmě, pokud bychom se podívali na komplexní problematiku diskriminace, situace by byla odlišná, jelikož ve společnosti jsou ženy diskriminovány mnohem více.



Graf 11 - Vzd lanostní struktura diskriminovaných

Podle pr zkumu jsou nejvíce diskriminovány na trhu práce osoby, které mají úplné st edoškolské vzd lání nebo jsou pouze vyu ení. Naopak nejmén jsou osoby s vyšším odborným vzd láním, dále vysokoškolaí a osoby se základním vzd láním.

U osob se základním vzd láním si myslím, že je tento fakt dán tím, že i tito lidi cítí svoji t žce uplatnitelnou pozici na trhu práce, a tak jsou ochotni pracovat za menší mzdu a v horším pracovním prost edí, než osoby, které mají vystudován vyšší stupe kvalifikace, a proto si ani na diskrimina ní jednání nest žují.

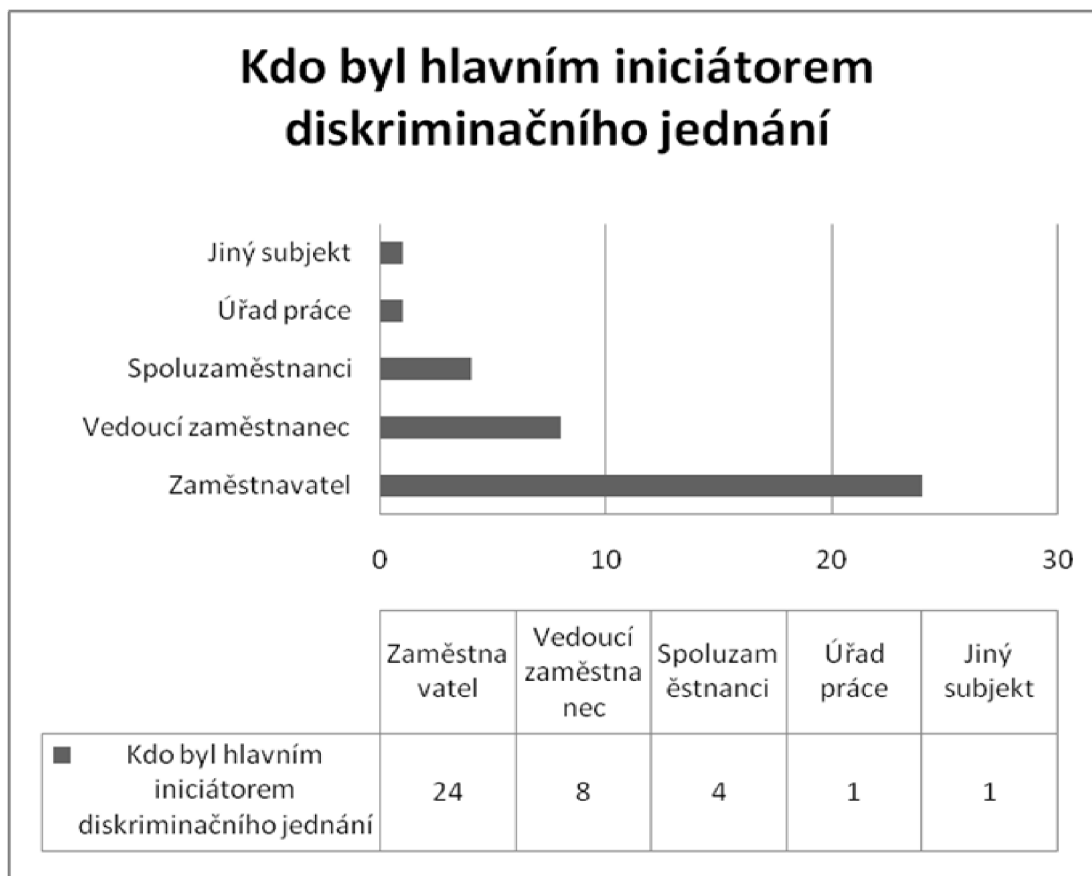


Graf 12 - Fáze diskriminačního jednání

Poslední grafické znázornění jsou fáze, kdy byly dotázané osoby diskriminovány. Nejvyšší podíl se projevil při pracovním pohovoru, při kterém se cítilo diskriminováno 23 osob. Arogantní a odmítnuté chování nejvíce pocítili romští občané. Diskriminativní chování v době pracovního procesu se dotklo 12 dotázaných. V tomto případě byli nejastji diskriminováni homosexuálové, nejmén osoby se ZPS, popřípadě osoby postižené. V poslední fázi pracovního procesu se s diskriminací setkal pouze jeden občan.

Pokud nahlédneme do posledního sloupce, zjistíme, že diskriminativní jednání nastalo především u osob, které jsou fyzicky postiženy. A to především v rámci bezbariérovosti při vstupu k zaměstnavateli.

To si spousta zaměstnavatelů neuvědomuje, ale i tímto počináním se dopouští diskriminace těchto osob.



Graf 13 - Iniciátor diskriminačního jednání

Posledním grafem z tohoto průzkumu jsou subjekty, které se dopouštěly diskriminačního jednání. Z grafu je patrné, že nejvyšší podíl zauímají zaměstnavatelé. Je to dáno především spojitostí s předcházející otázkou, kdy především zaměstnavatelé mají největší podíl na diskriminaci při pracovním pohovoru a ukončení pracovního procesu. Taktéž se podle zjištění při náborech do zaměstnání zachoval diskriminační úřad práce. Bohužel ale nelze posoudit, jakou přesnou roli při svém diskriminačním jednání vykonával.

Další subjekty z tohoto grafu se podílejí na diskriminaci především během pracovního procesu.

5 NÁVRHOVÁ KAPITOLA

Dostáváme se do finální části této diplomové práce. V předcházejících kapitolách jsme si charakterizovali pojmy týkající se diskriminace minorit na trhu práce, taktéž jsme si rozložili aktéry jednotlivých minoritních skupin a zjistili, jaká situace panuje na trhu práce. Nyní již jen zbývá navrhnout taková řešení a opatření, aby nedocházelo k diskriminování minorit na trhu práce.

5.1 Přijetí antidiskriminačního zákona, případ možnosti obrany minoritních skupin

O přijetí i nepřijetí antidiskriminačního zákona se neustále vedou dlouhé spory. Když byl loni 19. března schválen poslaneckou sněmovnou návrh antidiskriminačního zákona, kterým bychom zajistili rovný přístup ke vzdělání, práci, zdravotnické péči i jiným sociálním výhodám bez ohledu na věk, pohlaví, rasu, postižení, náboženské nebo svatozářné vyznání, mnozí si mysleli, že brzy se stane kolikátým vstoupí tento zákon v platnost a následně v účinnost.

Jenže 16. května 2008 prezident Václav Klaus tento zákon vetoval, což znamená, že v ČR neexistuje k dnešnímu dni komplexní zákon upravující diskriminaci. Je fakt, že diskriminace a její postihy jsou již zakotveny v různých zákonech, od LZPS až k daňovým zákonům. Bohužel podle mého názoru není možné bez ucelené komplexní podoby antidiskriminačního zákona diskriminaci vyloučit ze společenského jednání.

Společnost je stále rozdělena do dvou skupin. Jedna si přeje komplexní právní úpravu diskriminace a diskriminačního jednání, druhá skupina tento zákon bere za zbytečný díky dostatečné právní úpravě v jiných právních předpisech.

5.1.1 Výhody přijetí

Výhody přijetí již byly v této práci jednou zmíněny. Nyní se však podívejme a trochu korektněji specifikujme, o které skutečnosti se jedná, jak uvádí server zabývající se diskriminací²⁴.

- ČR je povinna tento zákon přijít v rámci závazků s EU (ČR je poslední zemí EU, kde antidiskriminační zákon není přijat, přičemž byl jednou z podmínek vstupu do EU.)
- Stanovení jednotného práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace, v etn ochrany osob jako jsou OSV
- Legislativní vymezení základních pojmů rovné zacházení, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci atd.
- Úroveň ochrany pro všechny diskriminací dotčené oblasti jednotná
- Rozšíření kompetence veřejného ochránce práv. Jako antidiskriminační orgán bude veřejný ochránce práv poskytovat pomoc obětem, provádět nezávislý výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení a zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty v oblasti boje proti diskriminaci.

²⁴ *Diskriminace je levárna : Podmínky antidiskriminačního zákona* [online]. [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW: < <http://diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=13> >

5.2 Katalog projekt

Katalog projekt bude sloužit jako prostředek k lepší integraci jednotlivých minoritních skupin v případě, že přijetí antidiskriminačního zákona budou i nadále provázet komplikace.

5.2.1 Projekt .1 – Bezbariérový přístup k zaměstnáváním

Popis a záměr:

Zajištění bezproblémového přístupu postiženým osobám a snaha o to je zapojit do pracovního procesu.

Lokalizace:

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců.

Cíl projektu:

Znovu začlenění osob těžce zdravotně postižených do pracovního procesu, integrace zpět do pracovního života, usnadnit přístup těmto osobám na pracoviště, iniciovat změny v legislativě.

Cílové skupiny:

Osoby znevýhodňované především z důvodu těžkého fyzického postižení, kteří jinak bez cizí pomoci nejsou schopni pokračovat jako ostatní občané.

Výstupy:

Návrhy na doplnění zákona, vybudování nové infrastruktury pro osoby těžce fyzicky postižené, metodika zahrnující manuály pro splnění podmínek bezbariérového přístupu do zaměstnání a spolupráce s osobami s těžkým zdravotním postižením, spolupráce obcí, krajů a úřadů práce na zajištění bezbariérových přístupů i do veřejných institucí.

5.2.2 Projekt .2 – P ístup na trh osobám obtížn integrovatelným

Popis a zám r:

Podporované zam stnávání pro t žce integrované osoby a pomoci jim op t nalézt vhodné zam stnání.

Lokalizace:

M sta a m stské ásti, kde se pohybují nep izp sobiví ob ané

Cíl projektu:

Nabídnout všeobecné systémové ešení pro zam stnávání znevýhodn ných skupin osob na otev eném trhu práce, iniciovat legislativní zm ny v oblasti státní politiky zam stanosti, rozší it podporované zam stnání do dalších region .

Cílové skupiny:

Nejvíce znevýhodn ní lidé vstupující na trh práce, lidé s postižením (mentálním, fyzickým), osoby s duševním onemocn ním, osoby s drogovou závislostí a osoby jinak společensky znevýhodn né.

Výstupy:

Návrhy na dopln ní zákona o zam stanosti, všeobecná metodika zahrnující manuály pro práci se specifickými cílovými skupinami , nár st po tu úsp šn umíst ných osob na otev eném trhu práce, regionální spolupráce všech aktér , které jsou inné v oblasti podporovaného zam stnávání, výuka podporovaného zam stnávání na vysokých školách, vytvo ení propaga ních materiál podporovaného zam stnávání.

5.2.3 Projekt 3 – Pomoc etnickým a národnostním menšinám

Popis a záměr:

Zvyšování integrace etnických a národnostních menšin do společnosti a navyšování jejich dosavadní kvalifikace.

Lokalizace:

Celé území ČR

Cíl projektu:

Cílem je implementování interkulturního vzdělávání do vzdělávacího systému České republiky a celoživotního vzdělávání. Pomáhat zlepšovat sociální pozici lidí z rozdílných socio-kulturních prostředí a pomoci s integrací na trhu práce. Zlepšovat mezietnické a mezikulturní prostředí v ČR, podpora demokratického státu, zpřísnění trestání neintegrujících a negativních trendů, jako je nacionalismus, xenofobie nebo rasismus. Pospívat k vybudování společnosti založené na toleranci a respektu.

Cílové skupiny:

Učitelé a ostatní vzdělávatelé pracující v oblasti školství a vzdělávání (učitelé a řídící pracovníci základních, středních a vysokých škol, pedagogové v detských domovech a nápravných zařízeních pro mládež, atd.), terénní sociální pracovníci pracující v sociálně vyloučených oblastech obývaných především romskou populací, zaměstnanci státní správy a místních úřadů, personální manažeři (současní, budoucí – studenti tohoto oboru) a v neposlední řadě azylanti a imigranti na území ČR.

Výstupy:

Vyvinuté směrnice pro výuku a hodnocení interkulturních vztahů na základních, středních a vysokých školách, kurzy zaměřené na interkulturní toleranci a integraci zástupců menšinových skupin, školení pro terénní sociální pracovníky, kteří by měli klientům pomoci nalézt pracovní příležitosti, a vytvoření příruček upravujících mezikulturní vztahy.

ZÁV R

V teoretické ásti jsme se dov d li základní charakteristiku primárních pojm , týkající se diskriminace jako takové, ale i pojm , týkající se trhu práce. Tyto základní pojmy jsou velmi d ležitá pro orientaci v problematice diskriminace na trhu práce. Tyto informace byly získány p edevším z odborné literatury, která se diskriminací zabývá.

Následn jsme k p esn ějšímu pochopení využili právních p edpis . Spousta právních p edpis upravuje diskriminaci a jednání, které k diskriminaci sm ůje. Avšak zákon, který by komplexn upravoval diskriminaci, v eském právním ádu stále chybí.

Jednou z možností je p ijetí již n kolikrát zmi ovaného antidiskrimina ního zákona. Stát a spole nost by tak získali souhrnnou právní úpravu, kterou byl mimo jiné podmín ěn vstup R do EU.

Nem žeme tvrdit, že jakmile bude antidiskrimina ní zákon p ijat, vymizí diskrimina ní jednání ze spole nosti. Naopak zastávám názor, že nikdy nebude možné diskriminaci z jakéhokoliv d vodu ze spole nosti úpln vymýtít. M žeme však postupn integrovat minoritní skupiny do majority, aby si lidé za ali zvykat na tyto menšiny, a s postupem ásu se situace m že zlepšovat.

Samoz ejm toto ešení je b h na dlouhou tra , ale zajisté má možnost usp t. Nahlédn me nap íklad do Ameriky. Vždy ješt v minulém století byli afroameri ané diskriminováni neuv íitelným zp sobem. Zákon v podob antidiskrimina ního je v USA p ijat již n kolik desítek let. Vygradováním bylo zvolení „ erného“ do Bílého domu. Což d íve bylo absolutn nemožné. Nicmén ě i nadále se spousta afroameri an setkává s diskrimina ním jednáním. Jak jsem zmínil, alibismus, že ze spole nosti úpln odstraníme diskrimina ní jednání, je opravdu velmi naivní.

Z praktické ásti mé diplomové práce je z ejmé, že chování spole nosti v R se velmi neliší od stát EU. Dostupné informace ukazují, že diskrimina ní chování je ve všech státech EU celkem na stejné úrovni. R, i když nemá stále p ijatý antidiskrimina ní zákon,

se moc neodchyluje od evropského průměru. Toto je poměrně dobrá zpráva o stavu v ČR. Avšak nepřijetím antidiskriminačního zákona, si stále více „koledujeme“ o sankce z EU.

Návrhy, které jsem zmínil v závěru mé diplomové práce, jsou možností integrace minoritních skupin do pracovních procesů. Například v případě Romů by bylo dobré začít s integrací již během dítství. Kvalitní vzdělávací systém a postupné začleňování do společnosti by mohlo přinést výsledky v rámci větší tolerance z obou stran.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografické publikace:

[1]BOBEK, M, BOU KOVÁ, P, KÜHN, Z (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-1.

[2] DANDOVÁ, E. *Zákoník práce a EU*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004. 84 s. ISBN 80-7357-018-1.

[3] GALVAS, M. *Pracovní právo do kapsy*. 1. vydání. Šlapanice: ERA, 2001. 110 s. ISBN 80-86517-05-5.

[4] Kol. autor a autorek. *Antidiskriminace vzdělávání a ve veřejné správě a v R. P. úřadu pro zaměstnání ve veřejné správě*. 2. vydání. Praha: Multikulturní centrum, 2007. 88 s. ISBN 978-80-239-9597-8.

[5] BAKALÁ, P. *Psychologie Romů*. 1. vydání. Praha: Votobia, 2004. 180 s. ISBN 80-7220-xxx-y.

[6] HEATH, A, CHEUNG, S. *Ethnic penalties in the labour market: Employers and discrimination*. First Published. Norwich: Her Majesty's Stationery Office, 2006. 124 s. ISBN 1 84123 996 8

Zákony:

[7] Ústavní zákon . 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona . 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod.

[8] Zákon . 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů .

[9] Zákon . 282/2006 Sb., zákoník práce .

[10] Zákon . 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti .

[11] Zákon . 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů .

[12] Zákon . 218/2002 Sb., o službách státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

[13] Zákon . 361/2003 Sb., o služebním pom ru p ísl ušník bezpečnostních sbor , ve zn ní pozd ějších právních p edpis .

[14] Zákon . 312/2002 Sb., o ú edních územních samosprávných celk a o zm n n kterých zákon , ve zn ní pozd ějších právních p edpis .

Internetové zdroje:

[15] *Parlament eské republiky Poslanecká sn movna : Sn movní tisk 253* [online]. 2007 [cit.2009-03-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=5&T=253>>.

[16] *eský statistický ú ad.* [online]. [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz>>

[17] *Ministerstvo práce a sociálních v cí.* [online]. [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz>>

[18] *Discrimination in the Labour Market: A Brief Survey* [online]. 2007 [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW:<<http://www.nice.org.uk/nicemedia/pdf/ExpertPaper3Discrimination.pdf>>.

[19] *Labor Market Discrimination* [online]. 2004 - 2009 [cit. 2009-03-30]. Dostupný z WWW:<<http://www.economyprofessor.com/economictheories/labor-market-discrimination.php>>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

R	Česká republika
EU	Evropská unie
OSV	Osoba samostatně výdělečně činná
TZP	Tělesné zdravotní postižení
UK	Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
USA	Spojené státy Americké
ZPS	Ztížená pracovní schopnost

SEZNAM OBRÁZK

Obrázek 1 - Romská rodina	32
Obrázek 2- Vietnamská žena	34
Obrázek 3 - Symbol homosexuálního hnutí	37

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Počet cizinců na území ČR v roce 2006, zdroj: www.czso.cz	29
Tabulka 2 - Počet cizích státních příslušníků leden 2009, zdroj: www.mpsv.cz	35
Tabulka 3 - Zaměstnanost zdravotně postižených osob, zdroj: http:// portal.mpsv.cz	39

SEZNAM GRAF

Graf 1 - Slovenská národnostní menšina na území ČR, zdroj: www.czso.cz	30
Graf 2 - Německá národnostní menšina na území ČR, zdroj: www.czso.cz	31
Graf 3 - Polská národnostní menšina, zdroj: www.czso.cz	32
Graf 4 - Romská národnostní menšina a mateřský jazyk, zdroj: www.czso.cz	33
Graf 5 - Vietnamská národnostní menšina, zdroj: www.czso.cz	35
Graf 6 – Porovnání nezaměstnanosti	44
Graf 7 - Diskriminace homosexuálů v ČR.....	47
Graf 8 - Počet diskriminovaných osob na trhu práce	51
Graf 9 - Diskriminování podle minoritní skupiny	52
Graf 10 - Diskriminace podle pohlaví minoritní skupiny	53
Graf 11 - Vzdělanostní struktura diskriminovaných	54
Graf 12 - Fáze diskriminačního jednání	55
Graf 13 - Iniciátor diskriminačního jednání	56

SEZNAM P ÍLOH

[1] Cizinci podle kategorií pobytu a státního občanství

[2] Dotazník minority

**P ÍLOHA PI: CIZINCI PODLE KATEGORIÍ POBYTU A STÁTNÍHO
OB ANSTVÍ**

Státní ob anství	Celkem <i>Total</i>	Trvalý pobyt <i>Permanent residence</i>	P echodný EU/ /Dlouhodobý pobyt <i>Temporary EU/ /Long-term residence</i>	Víza nad 90 dní <i>90-days-and- -over visa</i>
Celkem	392 315	157 512	188 107	46 696
Ukrajina	126 721	32 531	70 796	23 394
Slovensko	67 889	24 435	43 454	-
Vietnam	51 101	32 748	9 507	8 846
Rusko	23 278	10 844	8 806	3 628
Polsko	20 601	11 281	9 320	-
N mecko	15 700	4 420	11 280	-
Moldavsko	8 029	1 632	4 594	1 803
Mongolsko	6 026	1 087	2 369	2 570
Bulharsko	5 021	3 027	1 994	-
ína	4 978	2 896	1 580	502
Spojené státy	4 452	2 543	1 133	776
Spojené království	3 775	1 197	2 578	-
B lorusko	3 732	1 916	1 454	362
Srbsko a erná Hora	3 557	2 678	726	153
Rakousko	3 373	1 208	2 165	-
Rumunsko	3 177	2 123	1 054	-
Kazachstán	2 959	1 718	694	547
Itálie	2 351	1 186	1 165	-
Chorvatsko	2 324	1 823	397	104
Nizozemsko	2 240	596	1 644	-
Francie	2 140	704	1 436	-
Bosna a Hercegovina	2 082	1 434	351	297
Makedonie	1 785	816	663	306
Arménie	1 539	1 138	266	135
Japonsko	1 484	168	955	361
Ostatní	22 001	11 363	7 726	2 912

PÍLOHA P II: DOTAZNÍK MINORITY

DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

Tento dotazník je určen pro osoby, kteří na vlastní kůži pocítily

diskriminaci na trhu práce

(nábor zaměstnanců, pracovní prostředí, výpovědi)

Pomocí tohoto dotazníku se snažím najít odpovědi na tyto 3 otázky:

- 1) Jaký je nejčastější vskaz diskriminovaných osob?
- 2) Jaké je nejčastější vzdělání diskriminovaných osob?
- 3) V jaké fázi pracovního procesu se s diskriminací setkali?

Výsledky budou použity v diplomové práci studenta Fakulty managementu a ekonomiky

oboru Regionální rozvoj.

Děkujeme Vám, Tomáš.

Věk:

Méně než 18: 18-30: 31-45: 46-60: Více než 60:

Do které minoritní skupiny byste se zařadil(a):

Národnostní, etnická menšina: Homosexuální menšina: Zdravotně postižená menšina:

Zaměstnání:

Pracující: Důchodce: Invalidní důchodce: Nezaměstnaný: Student: OSV:

Pohlaví:

Muž: Žena:

Vzdělání:

Základní: Vyšší odborné:
Vysokoškolské: Vyučen: Vyučen s maturitou: Střední odborné:

Setkal(a) jste se někdy s diskriminací na trhu práce:

Ano: Ne:

Pokud ano, kdy:

Před pracovním pohovor: V pracovním procesu: Při rozvázání pracovního procesu:

Jindy: _____

Kdo byl hlavním iniciátorem diskriminačního jednání:

Zaměstnavatel: Vedoucí zaměstnanec: Spoluzaměstnanec: Úřad práce:

Jiný subjekt: _____