

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

Bakalářské / kombinované studium
2009 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kateřina Dunovská

Diskriminace na trhu práce (aktivita EQUAL)

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Miroslav Kostka

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor / Combined (Part time) / Studies
2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Kateřina Dunovská

Discrimination of the work market (activity EQUAL)

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Miroslav Kostka

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 17.2.2012

Jméno autorky: Kateřina Dunovská

Poděkování

Chtěla bych poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce PhDr. Miroslavu Kostkovi za odborné vedení, pomoc a rady při zpracování této práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pohledem liniového manažera zaměstnaného ve finančním sektoru na problematiku nerovnosti a diskriminace ve společnosti, jejich projevy v oblasti ekonomických vztahů se zaměřením na trh práce. Měla by sloužit především k základní orientaci stavu této problematiky v jejím historickém vývoji od počátku až po současnost společnosti. Popis zjištěných poznatků z orientačního průzkumu a z vlastních zkušeností z praxe by měli být vhodným návodem k zamyšlení odpovědných pracovníků z příslušných oborů pracovní činnosti k tomu, aby svými postoji a rozhodováním přispěli k nápravě této problematiky. Součástí práce je analýza operačních programů společenství EQUAL.

Klíčové pojmy

Diskriminace, Evropská unie, Evropský sociální fond, feudalismus, Iniciativa Společenství EQUAL, kapitalismus, křesťanství, operační programy, rasismus, sociální nerovnost, trh práce.

Annotation

This bachelor work is taking a view of an ordinary manager in financial sector, pointing out The problems of discrimination and not equal oportunities in society, how it afects the economical conections and situation on job market. This bachelor work should mostly allow the orientation in this particular field and help to understand its historical development till nowadays.All the informations collected from surveys, personal experience should be the impuls for the competent managers to help solve this problem. Part of this bachelor's work is analysis of operational programs used by EQUAL.

Key words

Discrimination, European Union, European Social Fond, feudalism, European Commission EQUAL, capitalism, Christianity, operating programme, racism, social unevenness, labour market.

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD | 8 |
| TEORETICKÁ ČÁST | |
| 1. Nerovnost a diskriminace, její příčiny a projevy. | 10 |
| 2. Diskriminace a nerovnost jako součást mezilidských vztahů ve vývoji společnosti..... | 12 |
| 2.1 Prvobytně pospolná společnost..... | 12 |
| 2.2 Otrokářská společnost | 13 |
| 2.3 Feudální společnost..... | 15 |
| 2.4 Kapitalistická společnost | 19 |
| 2.4.1 Období kapitalismu do konce 2. světové války | 19 |
| 2.4.2 Současná kapitalistická společnost | 21 |
| 3. Společenství EQUAL jeho působnost a projekty v ČR | 29 |
| 3.1 Cíle a iniciativy společenství EQUAL | 29 |
| 3.2 Závěrečná zpráva CIP EQUAL | 42 |
| PRAKTICKÁ ČÁST | |
| 4. Diskriminace na trhu práce v ČR a poznatky z průzkumu | 44 |
| 4.1 Projevy současné diskriminace | 44 |
| 4.2 Průzkum diskriminace na trhu práce a jeho zhodnocení | 53 |
| 4.3 Analýza výsledků průzkumu | 59 |
| ZÁVĚR | 60 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ | 54 |
| SEZNAM PŘÍLOH | 57 |

ÚVOD

Zvolené téma práce Diskriminace na trhu práce je fenomén, který prostupuje od jejího vzniku až do současnosti. Je projevem extrémních ideologických hnutí jako jsou fašismus, nacismus, komunismus, nacionalismus, rasismus apod., ale i přežívajících náboženských, společenských a kulturních předsudků. V různých obdobích společenského vývoje charakterizovaných jednotlivými společensko-ekonomickými formacemi (např. kapitalistickou) má diskriminace jako taková různé projevy a různou intenzitu i specifické opodstatnění (např. udržení nadvlády v totalitních systémech).

Má i odlišný charakter v různých částech světa u jednotlivých národů, národností, ras a kulturních etnik. Specificky na trhu práce je limitována ekonomickými zřeteli i společenskými a skupinovými zájmy např. politickými cíli.

V současné době lze pozorovat, že projevy diskriminace slábnou tak, jak narůstá demokratizační proces v jednotlivých částech světa a jaké ekonomické podmínky a poměry v nich převládají. Jejich kořeny a přežitky a především tendence nežádoucích ideologických struktur (např. fašismus) však stále vznášejí jistý neklid, napětí i násilí do nových společenských i ekonomických vztahů vznikajících u nás i v jiných státech evropské unie. Je zřejmé, že příčiny těchto jevů mají svůj původ jako např. v rasové či náboženské nesnášenlivosti, tak i v méně prozaických aspektech jako jsou např. hlediska pohlaví, zdravotní, a populační.

Vzhledem k této skutečnosti je na místě se touto problematikou stále zabývat, hledat schůdná řešení, preventivní opatření a vytvářet podmínky proti možnému nárůstu nespokojených vrstev a skupin obyvatelstva, jež by mohly vést k projevům občanské neposlušnosti, případně násilí (meetingy, stávky, demonstrace). Nelze nevidět, že projevy nerovnosti a diskriminace se nevyhýbají ani naší zemi zvláště v oblastech se zvýšenou koncentrací

nepřízpůsobivých skupin obyvatelstva a s vysokou mírou nezaměstnanosti (severní Čechy a severovýchodní Morava). Ruku v ruce narůstá i kriminalita právě těchto inkriminovaných skupin (podvody, krádeže, domácí násilí, loupežná přepadení).

Tato práce by měla sloužit především k základní orientaci o současném stavu nerovnosti a diskriminace mezi lidmi s hlavním zřetelem na problémy ekonomického charakteru. Měla by být i určitou inspirací k hlubšímu zkoumání celospolečenských problémů, které v jednotlivých částech světa vytvářejí napětí mezi obyvatelstvem vedoucím až k ozbrojeným konfliktům (Afrika, státy Blízkého východu a jiné). Měla by napomáhat k zamyšlení odpovědných pracovníků k tomu, aby svými postoji a rozhodováním přispívali k vytváření nekonfliktních vztahů na platných etických principech. Uvedené skutečnosti motivují cíl a obsah této práce a především zaměření průzkumu na současný stav této problematiky v pracovně-právních vztazích.

Specifický přínos, byť v dílčím a omezeném rozsahu, daném reálnými možnostmi autorky práce, by měl vzejít z průzkumu realizovaného prostřednictvím internetových dotazníků, korigovaném a doplněném zkušenostmi a poznatky z vlastního pozorování a z rozhovorů s dotazovanými.

Podstatně širší pohled na boj se všemi formami diskriminace na trhu práce by pak měla poskytnout analýza dokumentu o iniciativách Společenství EQUAL jejímž cílem je poskytnou podporu příslušníkům znevýhodněných skupin na trhu práce (např. starší osoby, ženy, nezaměstnaní, obtížně přizpůsobiví) buď přímo v zaměstnání, anebo při hledání práce.

1. NEROVNOST A DISKRIMINACE, JEJÍ PŘÍČINY A PROJEVY

Na začátek před řešením této problematiky je třeba si ujasnit a vymezit obsah a smysl pojmu diskriminace. Ve slovníku cizích slov je tento pojem definován jako „rozlišování a rozdílný přístup k různým skupinám“.

Ve stejném smyslu je tato citace rozvedena a konkretizována v Malé ilustrované encyklopedii, tj. „rozlišování, omezování, nebo odnětí práv určité kategorii obyvatelstva z třídních, náboženských, rasových, jazykových, etnických a jiných důvodů“. Z ekonomického hlediska pak jde o „záměrné znevýhodnění určitých subjektů v obchodních a ekonomických vztazích vytvářením nerovných podmínek (celních, daňových) v přístupu k veřejným zakázkám“¹

Ještě ze širšího hlediska je pojem diskriminace rozváděn v Ottově encyklopedii. Podle ní jde o „chování a postoje znevýhodňující jedince nebo skupiny. Děje se tak většinou na základě konkrétních znaků (rasa, pohlaví, věk, etnický nebo sociální původ, politické či náboženské přesvědčení, popř. příslušnost k nějakému regionu)“² Zákaz diskriminace je obsažen v dokumentech chránící lidská práva (např. Listina základních práv a svobod).

Když jsme si ujasnili pojem diskriminace, nabízí se otázka, co je příčinou jejího vzniku. Osvícenský filosof, ideový předchůdce Velké francouzské revoluce a odvážný kritik feudální společnosti žijící v 18. století Jean Jacques Rousseau, se ve své knize O původu nerovnosti mezi lidmi tímto problémem zabývá a mimo jiné dospěl k názoru, že příčinou sociální nerovnosti je vznik vlastnictví (z našeho pohledu soukromého). To znamená, že projevy sociální nerovnosti a tím pádem i diskriminace, provází lidstvo všemi obdobími vývoje společnosti, otrokářskou počínaje. Snahou dnešní

¹ Malá ilustrovaná encyklopedie, kolektiv autorů, nakladatelství Levné knihy, 2006, s. 222

² Ottova encyklopedie, Šerclová a spol., Ottovo nakladatelství, 2010, s. 211

vyspělé demokratické společnosti je tyto nežádoucí projevy diskriminace eliminovat na nejnížší možnou míru.

Důsledky nerovnosti jsou dobře známy z historie. Její nárůst vždy končil v ozbrojených konfliktech, povstáních, revolucích a válkách, při nichž miliony lidí přišly o život. Proto je třeba proti všem projevům nerovnosti, jejichž součástí je i diskriminace soustavně bojovat ve všech oblastech lidské činnosti.

2. DISKRIMINACE A NEROVNOST JAKO SOUČÁST MEZILIDSKÝCH VZTAHŮ VE VÝVOJI SPOLEČNOSTI

2.1 Prvobytně pospolná společnost

V prvobytně pospolné společnosti ještě nebyly vytvořeny dostatečně vhodné podmínky pro vznik nerovnosti a diskriminace chápaných v dnešním pojetí. Především proto, že tato společenská formace je z historického a ideologického hlediska pojímána jako beztřídní. Úroveň mezilidských vztahů se odvíjela od úrovně pracovních prostředků, jimiž lidé získávali obživu. Lov zvěře, sběr plodin, boj s přírodními živly a ochrana před dravou zvěří a nepřítelem vyžadovaly kolektivní způsob života příznačný pro tlupu. Údajné období matriarchátu, vyznačující se vedoucí úlohou ženy jako matky v příbuzenském svazku, lze chápat jako společenství pokrevních příslušníků v němž panovaly rovné poměry při dělbě práce. Jistá nadvláda žen zřejmě pramenila z jejich role matky.

Na život primitivních lidí měly vliv pozdější změny podnebí a tím i životních podmínek. Od úbytku lovné zvěře lidé postupně přecházeli po ochočení zvířat k pastevectví a zemědělství. To vyžadovalo usedlejší způsob života. V matriarchátu začal stoupat vliv mužů pro jejich sílu a větší pracovní schopnosti. Tak postupně došlo k nadvládě mužů, tzv. patriarchátu založenému na poslušnosti v mužské (otcovské) linii. Vznikaly rody v čele se stařešinou a později kmeny s kmenovým vůdcem (náčelníkem).

V těchto útvarech už lze pozorovat náznak vzniku nerovných vztahů a projevů určité diskriminace některých příslušníků rodů a kmenů. Dělo se tak v důsledku hromadění majetku a jeho nespravedlivého rozdělování a присvojování příslušníky vládnoucích vrstev. Vznik primitivních náboženských představ a víra v nadpřirozené bytosti umožňovali kmenovým kouzelníkům ovládat lidi a nutit je k poslušnosti. Postupné rozdělování lidí na bohaté a chudé vedlo ve svých důsledcích k rozpadu rodového a kmenového

zřízení a k pozvolnému přechodu beztřídní společnosti ve společnost třídní, založenou již na jiných principech vlády, to je na úloze a funkci státu.

Vznik soukromého majetku (vlastnictví) je nerozlučně spojen se vznikem nerovnosti mezi lidmi, se vznikem podřízenosti a nadřazenosti vedoucích k projevům diskriminace.

2.2 Otrokářská společnost

Nejvyšší stupeň nerovnosti mezi lidmi a nejvyšší míra útisku, nadřazenosti a z ní pramenící diskriminace jedné společenské vrstvy nad druhou jsou příznačné pro společnost otrokářskou. V Malé ilustrované encyklopedii se uvádí, že „otroctví je stav fyzické osoby (otroka), která je předmětem vlastnického práva, nebo některých jeho atributů.“ Moderní právo otroctví pochopitelně zakazuje Úmluvou o otroctví 1926 a Dodatkovou úmluvou 1956.

Zrůdnost diskriminace v despotickeém Římě spočívala například v tom, že otrok v obecném pojetí byl pojímán ne jako živá bytost, ale jako mluvící věc, která může být beztrestně týrána anebo i zabita. Otroky se obvykle stávali zajatci, provinilci a dlužníci. Nesměli uzavírat manželství, mít děti a vlastnit jakýkoliv majetek. Neměli dovoleno uctívat své bohy a konat mytologické úkony s jejich vírou spojené. Za to museli tvrdě pracovat a za jakoukoliv neposlušnost byli přísně trestáni.

Formy otroctví byly v různých částech světa různé. Jinou podobu a jiný stupeň mělo například ve starověkém Egyptě a v orientálních despociích jinou ve starověkém Řecku a Římě.

Klasickým příkladem otrokářské společnosti je období Římského státu, který si podrobil všechny země kolem Středoziemního moře. Nadvláda Římanů nad porobenými národy (barbary), z nichž se obvykle stávali otroci, se

projevovala v násilí a nemilosrdném zacházení (mnohdy i k příslušníkům vyšších vrstev, umělcům a mudrcům).

Známým projevem takové zlovůle bylo konání gladiátorských her, při nichž cvičení bojovníci z gladiátorských škol byli nuceni bojovat na život a na smrt mezi sebou navzájem nebo s divokými šelmami. To vše pro pobavení vznešených patricijů i prostého lidu (plebejů).

Zajímavou, i když ne příliš radostnou, kapitolou římských dějin je křesťanství, nová náboženská ideologie, vzniklá z učení Ježíše Krista, židovského proroka počátkem 1.století. Toto původně židovské náboženství se začalo z Palestiny poměrně rychle šířit do všech oblastí Římské říše. Utlačované masy otroků a zchudlého římského lidu s nadšením přijímaly toto učení hlásající rovnost mezi lidmi, lásku k bližnímu, nezabíjení a víru ve spravedlivý posmrtný život. Morálním kodexem tohoto učení bylo desatero přikázání, které údajně Bůh (Hospodin) zjevil biblické postavě Mojžíšovi na hoře Sinaj. Mojžíš na pokyn Hospodina vyvedl Židy z egyptského područí (12.-13.století př.n.l.) a po 40 letech putování pouští je přivedl do země zaslíbené zvané Kanaán, dnešní Izrael.

Vyznavači tohoto učení byli zpočátku pronásledováni a diskriminováni, neboť jejich víra byla v rozporu s římskou mytologií a odmítala kult římského císařství. Římané jejich svatyně bořili a zapalovali. Teprve později, když římscí vládci poznali, že lze křesťanství využít pro jejich vlastní mocenské zájmy, byli křesťané tak nazýváni podle jejich proroka Ježíše Krista bráni na milost. Roku 313 bylo za panování císaře Konstantina Velikého křesťanství prohlášeno Ediktem Milánským za tolerované náboženství.

Připomenutí tohoto období římských dějin je užitečné z hlediska vzniku nové formy útisku, to je diskriminace ideologické, která bude lidstvo provázet v dalších etapách vývoje mezilidských vztahů.

Sociolog Jan Keller ve své knize Úvod do sociologie uvádí: „Žádná společnost nezaručuje faktickou rovnost všem svým členům, i když ne všechny

jsou ochotny to přiznat. Každá společnost byla, je a zřejmě na vždy bude diferencována do vrstev a skupin, které se liší svým podílem na statcích a službách, přístupem k moci a výší své prestiže. Tato situace je dána nedostatkostí statků a služeb. Nastolení rovnosti by předpokládalo tuto nedostatkost odstranit, což je nemožné. Každá společnost musí tento problém řešit, nemůže ho však nikdy žádným řešením odstranit. Pokusy odstranit sociální nerovnosti ústí pouze do ustavení jiných forem nerovnosti.“³

Dotyčné zajímavé tvrzení je důvodem ke sledování tohoto jevu v různých etapách vývoje společnosti a bude předmětem boje s jeho projevy v současnosti a to hlavně v ekonomické oblasti na trhu práce.

2.3 Feudální společnost

Dobytím Říma germánským vojevůdcem Odoakerem roku 476, nastal pozvolný rozpad západořímské říše. Otrokářské vztahy převládající v Římě ustupovaly odlišným společenským zvyklostem okolních národů, založených na jiných ekonomických podmínkách. Přejít otrokářské společnosti ve feudální byl pozvolný proces, který probíhal v souladu se změnami hospodářskými to je ve výrobním procesu.

Otroctví však přežívalo v různých částech světa v odlišných podmínkách fakticky až do minulého století. Například teprve 1. února 1865 byl přijat doplněk ústavy o zrušení otroctví na celém území USA. Projevy rasové a sociální diskriminace však přežívaly až do nedávné doby a výrazně se projevovaly v životě černošského obyvatelstva. I dnes není ojedinělým jevem ve všech oblastech života nejvyspělejších států světa Českou republiku nevyjímaje.

³ Keller J., Úvod do sociologie, Sociologické nakladatelství, 5. vydání, 2008, s. 30-31

Vznik feudalismu je označován jako epocha vyššího stupně vývoje společnosti. Jeho název pochází od slova feudum což znamená léno, lenní vztah.

V Malé ilustrované encyklopedii je charakterizován jako způsob projevu nových společensko-ekonomických poměrů, rozvíjející se od raného středověku: „Na jedné straně společnosti stáli privilegovaní vlastníci lén, feudálové, na druhé straně na nich závislé zemědělské obyvatelstvo, poddaní, kteří feudálům odváděli povinné dávky, rentu. Postavení obou skupin bylo vnitřně strukturované a hierarchizované a během doby se vyvinulo v pyramidální strukturu středověké feudální společnosti, na jejímž vrcholu stál panovník a aristokraté (světští i duchovní) na nejnižší úrovni stáli nevolníci.“⁴

Diskriminace poddaných spočívala v tom, že ač v podstatě byli považováni za svobodné občany, byla jejich „svoboda“ omezována řadou závazků a povinností vůči své vrchnosti světské i duchovní. Byli označováni za nevolníky.

Jejich povinností bylo například odvádět z výtěžku svého hospodářství vrchnosti stanovené naturální dávky, církvi tak zvaný desátek (desátá část jejich úrody) a kromě toho na panských statečích několik dní v týdnu bez nároku na odměnu pracovat. Nevolníci se bez svolení panstva nesměli stěhovat (na jiné panství) nesměli uzavírat sňatky, dávat děti do škol a byli povinni vyznávat víru jako jejich vrchnost. Mladí chlapci byli odváděni na mnohaletou vojenskou službu.

Ani církve se ke svým věřícím nechovala o nic lépe. Její zásada zněla: modli se a pracuj. Vyžadovala povinnou návštěvu kostela, kde jim kázala o boží spravedlnosti v jejich těžkém životním údělu. Vybírala od svých farníků poplatky za všechny možné církevní úkony křtem počínaje a smrtí konče. Neváhala vybírat i za odpouštění hříchů.

⁴ Malá ilustrovaná encyklopedie, kolektiv autorů, nakladatelství Levné knihy, 2006, s. 284

Není divu, že proti těmto formám útisku a diskriminace se poddaný lid bouřil. V celé Evropě včetně českých zemí vypukla řada selských rebelií a povstání. (Kozina, Nývlt)- proti církevním zlořádům vystoupila řada pokrokových kazatelů (Hus, Luther, Munster, Viklef a jiní). Požadavek vyznávat víru stanovenou panovníkem (Ceuius regio eius religio = čí vláda toho náboženství) vyvrcholil vystěhováním těch, kteří se své víry nechtěli vzdát (např. J.A.Komenský a další vyznavači víry Jednoty bratrské).

Celý středověk provázely náboženské války a křížácká tažení za osvobození Kristova hrobu z moci islámu. Diskriminace se ve středověku netýkala jen poddaného venkovského lidu. Se vznikem měst se začala vytvářet i nová vrstva obyvatelstva – měšťanstvo, kterou tvořili bohatí řemeslníci a obchodníci. Diskriminovanou vrstvou se stala městská chudina označována za nádeníky, „podle najímání na práci na den anebo několik dní“.

Svízelnou situaci venkovského lidu poněkud ulehčil patent Marie Terezie z roku 1848, zákon, jímž se rušila robota a poddanství, a později patent císaře Josefa II. – syna Marie Terezie o zrušení nevolnictví. Ten zakazoval vrchnostem bránit poddaným v uzavírání sňatků, v odchodu z panství, dávání dětí na studia a řemesla a rušil službu u dvora. Tento osvícený panovník svým rozhodnutím napomáhal rozvoji průmyslu a vzdělanosti a k uvědomění hodnoty lidské důstojnosti.

Kromě uvedených forem sociálního útisku je pro středověk příznačná diskriminace ideová (náboženská, rasová a národnostní).

O diskriminaci v otázkách křesťanské víry se zasloužila inkvizice, instituce katolické církve založená Papežem Luciem III. roku 1184. Jejím posláním bylo vyhledávání a souzení kacířů, čarodějnic a sektářů, to je odpadlíků od pravé víry, často pro spojení s ďáblem. Jejich vyhledávání a výslechy byli prováděny podle návodu zvaného Kladivo na čarodějnice. Když v polovině 13. století povolil papež Inocenc III. užívání tortury (mučidel), při výsleších padly jejímu počínání za oběti desetitisíce nevinných věřících nejen v Evropě, ale i jinde ve světě např. v Americe. Proti jejímu

rozsudku nebylo odvolání. Běžným ordelem bylo upálení, neboť se věřilo, že oheň očišťuje duši. Působnost inkvizice skončila až v 19. století, kdy byla nahrazena obžalovacím procesem, který měl respektovat soudní pravomoce.

Za připomínku stojí poukázat na působení inkvizice na Moravě ve Velkých Losinách. Tam se nechvalně proslavil olomoucký advokát Bobling z Edelstadtu, který za pomoci mučidel dohnal k přiznání a poslal na hranici desítky nevinných lidí. Jeho procesy popsal ve své knize Kladivo na čarodějnice Václav Kaplický.

Proti počínání církve, diskriminaci věřících a jejímu nevědeckému učení založeném na přísné víře, vystupovali pokrokoví učenci a náboženští myslitelé jako například Mikoláš Koperník, Jan Kepler, Galileo Galilei, kteří svými objevy o pohybu nebeských těles (heliocentrismus) a vývoji druhů otřáslí učením církve. Giordano Bruno (kněz a hvězdář) na rozdíl od ostatních skončil na hranici v Římě roku 1600 za tvrzení, že Země a Slunce nejsou středem vesmíru a že vesmír je nekonečný.

Rasovou diskriminací byly pronásledována indiánská a černošská etnika žijící v Americe a Africe a to ve znamení šíření křesťanství, často bohužel ohněm a mečem. Španělé a Portugalci si násilím podmanili indiánské středověké říše Inků, Aztéku a Mayů, jejich příslušníky z části v bojích pobili anebo zotročili.

Ne jinak si počínali evropští kolonizátoři v černé Africe. Přepadali domorodé vesnice a hlavně mužské příslušníky odváželi v lodích za nelidských podmínek do Ameriky a Evropy, kde na veřejných trzích byli prodáváni jako zboží a levná pracovní síla. I po zrušení otroctví byli černoši jako méně cenná rasa diskriminováni na příklad při volbě povolání, uzavírání sňatků, přístupu ke vzdělávání a v odměňování za práci. Platila pro ně omezení v dopravě, obchodování, zdravotnictví, školství a dalších odvětvích společnosti.

Pro středověk je příznačná i diskriminace příslušníků různých národností a etnických skupin, zvláště Židů.

Židé po vyhnání Římany z Palestiny, žili roztroušeně (v diasporád) po celém světě. S rozvojem měst a obchodu se začali prosazovat především v různých oborech této činnosti. Usazovali se hlavně ve městech, kde vzhledem ke své náboženské odlišnosti i neoblíbě u měšťanů (konkurence, kulturní návyky a jiné) vytvářeli částečně izolovaná území, ghetta. Postupně se proti nim vytvářela mezi ostatními obyvateli měst jistá nenávisť, výhrady k jejich víře, k jejich způsobu života, kterým se nezřídka dostávalo i právního opodstatnění. Projevy této nenávisti vyúsťovaly v pogromy, při nichž byli Židé fyzicky napadáni a byl ničen jejich majetek.

Rozvoj měst, řemesel a obchodu společně se zrušením nevolnictví a změna struktury obyvatelstva vytvořily podmínky pro vznik a rozvoj nových výrobních vztahů založených na soukromém vlastnictví. Dříve pokrokový způsob podnikání založený na dělbě práce a ruční řemeslné zručnosti (manufaktury) začíná díky novým poznatkům vědy a rozvoji techniky (např. vynález parního stroje) ustupovat modernějšímu způsobu výroby, to je výroby strojové. Tak se v lůně feudalismu vytváří zárodky nové společenské epochy kapitalismu.

K rozpadu a postupnému zanikání feudalismu svým dílem přispěli i významní pokrovní myslitelé 17. a 18. století (osvícenci). Svými názory a kritikou feudální společnosti ovlivnili i rozhodování panovníků – Marie Terezie, Josefa II a Kateřiny Veliké (zrušení roboty, nevolnictví, rozvoj školství, nezávislé soudy). Patřil mezi ně i Jean Jacques Rousseau, který ve svých spisech kritizoval společenské poměry a nabádal panovníky k odstranění nerovnosti mezi lidmi a ke zlepšení jejich životních podmínek. Studium mezilidských vztahů současné společnosti dospěl jako snad první s pokrokových myslitelů k názoru, že příčina nerovnosti mezi lidmi, vzniku státu, zločinu a válek spočívá ve vlastnictví (soukromého).

2.4 Kapitalistická společnost

2.4.1 Období kapitalismu do konce 2. světové války

Počátky novověkých dějin a vzniku kapitalismu se obvykle datují od let 1640-1660, od nástupu buržoazní revoluce v Anglii. Ta přinesla základní zvrat v životě anglické společnosti, zrušení feudálních vztahů a otevření cesty ke kapitalistickému vývoji. Revoluční události a přeměny společnosti v Anglii pak ovlivnily sociální, hospodářský a politický vývoj i v ostatních zemích západní a střední Evropy.

Pádem Bastily v Paříži roku 1789, státního vězení, symbolu feudálního útisku, začala **Velká francouzská revoluce** (1789-1794). Ta zrušila feudální závislost rolníků a osobní povinnosti rolníků. Ústavodárným národním shromážděním byla přijata **Deklarace práv člověka a občana**, to je proklamace (prohlášení) rovnosti všech lidí, svobody slova a shromažďování a dalších zásad buržoazního konstitucionalismu.

Rok 1848 pak přinesl revoluční hnutí do většiny evropských zemí, včetně českých. To uspíšilo konec všech přežitků feudálního útisku a diskriminace.

Vznik kapitalismu nepřinesl změnu nerovnosti mezi lidmi, jen předešlé nerovnosti vystřídaly nerovnosti nové, které se promítly do nových forem diskriminace.

Vítězství **totalitních režimů** v polovině 20. století v Německu, Itálii, Španělsku a v Rusku umožněné šířením zvrhlých ideologií jako byl **fašismus, nacionalismus, nacismus, rasismus a komunismus** způsobilo takový růst bezpráví a diskriminace, které vyústilo v genocidu některých etnických skupin a národů. Šíření rasismu a **antisemitismu** v Německu mělo za následek kruté **pronásledování Židů** započaté pogromy za tzv. křišťálové noci v roce 1938, kdy příslušníci SA a SS (ozbrojené oddíly nacistické stany) ničili židovské obchody, fyzicky napadali Židy a zapalovali synagogy. Bylo zabito 21 lidí a 26 tisíc Židů zotročeno a odvezeno do koncentračních táborů. Byli diskriminováni a ve svých právech omezováni i příslušníci **barevné pleti** (Olympijské hry

v Berlíně roku 1936 a jiné). Toto pronásledování spojené s ponižováním, šikanováním, urážkami a fyzickým násilím způsobilo smrt 6 milionům Židů umučených v německých koncentračních táborech a spálených v plynových komorách v Osvětimi a Treblince (Polsko).

V našich zemích bylo zřízeno z podnětu Němců v roce 1941 židovské ghetto v Terezíně, kam byli internováni Židé s rodinami z celého území Protektorátu a jiných částí Německa. Mnoho tisíc jich zde zahynulo pro nelidské životní podmínky a většina Židů byla transportována do koncentračních táborů v Německu. Jejich majetek byl konfiskován včetně peněz uložených v bankách.

Kromě Židů byli z rasových předsudků pronásledováni a diskriminováni i **příslušníci romského etnika**. Na území Protektorátu byly zřízeny dva pracovní tábory, v Čechách v Letech u Písku a na Moravě v Hodoníně u Kunštátu. Oba byly pod správou českých úřadů a českých bezpečnostních orgánů.

Nacisté, kteří se považovali za příslušníky vyšší tak zvané nordické rasy, pěstovali ve svých soukmenovcích vědomí nadřazenosti (nadlidí). Porobené národy, především Slované jim měly sloužit nebo být vysídleny na Sibiř.

Projevem nacistického útisku českého národa bylo uzavření vysokých škol 17. listopadu 1939. Stalo se to po demonstraci studentů proti německým okupantům 28. října 1939, při níž byl smrtelně zraněn německým policistou medik Jan Opletal. Jeho pohřeb se stal národní manifestací, která posloužila Němcům jako záminka k perzekuci (pronásledování) českého studentstva.

Takový byl obraz společnosti v polovině 20. století v Evropě před druhou světovou válkou rozpoutanou nacistickým Německem, pro své expanzivní zájmy. V létech jejího trvání 1939-1945 se jí postupně zúčastnilo více jak 60 států.

Smutné je, že s koncem této války zcela neskončily projevy nacismu, rasismu, antisemitismu a podobných ideologií a že se s nimi setkáváme takřka

v každodenním životě v nejrůznějších podobách diskriminace, nevyjímaje vztahy na trhu práce.

2.4.2 Současná kapitalistická společnost

O současných projevech odporu a boje proti sociální nerovnosti a diskriminace v zemích EU i v USA se téměř každodenně dovídáme ze zpráv tisku a televizního vysílání (masmédií). Svou nespokojenost se současným prohlubováním sociální nerovnosti dávají najevo nejen dlouhodobě nezaměstnaní, lidé zdravotně postižení a rasově pronásledovaní, jimž vlády zemí hospodářskou recesí nejvíce postižených snižují permanentně životní úroveň nepopulárními hospodářskými opatřeními, včetně vlády ČR (úsporné balíčky a jiné). Protesty proti těmto úsporným opatřením ve zdravotnictví, školství, sociálním zabezpečení, národní bezpečnosti a v dalších oblastech života společnosti zatím probíhají jen v rámci legislativních protestů i represivních opatření ze strany státních orgánů. Mohou však, jak se již stalo v jiných zemích EU, přerůst v organizované násilí, vyprovokované ultrapravicovými a jinými organizacemi. Opoziční strany ve snaze více na sebe upozornit a výrazněji se prosadit v příštích volbách požadují rezignace nepopulárních ministrů (např. školství, zdravotnictví, práce a sociálních věcí, vnitra, obrany) i rezignaci celé vlády.

V současné době vystoupily do popředí domácího dění protesty představitelů vysokých škol a studentů, kteří mají výhrady k navrhovanému zákonu o VŠ ministrem Josefem Dobešem. V podstatě jde o dva zákony v podobě návrhů: o věčný záměr zákona o vysokých školách a o tak zvané pomoci studentům. Jednou z kritických připomínek a to dosti podstatnou je ta, že návrh zákona vysokoškolské reformy nebyl předem projednán s představiteli vysokoškolských institucí i se studenty. Zástupci VŠ mají obavu o komercializaci vysokých škol, z narušení akademických svobod a z omezení přístupu k vysokoškolskému studiu zájemcům ze sociálně slabších vrstev (poplatky za školné a za prodloužení studia). Probíhající „týden nepokoje“, do

něhož se zapojilo 12 univerzitních měst, byl revoltou především mladých lidí proti nepopulárnímu opatření vlády.

Příčinou dalších sociálně motivovaných projevů jsou průběžně organizované protestní akce (meetingy, demonstrace, stávky) odborovými svazy Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) rovněž proti, podle vlády nutným úsporným opatřením, jež mají za následek snižování mezd a platů, nezaměstnanost a omezování zdravotní a sociální péče. To má pochopitelně nepříznivý dopad zejména na chudší vrstvy obyvatelstva. Pozadu nezůstávají ani dlouhodobé projevy rasové nesnášenlivosti a nenávisti, proklamované mimo jiné pod heslem „Čechy Čechům“ proti příslušníkům některých národnostních menšin a etnik, zejména proti Romům a Vietnamcům, ale i proti některým příslušníkům tmavé pleti. Od drobných diskriminačních provokací například na sportovních stadionech, v obchodech, zdravotnictví, kulturních a stravovacích zařízeních se výrazně odlišují ty, které mají krajně urážlivý, až násilnický charakter. Takové projevy masového zaměření jsou organizovány především proti **romskému etniku**, hlavně pro jeho malou přizpůsobivost životnímu způsobu místního obyvatelstva a pro časté konflikty se zákonem.

Počet Romů je ve světě odhadován na 10 milionů, v ČR jich žije podle odhadů asi 270 tisíc, avšak při sčítání obyvatel v roce 1991 se k romské národnosti hlásilo jen necelých 34 tisíc romských příslušníků. Do Evropy i jiných částí světa se Cikáni (jejich původní název) začali stěhovat z Indie, kde patřili k nejnižší společenské vrstvě, asi před tisíci lety. Protože až donedávna vedli kočovný způsob života a živili se jen příležitostnou prací, obtížně se přizpůsobují společenským, zdravotním a kulturním návykům obyvatel zemí, v nichž hledají svůj domov. Snad proto jejich přítomnost v Čechách vadí některým nesnášenlivým skupinám obyvatel diskriminačně a rasisticky orientovaným na základě extrémních ideologií.

Nedávno proběhla některými sdělovacími prostředky zpráva o studii, kterou pro Ministerstvo vnitra zpracoval expert na extremismus Miroslav Mareš s týmem z brněnské Masarykovy univerzity. Podle něj v Čechách působí

4 tisíce militantních neonacistů, kteří se prezentují jako ochránci práva a pořádku. Právě v souvislosti s problematickou situací v okolí tak zvaných romských ghett hrozí nebezpečí, že by mohly skupiny těchto neonacistů přejít od útoků na romská obydlí (zapalování) k masovějším akcím, jakými byly například nepokoje ve Šluknovském výběžku (a v jiných částech Severních Čech) v loňském roce 2011. K eskalaci násilí mohou přispět například výzvy k utváření domobrany, které v minulosti šířila proti Vietnamcům dnes již zakázaná Dělnická strana.

Na pomoc proti současným projevům diskriminace schválil parlament ČR dne 23. dubna 2008 zákon 198/2009 Sb. **Antidiskriminační zákon**.

„(1) Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,

- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.⁵

Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodu, které stanoví tento zákon. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Tyto pojmy a pojem přímá a nepřímá diskriminace zákon dále rozvíjí a upřesňuje.

Pro zajímavost je třeba uvést, že prezident České republiky Václav Klaus, tento zákon vetoval (2.5.2008) jako zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady považuje za velmi problematické.

Základním pilířem obrany proti všem projevům diskriminace kromě výše uvedeného antidiskriminačního zákona a pro utváření rovnoprávných vztahů je **Listina základních práv a svobod**, která je součástí Ústavy České republiky.

V Hlavě první obecná ustanovení, článku 1 se uvádí, že „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech ...“.⁶ Tento základní princip je určujícím faktorem pro utváření vztahů mezi lidmi, mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a mezi občany a státní mocí. „Listina“ zaručuje svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání, ochranu listovního tajemství, svobodu projevu a právo na informace. To znamená, že nikdo, tedy ani zaměstnanec, nesmí být za projevy těchto svobod omezován, nebo šikanován.

Na trhu práce by měla být důsledně respektována ta práva, která stanoví, že příslušnost ke kterékoliv rase, národnosti, nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu (např. při uzavírání pracovního poměru, v odměňování apod.).

V pracovně právních vztazích je třeba dbát na dodržování hospodářských a sociálních práv jako na příklad práva na svobodnou volbu povolání, práva na

⁵ ZÁKON 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, Hlava I, obecná ustanovení §1

⁶ Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, podle stavu k 1.10.1997, hlava první, Čl. 1.

spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky, na práva žen, mladistvých a zdravotně postižených, na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Listina základních práv a svobod zaručuje řadu dalších důležitých práv a svobod (např. při výpovědi ze zaměstnání, pracovní neschopnosti), která by měla být na trhu práce respektována jak státními orgány, tak i všemi institucemi, organizacemi a podniky v hospodářské oblasti a v neposlední řadě i samotnými zaměstnanci a jejich přímými zaměstnavateli a nadřízenými.

V této souvislosti je na místě zmínit i úlohu a činnost **odborových organizací** a orgánů mající dohled nad dodržováním lidských práv a svobod a stávajících zákonů.

Je to například **úřad ombudsmana** (veřejného ochránce lidských práv), vládního zmocněnce prověřujícího stížnosti občanů na postup úřadů, respektive na zneužívání úřední moci. Zabývá se též otázkami hospodářské soutěže, záležitostmi spotřebitelů, rovnoprávnosti občanů a problémy diskriminace. S touto institucí se můžeme setkat i v mimovládních organizacích jako například u České spořitelny, Českých drah a jiné.

Výraznou úlohu v otázce práv a svobod sehrává liberálně orientovaná nevládní instituce se sídlem v Londýně **Amnesty International**. Ta sdružuje přes 40 národních sekcí a v roce 1977 byla za svou činnost odměněna Nobelovou cenou za mír. Poskytuje pomoc zejména osobám perzekuovaným z politických a náboženských důvodů.

Stěžejním dokumentem upravující právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je **Zákoník práce**. V jeho IV. Hlavě s názvem Rovné zacházení a zákaz diskriminace se uvádí:

„(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou

přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního, nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovně právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné upravuje antidiskriminační zákon.⁷

Zvláště důležitou částí Zákoníku práce je část o pracovním poměru, pracovní smlouvě, zkušební době, změnách a skončení pracovního poměru a způsobech výpovědi. Z neznalosti těchto ustanovení často dochází mezi zaměstnanci a zaměstnavateli k rozporům, ale mnohdy i z pohnutek odporujícím morálním zásadám demokratické společnosti (závist, msta, apod.).

Uvedené dokumenty jsou alfou omegou, nástrojem správného a spravedlivého fungování hospodářských poměrů a vztahů ve vyspělé demokratické společnosti. Tyto vztahy jsou však nezávisle na nich ovlivňovány a narušovány současnou celosvětovou a hospodářskou krizí, která se zvláště výrazně projevuje na trhu práce. Začarovaný kruh výroba-odbyt-kupní síla, jejich nerovnováha způsobuje nárůst nezaměstnanosti, zejména určité kategorie obyvatelstva jako jsou mladí lidé s rodinou, senioři, lidé označovaní za nepřizpůsobivé, zdravotně hendikepovaní, bezdomovci a příslušníci cizích národností a etnických skupin. Ti, pro své omezené pracovní schopnosti, pracovní nezkušenost, nekvalifikovanost a jazykové problémy se velmi těžko na trhu práce uplatňují. Jsou v podstatě na nízké sociální dávky, podporu v nezaměstnanosti, důchody a pomoc charitativních organizací. Jejich životní úroveň je nízká a tak si někteří vypomáhají různými způsoby porušování zákonů – podvody, krádeže, loupeže a podobně. To má za následek nárůst kriminality a s tím spojené další problémy s činností policie, soudnictví a vězeňství.

⁷ Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce, Hlava IV, § 16

Situace je tím horší, že hospodářská recese má globální charakter, že se dotýká většiny států světa. Některým státům Evropské unie dokonce hrozí hospodářský bankrot, především Řecku, ale i Španělsku, Portugalsku a dalším. Je pochopitelné, že vrcholné orgány Evropské unie podnikají potřebná opatření k zabránění té nejhorší varianty a to scénáře možného rozpadu Evropské unie.

Tato opatření směřující k omezení státních výdajů se nejvíce dotýkají oblasti sociálního zabezpečení, zdravotnictví, vzdělání a kultury. Průvodním jevem těchto opatření doléhajícím nejvíce na nižší a střední vrstvy obyvatelstva, je nespokojenost s nepopulárními vládními opatřeními, s omezováním výroby a propouštění zaměstnanců i těmi největšími dosud prosperujícími podniky. Řada menších podnikatelů, drobných provozoven a obchodníků se zadlužila a nevyhnula se bankrotu. Zkrachovalí podnikatelé a jejich zaměstnanci ještě více rozmnožují řady nezaměstnaných, v ČR kolem 500 tisíc osob. Důsledkem této situace jsou stávky a demonstrace, často spojené se zákroky policie. Nezřídka mají rasový a diskriminační podtext zejména v oblastech velké nezaměstnanosti a akumulace tzv. nepřizpůsobivých občanů.

Jedním ze způsobů, jak k řešení těchto problémů přispět, je Iniciativa Společenství EQUAL, jejímž řídicím orgánem v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Posláním tohoto společenství je boj proti diskriminacím a nerovnosti na trhu práce.

3. SPOLEČENSTVÍ EQUAL JEHO PŮSOBNOST A PROJEKTY V ČR

3.1 Cíle a iniciativy společenství EQUAL

V předešlých kapitolách bylo pojednáno o vzniku a příčinách nerovnosti a diskriminace mezi lidmi. Ukázali jsme si z pohledu na jednotlivé etapy vývoje společnosti, že hlavní příčinnou rozdělení lidstva na dvě rozdílné společenské vrstvy je vznik soukromého vlastnictví, který je nástrojem bohatství a moci. Protože nerovnost mezi lidmi nelze zcela odstranit a protože je zdrojem různých forem diskriminace i v současných podmínkách na trhu práce, stal se tento nežádoucí jev předmětem zájmu mocenských orgánů a společenských organizací v mezinárodním měřítku. Nerovnost mezi lidmi a projevy diskriminace hrají nemalou úlohu při začleňování nezaměstnaných do pracovního poměru. Nezaměstnanost je průběžný a za normálních okolností zcela běžný jev v tržním hospodářství, ale její současný nárůst spojený s hospodářskou recesí ve většině světa je alarmující, protože postihuje hospodářskou stabilitu státu a snižuje životní úroveň lidu. To vše dohromady vyvolává sociální napětí, nespokojenost a revoluční nálady mezi lidmi. Vzhledem k tomu, že tento jev má globální charakter, nelze ho řešit jinak, než z pozice centrálního řízení příslušnými orgány Evropské unie. Jedním z nich se stalo společenství EOUAL (CIP EQUAL), které bylo na území celé Evropské unie v období 2000-2006 spolufinancováno ze Strukturálních fondů.

První kolo Iniciativy Společenství EQUAL bylo vyhlášeno v roce 2001 a bylo zajištěno z prostředků Národního programu PHARE 2002. Její druhé kolo, bylo vyhlášeno v roce 2004 a bylo již spolufinancováno z Evropského sociálního fondu (ESF).

V publikaci Program Iniciativy Společenství EQUAL, sborník produktů se v úvodní části uvádí, že „Iniciativa Společenství EQUAL je jeden z nástrojů k dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ). Na celém území EU

podporuje mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a nerovnosti na trhu práce.

Cílem Iniciativy Společenství EQUAL je vyvinout a prosadit nové nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání, nebo při jeho hledání.⁸

Dlouhodobým cílem je co největší rozšíření a aplikace těch nejlepších inovací do politiky a praxe, k čemuž může docházet i po ukončení samotných projektů z této iniciativy.

Od hlavních forem pomoci z Evropského sociálního fondu se Iniciativa Společenství EQUAL liší také tím, že se realizovala na území všech členských států Evropské unie. Jen v období 2004-2006 bylo podpořeno 74 projektů v celkové hodnotě 43,9 milionů EUR. V České republice je tento program spolufinancován 73% z EU – Evropského sociálního fondu a 27% ze státního rozpočtu ČR.

Klíčovými partnery CIP EQUAL jsou: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo financí, Ministerstvo informatiky, Svaz měst a obcí České republiky, Kraje České republiky, Hospodářská komora ČR, Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), Svaz průmyslu a dopravy ČR, Poradní a pracovní orgány ČR

Projekty schválené na základě prvního kola výzvy v letech 2001-2005 byli realizováni na základě programu PHARE a projekty druhého kola od roku 2004 na základě Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL), který je spolufinancován, jak již dříve bylo uvedeno z ESF a státního rozpočtu

⁸ Program Iniciativy společenství EQUAL, sborník produktů, úvod, vyd. MPSV ČR Praha

ČR. Odpovědnost za jejich realizaci přísluší Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR jako řídicímu orgánu.

CIP EQUAL (období 2004-2006 financované z ESF) je rozdělen na tematické priority, které umožňují mezinárodní spolupráci společně pro všechny státy EU. Jedná se o zlepšování zaměstnatelnosti, rozvoj podnikání, podporu adaptability a podporu rovných příležitostí mužů a žen. Nad rámec Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) byla ještě vymezena tematická oblast na pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci na trhu práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve snaze co nejvíce podpořit úsilí CIP EQUAL při realizaci operačních programů vyvíjí celou řadu aktivit s cílem pomáhat znevýhodněným osobám na trhu práce. Mezi ně patří například vydávání různých publikací a umožňování volného přístupu k příslušným produktům v elektronické podobě.

V ČR byli v období 2004-2006 realizovány tři operační programy Evropského sociálního fondu (ESF):

- 1) Operační program: Rozvoj lidských zdrojů (OPRLZ), který byl realizován ve všech regionech ČR, kromě Hl. m. Prahy.
- 2) Operační program: Jednotný programový dokument (JPD) týkající se pouze Hl. m. Prahy.
- 3) Operační program: Iniciativa Společenství EQUAL (CIP EQUAL) realizovaná v rámci ESF a řízena přímo Evropskou komisí.

Celkový objem finanční pomoci z ESF činil pro toto období 32,1 milionů EUR.

Pro realizaci projektů CIP EQUAL jsou rozhodujícími klíčové principy, jejichž respektování umožňuje vyvinout, otestovat a hlavně prosadit nové nástroje do politiky i praxe. Těmito principy jsou: **Tematický přístup, mezinárodní spolupráce, partnerství, společné rozhodování**

a Mainstreaming (podpora rozvojového partnerství, koordinované šíření dobrých zkušeností a zajištění vlivu na politiku). Dalším důležitým principem společným pro všechny programy ze strukturálních fondů je **princip zohledňování rovných příležitostí mužů a žen** (Gender Mainstreaming) ve všech plánovaných a realizovaných aktivitách projektů.

Tematický přístup každého členského státu EU k podporované oblasti (ze společného seznamy tematických oblastí) umožňuje nalézt partnerství i v jiné zemi zabývající se obdobnou problematikou a využít stávajících zkušeností dané země z řešením obdobných problémů. Tento společný seznam vyhlásila Evropská komise (EK) pro všechny členské i nečlenské státy EU, které se do tohoto celoevropského programu zapojily.

Celkem bylo v rámci klíčových principů Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) vyhlášeno devět tematických oblastí:

„V rámci I. pilíře ESZ: Zlepšování zaměstnatelnosti:

1. Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné;
2. Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce;

V rámci II. pilíře ESZ: Rozvoj podnikání:

3. Otvírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech;
4. Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce;

V rámci III. pilíře ESZ: Podpora adaptability:

5. Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce;
6. Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií;

V rámci IV. pilíře ESZ: Rovné příležitosti mužů a žen:

7. Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb;
8. Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce;

Samostatně vymezené téma:

9. Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci na trhu práce.

Mezinárodní spolupráce je jedním z klíčových principů Iniciativy Společenství EQUAL a tím se odlišuje od ostatních forem pomoci z ESF.⁹

Z těchto tematických oblastí vychází programy Národní tematické sítě (NTS). Národní tematické sítě jsou komunikačními východisky spojujícími zástupce rozvojových partnerství s lidmi z praxe, se zástupci ministerstev a i jiných institucí na celostátní i regionální úrovni. Jejich cílem je výměna zkušeností a společné prosazování vytvořených inovací do praxe. O způsobu jejich provedení a aplikaci v praxi na trhu práce dále pojednává již dříve citovaný sborník produktů CIP EQUAL Ministerstva práce a sociálních věcí jako řídicího orgánu tohoto společenství v ČR. Ukazují širokou škálu způsobů, námětů a iniciativ, jak různé státní orgány, odborové organizace, vzdělávací společnosti, školy, charitativní a podobné instituce podávají pomocnou ruku v řešení tohoto problému.

⁹ Iniciativa Společenství EQUAL, Co je to Iniciativa Společenství EQUAL, <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>, 17.2.2012

Není účelem této práce všechny vyjmenovat a dopodrobna popsat jejich projekty, ale je užitečné pro informovanost, představu a zajímavost některé zmínit a alespoň stručně charakterizovat.

Publikace CIP EQUAL, sborník produktů obsahuje všechny projekty a jejich rozdělení do šesti okruhů **národních tematických sítí (NTS)**. Pro informaci o jejich zaměření předkládáme některé z nich ve zjednodušené verzi.

- **NTS A - Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné**

Drom, romské středisko – jeho cílem je zlepšení přístupu na trh práce pro romské občany jako osoby sociálně postižené, nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Součástí systému jsou kurzy zaměřené na rozvoj osobnosti a získání základních dovedností.

Slezská diakonie – je orientována na lidi bez přístřeší, bezdomovce se snahou pomáhat jim zprostředkováním možností vzdělávání, bydlení a práce s asistencí uplatnit se na trhu práce. Na projektu se podílí státní instituce, VŠ, neziskové organizace a soukromé firmy.

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR – zaměřuje se na zlepšování rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením při začleňování do práce a na rozptýlení obav zaměstnavatelů zaměstnávat tyto osoby.

Vzdělávací společnost EDOST, s.r.o. – poskytuje širokou nabídku možností aktivit na problematiku pracovní rehabilitace pro nezaměstnané osoby se zdravotním postižením. Příručka obsahuje nástroje motivující zaměstnavatele i zaměstnance zdravotně postižené, úřady práce, vzdělávací a poradenské organizace, rehabilitační centra a MPSV k organizování vzdělávacích a rehabilitačních programů na pomoc při zařazování do pracovního procesu.

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR – název napovídá zaměření projektu na specifickou oblast zdravotně postižených. Jde především o vytvoření efektivního systému pro jejich vzdělávání a rozšíření dovedností pro úspěšné nalezení práce.

TROAS, s.r.o. – nabízí možnosti vzdělávání neslyšících v oblasti počítačové grafiky s výhledem na uplatnění na trhu práce. Organizuje školení lektorů, kteří budou moci školit další neslyšící.

- **NTS B - Proces zakládání podniků a rozvoj individuálního podnikání**

Zde uvedené projekty mají buď regionální, nebo celorepublikový charakter. Jsou zaměřeny na vytváření nových inovativních produktů, na podporu zakládání malých podniků, na vytvoření fungujících struktur pro podporu začínajících podnikatelů.

Rekvalifikační a informační centrum, s.r.o. – jeho cílem je vytvoření fungující struktury pro podporu začínajících podnikatelů v Ústeckém kraji. Je adresován dlouhodobě nezaměstnaným, mladým lidem a lidem s nízkou kvalifikací.

Jihočeská hospodářská komora – je zaměřena na vytvoření metodiky práce se začínajícími podnikateli. Zaměřuje se na absolventy všech typů škol, na lidi nad 45 let věku, osoby dlouhodobě nezaměstnané a rodiče po rodičovské dovolené.

Moravská asociace podnikatelek a manažerek – projekt je určen pro podnikání žen. Asistenční místa poskytují podporu jak při zakládání nových podniků, tak v prvních třech kritických letech podnikání. Jejich poradenská služba je bezplatná. Asociace se obrací zejména na ženy bezprostředně po ukončení vzdělání, po mateřské dovolené a nezaměstnané.

Centrum pro komunitní práci západní Čechy – podporuje nezaměstnané obyvatele venkovského regionu v západních Čechách. Zaměřuje se na možnosti zaměstnatelnosti venkovského obyvatelstva pomocí podpory podnikání prostřednictvím vzdělání, mikropůjček, poradenství a pomocného servisu.

CONEO, s.r.o. – je určen pro starší generaci občanů nad padesát let, na podporu pracovní aktivity seniorů. Základní záměr projektu je vyvinout a otestovat metody, přístupy a konkrétní opatření pro podporu udržení zaměstnání, uplatnění v jiném zaměstnání, nebo rozvoj vlastního podnikání a tím předcházení diskriminace starších občanů na trhu práce.

EDUKOL, vzdělávací a poradenské sdružení, s.r.o. – motivačním heslem projektu je „zaměstnej sám sebe,“ cílem je zakládání podnikatelských organizací, podpora podnikání ohrožených skupin a navazování spolupráce s existujícími podniky. Projekt je určen zejména úřadům práce, hospodářským komorám, ministerstvu průmyslu a obchodu a místním zastupitelským úřadům.

- **NTS C - Posilování sociální ekonomiky, zejména komunitních služeb**

Farní charita Starý Knín – smyslem projektu je prokázat, že lze umožnit starým lidem na venkově žít doma a nemuset hledat svůj náhradní domov v hromadných sociálních zařízeních. Je orientován především na ženy po rodičovské dovolené, nebo v předdůchodovém věku. Jeho cílem je změnit obtížnou situaci na venkovském trhu práce na základě poskytování lepších sociálních služeb.

Sdružení pro péči a duševně nemocné, Fokus Praha – snahou sdružení je nalézt alternativní uplatnění pro osoby obtížně umístitelné na běžný trh práce. Jedná se o osoby s dlouhodobým duševním postižením, o osoby s drogovou závislostí, o osoby handicapované

a jinak sociálně znevýhodněné. Jistým řešením je vytvoření sociálních firem pro duševně nemocné a drogově závislé osoby.

KAZUIST, s.r.o. – jde o projekt určený osobám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností a osobám se zdravotním postižením tj. osobám potýkající se s nerovným zacházením jak při hledání zaměstnání tak při začleňování se do společnosti. Zajímavost projektu je v tom, že usiluje o zpřístupnění Beskyd osobám se zdravotním postižením. Snaží se o zapojení postižených osob do sociálních firem.

Sdružení pěstounských rodin – je pozoruhodný projekt ve vztahu k lidem bez vlastního domova. Zabývá se začleněním sociálně znevýhodněných lidí na trh práce a to zejména těch, kteří po dosažení plnoletosti odchází z ústavní péče. Protože často postrádají kvalitní vzdělání a profesní praxi, je jejich možnost zaměstnání velmi omezena.

Svaz českých a moravských výrobních družstev – jde o projekt podpory vzniku a rozvoje sociálních družstev a podniků ve vybraných regionech. Personál těchto center je vyškolen k zakládání a fungování těchto mikroproduktů. Svaz má sloužit znevýhodněným skupinám osob a zdravotně postiženým při začleňování do práce.

- **NTS D - Podpora adaptability a celoživotního učení**

Vyšší odborná škola Dakol a Střední škola Dakol, o.p.s. – projekt vznikl v návaznosti na povinnost školských zařízení vytvářet své vlastní vzdělávací programy, které by měly mladým lidem s nízkou kvalifikací pomáhat při získávání pracovního místa, dalšího vzdělání, či rekvalifikace. Je určen mladým lidem ve věku 15-18 let bez potřebného vzdělání i absolventům VŠ bez pracovní zkušenosti.

IQ Roma servis, o.s. – je určen příslušníkům romských komunit na zvyšování jejich vzdělanosti, kvalifikace, zlepšení sociální úrovně a to zejména mladým lidem ve věku 13-18 let. Projekt je pojat jako

komplexní nabídka i pro celou rodinu. Zahrnuje sociálně právní poradenství, nabídku výukových aktivit a možností zaměstnanosti.

Centrum pro integraci cizinců – přichází s nabídkou kurzů českého jazyka pro cizince s trvalým pobytem na území ČR a sídlícím v Jihočeském, Plzeňském a Karlovarském kraji. Je zaměřený na prověřování účinnosti kurzů českého jazyka a jejich přínosů pro praxi.

Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s.r.o. – projekt má vyšší nároky na školení a zkoušky žadatelů pro získání odborné způsobilosti v elektrotechnice. Je určen neslyšícím a osobám se sluchovým postižením, které mají zájem uplatnit se na trhu práce zvýšením odborné kvalifikace, nebo které se chtějí připravit ke studiu na VŠ pro sluchově postižené uchazeče. Je adresován studentům a pedagogům středních a vysokých škol vzdělávající tento druh sluchově postižených, ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy, úřadům práce a organizacím pro neslyšící.

Nadace Terezy Maxové – zaměřuje se na zvyšování vzdělanosti a uplatnění na trhu práce dětí vyrůstajících v ústavní péči vybraných dětských domovů. Výuka organizovaná na základě individuálního přístupu a v menších skupinách se soustřeďuje zejména na školní doučování, odstraňování různých disfunkcí a na podporu při výběru vhodného povolání.

Střední odborné učiliště Tradičních řemesel, s.r.o. – místem realizace tohoto projektu je Jihomoravský kraj, je určen nezaměstnaným, osobám znevýhodněným na trhu práce a proviněným po výkonu trestu. Na podporu handicapovaných skupin jsou určeny speciální regiony tzv. Deep-laid regiony, představující kompletní modul celoživotního vzdělávání. Poskytují lidem s nízkou kvalifikací pomoc při získávání pracovního místa. Otevřená informační centra v těchto regionech mají k dispozici nejen sociálního pracovníka, ale též psychologa, kariérového poradce a další specialisty.

Expertis Praha, spol. s r.o. – společnost se zabývá podporou firem především ve Středočeském kraji se zaměřením na využití potenciálu zaměstnanců nad 50 let. Projekt podává přehled o osobních a pracovních ambicích této věkové kategorie a o možnostech jejího udržení na pracovním trhu. Vytvořené rozvojové programy pro manažery a zaměstnavatele, mají přispět k lepší spolupráci s uvedenými žadateli o práci a k jejich motivaci, zvyšování kvalifikace, odbornosti a flexibility.

Občanské sdružení Slovo 21 – velmi zajímavý a podnětný projekt ke zlepšení situace Romů při vstupu na trh práce. Poskytuje řadu aktivit jako například přípravné kurzy pro romské žáky základních a středních škol na přijímací zkoušky na školy vyššího typu, kurzy pro romské ženy „Ženy to umí“ (angličtina, motivační kurzy), dílny pro romské ženy, školení a zaměstnávání mladých romských novinářů a zájemců o práci v mediální oblasti, PC kurzy, Internetové centrum, aj.

- **NTS E - Rovné příležitosti mužů a žen**

Český svaz žen – klade si tyto cíle „Vypracovat a realizovat modelový program sladování profesního a rodinného života, změnu stereotypních postojů k rozdělení rolí v rodině mezi muže a ženy, vytvářet a zavádět nové a zlepšovat existující služby podle potřeb uživatelů, zavádět nové pracovní podmínky a postupy s využitím informačních a komunikačních technologií ve spolupráci se zaměstnavateli, státní správou a samosprávou, odstraňovat překážky v sebevzdělávání a zaměstnávání osob s omezenými možnostmi uplatnění, zlepšovat dostupnost a formy poradenských služeb a podpořit rozvoj vzdělávacího systému“¹⁰ Projekt je určen rodinám s pečovatelskými závazky, mužům a ženám v ohrožených oblastech s vysokou nezaměstnaností, osobám znevýhodněným na trhu práce (věk nad 50 let) a osobám s nedostatečnou kvalifikací.

¹⁰ Program CIP EQUAL, sborník produktů, MPSV, s. 147

Otevřená společnost, obecně prospěšná společnost – cílem projektu je snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce. Vytváří specifické podmínky a nástroje pro rozhodování o volbě budoucího povolání na základní a střední škole, o nástupu do zaměstnání, odměňování, kariérním postupu a dalších forem diskriminace na trhu práce.

Gender Studies, o.p.s. – je rovněž zaměřen na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Je směřován na významné partnery s tematikou rovných příležitostí na trhu práce v Královohradeckém a v Jihomoravském kraji. Cílem projektu je odstraňování genderové diskriminace a zvyšování informovanosti o rovných příležitostech na pracovním trhu. Je určen hlavně mladým ženám, matkám a ženám a mužům starším 50 let. V rámci projektu probíhají informační, vzdělávací a poradenské služby pro zájemce o práci.

Střední škola technická Most–Velebudice – vytváří a ověřuje regionální strukturu pro podporu rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu v Ústeckém kraji. Projekt je určen širšímu okruhu zájemců o práci a to osobám dlouhodobě nezaměstnaným, starším 50 let, zdravotně postiženým, mladým lidem do 25 let a lidem málo kvalifikovaným. Součástí projektu nazvaného „Návrat do budoucnosti“ jsou specifické poradenské a vzdělávací programy.

- **NTS F – Integrace na trhu práce pro cizince**

Univerzita Karlova, Ústav jazykové a odborné přípravy – cílem jejich projektu „Human Step“ je „najít a v praxi ověřit přístupy, které napomohou integraci žadatelů o azyl do naší společnosti, nebo jim umožní důstojný návrat do země původu.“¹¹ Nezbytným předpokladem pro realizaci tohoto záměru byla příprava vhodných učebních materiálů se specifickým zaměřením na jednotlivé národnosti i s ohledem na

¹¹ Program CIP EQUAL, sborník produktů, MPSV, s. 167

možný stupeň jejich znalostí. Součástí výuky je seznamování žáků se základními normami našeho právního systému a se společenskými kulturními návyky a pravidly našeho života. K tomuto účelu má posloužit též informační příručka „Jak žít česky v Česku“. Absolventi těchto jazykových kurzů, které vedou speciálně vyškolení lektoři (znalost latinky a azbuky), získají osvědčení pro potencionálního zaměstnavatele.

Sdružení občanů zabývajících se emigranty – je dalším projektem určeným cizincům k osvojení základů českého jazyka se širším zaměřením (kurz pracovní integrace, kurz PC, apod.), které mají umožnit cizincům lepší uplatnění na trhu práce. Vedle těchto kurzů je zájemcům poskytována individuální asistence, při níž sociální pracovník napomáhá řešit problémy, které s sebou v hledání zaměstnání a integrace do českého prostředí přináší. Jejich přispěním se mají cizinci naučit orientovat v pracovních nabídkách, komunikovat po telefonu a absolvovat úspěšný přijímací pohovor.

Organizace pro pomoc uprchlíkům – si klade za úkol pomáhat nezletilým žadatelům o azyl bez doprovodu (dospělých). Aktivity tohoto projektu se zabývají problematikou mizení beze stop těchto žadatelů, kteří se nezřídka stávají oběťmi kriminálního násilí, žebření, nucené prostituce a obchodování s lidmi. Pomoc nezletilým je organizována právním a sociálním poradcem Organizace pro pomoc uprchlíkům. Neustálý kontakt s dětmi je zajištěn mobilním telefonem s celodenní poradenskou službou. Žadatelům o azyl poskytují individuální pomoc dobrovolní asistenti (studenti VŠ), kteří pravidelně navštěvují nezletilé bez doprovodu, tráví s nimi volný čas, pomáhají jim při řešení běžných problémů a s výukou českého jazyka.

Provedený průřez vybranými programy Iniciativy Společenství EQUAL, prezentovanými v publikovaném sborníku produktů, vydaném MPSV ČR a financovanými z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR, podává jen rámcový přehled o jejich cílech, obsahu, metodách a určení.

Z jejich popisu je naprosto zřejmé, že výběr a směřování těchto projektů přispívá k realizaci cílů EU na trhu práce, tj. ke snižování nezaměstnanosti a k odstraňování nerovnosti a diskriminace při volbě, hledání a průběhu zaměstnání znevýhodněných žadatelů.

Kolik zájemců se zúčastnilo těchto projektů, jak ovlivnily jejich rozhodování, do jaké míry projekty přispěly ke zvýšení jejich kvalifikace a kolik jich uspělo při hledání zaměstnání na trhu práce, je dosud obtížně zjištělné. V rámci všech zemí EU byly programy CIP EQUAL posuzovány příznivě, jak vyplynulo již z první etapy jejich průběžného hodnocení v Závěrečné zprávě z roku 2005. Ve stejném duchu je koncipována i Závěrečná zpráva o implementaci CIP EQUAL z roku 2010. Její hodnocení a závěry jsou adresovány hlavně vnitřním strukturám CIP EQUAL a pro účely této práce jsou obtížně využitelné a nepodstatné. Z národního hlediska je třeba kladně ocenit i výši finanční dotace (cca. 180miliard CZK) z fondů EU, které ČR k rozvoji národního hospodářství od vzniku členství v EU roku 2004 obdržela.

3.2 Závěrečná zpráva CIP EQUAL

Závěry a doporučení podle průběžného hodnocení

Závěry a doporučení týkající se programu a implementačního procesu:

- Zvolená strategie programu ve vztahu k trhu práce byla vhodná a relevantní.
- Alokované veřejné prostředky se jeví poněkud vysoké ve vztahu k míře nezaměstnanosti a HDP.
- Proces výběru žádostí byl férový a transparentní. Nebyl však brán dostatečný zřetel na regionální faktory. Tím se stalo, že Hl. m. Praha

je na úkor ostatních regionů sídlem více než 40% vedoucích partnerů realizačních produktů.

- Informační kampaň byla dostačující.
- Konzultace poskytnuté NTS byli adekvátní a pro příjemce pomoci.

Závěry a doporučení týkající se naplnění principů programu EQUAL:

Uvedené závěry a doporučení se týkají jednotlivých principů programů EQUAL. To je: partnerství, inovace, mainstreaming a rovné příležitosti. Jsou úzce specifické bez komplexního posouzení a zhodnocení a pro potřeby této práce není třeba je rozvádět.

4. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE A POZNATKY Z PRŮZKUMU

4.1 Projevy současné diskriminace

V předchozích kapitolách bylo poukázáno na skutečnost, že nerovný přístup a diskriminace provází lidstvo od vzniku soukromého vlastnictví a že se s jejich projevy v různých podobách setkáváme neustále. Víme však, že těmto nežádoucím projevům lze ve vyspělé demokratické společnosti předcházet a je na nejnížší možnou míru eliminovat.

V našem případě, v užším vymezení tohoto problému na oblast trhu práce, byla podniknuta v rámci evropské unie, jak jsme si v předchozí kapitole ukázali, potřebná opatření na pomoc k řešení této situace v důsledku hospodářské recese. Iniciativa společenství EQUAL svými projekty z období let 2000-2006 vyvinula značné úsilí k předcházení a odstraňování všech existujících forem nerovnosti a diskriminace na trhu práce EU. Na některé z těchto projektů, realizovaných z podnětu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, bylo rovněž upozorněno již v předešlé části.

Ve snaze učinit si představu o tomto problému na současném trhu práce v Hl. m. Praha, zaměřili jsme se na získávání potřebných informací dostupnými prostředky jako je pozorování, rozhovory, dotazování, četba a sledování aktuálního dění. Získané informace by měly sloužit jako hypotetický základ pro přípravu dotazníku, k zjištění potřebných informací.

S pozorování a sledování současné situace o diskriminaci v ČR si nelze ne všimnout některých pozoruhodných jevů v zaměstnanosti mužů a žen. Za zamyšlení stojí například ta skutečnost, proč v některých oborech pracovní činnosti výrazně převládá zaměstnanost žen, v jiných zase mužů, proč na vedoucích místech se vyskytují častěji muži než ženy, proč obě pohlaví nejsou vždy za stejnou práci rovnocenně odměňována.

Na otázku, proč tomu tak je, se odpovědi různí. Ženy, feministky hájí stanovisko, že ženy už od dob patriarchální společnosti jsou v některých oborech zaměstnání považovány většinou za méně schopné a méně vhodné než

muži například pro jejich mateřský pud, rodinné povinnosti a citové zaujetí. Antropologické výzkumy nepřinesly (kromě fyzických zvláštností) žádné zjištění, že ženy a muži mají rozdílné mozky větší, nebo menší mozkovou kapacitu. V jistém pohledu sice existují podle psychologů různá stanoviska podle mužů a žen na řešení problémů v tom, že muži k nim přistupují spíše na základě rozumového vnímání, zatímco ženy v důsledku svých psychických dispozic jednájí impulzivněji a podle citového zaujetí.

Socioložka Eva Hauserová ve své knize *Jsi přece ženská ...* věnuje otázce diskriminace žen na trhu práce i v soukromém a společenském životě hodně pozornosti a její postřehy jsou zajímavé, například k čl. 119 Ústavy EU. Podle ní Ústava stanovuje, že ženy mají dostávat za stejnou práci stejnou odměnu a dále říká, že v Ústavě je zakotveno stejné zacházení s muži a ženami, když však Vás v ČR nepřijmou do práce, pokračuje, a řeknou Vám, že dají přednost muži, nemůžete s tím prakticky nic dělat. V naší Ústavě je sice zákaz diskriminace na základě jakékoliv odlišnosti, ale jde pouze o preambuli, což je vlastně deklarace toho, co je správné, ale nelze s tím jít před soud. Proto je třeba, podle ní mít zvláštní zákon, na jehož základě můžete zaměstnavatele žalovat.¹²

V ČR takový zákon sice neexistuje, ale Listina základních práv a svobod, Zákoník práce a zejména poměrně nově přijatý Antidiskriminační zákon z roku 2008 poskytují dostatek prostoru a pravomoci, jak projevům nerovnosti a diskriminace předcházet nebo je na jejich základech řešit.

Pozornost si dále zaslouží nízké finanční hodnocení práce žen, například ve školství a zdravotnictví. Diskriminace se ženám nevyhýbá ani ve veřejném a politickém životě, kde většinu funkcí zastávají muži.

Diskriminace na trhu práce osob z rasových a národních předsudků, případně z pohnutek ideologických, stejně jako osob zdravotně postižených je záležitostí zcela jiného charakteru a není předmětem jen mezilidských vztahů a morálky, ale i legislativních opatření a právních postihů.

¹² Hauserová Eva, *Jsi přece ženská ...*

V neposlední řadě je třeba se zamyslet nad diskriminací osob starších 50 let a osob po výkonu trestu o jejichž zaměstnávání nejeví většina zaměstnavatelů větší zájem a proto rozmnožují řady nezaměstnaných.

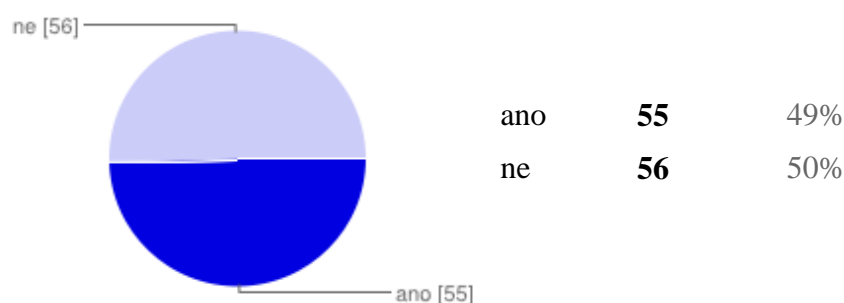
Tyto poznatky a zkušenosti byt' jen zprostředkované, jsou reálným základem pro ověření jejich platnosti, pro získání dalších zajímavých údajů a informací prostřednictvím připraveného a zadaného dotazníku k zjištění současného stavu o diskriminace na trhu práce.

4.2 Průzkum diskriminace na trhu práce a jeho hodnocení

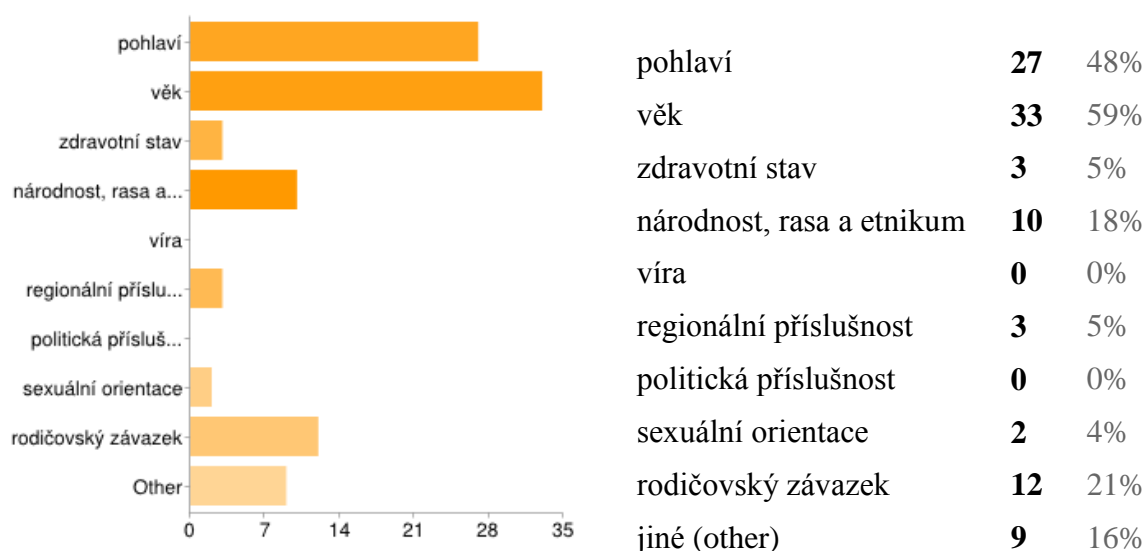
Na základě předem uvedených poznatků a zkušeností s projevy nerovnosti a diskriminace byl připraven dotazník k anketnímu průzkumu. Jeho cílem je ověřit hypotetický předpoklad o existenci těchto projevů, v jakém poměru a rozsahu se vyskytují a které se jeví jako nejzávažnější a to u dotazovaných osob pracujících na území Hl. m. Prahy ve finančním sektoru. Ze zkoumaného vzorku 126 dotazovaných osob, přišlo 112 odpovědí s následujícím výsledkem v podstatě toho, co je obecně známo ze současné praxe.

A) První okruh otázek č. 1, 2, 3 k **existenci nerovnosti a diskriminace na trhu práce** přinesl tyto poznatky.

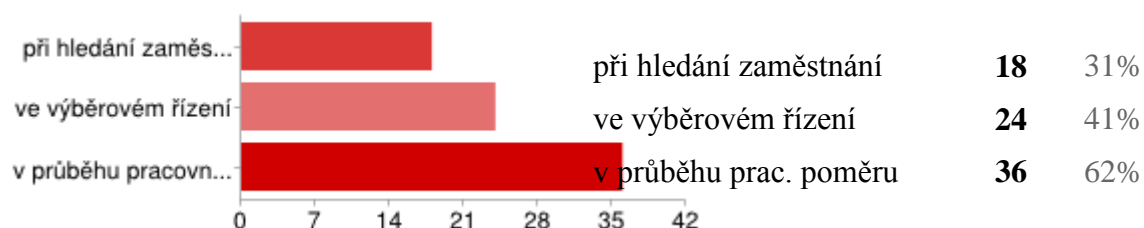
1) Setkal/a jste se osobně na trhu práce s projevy nerovnosti, nebo s diskriminací?



2) Co bylo důvodem diskriminace?



3) Kdy jste se setkal(a) s nějakými projevy diskriminace?



Na otázku č. 1, zda se dotazovaný osobně setkal s projevy nerovnosti a diskriminace na trhu práce, odpověděla kladně polovina dotázaných (ano 55, ne 56). Je to alarmující počet, uvědomíme-li si, že jde o každého druhého pracujícího pro finanční sektor v Praze.

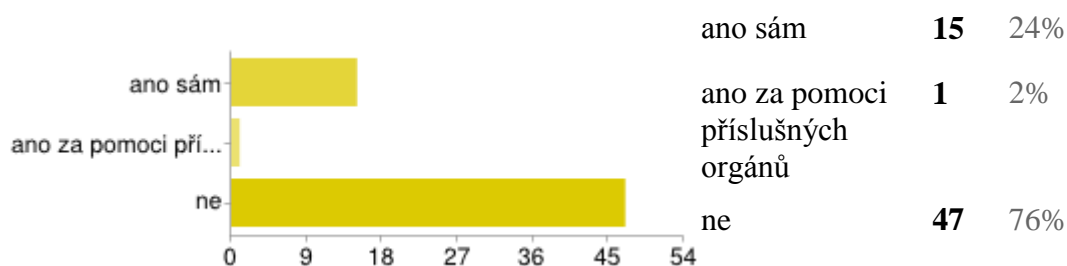
Druhá otázka, co bylo důvodem těchto projevů, jen potvrzuje skutečnost, že nejčastějším důvodem je věk (33 tj. 59%), následujícím důvodem je ženské pohlaví (27 tj. 48%) a jako třetí nejvyšší důvod diskriminace z průzkumu vyšel rodičovský závazek (12 tj. 21%). Vzhledem k tomu, že v této otázce měli dotazovaní možnost uvést více příčin jejich diskriminace, lze z podrobného výpisu průzkumu

usoudit, že přibližně polovina diskriminovaných žen z důvodu jejich pohlaví byla diskriminována i díky rodičovskému závazku.

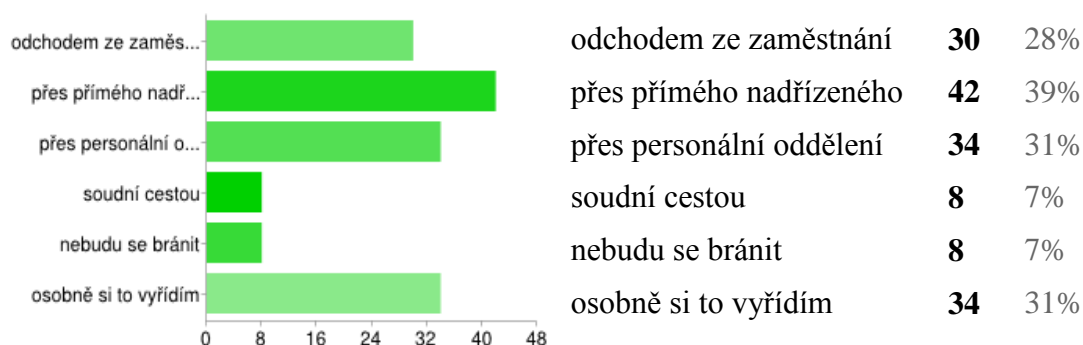
Třetí otázka se týkala časového období, tj. kdy k takovému setkání došlo se opět potvrdil můj předpoklad toho, že nejčastěji se dotazovaní setkávají s diskriminací v průběhu pracovního procesu (36 tj. 62%) Většina dotazovaných, která se setkala s diskriminací při hledání zaměstnání či ve výběrovém řízení v dotazníku zmínila obě možnosti najednou.

B) Druhý okruh otázek tj. otázky č. 4, 5, 6, 7 a 10 se týká obrany proti diskriminacím a postihu za ní.

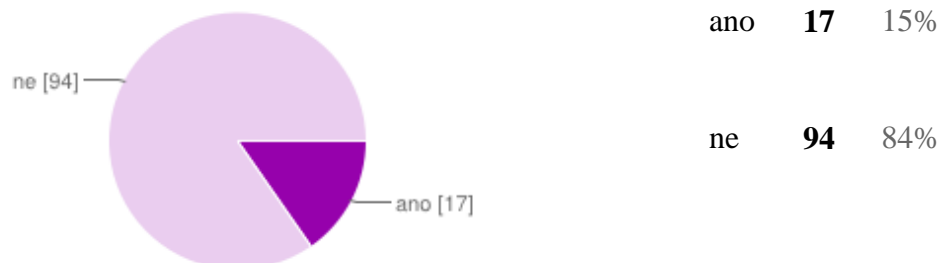
4) Bránil /a jste se proti diskriminaci?



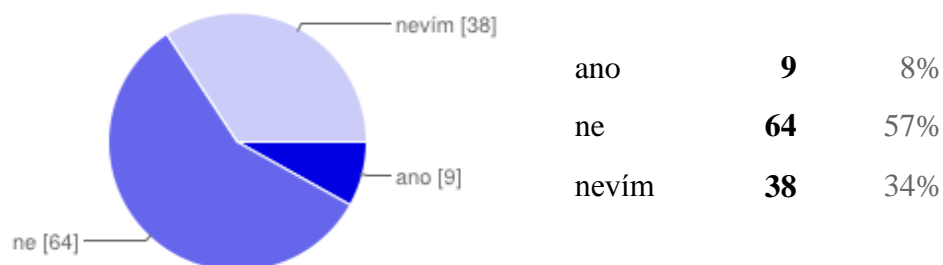
5) Pokud byste se měl/a bránit proti diskriminaci tak jak?



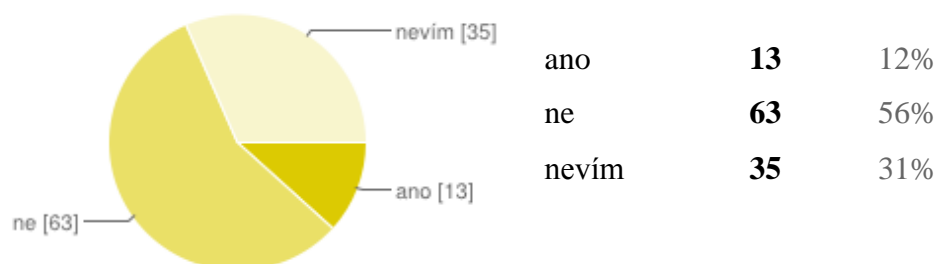
6) Víte o nějakém postihu pracovníka nebo organizace jež, se dopustili diskriminace?



7) Myslíte, si že nám zákony a příslušné orgány a organizace poskytují dostatečnou ochranu proti diskriminaci?



10) Myslíte, že projevům diskriminace je věnována dostatečná pozornost odpovědných orgánů?



Ve čtvrté otázce, Bránil jste se proti diskriminaci, je z odpovědí patrné, že menší část respondentů spoléhala více na vlastní než na jinou pomoc (15 tj. 24%) a soudě dle velkého počtu záporných odpovědí (47 tj. 76%) je třeba chápat tak, že patrně nebyla odvaha anebo chuť se bránit. Na cizí pomoc nespoléhal téměř nikdo.

Pátá otázka Pokud byste se měl bránit, tak jak, navozuje hypotetickou odpověď ve smyslu, co bych asi udělal:

Odchodem ze zaměstnání by se „bránilo“ 30 tj. 28% tato odpověď, se však její jako málo pravděpodobná při úrovni dnešní nezaměstnanosti a obtížnosti hledání nového zaměstnání. Odpovědi přes přímého nadřízeného, personální oddělení a soudní cestou je třeba chápat komplexně. Z odpovědi osobně si to vyřídím, vyplívají i možnosti přes přímého nadřízeného, personální oddělení anebo soudní cestou.

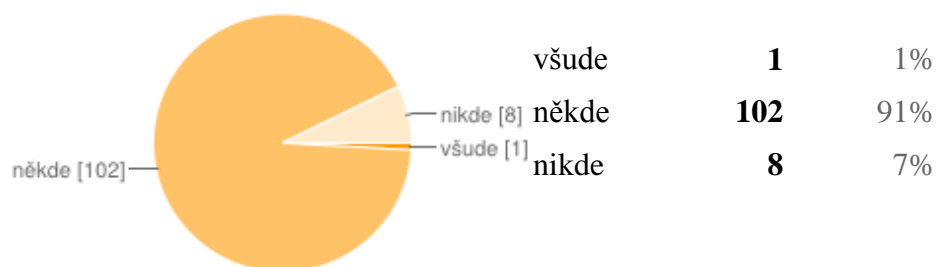
Z šesté otázky ve znění Víte o nějakém postihu pracovníka nebo organizace jež, se dopustila diskriminace vyplývá poznatek toho, že pokud se diskriminace někde projeví, tak se o ní nemluví a neinformuje. Záporně zde odpovědělo 84% dotázaných.

Sedmá otázka, zda příslušné orgány a organizace poskytují dostatečnou ochranu proti diskriminaci, stejně jako desátá svědčí o velké nedůvěře dotazovaných v ochranu těmito orgány nebo o jejich neznalosti. Přesvědčivým důkazem toho je 64 tj. 57% záporných odpovědí a 38 tj. 34% označených za nevím. Jako by Listina základních práv a svobod, Antidiskriminační zákon, zákoník práce a jiné možnosti neexistovaly, nebo zkušenost bránit se jejich prostřednictvím není právě nejlepší.

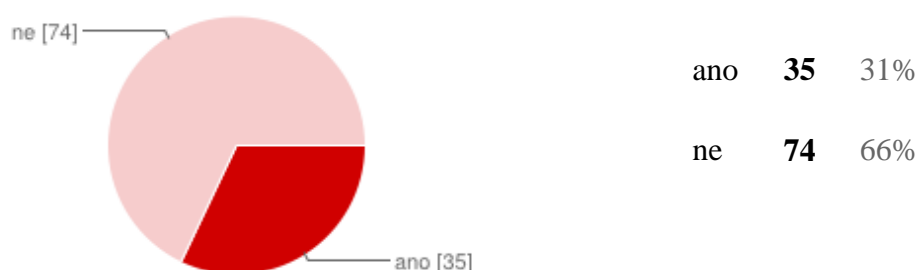
Odpovědi na otázku č. 10 Myslíte si, že projevům diskriminace je věnována dostatečná pozornost odpovědných orgánů, nevyznívají právě příznivě pro tyto orgány, neboť ano odpovědělo pouze 13, ne odpovědělo 63 a nevím 34 dotázaných. Vzhledem k tomu, že odpovědné orgány nebyly v otázce konkretizovány, lze s odpovědí usuzovat na to, že respondentům nejsou dostatečně známy, čemuž nasvědčují i počet odpovědí nevím (1/3).

- C) Do posledního okruhu otázek se nabízí zařazení otázek opět podobného charakteru a zaměření, tj. otázek č. 8, 9 a 11 a týká se dodržování rovných podmínek a zákazu všech projevů diskriminace na pracovišti.

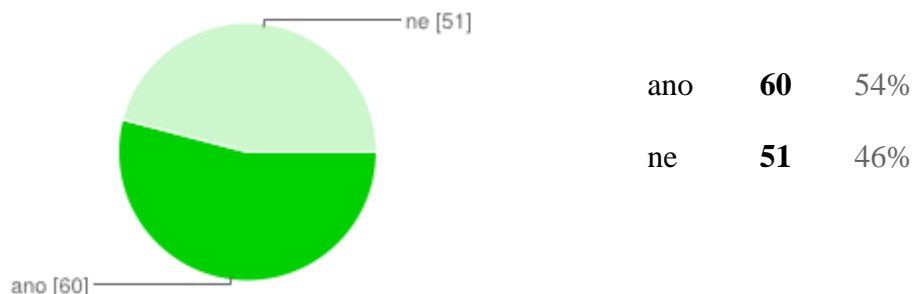
8) Domníváte se, že je zákaz projevů diskriminace na pracovištích dodržován?



9) Vnímáte, že ženy a muži mají v zaměstnání rovnoprávné postavení?



11) Myslíte si, že na vašem zaměstnání/organizaci existují rovné podmínky ve vzájemných vztazích, způsobu odměňování a podmínkách kariérního růstu?



Na otázku číslo osm, zda je tento zákaz dodržován, bylo 102 tj. 91% s odpovědí někde, 8 tj. 7% nikde a jen jedna odpověď všude. To napovídá tomu, že vzájemné vztahy na pracovištích v obou rovinách se odvíjí podle toho, jak se řadoví i odpovědní pracovníci k tomuto problému staví. Když to jde někde, pak by to mělo jít všude.

Pokud se týká dodržování podmínek ve vzájemných vztazích, způsobu odměňování a kariérního růstu na vlastním pracovišti podle otázky číslo 11 bylo odpovědí ano 60 tj. 54% a ne 51 tj. 46%. I když v otázce jsou sloučeny 3 možnosti, vztahy, růst a odměňování, přece jen se vzájemně podmiňují a odpovědi by měly vycházet z pevného

přesvědčení. Položíme-li si otázku, v čem ta nerovnost spočívá, nabízí se více možností odpovědí obecně známé jako její příčiny, tj. pohlaví, věk, sociální původ, národnost, rasa, etnikum, region ...

Otázka číslo 9 zda respondenti vnímají rovnoprávnost postavení mužů a žen na pracovišti, ukazuje na to, že 74 tj. 66% dotazovaných odpovědělo ne a 35 tj. 31% ano. Uvedená čísla nasvědčují tomu, že jako nerovnoprávné na pracovišti se považují především ženy. Přes toto vyjádření nelze však nevidět rostoucí počet žen ve vedoucích funkcích.

4.3 Analýza výsledků průzkumu

Rozbor průzkumu přesvědčivě prokázal, že hypotetický předpoklad o existenci projevů diskriminace na trhu práce ve finančním sektoru v Hl. m. Praha byl reálný a to ve všech směrech. Svědčí o tom závěry z následujících odpovědí respondentů na zadaný dotazník:

S existencí nerovnosti, nebo diskriminace na pracovišti se již setkala osobně polovina dotázaných.

Setkání se uskutečnilo ve všech fázích zaměstnávání, jak při hledání zaměstnání, tak při výběrových řízeních a neposledně v průběhu zaměstnání.

Důvodem k nerovnému a diskriminačnímu jednání byl na prvním místě věk, na druhém pohlaví a na třetí rodičovský závazek (mateřství, péče o dítě).

Obranu proti těmto jevům přibližně polovina postižených považovala z různých důvodů za nereálnou. Na pomoc jiných nespolehal téměř nikdo, k vlastní obraně se uchýlila téměř 1/5 dotázaných.

V rovině úvahy co bych udělal, kdyby k takové situaci došlo, se už názory různí. Část postižených by volila odchod ze zaměstnání, druhá větší část by se bránila buď sama anebo pomocí příslušných orgánů.

Nadpoloviční většina dotázaných si myslí, nebo nejsou o tom přesvědčení, že příslušné orgány a organizace poskytují dostatečnou záruku proti diskriminaci na pracovišti.

Naprostá většina má za to, že dodržování rovných podmínek a zákaz diskriminace je realizován jen někde anebo vůbec ne. To se týká i způsobů odměňování a kariérního růstu. O nerovnoprávném postavení žen vůči mužům je přesvědčena většina žen.

To jsou zásadní poznatky z průzkumu a na jejich základě si nelze nemyslet, že v projevech nerovnosti a diskriminace na trhu práce došlo oproti předpokladům k výraznějšímu posunu k lepšímu. Zde asi stále platí, že v boji o zaměstnání a prosazení se v něm účel světí prostředky.

ZÁVĚR

Sociální nerovnost je přirozeným jevem ve společnosti, nepřirozené je, je-li zneužíván k nepřátelství, nenávisti a k diskriminaci mezi lidmi. Častým faktorem ovlivňující mezilidské vztahy je úroveň mravního a právního vědomí každého člena společnosti. Proto důležitou součástí regulace mezilidských vztahů jsou i účinná legislativní a normativní opatření a jejich znalost, stanovení jistých zákonů a norem soužití a jejich důsledné dodržování. Projevy nerovnosti a různých forem diskriminace budou přetrvávat i tehdy, nebudou-li důsledně sledovány, vyhodnocovány a nebudou-li následovat za ně postihy a veřejné odsuzování.

Sledování těchto jevů v průběhu vývoje společnosti nám umožnilo pochopit příčiny jejich vzniku a vyvodit důsledky a závěry platné i pro současnost. Poznali jsme, jak důležitou úlohu hraje ekonomika, jejich vznik a působení na trh práce. Současná ekonomická recese tyto jevy komplikuje a přispívá k jejich zhoršování. Proto řešení této problematiky se stalo pozorností příslušných orgánů Evropské unie.

Důležitou pomoc při překonávání těchto nežádoucích jevů na trhu práce tj. nerovnosti a diskriminace hrají projekty Iniciativy společenství EQUAL, realizované v České republice pod patronací Ministerstva práce a sociálních věcí. Tyto projekty jsou spolehlivou cestou vedoucí k růstu zaměstnanosti všech postižených vrstev společnosti – dlouhodobě nezaměstnaných, tělesně handicapovaných, seniorů, matek s dětmi a příslušníků národnostních a etnických skupin. Její specificky zaměřené projekty pomáhají překonávat dosud působící přežitky a projevy rasově motivované nenávisti a vlivy extrémních ideologických hnutí podněcovaných ze zahraničních zdrojů.

Neuspokojivé poznatky a výsledky průzkumu nabádají k důsledné realizaci všech zjištěných možností a zkušeností a všech navržených opatření. Je však nezbytné, aby se na nich podíleli všichni jichž se nerovnost a diskriminace dotýkají tj. všech jednotlivců, vedoucích pracovníků, řídicích orgánů, odborových organizací a legislativních institucí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ADAM, Jan aj. *Ottova encyklopedie A-Ž*. Vyd. 1. Praha, 2004. ISBN 80-736-0014-5.
- BRANDOVÁ, Hana aj. *Encyklopedický slovník*. 1. vyd. Praha: Odeon, 1993, 1253 s. ISBN 80-207-0438-8.
- GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4.
- GRIGULEVIČ, I. R. *Dějiny inkvizice*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1973.
- HAUSEROVÁ, Eva. *Jsi přece ženská--: malý, lehce feministický rádce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998, 115 s. Psychologie pro každého. ISBN 80-716-9690-0.
- HAVLÍK, Radomír. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 128 s. ISBN 978-802-4613-857.
- HROCH, Miroslav. *Historické události - Evropa*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 1997.
- CHROBÁKOVÁ, Eliška aj. *Malá ilustrovaná encyklopedie*. 1. vyd. Praha: Levné knihy Kma, 2006. ISBN 80-7309-362-6.
- KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004, 204 s. ISBN 80-864-2939-3.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce*. Ottova tiskárna, 2010. ISBN 978-80-7421-014-3.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *25 projektů ESF*. 1. vyd. Ottova tiskárna, 2010. ISBN 978-80-7421-025-9.
- PRAVDOVÁ, Marie. *Starověký Řím*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1958. Z ruského originálu Drevnij Rim, Moskva, 1954.

Program Iniciativy Společenství EQUAL: sborník produktů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 182 s. ISBN 978-808-6878-768.

KAPLICKÝ, Václav. *Kladivo na čarodějnice.* V Českém klubu 3. vyd. Praha: Český klub. ISBN 978-808-6922-331.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech.* Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. *O původu nerovnosti mezi lidmi.* 1. vyd. Praha: Svoboda, 1949.

Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, 471 s. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, 60 s. ISBN 978-808-6520-230.

Zákony:

Česká Republika. Zákon č.1/1993 Sb.: Ústava České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 1993.

Česká republika. Usnesení Předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb.: o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD.

Česká Republika. Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 2006.

Česká Republika. Zákon č. 198/2009 Sb.: Antidiskriminační zákon. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 2006.

Internetové zdroje:

Iniciativa Společenství EQUAL [online]. © 2006 [cit. 2012-03-21].

Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/>

EQUAL. FONDY EVROPSKÉ UNIE [online]. 2012 [cit. 2012-03-21].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2004-2006/Iniciativy-Spolecenstvi/EQUAL>

Evropský sociální fond v ČR [online]. © 2008 [cit. 2012-03-21]. Dostupné

z: <http://www.esfcr.cz/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. MPSV, 2012 [cit. 2012-03-

21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|--|----|
| PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK | I |
| PŘÍLOHA B - SOUHRN VÝSLEDKŮ PRŮZKUMU | II |

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Souhlas *Nyní bych Vás ráda požádala o udělení Vašeho souhlasu, který je nutný k další výzkumné činnosti. Prohlašuji, že se dobrovolně zúčastňuji výzkumu „Diskriminace na trhu práce“. Beru na vědomí, že údaje poskytnuté pro účely tohoto výzkumu jsou zcela anonymní a budou použity pouze pro vědecké účely.

- Ano, souhlasím.
- Ne, nesouhlasím

Dotazník 1. část

Jsem *Z následujících možností prosím vyberte ty, které se Vás týkají.

- žena
- muž

Současný stav *

- svobodný/ á
- ženatý/ vdaná, registrované partnerství
- rozvedený/ á
- partnerské soužití

Váš věk je *

- do 25 let
- nad 26 let do 45 let
- nad 46 let

Nejvyšší dosažené vzdělání *

- středoškolské bez maturity
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

Pracujete na pozici *

- řadový zaměstnanec
- nižší management
- střední management
- top management
- osoba samostatně výdělečně činná

Dotazník 2. část

1) Setkal/a jste se osobně na trhu práce s projevy nerovnosti, nebo s diskriminací? * pokud ne, pokračujte otázkou č. 5

- ano
- ne

2) Co bylo důvodem diskriminace?

- pohlaví
- věk
- zdravotní stav
- národnost, rasa a etnikum
- víra
- regionální příslušnost
- politická příslušnost
- sexuální orientace
- rodičovský závazek
- Jiné:

3) Kdy jste se setkal(a) s nějakými projevy diskriminace?

- při hledání zaměstnání
- ve výběrovém řízení
- v průběhu pracovního poměru

4) Bránil /a jste se proti diskriminaci?

- ano sám
- ano za pomoci příslušných orgánů
- ne

5) Pokud byste se měl/a bránit proti diskriminaci tak jak? *

- odchodem ze zaměstnání
- přes přímého nadřízeného
- přes personální oddělení
- soudní cestou
- nebudu se bránit
- osobně si to vyřídím

6) Víte o nějakém postihu pracovníka nebo organizace, jež se dopustili diskriminace? *

- ano
- ne

7) Myslíte, si že nám zákony a příslušné orgány a organizace poskytují dostatečnou ochranu proti diskriminaci? *

- ano
- ne
- nevím

8) Domníváte se, že je zákaz projevů diskriminace na pracovištích dodržován? *

- všude
- někde
- nikde

9) Vnímáte, že ženy a muži mají v zaměstnání rovnoprávné postavení? *

- ano
- ne

10) Myslíte, že projevům diskriminace je věnována dostatečná pozornost odpovědných orgánů? *

- ano
- ne
- nevím

11) Myslíte si, že na vašem zaměstnání/organizaci existují rovné podmínky ve vzájemných vztazích, způsobu odměňování a podmínkách karierního růstu? *

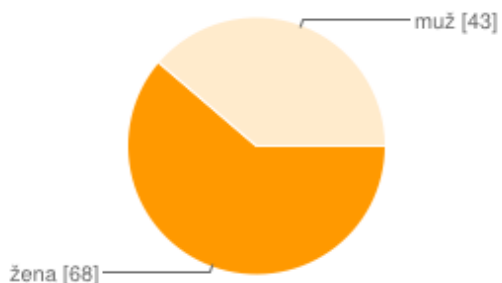
- ano
- ne

Příloha B – Souhrn výsledků průzkumu

Diskriminace na trhu práce

Dotazník 1. část

Jsem

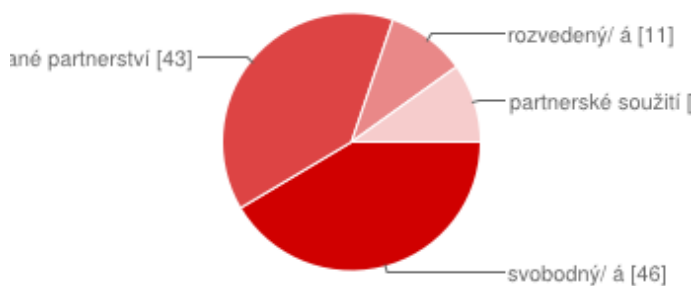


žena **68** 61%

muž **43** 38%

Současný stav

| | | |
|---|-----------|-----|
| svobodný/ á | 46 | 41% |
| ženatý/ vdaná, registrované partnerství | 43 | 38% |
| rozvedený/ á | 11 | 10% |
| partnerské soužití | 11 | 10% |

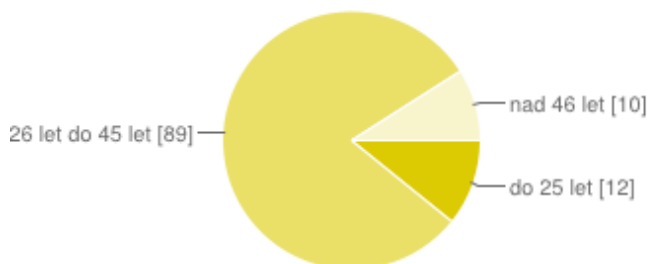


Váš věk je

do 25 let **12** 11%

nad 26 let do 45 let **89** 79%

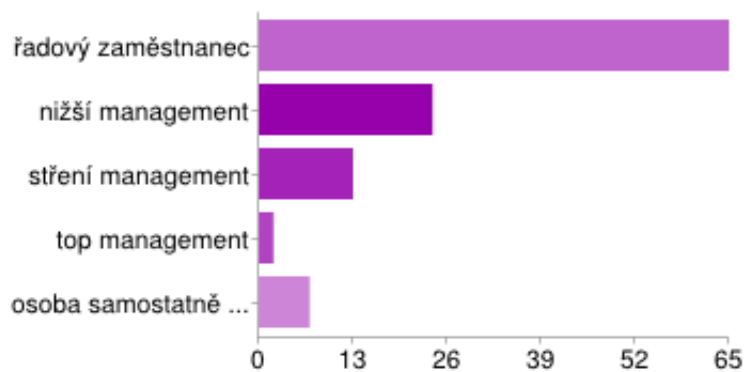
nad 46 let **10** 9%



Nejvyšší dosažené vzdělání



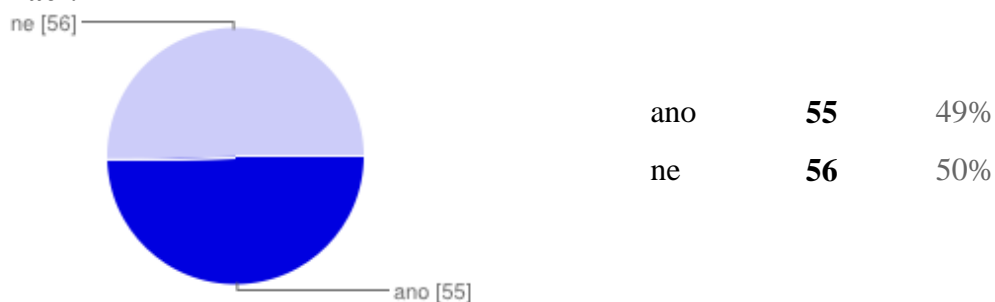
| Pracujete na pozici | Číslo osob | Podíl (%) |
|----------------------------------|------------|-----------|
| řadový zaměstnanec | 65 | 58% |
| nižší management | 24 | 21% |
| střední management | 13 | 12% |
| top management | 2 | 2% |
| osoba samostatně výdělečně činná | 7 | 6% |



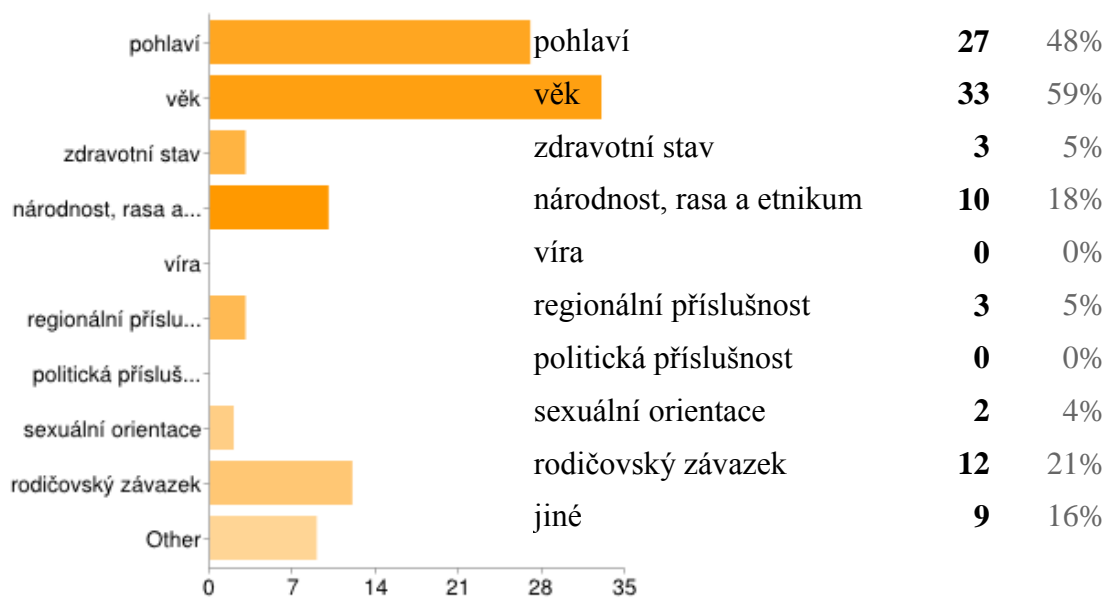
Diskriminace na trhu práce

Dotazník 2. část

1) Setkal/a jste se osobně na trhu práce s projevy nerovnosti, nebo s diskriminací?

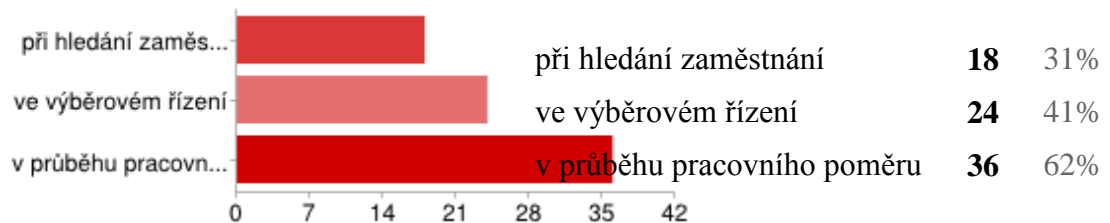


2) Co bylo důvodem diskriminace?



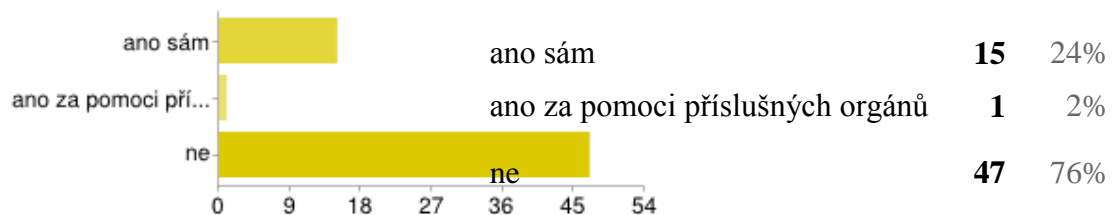
Uživatelé mohli vybrat více než jedno zaškrtnuté políčko, takže procento může vzrůst na více než 100 %.

3) Kdy jste se setkal(a) s nějakými projevy diskriminace?



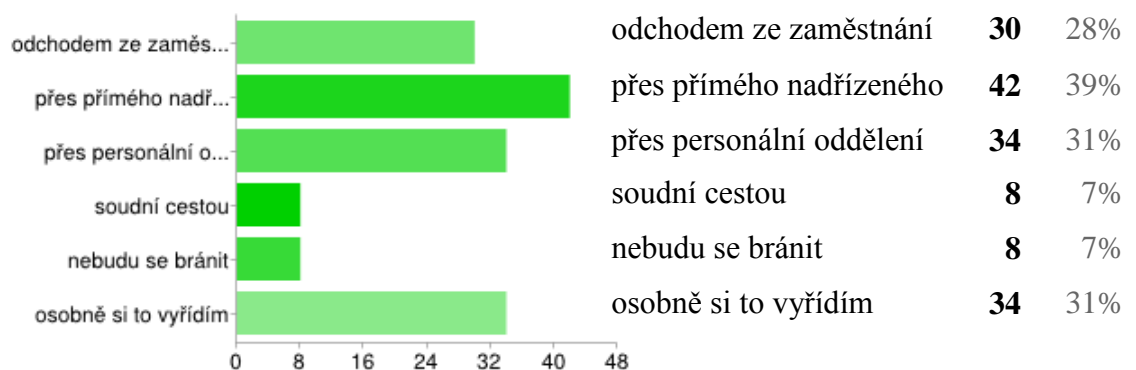
Uživatelé mohli vybrat více než jedno zaškrťovací políčko, takže procento může vzrůst na více než 100 %.

4) Bránil /a jste se proti diskriminaci?

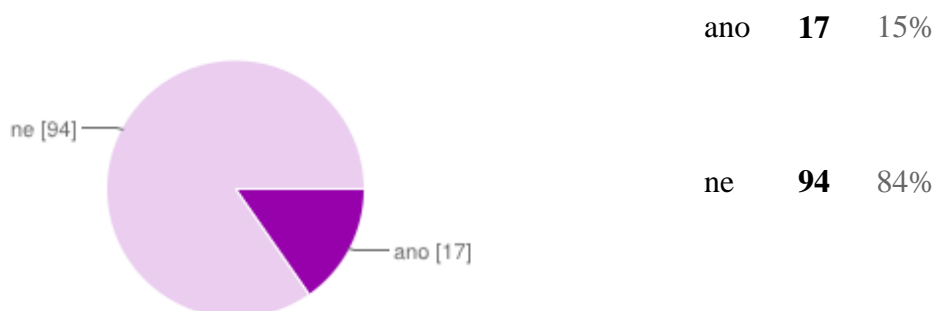


Uživatelé mohli vybrat více než jedno zaškrťovací políčko, takže procento může vzrůst na více než 100 %.

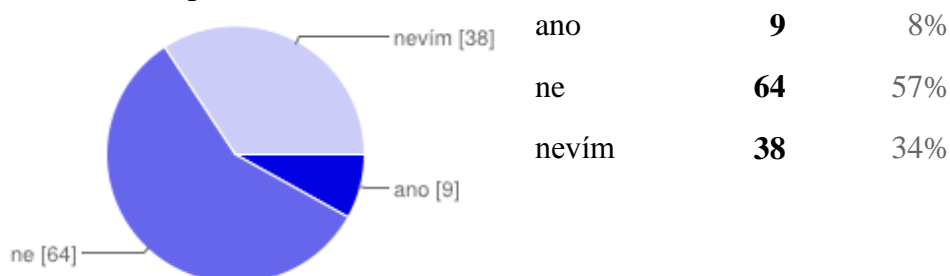
5) Pokud byste se měl/a bránit proti diskriminaci tak jak?



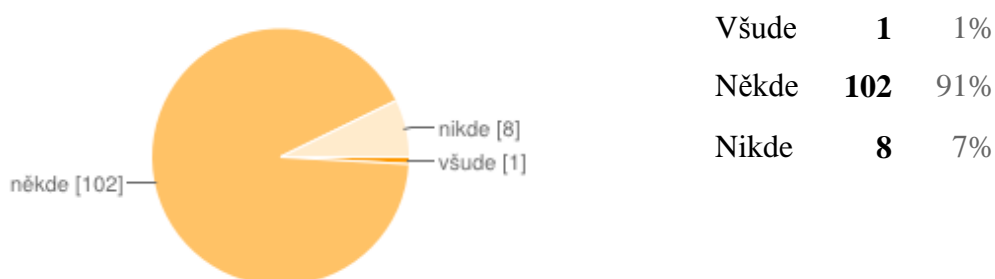
6) Víte o nějakém postihu pracovníka, nebo organizace jež se dopustili diskriminace?



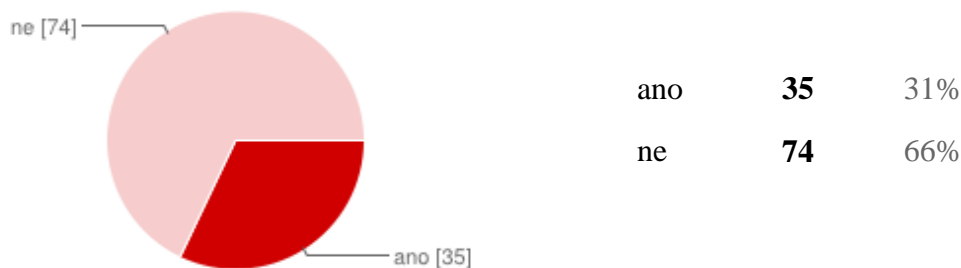
7) Myslíte, si že nám zákony a příslušné orgány a organizace poskytují dostatečnou ochranu proti diskriminaci?



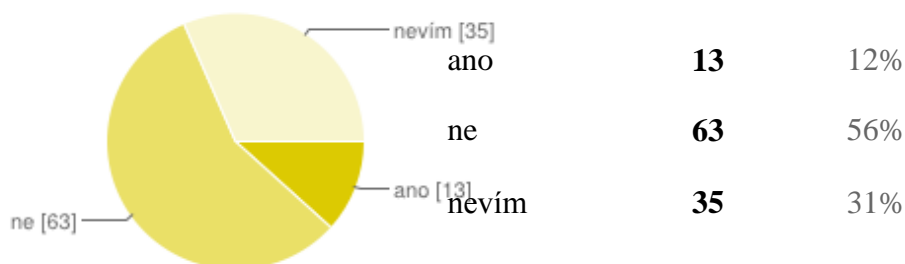
8) Domníváte se, že je zákaz projevů diskriminace na pracovištích dodržován?



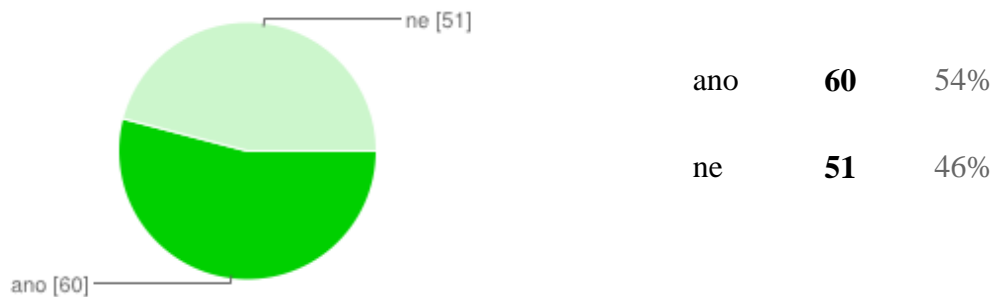
9) Vnímáte, že ženy a muži mají v zaměstnání rovnoprávné postavení?



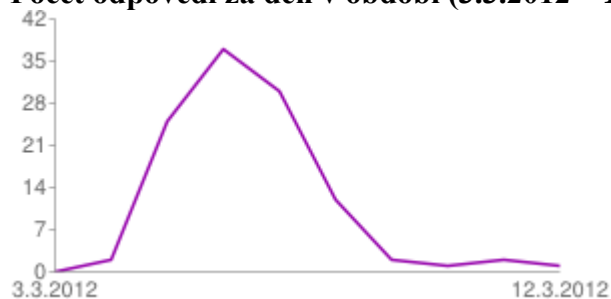
10) Myslíte, že projevům diskriminace je věnována dostatečná pozornost odpovědných orgánů?



11) Myslíte si, že na vašem zaměstnání/organizaci existují rovné podmínky ve vzájemných vztazích, způsobu odměňování a podmínkách karierního růstu?



Počet odpovědí za den v období (3.3.2012 – 12.3.2012)



BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kateřina Dunovská

Obor: Manažerská studia - řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Diskriminace na trhu práce (aktivita EQUAL)

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran příloh: 9

Počet titulů české literatury a pramenů: 22

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka