

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA
V PRAZE**

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta



Bakalářská práce

Zákaz diskriminace na trhu práce.

Postavení národnostních menšin na trhu práce.

Natálie MOSKALOVÁ

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Moskalová Natálie

Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Litoměřice

Název práce

Zákaz diskriminace na trhu práce - Postavení národnostních menšin na trhu práce

Anglický název

Prohibition of discrimination in the labour market - The position of national minorities in the labor market

Cíle práce

Cíl práce:

- srovnání úspěšnosti národnostních menšin na trhu práce
- pokus o nalezení odpovědi na otázku, v čem rozdílná úspěšnost jednotlivých národnostních menšin na trhu práce spočívá
- poukázat na stále aktuální problém diskriminace národnostních menšin na trhu práce a popis vybraných národnostních menšin žijících jak v ČR, tak i na Ukrajině v souvislosti s jejich ekonomickou aktivitou a charakteristikou.

Metodika

Metodika:

- Prostudování a analýza adekvátní legislativy, odborné literatury a souvisejících internetových zdrojů.
- Praktická část bude věnována kvalitativnímu výzkumu.
- Odpovědi na výzkumné otázky budou získány pomocí metody terénního výzkumu založeném na řízeném rozhovoru.
- Dotazníkové šetření - ověřování postoje a názory většinové majoritní společnosti na soužití s ukrajinskou menšinou.
- Výsledky šetření budou graficky znázorněny.
- Bude vytvořeno zhodnocení celkové situace a navrženy vhodné strategie a možnosti, které by mohly přispět k postupnému zlepšování dosavadní situace.

Harmonogram zpracování

Harmonogram:

1. Sběr dat, vyhotovení zadání práce – do 30.6.2013
2. Vypracování teoretické části – do 31.1.2014
3. Vypracování praktické části – do 28.2.2014
4. Odevzdání práce dle závazných pokynů PEF ČZU

Rozsah textové části

30 – 40 stran

Klíčová slova

diskriminace, národnostní menšina, ukrajinská menšina, legislativa, majorita, migrace, integrace, trh práce, zaměstnanost, postoj k menšinám.

Doporučené zdroje informací

1. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007.
 2. BERENSHEIN, O. B., ZINEVYCH, N., ZINYCH, V. T., NAULKA, V. I. Menšiny Ukrajiny, Cikáni na Ukrajině: Vznik a aktuální stav / Etnické procesy na Ukrajině: Historie a modernost. S. 404-424. UANNP "Phoenix", 2001.
 3. DRBOHLAV, D., JANSKÁ, E., ŠELEPOVÁ, P., 2001. Ukrajinská komunita v České republice. Menšiny a migranti v České republice (autor knihy) Tatjana Šišková. Praha: Portál, 2001.
 4. ŠIŠKOVÁ, T. Menšiny a migranti v České republice Praha: Portál, 2001, ISBN 80-7178-648-9.
 5. FLEGL, V. Listina základních práv a svobod v aplikační praxi ČR. C. H. Beck, Praha 1997.
 6. PAVLÍČEK, V., HŘEBEK, J. Ústava a ústavní řád České republiky, svazek I.: Ústava České republiky. Praha: Linde, 1994. ISBN 80-855647-38-9.
 7. SVĚTLÍKOVÁ, D., HÁJKOVÁ, I. Pracovní právo. Česká zemědělská univerzita v Praze. Vydání 1., Praha, 2009. ISBN 978-80-213-1950-9.
 8. Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J. Král, R. Evropské právo. 3. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2006,
 9. Ústava Ukrajiny. Přijata na pátém zasedání Nejvyšší Rady Ukrajiny, 28. června 1996 {Text Ústavy Ukrajiny odpovídá textu, který existoval před zákonem změně "Na změně ústavy Ukrajiny" N 2222-IV (2222 -15) ze dne 08.12.2004}.
 10. Zákoník práce České republiky, zákon č. 262/2006 Sb. V platném znění.
 11. Zákoník práce Ukrajiny. Kodex vstoupil v platnost dne 01. 6. 1972, Zákon Ukrajinské SSR na 10. 12. 1971 N 322 - VIII (se změnami a doplňky provedených v rámci vyhlášky Presidia Nejvyššího Sovětu Ukrajinské SSR z 29. 07. 81, N 2240 -X; od 16. 10. 2012 N 5462 - VI)
- Další literatura dle pokynů vedoucí práce.

Vedoucí práce

Světlíková Daniela, JUDr.

Termín odevzdání

březen 2014


JUDr. Jana Borská
Vedoucí katedry




prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr. h. c.
Děkan fakulty

V Praze dne 8.11.2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Zákaz diskriminace na trhu práce“ *Postavení národnostních menšin na trhu práce* jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 03. 3. 2014

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové, za odborné vedení. Zároveň děkuji za poskytnutí užitečných rad, připomínek, podporu a velkou trpělivost. Dále mé díky patří i mé rodině za podporu při vzniku této práce.

Zákaz diskriminace na trhu práce.

Postavení národnostních menšin na trhu práce.

Discrimination in the labour market

The position of national minorities in the labour market.

Souhrn

Předmětem bakalářské práce „Zákaz diskriminace na trhu práce“ je analýza *postavení národnostních menšin na trhu práce*. Práce je rozdělena na tři části. V první části jsou uvedeny základní pojmy k tématu, legislativa, již upravuje tuto oblast a možnosti obrany před diskriminací.

Druhá (teoretická) část práce, se zaměřuje na všeobecné seznámení s tematikou národnostních menšin. Především se specifikuje na ukrajinskou menšinu. Okrajově jsou zmiňovány vietnamská a romská menšiny. Dále se práce zabývá problematikou, která je s národnostními menšinami spjata. Především tím, jak jsou majoritní společností vnímány.

Poslední (praktická) část práce zkoumá důvody postoje majoritní společnosti k národnostním menšinám, především negativního. Snaží se zjistit všeobecný přehled majority o této problematice. Po zpracování odborné literatury bakalářská práce je opřena o metodu terénního výzkumu, založenou na řízeném rozhovoru.

Klíčová slova: diskriminace, národnostní menšina, ukrajinská menšina, legislativa, majorita, migrace, integrace, trh práce, zaměstnanost, postoj k menšinám.

Summary

This thesis: "The prohibition of discrimination in the labour market" is an analysis of the status of national minorities in the labour market. The work is divided into three parts. The first section introduces the basic concepts of the topic, the legislation that governs this area and the possibility of protection against discrimination.

The second (theoretical) part of the work focuses on general introduction to the topic of national minorities. Above all, it specifies the Ukrainian minority. Marginally mentioned are the Vietnamese and Roma minorities. The work also deals with problems that are linked to the ethnic minorities. Especially, how they are perceived by the majority.

Last (practical) part investigates the reasons for society's majority attitudes towards ethnic minorities, mainly the negative ones. This part is trying to find the majority's general overview of this issue. After processing literature, this thesis is based on the method of field research, mainly on controlled interviews.

Keywords: discrimination, ethnic minority, Ukrainian minority, legislation, majority, migration, integration, labour market, employment, attitudes towards minorities.

OBSAH

1	Úvod.....	11
2	Cíl práce a metodika	13
2.1	Cíl práce	13
2.2	Metodika práce.....	13
3	Právní úprava práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, úmluvy OSN, Rady Evropy, MOP.....	15
3.1	Komunitární právo	15
3.1.1	Primární právo	15
3.1.2	Sekundární právo	15
3.2	Ústava České republiky.....	16
3.2.1	Ústava Ukrajiny (Конституція України)	17
3.3	LZPS ČR (Listina základních práv a svobod).....	18
3.4	Zajištění ochrany práv menšin v ČR.....	18
3.4.1	Zajištění ochrany práv menšin na Ukrajině	19
3.5	Národnostní menšiny v ČR.....	20
3.5.1	Národnostní menšiny na Ukrajině	21
3.6	Zákaz diskriminace a právo na ochranu osobnosti v ČR.....	21
3.7	Zákaz diskriminace v Zákoníku práce ČR.....	22
3.7.1	Zákaz diskriminace v Zákoníku práce Ukrajiny.....	22
3.8	Trestné činy, jejichž znakem je diskriminace menšin v ČR	22
3.8.1	Trestné činy, jejichž znakem je diskriminace menšin na Ukrajině.....	22
4	Diskriminace na trhu práce	23
4.1	Pojem diskriminace.....	23
4.1.1	Přímá diskriminace a nepřímá diskriminace.....	23
4.1.2	Pozitivní a negativní diskriminace.....	24
4.1.3	Český trh práce	24
4.1.4	Ukrajinský trh práce.....	26

5	Menšiny	28
5.1	Romská menšina v ČR	28
5.2	Romská menšina na Ukrajině	29
5.3	Vietnamská menšina v ČR	32
5.4	Vietnamská menšina na Ukrajině	34
6	Ukrajinská menšina	37
7	Vlastní výzkum	41
7.1	Popis výzkumného problému	41
7.2	Výzkumný cíl	41
7.3	Výzkumné otázky	41
7.4	Druhy výzkumu	42
7.5	Výzkumný vzorek	42
7.6	Metodika a průběh výzkumu	42
7.7	Hodnocení výsledku výzkumu	43
7.7.1	Romská národnostní menšina	43
7.7.2	Vietnamská národnostní menšina	47
7.7.3	Ukrajinská národnostní menšina	51
8	ZÁVĚR	54
9	Seznam použitých zdrojů	57
9.1	Tištěné zdroje	57
9.2	Internetové zdroje	58
10	Přílohy	60
10.1	PŘÍLOHA č. 1: Výpovědi zaměstnavatelů.	60
10.2	PŘÍLOHA č. 2: Řízený rozhovor s příslušníky vietnamské komunity.	61
10.3	PŘÍLOHA č. 3: Řízený rozhovor s příslušníky ukrajinské národnostní menšiny. 63	
10.4	PŘÍLOHA č. 4: DOTAZNÍK v ČR	65
10.5	PŘÍLOHA č. 5: DOTAZNÍK na Ukrajině	67

Seznam Grafů

Graf 1: Kdyby jste byl/byla zaměstnavatel, zaměstnal/zaměstnala byste Roma?	44
Graf 2: Kdyby jste byl/byla zaměstnavatel, zaměstnal/zaměstnala byste Roma?	44
Graf 3: Jaký je Váš názor na romskou menšinu v ČR?	44
Graf 4: je Váš názor na romskou menšinu žijící na Ukrajině?	45
Graf 5: V současné době je celosvětová krize skloňovaná ve všech pádech. Koho byste v případě potřeby nejdříve propustili?	45
Graf 6: Který z níže uvedených důvodů je dle Vašeho názoru nejčastější příčinou problémů mezi většinovou společností a příslušníky národnostních menšin?.....	46
Graf 7: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky romské menšiny?	46
Graf 8: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky romské menšiny?	46
Graf 9: Přátelíte se s někým nebo přicházíte do přímého kontaktu s příslušníky romské menšiny?	47
Graf 10: Jaký je Váš názor na vietnamskou komunitu v ČR?	48
Graf 11: Jaký je Váš názor na Vietnamce žijících na Ukrajině?	48
Graf 12: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky vietnamské komunity?	49
Graf 13: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky vietnamské komunity?	49
Graf 14: Který z níže uvedených důvodů je dle Vašeho názoru nejčastější příčinou problémů mezi většinovou společností a příslušníky vietnamské komunity?	49
Graf 15: Přátelíte se s někým nebo přicházíte do přímého kontaktu s vietnamskou komunitou?	50
Graf 16: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky ukrajinské menšiny?	51
Graf 17: Jaký je Váš názor na ukrajinskou menšinu v ČR?	52
Graf 18: Jaký je Váš názor na nelegální práce?	52
Graf 19: Možností se kterými souhlasíte, podtrhněte	53

1 Úvod

Jako téma bakalářské práce jsem si vybrala problematiku „Zákaz diskriminace na trhu práce“, se zaměřením „*Postavení národnostních menšin na trhu práce*“. Národnostních menšin, žijících na území ČR, je mnoho, ovšem romská a ukrajinská je ze všech nejvíce diskutovaná. Nemohla jsem si nevšimnout negativního postoje ve společnosti vůči těmto skupinám lidí. Často jsem překvapena i názorem mých blízkých. Je to jeden z důvodů proč se zabývám touto problematikou. Zaujaly mě i názory a zkušenosti se zaměstnáváním již zmiňovaných národnostních menšin.

Pojem diskriminace má ve společnosti široké uplatnění. S diskriminací se setkáváme v té či jiné podobě každý den. Pracoviště je vhodným a výchozím bodem pro osvobození společnosti od diskriminace. Její odstranění je nutné pro pozitivní dopad na ekonomické a sociální vztahy ve společnosti, pro lepší využití lidských zdrojů. To zase bude přispívat k hospodářskému růstu a politické stability. Zaměstnání má význam nejen pro jedince, ale i pro jeho rodinu. Zaměstnání pomáhá jedinci zajistit jeho místo ve společnosti. Nezaměstnanost, má špatný vliv na životní úroveň jedince. Všichni dlouhodobě nezaměstnaní se cítí vyřazení ze společnosti. Tento pocit vzrůstá v případech, kdy nezaměstnanost souvisí s národnostní identitou daného jedince.

Důležitou roli při odstraňování nerovností hrají mezinárodní a vnitrostátní předpisy, jejichž cílem je boj proti diskriminaci a rovnému zacházení. Otázky týkající se diskriminace, v posledních letech se stále více projevují v mezinárodním a pracovním právu, domácí a zahraniční legislativě. Stále větší pozornost je jí věnována v právní vědě, včetně vědy pracovního práva.

Současné procesy vyžadují zlepšení právních jistot ve všech oblastech mezinárodních vztahů. Globalizace vyvolává nové společenské otázky, jak chránit totožnost regionálních a národních společenství a jejich kultur, zachování různorodosti. V postupu globalizace není vyřešena jedna z nejdůležitějších otázek - zajištění existence národnostních menšin.

V minulosti byly snahy o vytvoření národního státu, bez minorit. Nicméně, praktické pokusy o dosažení tohoto cíle nebyly úspěšné. Místo toho jsme byli svědky strašných událostí v různých částech světa v souvislosti s deportací národů, "etnických čistek", aktů

genocidy a náboženských válek, které skončily smrtí milionů lidí, a zůstanou navždy zahanbujícími fakty historie a věčnou potupou lidstva.

Dnes je otázka ochrany práv menšin významnou pro většinu států. Odborníci říkají, že v dnešních nezávislých zemích existuje více než 5000 národnostních skupin, 2500 jazykových skupin. Na evropském kontinentě, jak nejnovější výzkumy ukazují, žije 757 milionů Evropanů, jejichž etnický původ se nemusí shodovat s politickými hranicemi zemí. Téměř každá z těchto zemí má své vlastní národnostní problémy. Boj národů za politickou nezávislost, rozvoj vzájemně propojených, ale nevyřešených a kontroverzních tendencí vede k integraci a regionalismu, k jednotě, decentralizaci a prohlubování procesů spojených s těmito novými a stávajícími problémy národnostních menšin, vytvářejí se nové hrozby historicky podmíněné představami o míru, bezpečnosti a spravedlnosti na kontinentu. V praxi se ukazuje, že dosud nejsou vyřešené příčiny.

Na základě těchto událostí je třeba řešit vývoj mezinárodního práva pro ochranu národnostních menšin, změnit stávající právní předpisy, analyzovat účinnost mezinárodních institucionálních mechanismů vytvořených ke sledování jejich provádění.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je srovnání úspěšnosti národnostních menšin na trhu práce a pokus o nalezení odpovědi na otázku, v čem rozdílná úspěšnost jednotlivých národnostních menšin na trhu práce spočívá. Dále poukázat na stále aktuální problém diskriminace národnostních menšin na trhu práce a popis vybraných národnostních menšin žijících jak v ČR, tak i na Ukrajině v souvislosti s jejich ekonomickou aktivitou a charakteristikou.

Je potřeba zodpovědně přistoupit k tomuto problému provedením analýzy mikroekonomických modelů romských, vietnamských a ukrajinských rodin, zpracovat a realizovat projekty, kterými by se vzdělávali poradci pro zaměstnanost. Je třeba důsledná práce terénních pracovníků, kontakty se zaměstnavateli, zprostředkování vzdělání a zaškolování. Zapojení členů národnostních menšin, kteří splňují požadavky na konkrétní pozice, do komunálních popřípadě státních organizací a vytvořit společné projekty kulturních spolků a sdružení, které by pomohly vzájemnému poznání. Je nutný partnerský přístup státní správy a samosprávy k případně nově vzniklým organizacím, zabývajících se problémy občanů v sociální oblasti.

2.2 Metodika práce

Základní metody, jež jsou využity v této práci, jsou metoda analýzy a syntézy. Rovněž jsou použity metody komparace a analogie. Vlastní výzkum je postaven na dvou základních kamenech – kvalitativním a kvantitativním, jehož cílem je získat informace, které jsou zobecněné, vyhodnocené a interpretované pomocí grafů, odhalit existenci případné diskriminace národnostních menšin a navrhnout řešení. Úvodní dotazníkové šetření je realizováno formou standardního písemného dotazníku obsahujícího smíšený typ otázek. Sekundární šetření je realizováno formou řízeného rozhovoru s respondenty prvního šetření.

Teoretická část práce je zpracována na základě prostudování potřebné legislativy, odborné literatury a souvisejících internetových zdrojů. Teoretická část má podobu literárního bádání s odkazy na jednotlivé zdroje, ze kterých je čerpáno, komparace právních dokumentů ČR a Ukrajiny.

Praktická část je věnována vlastnímu výzkumu, který se skládá ze dvou částí, řízeného rozhovoru a standardizovaného dotazníku. Dotazníkové šetření je založeno na získaných názorech náhodně vybraných respondentů. Tímto šetřením jsou ověřované postoje a názory většinové majoritní společnosti na soužití s minoritními menšinami, jehož cílem je odhalit existenci případné diskriminace národnostních menšin. V průběhu výzkumu je proveden řízený rozhovor jak s příslušníky národnostních menšin, tak i s jejich zaměstnavateli. Otázky řízeného rozhovoru jsou polostrukturované a vždy přizpůsobeny věkovým hranicím a úrovni inteligence jednotlivých respondentů. Účelem sekundárního šetření je detailně zmapovat u respondentů prvního šetření problémy, potřeby a překážky, které tyto subjekty vnímají v nejrůznějších aspektech jejich činnosti.

Z hlediska vnitřní struktury je práce rozdělena na tři části a jednotlivé podkapitoly. Úvodní kapitola obecně popisuje základní právní dokumenty Evropské unie, ČR a Ukrajiny. Tyto dokumenty jsou nejdůležitějším zdrojem pro ochranu práv národnostních menšin, kterými je Česká republika i Ukrajina v současné době vázána. V návaznosti na principy právního státu je rovněž popsána i zásada rovnosti.

Teoretická část se zaměřuje na všeobecné seznámení s tematikou národnostních menšin (ukrajinské, romské a vietnamské menšiny). Práce stručně hodnotí historii a současnost těchto menšin v ČR i na Ukrajině s ohledem na početní změny v jednotlivých obdobích. Je zmapována současná situace národnostních menšin včetně návrhu vlády ČR a Ukrajiny a její možná řešení. Dále hodnotí problematiku, která je s národnostními menšinami spjata, především tím, jak jsou majoritní společností vnímány.

Výsledným cílem praktické části je vyložit výzkumné metody a techniky, které jsou použity při sběru dat potřebných pro zodpovězení základní otázky týkající se vzniku diskriminace a navrhnout řešení.

Bakalářskou práci uzavírá interpretace získaných rozhovorů s respondenty, jejich analýza, a odpověď na hlavní výzkumnou otázku. Vyhotoveno hodnocení celkové situace, a navržený strategie a možnosti, které by mohly přispět k zlepšování dosavadní situace.

3 Právní úprava práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, úmluvy OSN, Rady Evropy, MOP.

3.1 Komunitární právo

*Komunitární právo*¹ je označení právního systému Evropské unie, která je nezávislým právním systémem nadřazeným právním systémům jednotlivých členských států. Komunitární právo hovoří o zásadě rovného zacházení, tedy o vyloučení jakékoli diskriminace z různých „diskriminačních důvodů“, např. pohlaví, rasový a etnický původ, zdravotní postižení, věk, apod.

3.1.1 Primární právo

Primární právo Evropské unie, jako nadnárodního celku založeného zejména za účelem ekonomické integrace, nejprve vedle deklarovaného zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti obsahovalo pouze úpravu zásady rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (článek 119 /141). Podnětem ke vzniku této úpravy byla iniciativa některých členských států, které chtěly zabránit nekale hospodářské soutěži a nižší konkurenceschopnosti svých obchodních trhů ve srovnání s jinými. Podstatnou změnu přinesla Amsterodamská smlouva, která umožňuje přijímání antidiskriminačních opatření (čl. 13 Amsterdamské smlouvy)². Tato pravomoc daná Radě znamená přihlášení se k principu nediskriminace na všech polích společenského života, tedy i v pracovněprávních vztazích. Účelem je zabránit diskriminaci na základě různých diskriminačních kritérií, nejen na základě pohlaví.

3.1.2 Sekundární právo

Na základě primárního práva, je přijímáno tzv. *právo sekundární*³. Jedním z nástrojů sekundárního práva jsou směrnice, které předpokládají promítnutí obsažené úpravy do

¹ Právo Evropských společenství (ES, EU). BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 141.

² Rada může jednomyslně učinit opatření k potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry či světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace. <http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta>.

³ SVĚTLÍKOVÁ, D., Hájková, L, *Pracovní právo*, s. 21.

vnitrostátních právních řádů členských států. Je tak určen směr jednotlivých vnitrostátních právních řádů členských států. V 70. letech minulého století byla přijata směrnice, která upravuje jeden z aspektů zákazu diskriminace zakotvenou na zásadě rovného odměňování na základě pohlaví – směrnice Rady č. 75/117/EHS. Na přelomu 20. a 21. století byly přijaty tři zásadní směrnice:⁴

· **Směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ ze dne 29. 6. 2000,**

· **Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání ze dne 27. 11. 2000, která obsahuje úpravu nediskriminace na základě dalších diskriminačních kritérií, a to zdravotního postižení, věku náboženství a víry, sexuální orientace,**

· **Směrnice 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/ES. kterou bylo zejména zdůrazněno aktivní posuzování rovnosti mezi muži a ženami při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů a která definovala některé základní pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování.**

3.2 Ústava České republiky

Byla schválena dne 16. 12. 1992 a publikována ve Sbírce zákonů pod č. 1/1993 Sb. Mezi její nejdůležitější články, které se vztahují k problematice ochrany menšin, patří:⁵

„Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občan.“

Česká republika dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva úmluvy č. 111 ze dne 25. června 1958, kterou přijala Mezinárodní organizace práce (ILO), zakotvenou v článku č. 1 pojmu diskriminace. K vlastnostem demokracie náleží i princip svobody, rovnosti a ochrany menšin: „...***základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moc***“. Politická rozhodnutí vycházejí z vůle většiny vyjádřené svobodným hlasováním. Rozhodování většiny dbá ochrany menšin: „...***rozhodnutí většiny nesmí***

⁴ Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům (čl. 249 SES)

⁵ Ústava České Republiky, čl. 10 [online] <http://zakony.centrum.cz/ustava-ceske-republiky>.

potlačit názory a potřeby menšiny“ tím se nerozumí jen menšiny národnostní, etnické, jazykové, náboženské, jejichž ochrana zájmů musí být zaručena. Tato zásada se vztahuje na jakoukoliv menšinu, která musí mít možnost, aby se ve svobodné soutěži politických sil stala většinou.

3.2.1 Ústava Ukrajiny (Конституція України)

Základem ústavního systému postsovětské Ukrajiny je Ústava Ukrajiny (Конституція України), schválená ukrajinským parlamentem dne 28. června 1996. Mezi její nejdůležitější články, které se vztahují k problematice ochrany menšin, patří.⁶

Oddíl I článek 11: *„Stát hájí konsolidaci a rozvoj ukrajinského národa, jeho historické vědomí, tradice a kulturu, stejně jako rozvoj etnické, kulturní, jazykové a náboženské identity národnostních menšin na Ukrajině.“* Právní systém, potvrzuje právo všech jejích členů na zachování a podporu kulturního dědictví, zajišťuje respekt a rovné účasti příslušníků národnostních menšin ve všech sférách života.

Oddíl II článek 24: *„Občané mají stejná ústavní práva a svobody a jsou si před zákonem rovni. Neexistují žádná omezení založená na rase, barvě, pohlaví, politickém, náboženském či jiném přesvědčení.“*

Oddíl II článek 53: *„Každý má právo na vzdělání. Příslušníci národnostních menšin, podle zákona, mají právo na výchovu a vzdělávání ve svém mateřském jazyce ve školách, předškolních zařízeních a školských zařízeních za podmínek, které stanoví zvláštní právní předpisy.“*

Ústava zaručuje svobodný rozvoj, využívání a ochranu ruských a jiných jazyků národnostních menšin na Ukrajině⁷. Úředním jazykem na Ukrajině je ukrajinština. Na základě rozhodnutí některých místních orgánů však může být v úředním styku používána i ruština, která se používá zejména ve východních oblastech země, jako je Luganská,

⁶ Ústava Ukrajiny. Přijata na pátém zasedání Nejvyšší Rady Ukrajiny, 28.června 1996 [Text Ústavy Ukrajiny odpovídá textu, který existoval před zákonem změně "Na změně ústavy Ukrajiny" N 2222-IV (2222 -15) ze dne 08.12.2004].

⁷ Oficiální výklad ustanovení článku č. 10 (Ústavní soud N 10 p/99 na 14. 12. 99).

Charkovská a Doněcká oblast. Na Krymu ukrajinštinu používá minimální počet obyvatel a kromě ukrajinštiny je zde úředním jazykem také ruština a krymská tatarština.

3.3 LZPS ČR (Listina základních práv a svobod)

V České republice je princip rovného zacházení a zákazu diskriminace vtělen do Listiny základních práv a svobod⁸ jako normy nejvyšší právní síly. Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

3.4 Zajištění ochrany práv menšin v ČR

*Zákon o právech příslušníků národnostních menšin*⁹ začal v ČR platit od 2. 8. 2001 (č. 273/2001 Sb.). Jeho právní rámec ovlivnily *Listina základních práv a svobod*, *Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin*, a také *Doporučení Rady Evropy č. 1201* z roku 1993. Menšinový zákon položil důraz na definování pojmů národnostní menšina a příslušník národnostní menšiny.

Menšinový zákon zaručuje příslušníkům národnostních menšin tato základní práva:

- Právo na svobodnou volbu příslušnosti k národnostní menšině, za kterou nesmějí být diskriminováni.
- Právo na sdružování v národnostních sdruženích, v politických stranách a v politických hnutích.
- Právo účasti na řešení záležitostí národnostní menšiny. Toto právo příslušníci národnostních menšin vykonávají prostřednictvím výborů pro národnostní menšiny a Rady vlády pro národnostní menšiny.
- Právo na užívání jména a příjmení v jazyce národnostní menšiny.
- Právo na zachování, rozvoj a respektování kultury, tradic a jazyka národnostních menšin. Pro tento rozvoj vytváří stát podmínky a podporuje programy zaměřené na

⁸ Flegl, V. Listina základních práv a svobod v aplikační praxi ČR. C. H. Beck, Praha 1997.

⁹ <http://www.nicm.cz/mensiny-zakladni-informace>

divadla, muzea, galerie, knihovny, dokumentační a další kulturní a společenskou činnost národnostních menšin.

- Právo na šíření a přijímání informací v jazyce národnostní menšiny. Stát podporuje vydávání periodického i neperiodického tisku, a také rozhlasové vysílání v jazycích národnostních menšin, které „tradičně a dlouhodobě“ žijí na území ČR.
- Národnostní menšiny, které „tradičně a dlouhodobě“ žijí na území ČR, mají právo na výchovu a vzdělávání v mateřském jazyce ve školách, v předškolních zařízeních a školských zařízeních - za podmínek, které stanoví právní předpisy. Tyto menšiny mohou také zřizovat soukromé školy s vyučovacím jazykem menšiny, soukromá předškolní a školská zařízení.
- Národnostní menšiny, které „tradičně a dlouhodobě“ žijí na území ČR, mají právo, aby názvy obcí, v nichž žijí, a také názvy ulic, veřejných prostranství, budov a dalších objektů byly uvedeny vedle češtiny i v jazyce menšiny.
- Národnostní menšiny, které „tradičně a dlouhodobě“ žijí na území ČR, mají právo na zveřejnění oznámení o době a místě konání voleb a další informace pro voliče v jazyce národnostních menšin.

Další zákony pak upravují účast příslušníků národnostních menšin na řešení věcí, které se jich týkají, užívání mateřského jazyka ve veřejném životě, rozšiřování a přijímání informací v jazyce národnostních menšin, vzdělávání se v jazyce národnostních menšin, uchovávání a rozvoje kultury národnostních menšin a zákazu diskriminace. Ve státech, kde žijí menšiny, nesmí být osobám, které náleží k takovým menšinám, upíráno právo užívat svou vlastní kulturu nebo používat vlastní jazyk ve společenství s ostatními osobami náležejícími k těmto menšinám.

3.4.1 Zajištění ochrany práv menšin na Ukrajině

*Zákon o národnostních menšinách č. 36*¹⁰ začal na Ukrajině platit od 25. 06. 1992. Menšinový zákon zaručuje příslušníkům národnostních menšin:

¹⁰Zákon Ukrajiny ze dne 25. 06. 1992 č. 36, článek. 529. Změny zákonů: č. 36 N5029 – VI (5029-17) ze dne 03. 07. 2012, BD-2013, č. 23, str. 218. N5461 – VI (5461-17) ze dne 16. 10. 2012. <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/2494-12>.

Článek 1: „Ukrajina garantuje občanům republiky, bez ohledu na jejich národnostní původ, rovné politické, sociální, ekonomické a kulturní práva a svobody, podporuje rozvoj národní identity a sebevyjádření. Všichni občané Ukrajiny jsou chráněni státem na stejné úrovni. Při zajišťování práv příslušníkům národnostních menšin, se vychází z faktu, že jsou nedílnou součástí všeobecně uznávaných lidských práv.“

Článek 2: „Občané Ukrajiny všech národností, musí dodržovat ústavu a zákony Ukrajiny, bránit její suverenitu a územní celistvost, respektovat jazyk, kulturu, tradice, zvyky a náboženské identity ukrajinského lidu a všech národnostních menšin.“

Článek 6: „Právo na zachování, rozvoj a respektování kultury, tradic a jazyka národnostních menšin. Pro tento rozvoj vytváří stát podmínky a podporuje programy zaměřené na divadla, muzea, galerie, knihovny, dokumentační a další kulturní a společenskou činnost národnostních menšin.“

Článek 18: „Jakékoli přímé nebo nepřímé omezování práv a svobod na základě národnostní příslušnosti je zakázáno a trestá se zákonem.“

K posílení ochrany práv národnostních menšin na Ukrajině působí veřejný ochránce práv (ombudsman) podle zákona o Veřejném ochránci práv.¹¹ Hlavní význam ombudsmana spatřován v tom, že zlepšuje vztah mezi občanem a státní mocí. V tomto vztahu však nepůsobí jako oponent státních institucí, ale měl by být prostředníkem, aby pomáhal napravovat vzniklé chyby. K úspěšnému fungování je však nezbytné, aby si státní správa byla vědoma své omylnosti a brala v potaz jeho doporučení a připomínky. Veřejný ochránce práv je nezávislou osobou má dostatečně široké pravomoci.

3.5 Národnostní menšiny v ČR

Dle zákona o národnostních menšinách č. 273/2001 Sb. je národnostní menšina¹² stanovena jako společenství občanů České republiky žijících na území současné České republiky, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem,

¹¹ Zákon č. 776/97-VR, článek 12 ze dne 23. prosince 1997 (Статья 12 Закона Украины «О Уполномоченном Верховной Рады Украины по правам человека»).

¹² FOREJTOVÁ, M. Mezinárodněprávní ochrana menšin, str. 15 – 16.

jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování a rozvoj vlastní svébytnosti, jazyka a kultury a zároveň za účelem vyjádření a ochrany zájmů jejich společenství, které se historicky utvořilo. Dle výše uvedeného zákona je příslušníkem národnostní menšiny občan České republiky, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti. Charta základních práv Evropské unie (2007/C 303/01), přijatá Evropskou Radou na summitu v Nice 7. prosince 2000. Ustanovení čl. 21 odst. 1 zakazuje diskriminaci mimo jiné i z důvodu příslušnosti k národnostní menšině: „*Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.*“ a čl. 22 stanoví, že „*Unie respektuje kulturní, náboženskou a jazykovou rozmanitost.*“¹³

3.5.1 Národnostní menšiny na Ukrajině

Dle zákona o národnostních menšinách na Ukrajině č. 36 ze dne 25. 06. 1992.

Článek 3: „*Menšinové skupiny jsou občané Ukrajiny, žijící na území Ukrajiny, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla podle pocitu národního uvědomění a jednoty.*“

Ukrajina je multikulturní společnost, která se skládá ze zástupců 22 národností. Na Ukrajině žije 11 milionů lidí z různých etnických skupin, s různými duchovními potřebami, s různou mírou integrace.

3.6 Zákaz diskriminace a právo na ochranu osobnosti v ČR

Fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy. Do rámce jednotného práva na ochranu osobnosti patří i právo na ochranu proti jakékoliv formě neoprávněné diskriminace rasy, pleti, pohlaví, náboženství, národnostního původu, politického přesvědčení apod.

¹³ Charta základních práv Evropské unie [online].

3.7 Zákaz diskriminace v Zákoníku práce ČR

Zásada¹⁴ rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je zakotvena v § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. V pracovněprávních vztazích¹⁵ je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení. Rasová diskriminace je absolutně zakázána. S rasovou diskriminací také úzce souvisí ochrana národnostních menšin.¹⁶

3.7.1 Zákaz diskriminace v Zákoníku práce Ukrajiny

Ukrajina poskytuje stejná pracovní práva¹⁷ pro všechny občany bez ohledu na jejich původ, sociální a majetkové postavení. Ukrajina je také jedním z členských států ILO, která ratifikovala úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 156 o rovných příležitostech mužů a žen. Úmluva MOP číslo 175 a číslo 177 mají pro Ukrajinu doporučující znak.

3.8 Trestné činy, jejichž znakem je diskriminace menšin v ČR

Trestní zákoník obsahuje několik skutkových podstat, jejichž výslovným objektem a cílem je ochrana menšin, zejména menšin etnických, rasových, politických a náboženských.

3.8.1 Trestné činy, jejichž znakem je diskriminace menšin na Ukrajině

05. 11. 2009 Nejvyšší rada Ukrajiny přijala změny trestního zákona¹⁸ č. 2341-III. Zavedena trestní odpovědnost za spáchání trestního činu s motivací rasové, národnostní nebo náboženské nesnášenlivosti, jako je vražda (článek 115 trestního zákoníku), ublížení na zdraví (článek 121 trestního zákoníku), úmyslná zranění (článek 122 trestního zákoníku). Podle článku 161 trestního zákoníku Ukrajiny, se trestá podněcování k nenávisti a porušení rovnosti bez ohledu na jejich rasu, národnost nebo náboženství.

¹⁴ Hlava IV, § 16 odst. 1. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵ §4 odst. 2 zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti.

¹⁶ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B. KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007. s. 23.

¹⁷ Zákoník práce na Ukrajině, zákon č. 871, článek 21.

¹⁸ [uk.wikipedia.org/wiki/Кримінальний кодекс](http://uk.wikipedia.org/wiki/Кримінальний_кодекс).

4 Diskriminace na trhu práce

4.1 Pojem diskriminace

Zákon č.198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů žádnou definici diskriminace neobsahuje. Pojem diskriminace v médiích a ve společnosti je používán velmi často, ne vždy však správně či ve správném významu. Slovo diskriminace¹⁹ pochází z latinského „discriminare“ a znamená rozdělovat nebo rozlišovat.

Diskriminace je rozlišování, vylučování, omezování nebo znevýhodnění jedince či celé skupiny jedinců na základě některého diskriminačního důvodu nebo znaku. Tímto znakem nebo důvodem může být barva pleti, jazyk, pohlaví, rasa, věk, sexuální orientace, sexuální obtěžování, manželský nebo rodinný stav, náboženské či politické vyznání, národnostní či sociální původ, majetkové poměry atd. Rozlišujeme diskriminaci přímou a nepřímou, pozitivní a negativní.

4.1.1 Přímá diskriminace a nepřímá diskriminace

Přímá diskriminace je takové jednání, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci jiným způsobem než s ostatními na základě některého s diskriminačních důvodů uvedených výše. Zde neexistuje právní ospravedlnitelnost nebo rozumové zdůvodnění takového odlišného zacházení.²⁰

K *nepřímé diskriminaci* dochází tehdy, kdy obecná právní úprava či jednání formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci osob, při své aplikaci však ve skutečnosti vyvolává diskriminaci. Diskriminace nepřímá se nejen velmi obtížně prokazuje, ale na rozdíl od přímé diskriminace není většinou na první pohled vůbec zjevná a její oběti si své znevýhodněné postavení často ani neuvědomují. Jako příklad lze uvést požadavek zaměstnavatele o posunu začátku pracovní doby o 10 minut, takže přespolní zaměstnanci, kteří dojíždějí do zaměstnání hromadnou dopravou, začátek pracovní doby nemohou stihnout.

¹⁹ Definice diskriminace. <http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=8>

²⁰ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 43.

4.1.2 Pozitivní a negativní diskriminace

Často se objevuje termín *pozitivní diskriminace*²¹, který označuje záměrné úsilí, jak některou, zpravidla jinak negativně diskriminovanou, skupinu osob cíleně zvýhodnit. Opatření²² přijímaná v jejich prospěch, mají naopak za úkol odstranit neopodstatněné rozdíly, které vznikly mezi nimi a většinovou populací.

*Negativní diskriminace*²³ – tento typ diskriminace je společensky neakceptovatelný. S osobou nebo skupinou osob je zacházeno ve stejné situaci méně výhodně než s osobami jinými, a to na základě diskriminačních důvodů a bez rozumného opodstatnění.

4.1.3 Český trh práce

Diskriminace na trhu práce je globálním problémem. Člověk může být diskriminován z mnoha důvodů. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. Například rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.²⁴

K statistické diskriminaci dochází v případě, že se zaměstnavatel rozhodne přijmout uchazeče, ne na základě jeho osobních vlastností, ale na základě průměrných souhrnných údajů o možném výkonu skupiny, do které je uchazeč zařazen. Přirozeně, že s neúplnými informacemi zaměstnavatel se opírá jenom na několik nepřímých ukazatelů: vzdělání, zkušenosti, věk, pohlaví, doporučení z posledního místa výkonu práce a tak dále. Ve většině zemí se provádí různá opatření proti různým formám diskriminace na trhu práce, ale to je

²¹ <http://iuridictum.pecina.cz/w/Diskriminace>

²² BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 23.

²³ <http://iuridictum.pecina.cz/w/Diskriminace>

²⁴ Vládní návrh zákona o rovném zacházení. <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=5&CT=253&CT1=0>

komplikováno povahou stabilních sociálních tradic, zvyků, předsudků²⁵ a xenofobie²⁶. Předsudky, jak vidíme, jsou velmi významnými, a pravděpodobně jsou hlavním důvodem neúspěchu potenciálních zaměstnanců. Většinový názor o nerovnoprávném postavení některých skupin obyvatel na pracovním trhu prochází napříč všemi sociodemografickými skupinami obyvatel a nezávisle na politické orientaci.

Existuje celá řada kritérií, podle kterých pokud rozdělíme občany, nalezneme statisticky významné rozdíly v příjmech, zaměstnanosti, typu práce. Vedle rasy, pohlaví a národnosti to může být i dosažené vzdělání, místo bydliště a řada jiného. Ne vždy se musí jednat o výsledek diskriminace. Vzdělaní lidé jsou spíše bohatší proto, že své vzdělání umějí uplatnit v náročnějších profesích. Stejně schopní lidé by měli mít stejné postavení na trhu práce bez ohledu na své pohlaví či národnost. Kdyby zaměstnavatel dal přednost horšímu pracovníkovi jen na základě jeho barvy pleti, poškodil by jen sám sebe v souboji s konkurentem bez předsudků. Pokud by tedy mělo k diskriminaci docházet, pak spíše kvůli zákazníkům, kteří například odmítají nechat se obsloužit romským číšníkem. Uchazeč o zaměstnání je obecně znevýhodněn ve srovnání s tím, který už práci má a dočká se diskriminace až během zaměstnání. Je chráněn de facto „jen“ antidiskriminačním zákonem. Hlava IV. zákoníku práce upravuje případnou diskriminaci na pracovišti, respektive zakazuje jí ve formě, která odporuje zákonu. Zaměstnavatelé jsou podle § 16 povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměnu za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Vědci vytvořili spoustu teorií vysvětlujících, proč diskriminace na trhu práce je tak masivní a trvalá. Většina teorií diskriminace v zaměstnání vnímána jako hlavní zdroj podjatosti ze strany zaměstnavatelů. Diskriminace není ojedinělý případ, ale spíše soubor příbuzných forem lidského chování, což znesnadňuje ne jen její definici, ale i často úplné porozumění.

²⁵ **Předsudek** („prejudice“) je druhem postoje. „Jsou to představy, názory a postoje, které určité skupiny lidí chovají k jiným skupinám nebo k sobě samým.“(Drbohlav, 2010., s. 36).

²⁶ **Xenofobie** v nejobecnější rovině možno chápat jako strach z neznámého, nedůvěru, odpor až nepřátelství vůči všemu cizímu. V našem kontextu ji používáme v užším pojetí, ve kterém reprezentuje strach z cizinců. (Drbohlav, 2010., s. 121).

4.1.4 Ukrajinský trh práce

Mezi faktory, které přispívají k šíření diskriminace na Ukrajině, odborníci pojmenovávají velmi špatnou regulaci této problematiky v právních předpisech „omezenosti těchto“ norem,²⁷ i když článek 24. Ústavy stanoví rovné zacházení a rovné příležitosti. Podobné nedostatky mají téměř všechny ostatní zákony Ukrajiny, které obsahují ustanovení o zákazu diskriminace. Dalším důvodem je nerespektování mnohá právních předpisů, to znamená, že stávající zákony nefungují, a chybějí mechanismy pro kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů na úseku zaměstnanosti. Například, zde nejsou žádné organizace, které bojují proti diskriminaci, xenofobii a násilí, pomáhají jejím obětem a mění pohled většinové společnosti na menšiny. Na Ukrajině neexistuje orgán, který může provést vyšetření na přítomnost či nepřítomnost diskriminace. Proto v průběhu soudního řízení, soud není schopen požádat o odborný posudek konkrétního odborníka. Také, na Ukrajině téměř neexistují žádné spolehlivé statistické údaje a regulační sledování, které by umožnili odhadnout dynamiku „diskriminačních“ procesů. Proto, zde jsou problémy s hodnocením přítomnosti diskriminace.²⁸ Úředníci tvrdí, že diskriminace na Ukrajině prakticky chybí, a že je třeba zaměřit se na jiné důležité otázky – s čím ne mohou souhlasit oběti diskriminace, které nikdy nerealizovaly a nedokázaly svá práva z důvodu nedokonalostí antidiskriminační legislativy.

Pilotní průzkum²⁹ o situaci národnostních menšin na trhu práce ukázal následující. Více než polovina respondentů se domnívá, že příslušníci národnostních menšin jsou v zaměstnání znevýhodňováni. Ve srovnání s majoritou nejsou stejně ohodnoceny za práci stejné hodnoty, ačkoli díkce zákona tvrdí opak a platovou diskriminaci zakazuje. Se

²⁷ Ochrana národnostních menšin na Ukrajině: Sbíрка právních aktů. Státní výbor, ANKAOU, 2003. - s. 140-149.

²⁸ Mytsyk V. Práva národnostních menšin v univerzálních mezinárodních nástrojích / / ukrajinský časopis mezinárodního práva. - K., 2003. – č. 2. - str. 11-13. (*Мицук В.В. Права національних меншин// Український часопис міжнародного права. – К., 2003. – № 2. – С. 11–13).*

²⁹ A. Výzkum Semyorkina Současná legislativa Ukrajiny v oblasti ochrany národnostních menšin: způsoby modernizace / pod vedením Yulia Tishchenko. - K.: Eng. nezávislé. Flight Centre. výzkum, 2009. - str. 169-187 (*Семьоркіна О. Дослідження чинного законодавства України у сфері забезпечення прав національних меншин: шляхи модернізації / За заг. ред. Ю. Тищенко. – К.: Укр. незалеж. центр політ. досліджень, 2009. – С. 169–187).* <http://www.viche.info/journal/2705/>.

zvyšujícím se vzděláním a zastávanou pozicí však rozdíl v ohodnocení minorit zůstává mnohem dramatičtější – na srovnatelných pozicích a s odpovídajícími zkušenostmi průměrný plát³⁰ příslušníků národnostních menšin je o 35% nižší než průměrný plát občanů ukrajinské národnosti. Odměňování se provádí ne po osobních kvalitách pracovníka, ale na základě jeho příslušnosti. Profesní kvalifikace je chápána jako souhrn rozpoznaných a přiznaných oprávnění k vykonávání určité práce. Takto pojímaná kvalifikace se tedy netýká pouze faktických odborných znalostí a pracovních návyků minorit, ale také sebehodnocení sociálního statusu, pohlaví, věku a hodnocení postavení na zdejším trhu práce.

Jednotlivci, kteří se domnívají, že se stali oběťmi diskriminace v zaměstnání, mohou požádat soud o nápravu či odškodnění za materiální³¹ a morální škody. Zákonem odhalována diskriminace v zaměstnání zahrnuje skutečnost pracovního poměru, tj. pracovní smlouvu, a skutečnost, že uvedené jednání ze strany zaměstnavatele vedlo k nerovnému zacházení s žalobcem. Diskriminace se může objevit v kterékoli fázi pracovního poměru, zejména při přijímání na pracovní místo, při sjednání podmínek pracovní smlouvy (uvedení místa výkonu práce, mzdových podmínek, pracovní doby), stanovení disciplinární a hmotné odpovědnosti, při ukončení pracovního poměru atd.

Dnes oběti diskriminace na Ukrajině mohou získat právní pomoc při podání žaloby k soudu, ale pouze s použitím služeb právníků nebo se mohou obrátit na nevládní organizace pro lidská práva (což není vždy snadné, pro omezenou schopnost těchto organizací). Získat pomoc vlády je téměř nemožné, výjimkou je instituce Nejvyšší rady Ukrajiny pro lidská práva.

³⁰ Mytsyk V. Práva národnostních menšin v univerzálních mezinárodních nástrojích // ukrajinský časopis mezinárodního práva. - K., 2003. – č. 2. - str. 15. (*Мицук В.В. Права національних меншин// Український часопис міжнародного права. – К., 2003. – № 2. – С. 15).*

³¹ Zákon č. 871 ze dne 20. 03. 91. <http://zakon1.rada.gov.ua>.

5 Menšiny

Jak již bylo naznačeno výše příslušníkem národnostní menšiny,³² je občan České republiky, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti.

5.1 Romská menšina v ČR

Romové - souhrnný název pro příslušníky národnostní menšiny, kteří se hlásí k této národnosti. Většina Romů žijících v ČR přišla ze Slovenska po roce 1945. Romové pocházejí z Indie. V České republice žije asi 150 až 180 tisíc Romů, většina z nich je koncentrována ve velkých městech. Romy v žádostech o práci vylučuje kvalifikace a absence předchozí praxe. I když mají totožné vzdělání, praktické zkušenosti a schopnosti jako Čech nepomůže to Romovi k získání práce. Zaměstnavatel posuzuje uchazeče podle jejích příslušné skupiny. V ekonomické teorii je obecným faktem jev, kdy větší firmy mají tzv. nižší averzi k riziku než menší podniky. Zjednodušeně lze říci, že pokud velká firma zaměstná sto Romů a poté jich dvacet propustí, jedná se o osmdesátiprocentní úspěch při náboru nových zaměstnanců. Pro drobného živnostníka však může mít každý neúspěch existenční dopad na jeho podnikání a proto při výběru zaměstnance klade podstatně větší důraz na jednotlivá rizika, respektive má vyšší averzi k riziku. Tato teorie se mnohokrát potvrdila v praxi. Míru nezaměstnanosti Romů odhadují experti na 70 procent.³³ Ve vyloučených lokalitách je míra odhadována dokonce na 90 až 100 procent. Romové bývají bez práce i několik let. Častá je situace, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou všichni dospělí členové domácnosti, kteří jsou pak závislí na sociálních dávkách. V podmínkách sociálního³⁴ a prostorového vyloučení již vyrůstá druhá generace Romů, která nemá šanci poznat jiné prostředí a jiný způsob života, založený na práci, kvalifikaci a života ze mzdy na rozdíl od života v nezaměstnanosti, z dávek a v lokalitě, kde takto žije většina lidí. Průzkumy ukázaly, že mezi českou mládeží jsou Romové vnímání téměř jednohlasně negativně. Tisíce Romů žijí v současné době v nepřijatelných

³² FOREJTOVÁ, M., Mezinárodněprávní ochrana menšin, str. 15 – 16.

³³ <http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/nezamestnanost-romskych-spol/>

³⁴ **Sociální vyloučení** znamená v užším slova smyslu odsunutí osob či skupin mimo danou společnost. Mírnější formou vyloučení je marginalizace, která znamená odsouvání „pouze“ na okraj společnosti. <http://everest.natur.cuni.cz/akce/segregace/publikace/Radostny>.

podmínkách. Romské děti jsou i nadále ve většině případu posílány do praktických škol. Stát si prostřednictvím praktických škol po desetiletí vychovává chudé, jiné a nekvalifikované jedince, kteří neobstojí v konkurenčním prostředí trhu.

5.2 Romská menšina na Ukrajině

Ve vztahu majoritní populace vůči romské menšině lze nalézt v ČR i na Ukrajině řadu společných znaků. Jedná se především o časté stereotypně³⁵ negativní vnímání této národnostní menšiny jako nějakým způsobem „problémové“, což vedlo k utvoření sociální distance mezi majoritou a minoritou. Diskriminace Romů v některých evropských zemích způsobila oslabení jejich sociální integraci³⁶ a marginalizaci. To vše vedlo k tomu, že romská národnostní menšina je sociálně nejslabší v Evropě. Integrace romské menšiny do ukrajinské společnosti dnes je problémem.

Na Ukrajině žije cca 45.500.000 obyvatel, přičemž 47.600 jsou Romové. Relativně kompaktní menšina žije v Zakarpatské, Doněcké, Dněpropetrovské, Oděské, Charkovské a Luganské oblasti. Romská menšina se usadila na Ukrajině v různých historických obdobích během XV - XX století. Oddělení Romů do skupin (kast) je kvůli jejich historickému osudu, životnímu stylu, času a místu vypořádání. Příslušnost k té či oné skupině je dědičná. Regiony zakarpatské Ukrajiny, která byla součástí Rakousko-Uherska, obývají skupiny Romů, kteří mluví dialektem Karpat románů a unhrů Romů („maďarské“ cikáni), kteří sami sebe nazývají „Rumunky“ nebo „Magyars“. V Zakarpatské oblasti žije jedna z největších etnických skupin Romů, která se řídí podle zásad práva Společnosti.³⁷

Mnoho romských rodin na Ukrajině snaží se řešit své každodenní problémy a bojovat s chudobou. Oni žijí v nehygienických podmínkách a mají pocit, že nejsou přirozenou součástí ukrajinské společnosti, ale spíše nežádoucím prvkem. Společnost většinou porušuje a diskriminuje jejich práva. Romové nedůvěřují policii, soudům ani politikům. Jejich důvěra

³⁵ **stereotyp** („stereotype“) je druhem postoje. „Jsou to představy, názory a postoje, které určité skupiny lidí chovají k jiným skupinám nebo k sobě samým.“ (Průcha, 2001, s. 36)

³⁶ **Sociální integrace** je proces rovnoprávného společenského začleňování příslušníků minorit do vzdělávacího i pracovního procesu a do života většinové společnosti. (Novosad, 2009, s. 20)

³⁷ BERENSHTEIN, O. B., ZINEVYCH, N., ZINYCH, V. T., NAULKA, V. I. Menšiny Ukrajiny, Cikáni na Ukrajině: Vznik a aktuální stav / Etnické procesy na Ukrajině: Historie a modernost. UANNP "Phoenix", 2001. s. 404 – 424.

ve stát a jeho instituce je mizivá. Romové obviňují společnost, politiky i představitele místních samospráv z rasismu, rasové diskriminace. Jejich nedůvěra pramení zejména z obrovského zklamání, protože státní zaměstnanci záměrně jim nechtějí pomáhat. "*Odvolání k příslušným orgánům pro nás může být hrozbou*" – vysvětluje³⁸ jeden z respondentů. Nejvíce pozitivně naladěni jsou ke vzdělávání. Koneckonců, je to jediná šance pro jejich děti, aby se dostaly do "*Světla*", jak uvedl další z dotazovaných respondentů, i když realita je jiná. Podle ukrajinského Ústavu pro sociální výzkum asi polovina romských dětí nechodí do školy nebo pravidelně zanedbává vyučovací hodiny. Májí problémy i s domácí přípravou na vyučování. Rodiče je do školy neposílají, protože jim chybí vlastní zkušenost a děti přejímají jejich vzorce chování. Nejnepříznivější situace s vzděláním takových dětí je v Zakarpatské a Charkovské oblasti.

Skoro dvě třetiny Romů jsou negramotní, což jim neumožňuje adekvátně zajistit sebe a své rodiny. Romové své životní problémy řeší přes příbuzné nebo přátelé. Život probíhá pouze v komunitě. Tím, že v komunitách³⁹ žije několik generací pohromadě, je to vlastně jedna velká rodina. A ta funguje na určitých principech, které se mění velmi, velmi pomalu. Proto se tam udržují tradice a také kulturologické vlivy zůstávají nezměněné. Romové mají tzv. "romské soudy", a všechny otázky ekonomického směru, rozhodují na „vlastní pěst“. Závěr takového soudu je základem pro další řešení konfliktu. Žádná veřejná instituce není schopna poskytnout řešení soudních sporů Romů na takové úrovni upřímnosti a otevřenosti, jako poskytují "Romské soudy". A třeba i kvůli tomu-to způsobu jsou více odcizeni od společnosti. Majoritní společností jsou vnímáni negativně a mnoho z Romů je postiženo vážnými sociálními problémy v oblasti bydlení a zejména ve vzrůstající nezaměstnanosti. Tisíce romských rodin dodnes žijí na tábořištích ve stanech, v igelitových či jiných provizorních přístřešcích, nebo v jednoduchých přízemních domcích. Nejvíce trpí Romy, kteří žijí v táborech, často jsou hladoví, trpí tuberkulózou a dalšími společensky nebezpečnými nemocí, nemají vodu ani teplo. Podobné tábory pak likvidují policisti. Například⁴⁰ 30. května 2011 roku v Kyjevě pod záminkou přípravy na Euro 2012 vyhořel

³⁸ <http://ua-ekonomist.com/>

³⁹ Mytsyk V. Práva národnostních menšin v univerzálních mezinárodních nástrojích // ukrajinský časopis mezinárodního práva. - K., 2012. – č. 2. - str. 31-43. (*Мицук В.В. Права національних меншин// Український часопис міжнародного права. – К., 2012. – № 2. – С. 31–43).*

⁴⁰ <http://www.facenews.ua/columns/2012/79737>.

jeden z takových táborů. Členové romské menšiny jsou nuceni k návratu do velkých měst, aby si vydělali na živobytí. Romům jsou většinou nabízená zaměstnání s omezenou dobou, které neposkytují perspektivu ani jistotu, jsou často fyzicky náročná, zdraví nebezpečná a někdy i ponižující. Vzhledem k „drsnějším“ pracovním podmínkám, spojeným například s nutností pracovat pod širým nebem i za nepříznivého počasí ve stavebnictví nebo s nadměrným hlukem, prachem a ve zdraví nebezpečném prostředí v továrnách, zde často dochází i k pracovním úrazům. Celkem běžnou praxí je desetihodinová, dvanáctihodinová a někdy dokonce i delší pracovní doba, rovněž i práce o víkendech.

Prezident Ukrajiny Viktor Janukovyč 08. 04. 2013 podepsal dekret č. 371/2013 "*O strategii ochrany a začlenění romské národnostní menšiny do ukrajinské společnosti do 2020 roku.*" V strategii⁴¹ se uvádí, že je přijímána jako dědictví politiky EU. Hlavním účelem uváděné strategie je vytvoření vhodných podmínek pro ochranu a integraci romské menšiny v ukrajinské společnosti, poskytování rovných příležitostí pro jejich účast v sociálním, ekonomickém a kulturním životě státu.

Hlavní cíle této strategie:

Právní ochrana Romů - zapojení zástupců nevládních organizací podílet se na věcech veřejného života, zejména v rozvoji a diskusi příslušných návrhů zákonů a rozhodnutí, které mají vliv na situaci romské národnostní menšiny, např. zvyšování právního vědomí Romů, realizace opatření k předcházení diskriminaci, pomoc při získání průkazů totožnosti, osvědčení o státní registraci aktů občanského stavu, spolupráce s mezinárodními organizacemi na ochranu Romů.

Sociální ochrana a zaměstnanost Romů - provádění sociálních politik zaměřených na zajištění sociální ochrany Romů a pomoc při hledání práce, provádění mezi členy této skupiny pohovory v oblasti prevence násilí, realizace opatření k zabránění diskriminaci při zaměstnávání Romů, zapojení Romů do společensky užitečné práce.

Zlepšit úroveň vzdělání Romů - pedagogičtí pracovníci vzdělávacích institucí a představitelé místních orgánů povědomí romské dětí o významu předškolního, sekundárního, odborného a vysokoškolského vzdělání, zajištění interakce pedagogických pracovníků

⁴¹ http://rus.ruvr.ru/2013_04_08/Janukovich-utverdil-strategiju-zashhiti-cigan-na-Ukraine/

vzdělávacích institucí a sdružení Romů, realizace opatření ke snížení počtu Romů, kteří nemají dokončenou střední školu.

Závěr: Pro nedostatečně spolehlivé údaje o počtu Romů a jejich životních podmínkách je většinou obtížné nacházet adekvátní řešení jednotlivých problémů. Velká část Romů oficiálně nedeklaruje romskou národnost (na základě negativních historických zkušeností a panujících společenských předsudků) a mnoho Romů dokonce skrývá či zapírá svůj romský původ, s nímž se v některých případech nechce identifikovat. Pro zlepšení situace, ve které se ocitla romská populace žijící na Ukrajině, je zapotřebí aktivní účast nevládních organizací, které by byly jednotní v řešení problémů Romů na různých úrovních mocí zákonodárné a výkonné. Hlavním cílem je podpořit integraci romského etnika v ukrajinské společnosti, úplnější a integrovanější zajištění oprávněných potřeb a práv Romů v sociální, kulturní, vzdělávací, ekonomických a dalších oblastech, upozornit mocenské struktury na právní ochranu Romů. Šíření xenofobie⁴² a rostoucí nesnášenlivosti na Ukrajině odrážejí do jisté míry negativní světové a evropské trendy, a zároveň, i některé vnitrostátní a regionální zvláštnosti. Osoby romského původu, často trpí od aktů přímé diskriminace, cítí nesnášenlivostí častěji než členové jiných národnostních skupin, stávají se objektem útoku extremistických skupin a jednotlivců. Negativní a odmítavý postoj členů majority s sebou přináší i negativní důsledky, je tak vytvářen kriminogenní potenciál dané skupiny.

V jiných zemích, také není zcela vyřešen problém právního předpisu o životě Romů. Ale všichni v zahraničí mají lékařskou péči, a jejich děti chodí do školy. Existují dokonce speciální organizace, které dohlíží na to, aby děti chodily do školy, chodily na preventivní lékařské prohlídky a očkování. V porovnání s Českou republikou ne mohu říct, že Romové mají vyřešené své problémy, zde stejně jako na Ukrajině se vyskytují problémy.

5.3 Vietnamská menšina v ČR

Vietnamská menšina⁴³ - občané, kteří mají české občanství a hlásí se k vietnamské národnosti či vietnamští občané s trvalým pobytem v ČR. Často je chápána jako uzavřená,

⁴² **Xenofobie** je v nejobecnější rovině možno chápat jako strach z neznámého, nedůvěru, odpor až nepřátelství vůči všemu cizímu. V našem kontextu ji používáme v užším pojetí, ve kterém reprezentuje strach z cizinců. (Drbohlav, 2010., s. 121)

⁴³ Definice vietnamské menšiny, <http://www.slideshare.net/jitkasiborova/vietnamsk-menina-v-r,2013>.

samostatná a izolovaná komunita bez potřeby integrovat se do společnosti. Vietnamští občané začali přijíždět do tehdejšího Československa organizovaně a ve větším množství v padesátých letech 20. století po navázání diplomatických vztahů mezi oběma zeměmi. Do 90. let doba jejich pobytu byla vázaná mezivládními dohodami pro získání vysokoškolského vzdělání nebo vyučení a praxi v československých podnicích. Po roce 1986 vietnamské hospodářství se velmi rychle otevírá a mění. Československo vyrovnalo finančně své nesplněné závazky vůči Vietnamu a přerušilo téměř veškeré mezistátní vztahy, čímž si však uzavřela cestu na nově se rozvíjející vietnamský trh. Řada Vietnamců využila možnost získat živnostenský list, na jeho základě dlouhodobý pobyt. Vietnamští obchodníci vytvořili imigrantskou ekonomiku organizovanou okolo drobného (stánkového) prodeje levného dovozového oděvního zboží a elektroniky. Od 90. let pronajímají stánky na tržištích. Většina Vietnamců podniká na základě ŽL.

3. července 2013 na návrh ministra zahraničních věcí České republiky Karla Schwarzenberga a vládní zmocněnkyně pro lidská práva Moniky Šimůnkové se česká vláda rozhodla o jmenování zástupce Vietnamské společnosti do Rady vlády⁴⁴ pro národnostní menšiny. Vietnamce bude v radě zastupovat Huu Uyen Pham z občanského sdružení Van Lang. Toto rozhodnutí znamená významný milník v životě vietnamské komunity v zahraničí obecně a vietnamské komunity v České republice, zejména. Význam rozhodnutí české vlády, o vstupu Vietnamců do Rady vlády pro národnostní menšiny je, že vietnamská komunita v České republice bude mít stejná práva jako ostatní lidé žijící na území České republiky. Vietnamská diaspora v České republice, je třetí největší po Ukrajinské a Slovenské. V současné době v ČR žije legálně kolem 65 tisíc Vietnamců. V roce 1999 byla založena vietnamská společnost s cílem posílit a rozvíjet vztahy solidarity a vzájemné pomoci mezi zástupci vietnamské komunity v České republice. Uznání vietnamské komunity jako české národnosti dá jí příležitost pro další rozvoj v sociálním a hospodářském životě ČR, umožní jí rozvíjet jejich kulturu, tradice a především jazyk.

Závěr: K významným vnějším faktorům, které ovlivňují začlenění Vietnamců do společnosti, jsou i postoje majority vůči nim a tedy obecně zažitá předsudky. Zatímco starší

⁴⁴http://zpravy.idnes.cz/vietnamci-oficialni-narodnostni-mensinou-fiq/domaci.aspx?c=A130703_133019_domaci_jj, 2013

generace je vnímána jako pilná, pracovitá či jako velmi dobří studenti, tak mladší generaci vnímáme spíš jako prodejce a pěstitele marihuany a stánkaře.

5.4 Vietnamská menšina na Ukrajině

Na Ukrajině Vietnamci žijí od 80 let minulého století, kdy se uskutečňoval ekonomický program SSSR. Tisíce Vietnamských občanů pracovali v různých závodech a továrnách. Po rozpadu SSSR Vietnamci přišli o práci, živobytí a možnosti vrátit se do Vietnamu, ale zpátky oni nespěchají, protože životní úroveň ve Vietnamu je mnohem nižší než na Ukrajině.

Na Ukrajině Vietnamci pocházejí především z venkova a větších měst bývalého severního Vietnamu. Přicházejí především za vidinou lepšího výdělků, chtějí změnit materiální budoucnost své rodiny. Drtivá většina Vietnamců, kteří v posledních deseti letech přicestovali, využila při vyřízení své žádosti o vízum a zajištění dalších záležitostí při cestě ve větší či menší míře služeb vietnamských zprostředkovatelských firem. Ukrajinci poznávají Vietnamce především prostřednictvím trhu, nakupují u nich laciné a dostupné zboží. Mnoho Ukrajinců je označuje jako společnost plnou daňových podvodníků, či trhovců prodávajících nekvalitní zboží. Velké množství ukrajinských podnikatelů, stejně jako někteří vietnamští obchodníci, neplní své daňové povinnosti a snaží se využít mezer v legislativě. Vietnamský obchodník se snaží pouze vydělat dostatečné množství financí na uživení své rodiny ve Vietnamu, proto pokud investuje, investuje především do podnikání. Většina veřejnosti si uvědomuje prospěch vietnamské komunity a vietnamští studenti jsou navíc považováni za jedny z nejlepších skupin. Kariéra stánkařů je tedy již nečeká, jejich ambice směřují do vrcholového managementu.

Ukrajina je mnohonárodnostní stát. Ve XX století hlavní otázkou "národnostní politiky" - je sféra sociálních a politických vztahů mezi státem a národnostními menšinami. Hlavním cílem je regulovat vztahy mezi národnostními skupinami a dosažení národní jednoty ve společenství. Od poloviny XX století mezinárodní společenství prostřednictvím OSN, Rady Evropy, OBCE a dalších struktur snaží se definovat společné požadavky pro vyrovnání vztahů mezi jednotlivými etniky. Mezi hlavní úkony patří: Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948, úmluvy o občanských, politických, hospodářských, sociálních a kulturních právech od 10. 12. 1966, různé dokumenty OBSE, zvláštní prohlášení

a úmluv, včetně - Prohlášení o právech příslušníků národnostních, etnických, náboženských a jazykových menšin od 18. 12. 1992. Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin ze dne 1. 02. 1995 roku. A vysvětlující Evropská úmluva o státním občanství ze dne 6. 11. 1997 rok, stejně jako PACE doporučení týkající se specifických otázek. Evropská úmluva chrání práva jednotlivce. Legislativa Ukrajiny v oblasti ochrany práv národnostních menšin na Ukrajině je založena na všeobecně uznávaných zásadách a normách mezinárodního práva, a zahrnuje⁴⁵: Ústavu Ukrajiny, zákon Ukrajiny "O národnostních menšin na Ukrajině", zákon Ukrajiny "O ratifikaci Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin", zákon Ukrajiny "O ratifikaci Evropské charty regionálních či menšinových jazyků", zákon Ukrajiny "O občanských sdružení" zákon Ukrajiny "O vzdělávání", Rámcovou úmluvu Rady Evropy o ochraně národnostních menšin a Evropskou chartu regionálních či menšinových jazyků. Dynamika moderních etnicko-politických procesů na národní, regionální a globální úrovni požaduje zlepšení a konkretizaci přístupů státní politiky týkající se problematiky národnostních komunit. Problémy legislativy a veřejné regulace mezinárodních vztahů, prevence národnostní diskriminace na Ukrajině dnes získávají zvláštní důležitost. Hrubé porušování práv národnostních menšin na Ukrajině – je každodenním masovým jevem. Tyto příčiny se staly předpokladem pro psaní návrhu zákona Ukrajiny⁴⁶ "O národní kulturní autonomii národnostních menšin na Ukrajině," hlavní cíl - vytvořit struktury a instituce národní vlády pro regulaci otázek samosprávy národnostních menšin a zastupování národních menšin na Ukrajině. Na Ukrajině objektivní problémy národního života lze shrnout v následujících bodech:

- a) země je nadnárodní, ale většina populace je etnicky homogenní, se současnou stratifikací po jazykové a náboženské stránce;
- b) na Ukrajině existují regionální otázky rozvoje tradičních etnických skupin (dříve deportováni Krymští Tataři, Rusíni, Rumuni, Bulhaři, Maďaři, Řekové);
- c) na Ukrajině se vyvíjí diaspora, která vznikla jako výsledek domácí a zahraniční politiky Sovětského svazu, stejně jako důsledek jeho rozpadu;

⁴⁵ <http://litopys.org.ua/ukrxxr/a18.htm>, 2013.

⁴⁶ <http://www.greeks.ua/fgou/media-center/press-center/nid.147/mode.1,2013>.

- d) Ukrajina je oblast polo-legální a nelegální přepravy migrantů a žadatelů o azyl ze SNS a asijských zemí v Evropské unii. Zároveň Ukrajina nemá skutečně zpolitizovaný etnický separatismus a nemá žádný proces etnické expanze.

Po analýze právního rámce Ukrajiny a účinnost dodržování a implementaci na Ukrajině evropských norem v oblasti práv menšin, můžeme určit následující základní doporučení, jak sladit s evropskými normami: rozvoj konceptu etnicko-politického stavu vývoje Ukrajiny, zlepšení právního rámce v oblasti veřejných financí národní kulturní společnosti, vytvoření a fungování státních institucí na obnovu památek historického dědictví národnostních menšin na Ukrajině.

Klíčovým principem, který umožňuje zamezit konfliktním situacím je poznání mnohonárodnostní a multikulturalistické ukrajinské společnosti, zohlednění této skutečnosti jako hodnotu. Nicméně, na základě multikulturní společnosti, musíme uznat, že normální, klidný život vyžaduje respektování dodatečných podmínek, jako: občanská jednota, obecná politika integrace země do sociálních, etnických, regionálních, právních plánů, vytvoření ovzduší tolerance a dialogu mezi kulturami. Díky těmto zásadám, každá národnostní menšina může zachránit svou identitu, rozvíjet jich kulturu, jazyk a tradice, a zároveň přispívat k integraci a konsolidaci ukrajinské společnosti. Podle názorů Ukrajinců žijících na Ukrajině, Ukrajina dnes má nejvyšší úroveň diskriminace na trhu práce za posledních 50 let.

Závěr:

Stejně jako ve většině zemí, problém práv menšin je relevantní pro současně nezávislou suverénní Ukrajinu. Existují však určité nedostatky, jako například odklon od právního rámce týkajícího se provádění Rámcové úmluvy. Analýza právního postavení příslušníků národnostních menšin na Ukrajině ukazuje, že Ukrajina hraje slušnou roli ve formování moderního národního a mezinárodního práva ochrany práv menšin, a že je naléhavě nutno řídit národní tvorbu právních předpisů v praxi s cílem zlepšit vnitrostátní právní předpisy, zlepšit nedostatky a nesrovnalosti, ve srovnání s evropskými normami mezinárodního práva na ochranu práv menšin, jak jsou definovány v usnesení Výboru ministrů.

6 Ukrajinská menšina

Ukrajinská menšina zahrnuje osoby s Ukrajinskou státní příslušností žijící na území ČR. Ukrajina je dnes druhým největším státem v Evropě a je zpravidla přiřazována k východoevropským státům. Ukrajinci představují nejpočetnější skupinu cizinců v ČR, a patří mezi nejvíce migrující národ v Evropě, nejobvyklejší příčinou je dlouhodobě špatná ekonomická situace Ukrajiny. Ukrajinská migrace do Česka má svou poměrně dlouhou historii, začíná už v 16. a 17. století. 1. větší vlna přišla ještě za Rakousko-Uherska. Nedostatek pracovních příležitostí přiměl nemalý počet tamních obyvatel hledat obživu v Čechách. Kromě toho, že na Ukrajině panuje masová nezaměstnanost, současná hrubá měsíční mzda⁴⁷ se na Ukrajině pohybuje okolo 200 USD, výše nájemného, ceny potravin a spotřebního zboží se však blíží cenám evropským, často je i pozdržována mzda pracujících. Ukrajinská ekonomika se díky vlivu pracovní migrace, tedy odlivu části pracovní síly, přílivu jejich peněz a silící kupní silou pozůstalých rodin, stává svým způsobem specifickou „tranzitivní ekonomickou“.

Postavení ukrajinské menšiny v české majoritní společnosti je velmi složité. Nejlepší postavení měla ukrajinská menšina v meziválečném Československu. Ukrajinci měli své střední a vysoké školy, ukrajinské osobnosti z řad spisovatelů, pedagogů, umělců i vědců dosahovaly výborných profesionálních i společenských úspěchů. Po druhé světové válce Ukrajinci byli pronásledováni komunistickou stranou pro svou národnost, většina z nich byla vězněná nebo odvečena do sovětských koncentračních táborů. Čeští Ukrajinci si však tradičně stěžují na nedostatečnou míru pochopení českého obyvatelstva pro specifika ukrajinských dějin a ukrajinsko-ruských vztahů. Ukrajinská menšina má svou zástupkyni v radě vlády pro národnostní menšiny. V ČR působí čtyři hlavní ukrajinské organizace a několik dalších menších. Pořádají kulturní akce, vydávají také dva časopisy.

Jako v mnoha jiných společnostech, i pro Ukrajince hraje velmi významnou roli rodina. Prarodiče se nezřídka starají o děti, mladí naopak pečují o staré a všichni dohromady sdílejí své radosti a starosti. Ukrajinci jsou velmi pohostinní, rádi jedí a popíjejí, zpívají písně a vyprávějí příběhy nebo vtipy.

⁴⁷ <http://www.vesti.ru/doc.html?id=1137640&cid=520>

Od roku 2000 je pro občany Ukrajiny zavedena vízová povinnost. Víza mohou cizinci získat na základě pracovního povolení nebo živnostenského oprávnění. „*Druhou alternativu volí častěji, protože na rozdíl od pracovního povolení se nemusejí vázat na jedno pracovní místo ani na rozhodování úřadu práce, které v žádném případě pracovní povolení nevystavují automaticky.*“⁴⁸

Většina ukrajinských pracovníků v ČR nenašla svou práci samostatně, jsou zapojeni do tzv. "klientského" systému (systém zprostředkovacích firem). K hlavním příčinám patří například: velká poptávka po levné pracovní síle ve stavebnictví, nedostatek srozumitelných informací, náročnost zařizování příslušných povolení, vízová povinnost atd. Jsou známy případy zneužívání pracovníků ve formě porušování pracovních předpisů, jako je nevyplacení nemocenské, zapírání zdravotního pojištění anebo nedodržení sjednaných pracovních podmínek. Podle výpovědí několika ukrajinských pracovníků, někteří podnikatelé upřednostňují především levnou nelegální pracovní sílu. Důvěřují proto více zprostředkovatelským agenturám než jednotlivým uchazečům o zaměstnání. Roli hraje také poměrně nízká obeznamenost ukrajinských dělníků s českým pracovním právem. Ukrajinci zastávají nižší manuální pozice – 55% jsou nekvalifikovaní dělníci. O sekundární práci, kterou oni dělají, nemají Češi zájem kvůli nevhodným pracovním podmínkám a také kvůli nízkému platu. Pro Ukrajince v postavení zaměstnanců je charakteristická velmi silná závislost na zaměstnavateli a velká míra solidarity se zaměstnavatelem a organizací, která může vést ke snadné a více či méně dobrovolné zneužitelnosti pracovníka. Velká část Ukrajinců z výše uvedených důvodů proto raději pracuje v České republice na základě živnostenského oprávnění. Živnostenské oprávnění umožňuje v jejich zaměstnávání sice větší pružnost, na druhé straně však prohlubuje jejich marginalizaci.

Bohužel téměř polovina Čechů označuje Ukrajince jako nesympatické. Obecně rozšířený názor - ukrajinská minorita jako skupina „špinavých dělníků a uklízeček“. Obraz Ukrajince – dělníka s sebou přináší další stereotypy, jako hrubost, vulgární vyjadřování, nízká vzdělanostní úroveň, chudoba.

48 Vasylenko, Larisa: *Ukrajinci v České republice*. In: Pešková, Michaela (ed.): Я - имигрант. Jsem imigrant. Imigranti z bývalých zemí SSSR v České republice. Plzeň: Katedra slovanských jazyků a obecné jazykovědy / Fakulta filozofická Západočeské univerzity, 2006, s. 68.

Existují i méně negativní, či dokonce pozitivní stereotypy vztahující se na Ukrajince žijící u nás. „Vlastnost, která je připisována Ukrajincům na prvním místě, je „pracovitost“ a „chůť pracovat“ (někdy ve spojení na rozdíl od Čechů). Teprve pak následuje určitější vymezení této práce a z něho odvozený obraz „skromného, ne sebevědomého člověka v pracovním oděvu s krumpáčem nebo lopatou v ruce.“⁴⁹ Oceňována je také schopnost Ukrajinců potlačit osobní potřeby kvůli zabezpečení rodiny. Do povědomí české veřejnosti již pronikly znalosti o tom, že velká část u nás pracujících Ukrajinců je vysokoškolsky nebo jinak vzdělána a že jejich současná práce často neodpovídá jejich vzdělání a specializaci.

Současně s cenovou diskriminací ve stavebnictví, Ukrajinci narážejí i na přímé podvody, kdy za splněnou práci neobdrží odměnu, nebo dostanou pouze částečnou výplatu. Jedním z nejzávažnějších problémů Ukrajinců je, že nejsou dostatečně ohodnoceni⁵⁰ za provedenou práci, nedodržuje se pracovní doba, jak její délka, tak i zákonné pauzy během ní. Průměrný pracovní týden Ukrajince cca 66. hodin. Ukrajinské stavitele pracují převážně 12-14 hodin nebo více za den, ale dokonce ani s prodloužením pracovního týdne nemohou dosáhnout na průměrné příjmy Čechů.

V průběhu roku 2013 vstoupí v platnost novela Dohody mezi ES a Ukrajinou o zjednodušení vydávání víz, která byla podepsána koncem července 2012 mezi EU a Ukrajinou, a která by mimo jiné měla zavést bezvízový styk pro služební e-pasy Ukrajiny. Na jejím základě taktéž občané Ukrajiny – držitelé diplomatických pasů, nemusí být k cestám na území EU vybaveni schengenským vízem.⁵¹ Schengenská víza pro občany Ukrajiny (s výjimkou kategorií občanů, kterým jsou víza udělována bezplatně) jsou zpoplatňována částkou 35 Euro, pokud se nejedná o požadavek expresního vyřízení vízové žádosti.

⁴⁹ Tamtéž <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=16159,2013>.

⁵⁰ <http://web.natur.cuni.cz/~ejanska/Rozhledy>.

⁵¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009“ ze dne 13. 07. 2009 o kodexu Společenství o vízech (tzv. Vízový kodex).

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:243:0001:0058:CS,2013>.

Závěr:

Národnostní menšiny setkávají se často s přímým popřením zaměstnání pouze na základě národností. V soukromém sektoru na národnost uchazeče je věnována menší pozornost než v rozpočtových organizacích. Na trhu práce probíhá proces stratifikace národnostních skupin (alespoň v oblasti stavebnictví, obchodu, stravování), na sladění jejich hierarchie, stejně jako ostatní sociální skupiny, kde příslušníkům menšin přiřazená dobře definovaná sociální mezera.

Ani většina, ani ostatní menšiny, ani orgány nevíta pokusy opouštět tuto mezeru. Vytváření sociálního a psychologického klima na pracovišti je důležitým bodem při budování normálních pracovních vztahů mezi pracovníky, protože oni hrají vážnou roli a ovlivňují fungování a vývoj pracovních vztahů na trhu práce jako celku. Odmítavý postoj vůči některým skupinám národnostních menšin je motivován především bezpečnostními obavami. Obavy z konkurence na trhu práce či obavy o národní identitu jsou na relativně nižší úrovni, ovšem nikoli zanedbatelné.

7 Vlastní výzkum

7.1 Popis výzkumného problému

Praktická část bakalářské práce je zaměřena především na pohled a postoj majoritní společnosti k národnostním menšinám. Negativní postoj majoritní společnosti k této skupině nejde přehlédnout, a hlavně jejich posuzování, tzv. „házení všech do stejného pytle.“ Žijeme v zemi, kde příslušníky národnostních menšin jsou její nedílnou součástí. Majorita si neuvědomuje, že tuto skutečnost nelze přehlédnout. My všichni bychom měli, lepe poznat cizí kulturu, být více tolerantní a vnímat i pozitiva, která by byla přínosem pro společnost.

7.2 Výzkumný cíl

Hlavním cílem je zjistit, jaký postoj zaujímá majoritní společnost k národnostním menšinám, proč jsou diskriminováni na trhu práce a do jaké míry majoritní skupina má informace o národnostních menšinách, žijících kolem nich. Zjistit důvody negativního postoje, názory jedince na tuto problematiku, zjistit příčiny bránící vyřešení problematiky integrace národnostních menšin do majoritní společnosti. Jak pomoci předejít sociálnímu a ekonomickému vyloučení minorit a přispět k jejich úspěšné integraci.

7.3 Výzkumné otázky

Vzhledem k výzkumnému cíli jsou vymezeny základní výzkumné otázky:

„Češi dělají při výběru zaměstnanců velké rozdíly. K Romům mají spíše odmítavý vztah, je to jeden z důvodů jejich rozdílnosti?“

„Romové jsou při hledání práce diskriminováni?“

„Chovají se Češi jako přátelé?“

„Kolik hodin týdně zhruba pracujete?“

„Máte nějaké osobní zkušenosti s diskriminací ze strany českých občanů?“

„Práce na černo je běžný jev na pracovním trhu?“

„Znalost prostředí hraje nějakou roli?“

7.4 Druhy výzkumu

Výzkum je postaven na dvou základních kamenech – kvalitativním (řízený rozhovor) a kvantitativním (standardizovaný dotazník). Dotazník je jedním z nejběžnějších nástrojů pro sběr dat pro různé typy průzkumů. Dotazníkové šetření je založeno na získaných názorech náhodně vybraných respondentů. Oproti jiným typům průzkumů je možné prostřednictvím dotazníku získat informace s mnohem menší námahou a levněji. Výsledky dotazníkového šetření by měly přinést informaci o společenském mínění ohledně národnostních menšin, jehož cílem je odhalit existenci případné diskriminace národnostních menšin. Metodologicky se vychází z narativní analýzy hloubkových částečně strukturovaných rozhovorů. Díky řízenému rozhovoru byla získána potřebná primární data. Výhodou řízeného rozhovoru je sestavení základní osnovy otázek, které mají být zodpovězeny. Tazatel tedy pouze částečně udává postup a směr rozhovoru. Kvalitativní výzkum prováděn u menšího počtu osob, cílem je získat informace, které jsou zobecněné, vyhodnocené a interpretované pomocí grafů.

7.5 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek tvoří osoby z majoritní společnosti. Vymezeny všechny věkové kategorie, někteří z nich mají rodinu nebo se připravují založit rodinu. Právě oni budou mít velký vliv na utváření názorů naší budoucí generace.

7.6 Metodika a průběh výzkumu

Základní metody, jež jsou využity v této práci jsou metoda analýzy a syntézy. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 100. osob. Dotazník v ČR se skládá z 11. otázek. U 8. otázek jsou využity varianty uzavřených odpovědí a u 3. otázek jsou varianty volných odpovědí. Dotazník na Ukrajině se skládá z 10 otázek. U 8. otázek jsou využity varianty uzavřených odpovědí a u 2. otázek jsou varianty volných odpovědí.

Dotazníkovou formou jsou zjištěny znalosti o ostatních národnostních menšinách pomocí předem strukturovaných otázek. Pro přehlednější znázornění jsou použité grafy. V průběhu výzkumu je proveden řízený rozhovor jak s příslušníky národnostních menšin, tak i s jejich zaměstnavateli. Jsou použity názory lidí, kteří na dané téma byli ochotni vypovídat, po vyplnění dotazníku byl navázán s nimi rozhovor. V těchto rozhovorech je soustředěno na způsoby, jak jednotlivci prostřednictvím svých sociálních sítí vyjednávají svou pozici a jaké

nové situace tato vyjednávání různých kvalifikací spoluvytvářejí. Otázky řízeného rozhovoru jsou polostrukturované a vždy přizpůsobeny věkovým hranicím a úrovni inteligence jednotlivých respondentů.

7.7 Hodnocení výsledku výzkumu.

Dotazníkové šetření v ČR. Velikost souboru - 100 respondentů, z toho 52% tvoří ženy a 48% muži. Co se týče věkového složení, je zde zastoupeno 16% respondentů ve věku do 25 let, 38% v rozmezí věku 25 – 39 let, 22% ve věku 40 – 54 let, 14% ve věku 55 - 65 a 10 % ve věku více než 66 let.

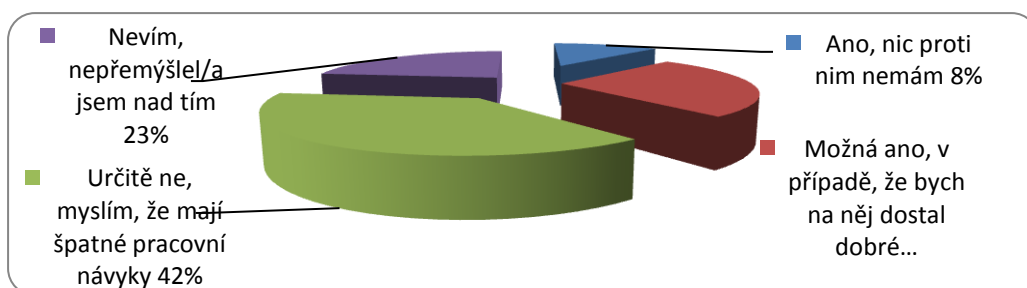
Dotazníkové šetření na Ukrajině. Velikost souboru - 100 respondentů, z toho 63% tvoří ženy a 37% muži. Co se týče věkového složení, bylo zde zastoupeno 31% respondentů ve věku do 25 let, 27% v rozmezí věku 25 – 39 let, 20% ve věku 40 – 54 let, 17% ve věku 55 - 65 a 5 % ve věku více než 66 let.

7.7.1 Romská národnostní menšina

Podle provedeného výzkumu, jehož ústředním tématem je problém diskriminace národnostních menšin z hlediska uplatnění na trhu práce, jsou vyhodnocení konkrétní závěry. Z odpovědí na otázky, které byly položeny přímo zaměstnavatelům, vyplývá, že nejvíce diskriminovanou skupinou při hledání práce, je romská. Z rozhovoru se zaměstnavateli, je patrné, že obecně mezi zaměstnavateli panuje neochota a nechť přijímat Romy do svých firem. Pan Jan uvádí: „*Pokud přijmete do pracovního poměru Roma, může se Vám stát, že nepřijde. Slyšel jsem, že jeden den uzavřete s Romem pracovní smlouvu a druhý den už nepřijde do práce.*“

Dle dotazníkového šetření na otázku, jestli by zaměstnali Roma, respondenti odpověděli následovně: **a)** ano, nic proti nim nemám – 8%, **b)** možná ano, v případě, že bych na něj dostal dobré reference od známého – 27%, **c)** určitě ne, myslím, že mají špatné pracovní návyky – 42%, **d)** nevím, nepřemýšlel/a jsem nad tím – 23%.

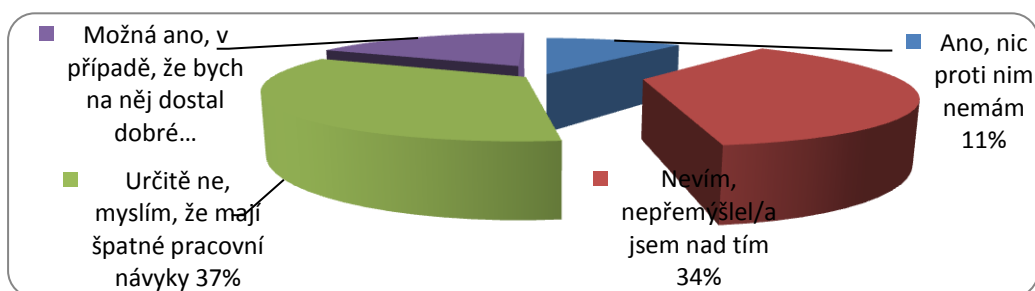
Graf 1: Kdyby jste byl/byla zaměstnavatel, zaměstnal/zaměstnala byste Roma?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Ani na Ukrajině na tuto otázku nebyla získaná příznivá odpověď, většina z dotazovaných odpověděla následovně: **a)** ano, nic proti nim nemám – 11%, **b)** možná ano, v případě, že bych na něj dostal dobré reference od známého – 18%, **c)** určitě ne, myslím, že mají špatné pracovní návyky – 37%, **d)** nevím, nepřemýšlel/a jsem nad tím – 34%.

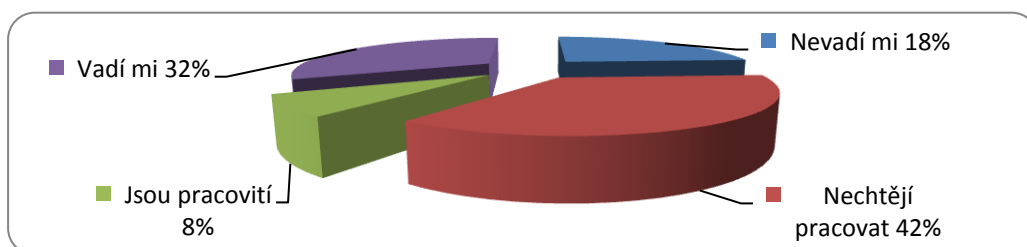
Graf 2: Kdyby jste byl/byla zaměstnavatel, zaměstnal/zaměstnala byste Roma?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Postoj majoritní společnosti v ČR k této národnostní menšině je spíše nepříznivý než příznivý. 42% z dotazovaných respondentů uvedlo, že Romové nechtějí pracovat, pouze 8% považuje Romy za pracovité, 32% respondentům vadí a pouze 18% nevadí.

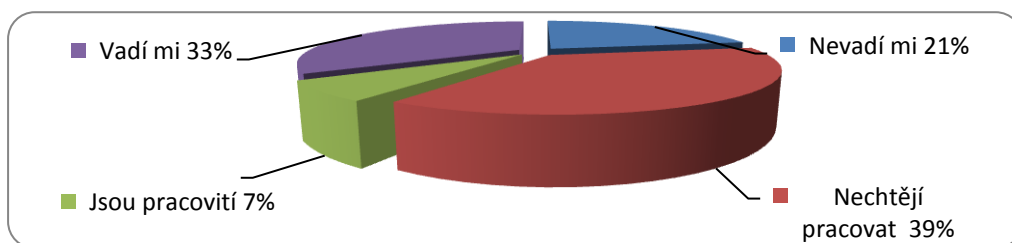
Graf 3: Jaký je Váš názor na romskou menšinu v ČR?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Jde o významnou informaci, protože nepříjemné zážitky s jinými skupinami identifikujeme podvědomě s každým členem této skupiny. Lidé mají o Romech jisté názory, které jsou většinou vytvořeny na základě zprostředkovaných informací. Podobný stav panuje i ne Ukrajině, respondenti odpověděli následovně: **a)** nevadí mi – 21%, **b)** vadí mi – 33%, **c)** jsou pracovití – 7%, **d)** nechtějí pracovat – 39%.

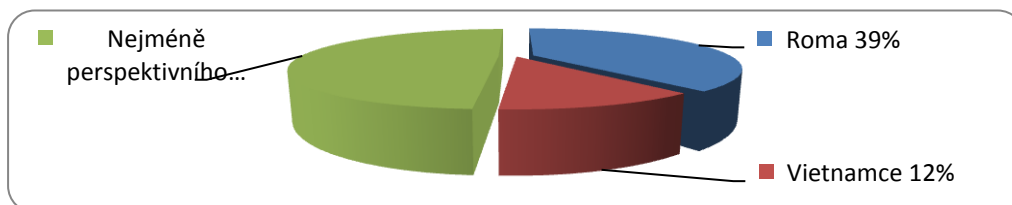
Graf 4: je Váš názor na romskou menšinu žijící na Ukrajině?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Na Ukrajině v případě potřeby 49% z dotazovaných respondentů uvedli, že by nejdříve propustili nejméně perspektivního zaměstnance, jako druhého v pořadí, a to 39%, uvedli Roma a 12% uvedli Vietnamce.

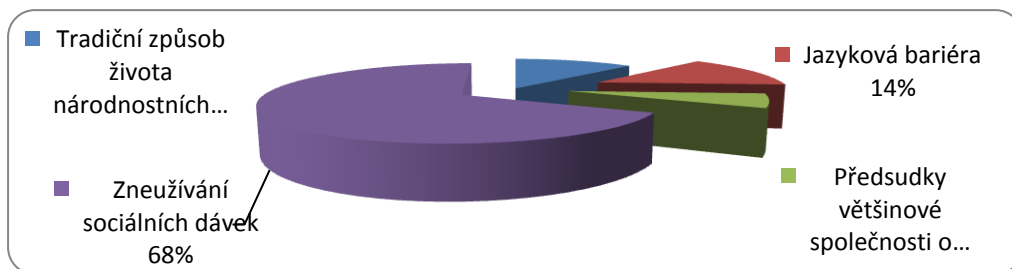
Graf 5: V současné době je celosvětová krize skloňovaná ve všech pádech. Koho byste v případě potřeby nejdříve propustili?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Drtivá většina majoritní společnosti není s nimi spokojená, má špatné osobní zkušenosti a myslí, že za tuto skutečnost, si Romové mohou sami. Z výzkumu vyplývá, že nejčastější příčinou problémů mezi většinou společností a příslušníky romské menšiny je zneužívání sociálních dávek – 68%, jazyková bariéra uvedená jako druhá příčina – 14%, také tradiční způsob života národnostních menšin je jednou z příčin problémů – 12% a 6% z dotazovaných respondentů uvedli předsudky jako další příčinu problémů.

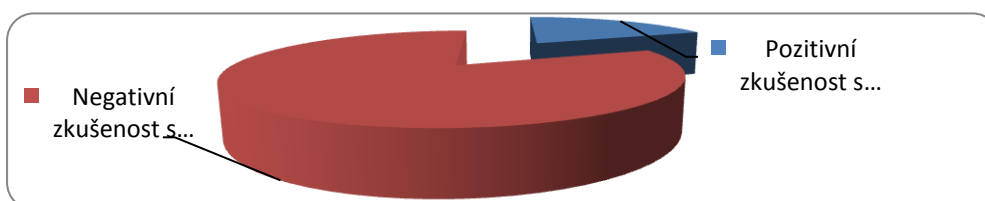
Graf 6: Který z níže uvedených důvodů je dle Vašeho názoru nejčastější příčinou problémů mezi většinovou společností a příslušníky národnostních menšin?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Většina respondentů, kteří se zúčastnili průzkumu, vzorek tvořilo 100 respondentů ve věku 18 až 66 let, uvedli, že by s ochotou spolupracovali se zástupci slovanských národů. Se zástupci romské národnosti 81% z dotazovaných uvedli, že by nikdy nechtěli spolupracovat a má s nimi negativní zkušeností, pouze 19% má pozitivní zkušenost s příslušníky romské menšiny.

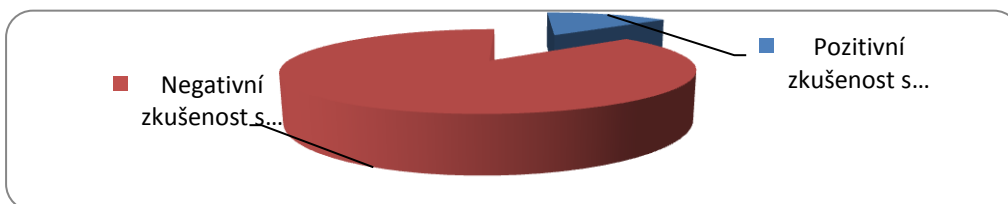
Graf 7: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky romské menšiny?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Negativní zkušeností s příslušníky romské komunity mají i na Ukrajině. Podle provedeného výzkumu pouze 14% z dotazovaných respondentů má pozitivní zkušeností se zmiňovanou minoritou.

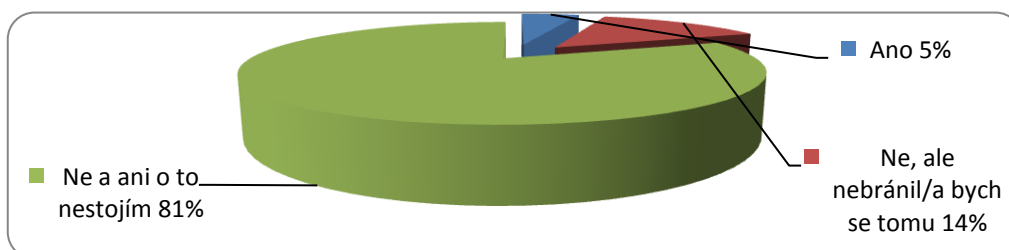
Graf 8: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky romské menšiny?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

81% z dotazovaných respondentů o přátelství s Romy nemá zájem a ani o to nestojí, 14% uvedli, že by se nebránilo přátelství a pouze 5% z dotazovaných respondentů se přátelí s příslušníky romské menšiny.

Graf 9: Přátelíte se s někým nebo přicházíte do přímého kontaktu s příslušníky romské menšiny?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Ani Romové nejsou spokojeni a touží po změně, ale přitom nechtějí žít obdobným způsobem jako většina lidí v naší zemi. Skoro každý druhý z dotazovaných Romů práci nehledá, protože dopředu ví, co mu v soukromém sektoru nabídnou, buď práci ve stavebnictví, nebo úklid. Zůstat v evidenci úřadu práce a žít z podpor státu a obce je pohodlnější než pracovat za minimální mzdu. K této skutečnosti přispívá i velmi nízká úroveň vzdělanosti a právního vědomí. Bez normálního vzdělání nemají Romové šanci na trhu práce. Mnozí rodiče pokračují v tradici a nenutí děti chodit do školy. Kromě nízkého vzdělání je dalším handicapem pracovní morálka neodpovídající požadavkům majoritní společnosti, nedůstojné životní podmínky v oblasti bydlení, které jsou zapříčiněny nízkými příjmy, zadlužeností a řešením stávající situace formou útěku k alkoholismu, trestné činnosti a jiným neakceptovatelným způsobům života.

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem je nutno vyvíjet masivní informační kampaň, podporovat pozitivní snahy jednotlivců i skupin o prolomení bariér a zajistit pomoc a podporu těm, kteří se stávají snadno díky své nevědomosti a situaci obětí lichvářů a dalších osob, které disponují mocí. Ideálním výsledkem této dlouhodobé činnosti by bylo integrování vzdělaných Romů do struktur veřejné správy a to na úřady a další místa.

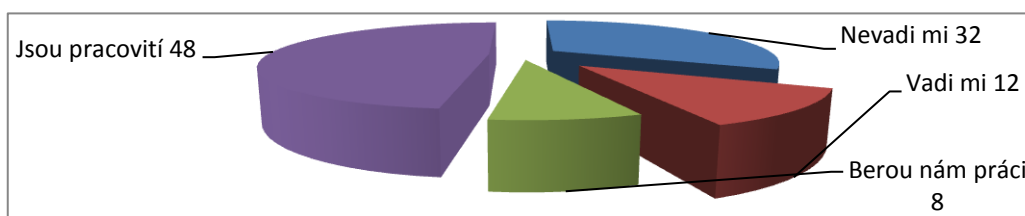
7.7.2 Vietnamská národnostní menšina

Většina respondentů se v ČR setkala s určitými projevy diskriminace ze strany jednotlivců, skupin nebo úřadů, a považují tento problém spíše za individuální jednání

konkrétních jednotlivců, které se vyskytuje v každé společnosti. „Občas se někdo takový najde, kdo má hloupé řeči vůči Vietnamcům, no ale necítím ze strany Čechů nepřátelství,“ uvádí pan Xuan. Podobný názor má i pan Sangl: „Někdy si mi stěžují mí známí, že když jdou třeba něco řešit na českých úřadech, tak se k nim nechovají hezky. Mám s tím své zkušenosti, když začnu mluvit česky a rozumím, tak se ke mně chovají úplně normálně.“

Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina majoroty v ČR je s nimi spokojena a považuje Vietnamce za pracovité pouze 12% vádí.

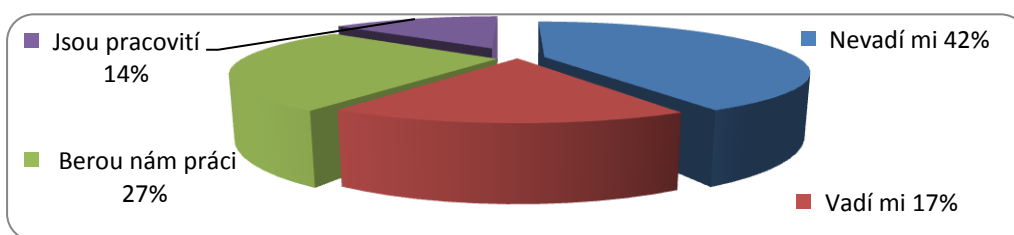
Graf 10: Jaký je Váš názor na vietnamskou komunitu v ČR?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Na Ukrajině rovněž většina majoroty chová k Vietnamcům příznivý postoj: **a)** nevadí mi – 42%, **b)** vadí mi - 17%, **c)** berou nám práci - 27%, **d)** jsou pracovití - 14%.

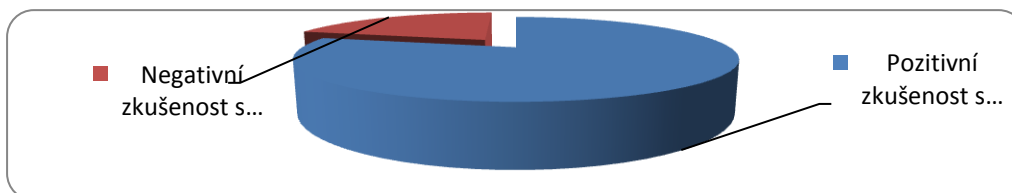
Graf 11: Jaký je Váš názor na Vietnamce žijících na Ukrajině?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

87% z dotazovaných respondentů v ČR má pozitivní zkušenosti s danou minoritou, pouze 13% má negativní zkušenosti.

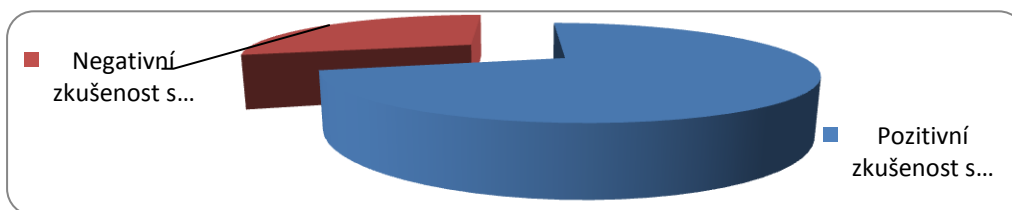
Graf 12: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky vietnamské komunity?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

I na Ukrajině 71% z dotazovaných respondentů má pozitivní zkušenosti s příslušníky vietnamské komunity, pouze 29% má negativní zkušenosti.

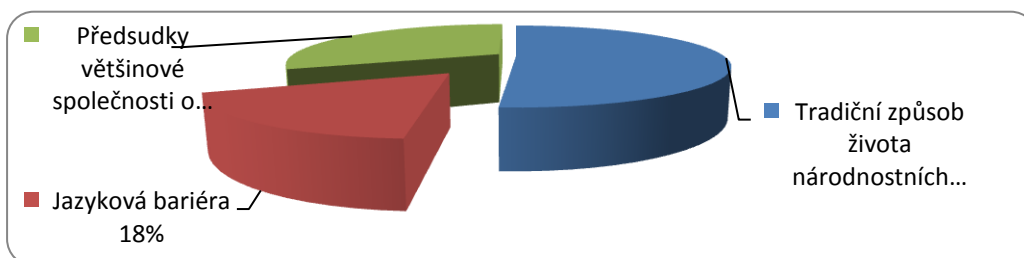
Graf 13: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky vietnamské komunity?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Podle respondentů, zastupujících nejmladší generace Vietnamské komunity jejich členové udržují v ČR pospolitost, distancují se od Čechů. Dotazovaní si myslí, že za tuto odtažitosť může povaha příslušníků menšin a jejich nedůvěra k „cizím“ lidem. Nejčastější příčinou problémů mezi většinovou společností a příslušníky národnostních menšin respondenti vidí v tradičním způsobu života minorit a předsudky většinové společnosti o národnostních menšinách.

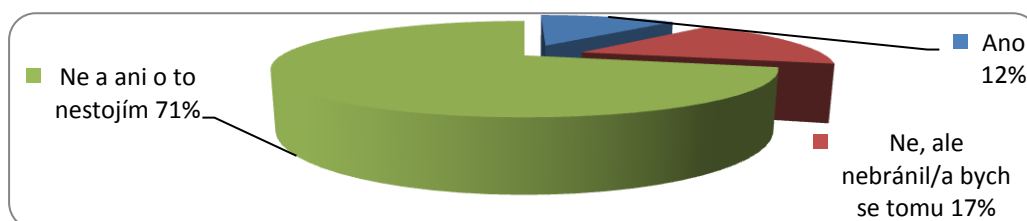
Graf 14: Který z níže uvedených důvodů je dle Vašeho názoru nejčastější příčinou problémů mezi většinovou společností a příslušníky vietnamské komunity?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

71% z dotazovaných respondentů na Ukrajině se nepřáteli s Vietnamci a ani o to nestojí, pouze 17% nebránilo by se přátelství a 12% považuje Vietnamce za přátele.

Graf 15: Přátelíte se s někým nebo přicházíte do přímého kontaktu s vietnamskou komunitou?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Ovšem postupně se to zlepšuje. „Z počátku jsem si myslel, že Češi Vietnamce nemají rádi. Já jsem se jako správný obchodník snažil ukazovat, jakou mám radost, že nakupují u mě. Po čase člověk zjistí, že Češi jsou dobří lidé, ale jsou takoví nedůvěřiví. Není to nic proti Vietnamcům. Všiml jsem si, že Češi nedávají moc najevo, jestli jsou nábožensky věřící, ale jsou hodně tolerantní,“ poukazuje Sangl.

Motivace pracovníků je fixována spíše na mzdu, nikoliv na seberealizaci. Volný čas je v dané minoritě téměř neexistující. Většina respondentů pracuje 12 a více hodin. Hlavním důvodem je zajištění rodiny. „Když jsem přišel do ČR, nebylo nic jiného než práce, nebylo čas na nic. Pak když se narodil syn, tak se toho moc nezměnilo. Já jsem pořád dělal a manželka se starala o syna. Myslím, že se máme celkem dobře. Vydělávám tolik, že to stačí na život tady a ještě občas pošlu něco i do Vietnamu. Teď už to s prací tolik nepřeháním - dřív nebyly soboty, neděle a dělal jsem i 14 hodin denně,“ vzpomíná Sangl. Jejich prestiž a „moc“ závisí na postavení, které si byli schopni za dobu pobytu zde vybudovat. Někteří začínali sami a někteří využili pomoci členů rodiny, kteří již dříve přijeli do ČR. Sangl vystudoval střední školu ve Vietnamu, ví, že pouze pomoci vzdělání, má šanci prosadit se v české společnosti. „Myslím si, že studium je bohatství a základem úspěchu. Syn určitě studovat musí, je to jeho povinnost. Má ve škole kamarády a nové možnosti.“

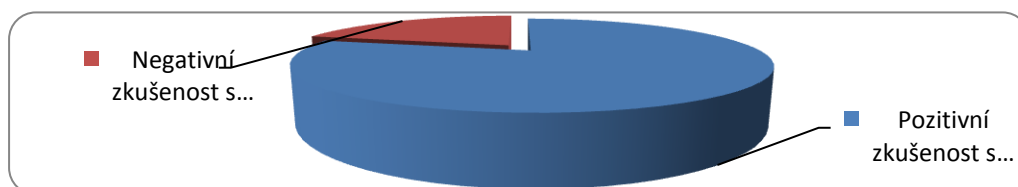
Získání občanství je pro většinu určitá jistota. „Pobyt nemusí být prodloužen, proto všechny se snaží získat občanství, které nelze snadno ztratit,“ uvádí Sangl. „Od známých jsem věděl, co mě čeká za proceduru, tak mne to moc nepřekvapilo. Už nevím přesně, jak dlouho to trvalo, ale myslím, že mi to po dvou letech dali. Teď nemusím už chodit na

cizineckou policií a čekat ve frontách nebo na ambasádu kvůli razítku. Jinak se v mém životě až tak moc nezměnilo,“ svěřil se Xuan. U respondentů lze pozorovat strach z administrativních bariér vstupu na pracovní trh České republiky, stejně jako strach z častých a nečekaných kontrol podnikatelských aktivit. Minorita je sama o sobě propojena a jednotliví členové jsou fixováni na její fungování.

7.7.3 Ukrajinská národnostní menšina

Ukrajinci představují pro podniky spolehlivou flexibilní pracovní sílu ochotnou vykonávat namáhavou práci za ztížených podmínek. Svůj přínos pro zaměstnavatele spatřují respondenti ve své spolehlivosti, ochotě pracovat nad rámec běžné pracovní doby a snahu udržet si pracovní místo. *„Jsem zvyklý, v práci nikoho se nevyšímat a řádně vykonat zadanou práci aby zaměstnavatel byl spokojený. Pokud udělám práci zodpovědně, udělám ji dobře, tak ne bude problém, a to jak ze strany spolupracovníků, tak ze strany mistrů a tak dále,*“ vysvětluje pan Ivan. Z výzkumu také vyplynulo, že většina lidí mění své názory na odlišné jedince po osobním kontaktu s nimi. 79% z dotazovaných respondentů v ČR má pozitivní zkušenosti s příslušníky ukrajinské menšiny, pouze 21% má negativní zkušenosti.

Graf 16: Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky ukrajinské menšiny?

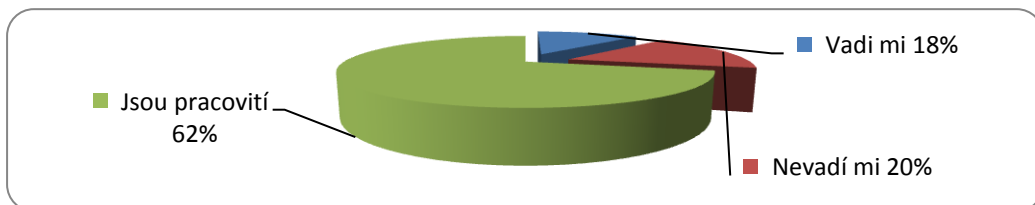


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Všichni komunikační partneři se shodli na tom, že znalost češtiny je důležitá nejen pro vstup na pracovní trh, případně pro vykonávání zaměstnání, ale pro jejich celkové začlenění se v rámci českého prostředí. *„Pokud víš, pokud rozumíš těm slovíčkům a chápeš, co se od tebe chce, tak já si myslím, že není žádný problém. Jazyková bariéra, je vždy první otázka kterou řeší imigranti. To je první bod, k čemu se musíte propracovat a k čemu se musíte dostat. České spolupracovníky jsou pak mnohem víc vstřícní. Druhým největším problémem je neznalost zákonů dané země,*“ vysvětluje pan Ivan. Znalost češtiny se stala výchozí podmínkou pro navazování dalších kontaktů a získávání dalších znalostí o českém

prostředí. Pro pana Ivana bylo nejtěžším přizpůsobit se české mentalitě. Snaha přizpůsobit se „cizímu“ prostředí, je chápána jako individuální volba. Podle provedeného výzkumu většinové společnosti Ukrajinci nevadí a považuje je za pracovité.

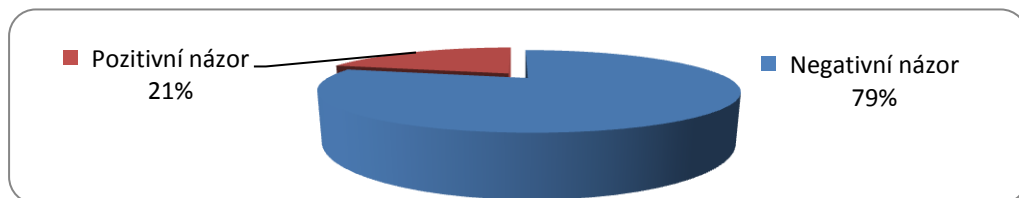
Graf 17: Jaký je Váš názor na ukrajinskou menšinu v ČR?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Dotázaní dělají vesměs manuální práci. Muži u nás pracují převážně na stavbách a ženy například jako uklízečky či pomocnice v kuchyni, protože pro jejich obor není na Ukrajině místo, nebo je zde výdělek vyšší a tudíž se jim vyplatí dělat poměrně podřadnou práci, i když mají vystudovanou vysokou školu. Každý z nich žije v zásadě podobný, ale přesto odlišný život, záleží na tom, jestli pracují sami nebo žijí s rodinnými příslušníky. Práce „načerno“ je vnímána samotnými komunikačními partnery jako nežádoucí a z jejich strany je kladen zřetelný důraz na dodržování zákonných norem. Nelegální práce tak vystupovala spíše jako jakási „situační nutnost.“ Pan Dmitrij uvádí: *„Víte, tady je hodně více lidí, kteří dlouhou dobu měli práci načerno. Některé firmy chtějí zaměstnávat lidi pouze načerno. Jenom to je dobrý pro ti kteří přijeli aby vydělali peníze, ale pro ti, co jsou tady dlouhodobě, mají občanství tento způsob výdělků nevyhovuje. Kolikrát jdeš hledat práci, ale máš nabídky jenom načerno.“* Negativní názor ohledně nelegálních prací vyplynul i z dotazníkového šetření, 79% z dotazovaných respondentů chová negativní názor, a pouze 21% má pozitivní názor.

Graf 18: Jaký je Váš názor na nelegální práce?

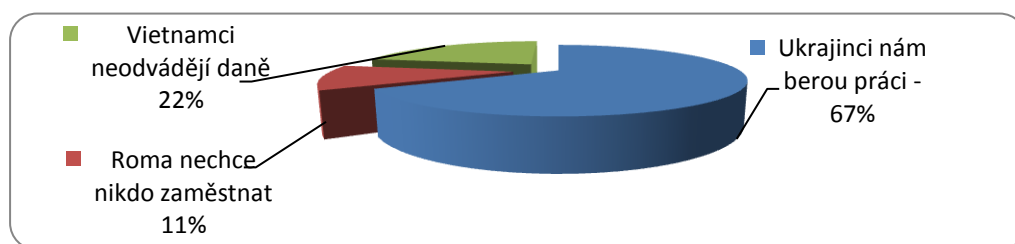


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Na jednání svých nadřízených si většina respondentů nestěžuje. Nejčastější odpověď zněla, že s nimi jednají jejich nadřízení spíše dobře. I když, na místech kde pracují, nejsou

vytvářeny srovnatelné pracovní podmínky jako jejich českým kolegům. S tím má zkušenost i paní Marie, která nastoupila do zaměstnání na městském úřadě. V následujícím roce došlo ke změně právních předpisů, na jejímž základě bylo na danou pozici vyžadováno vyšší vzdělání. Zaměstnavatel odmítl s ní uzavřít dohodu o zvyšování kvalifikace a sdělil jí, že pokud chce studovat, tak jediné ve svém volném čase. V obdobné situaci se ocitli další dva kolegové (české národnosti), se kterými však zaměstnavatel kvalifikační dohodu bez dalšího sepsal. Přístup majoritní společnosti k ukrajinské menšině komentovala i paní Světlana: „Češi si myslí, že jim bereme práci, jsou na nás zlí. My jim přece ne bereme práci. Kdo chce pracovat, ten si práci najde. Mám práci, manžel je také zaměstnán, řádně platíme daně, nechápu, proč nás tady nechťejí.“ Tuto domněnku potvrdilo i dotazníkové šetření, 67% z dotazovaných respondentů v ČR si myslí, že jim Ukrajinci berou práci.

Graf 19: Možnosti se kterými souhlasíte, podtrhněte



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Světlana vnímá negativní postoj především starší generace, která podle ní přistěhovalci s bývalého Sovětského svazu považuje za špatné. Vnímá, jak ukrajinská společnost drží pospolu, schází se pouze mezi sebou a nemají moc českých kamarádů, má pouze jednu českou kamarádku. Od počátku svého působení v České republice Světlana pracuje jako uklízečka v pražských hypermarketech. Všechny pracovní pozice získává zprostředkovaně. Její mzda je 65 korun na hodinu, reálnou výši odměny za vykonanou práci nezná. Svůj pracovní den Světlana popsala takto: „*Pracuji každý den dvanáct hodin nebo deset. Vstávám ráno okolo půl páté. Ráno uklízím v Hervis sportu pak jdu do jídelny. Tak celý den. Večer přijdu domů a jdu spát, jsem hrozně unavená. O nějaké zábavě nemá ani pomyšlení.*“ Někteří Ukrajinci kvůli komplikované administrativní praxi, která v ČR funguje v zaměstnávání Ukrajinců, pocítují silnou existenční závislost na svém zaměstnavateli. Riziko sociální izolace zvyšuje i nedostatečná informovanost Ukrajinců.

8 ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá problematikou, v současné době velmi diskutovanou, a to je diskriminace národnostních menšin na trhu práce. Výzkum ukazuje, že národnostní stereotypy týkající se pracovněprávních vztahů přetrvávají, protože stereotypy jsou nedílnou součástí lidského života, způsobu vnímání reality a jejich vyjádření. Dominance národnostních stereotypů na trhu práce blokuje přístup příslušníkům těchto skupin získat dobré placené zaměstnání a mít vysokou životní úroveň. Na trhu práce je nejvíce diskriminovaná právě Romská menšina. To ukazuje na netoleranci a národnostní stereotypy.

Pokud někdo nedokáže tolerovat konkrétní národnost, to docela je možné předpokládat, že nebude tolerovat ani ostatní národnosti. Tolerance jako zvláštní typ vztahu k sociálním a kulturním rozdílům, jako tolerance k chování ostatních národnostních komunit, jejich práva, národní tradice, zvyky, pocity, myšlenky, atd. slouží jako jedna ze základních charakteristik civilizace a kultury společnosti. To přispívá k zachování a rozvíjení etnické rozmanitosti, ale v naší společnosti, míra tolerance, pokud jde téměř o všechny národnosti jiné než polské, slovenské a německé je velmi nízká, což má vliv na zhoršení vztahů a přispívá v práci ke konfliktům. Studium sociologie multikulturalismu populace je důležitá pro pochopení dynamiky sociální struktury, regulace sociálních a etnických vztahů, socializace. Národnostní menšiny trpí nesnesitelnou diskriminací ze strany místního obyvatelstva. Tato diskriminace se také projevuje v nedostupnosti některých profesí. Oni nemohou plně realizovat svůj pracovní potenciál. Vztahy mezi lidmi, národy a etnickými skupinami, jejich vývoj ve všech oblastech veřejného života, zachování kultury a další otázky – jsou základem a vyžadují zvláštní pozornost. Vzájemný respekt a tolerance je základem práva a morálky.

Po teoretické stránce práva národnostních menšin v České republice jsou upravena dostatečně, otázkou však zůstává jejich použitelnost v praxi. Největším problémem je negativní vztah většinové společnosti k příslušníkům národnostních menšin, i když žijí na území daného státu mnoho let, majorita je stále vnímá jako přistěhovalce. Tento postoj je důsledkem odmítavého postoje majority akceptovat příslušníky národnostních menšin, jako plnohodnotné občany, ne informovaností většiny o historii a kultuře těchto menšin.

Na Ukrajině neexistuje systematická antidiskriminační politika státu. Různé státní orgány se snaží realizovat některá z opatření. Proto neexistuje žádné systematické posouzení rozsahu diskriminace a efektivnost prováděných antidiskriminačních opatření. Hlavním zdrojem informací ohledně diskriminace, jsou údaje shromážděné veřejností, které však neukazují skutečný rozsah tohoto problému. Neexistuje žádný systém pro výkon doporučení mezinárodních institucí v oblasti lidských práv, žádný z orgánů nemá pravomoc vypracovat akční plán k provedení těchto doporučení. V důsledku toho neexistuje žádný právní základ pro účinnou právní ochranu proti diskriminaci. Právní úprava neobsahuje definici diskriminace, přímé a nepřímé diskriminace, nedefinuje standardy a kritéria pro prokazování diskriminace. Jediný zákon, který zmiňuje přímou i nepřímou diskriminaci - zákon o rovných příležitostech pro muže a ženy. Problémem legislativy je neúplný seznam oblastí, v nichž je diskriminace zakázána, stejně jako další omezení. Tak, článek 24 Ústavy Ukrajiny, hovoří o rovnosti před zákonem a zákazu diskriminace, ale tento článek a další legislativní ustanovení se vztahuje pouze na občany Ukrajiny a nevztahují se na osoby nacházející se na Ukrajině z jiných právních důvodů. Dalším problémem je téměř úplná absence trestu za diskriminaci. Proto, pro některé činnosti zavedená trestní odpovědnost, ale z důvodu nedostatečné legislativy se téměř nikdy nepoužívá. Neexistuje žádná správní odpovědnost za diskriminaci. Výsledkem je prakticky nemožné obrátit se na soud v občanskoprávním řízení s poukázáním na existenci diskriminaci.

Doporučení:

Většina majoritní společnosti jak v ČR, tak i na Ukrajině nechová příznivé postoje především k romské menšině. Romové ovšem mají na této nepříznivé situaci nemalý podíl. O to víc je potřeba tento negativní stav řešit, protože se z romské otázky postupně stal celonárodní problém. Kromě standardních postupů aktivní politiky zaměstnanosti, je zapotřebí individuální celostátní sociální práce s jednotlivcem. Je potřeba zodpovědně přistoupit k tomuto problému provedením analýzy mikroekonomických modelů romských rodin, zpracovat a realizovat projekty, kterými by se vzdělávali poradci pro zaměstnanost. Je třeba důsledná práce terénních pracovníků, kontakty se zaměstnavateli, zprostředkování vzdělání a zaškolení. Pokud jde o většinovou společnost, doporučují větší toleranci, trpělivost, pochopení a vstřícnost k romské populaci a zároveň uplatňovat na ně stejná měřítká jako na ostatní, zajistit jim vzdělání a pracovní příležitosti.

Vietnamské komunitě by prospělo zapojení jejích členů, kteří splňují požadavky na konkrétní pozice, do komunálních popřípadě státních organizací. Je nutný partnerský přístup státní správy a samosprávy k případně nově vzniklým vietnamským organizacím, zabývajících se problémy vietnamských občanů v sociální oblasti. Je zapotřebí vytvořit společné projekty kulturních spolků a sdružení, které by pomohly vzájemnému poznání.

Stále existuje spousta lidí, kteří mají k ukrajinské menšině předsudky, jež mají za následek, že se respondenti v přítomnosti těchto odlišných jedinců cítí nejistě a nepříjemně. Problematika diskriminace v poslední době je řešena v televizi, rádiu, tisku. Řada českých firem při výběru zaměstnanců stále praktikuje diskriminační aspekty. Nízká informovanost Ukrajinců a neznalost práce s počítačem jsou příčinami bránícími využívání Internetu jako pohodlného zdroje široké škály informací. Nejdůležitější je bezesporu informovanost. Nedostatečná informovanost přitom zvyšuje riziko sociální izolace Ukrajinců. Je zapotřebí, aby znali svá práva a možnosti na koho se v případě potřeby obrátit. Nestačí naplňovat jen ty základní či materiální potřeby cílových skupin, je nutné ochraňovat jejich společenské postavení a jejich úctu. Je potřeba si uvědomit skutečnosti, že i jedinci, kteří se něčím liší od většinové společnosti, jsou také lidé jako všichni ostatní, se stejnými právy a povinnostmi, jen třeba neměli tolik štěstí, aby mohli zůstat ve své zemi.

9 Seznam použitých zdrojů

9.1 Tištěné zdroje

- 1.** BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- 2.** BERENSHTEIN, O. B., ZINEVYCH, N., ZINYCH, V. T., NAULKA, V. I. Menšiny Ukrajiny, Cikáni na Ukrajině: Vznik a aktuální stav / Etnické procesy na Ukrajině: Historie a modernost. UANNP "Phoenix", 2001.
- 3.** DRBOHLAV, D., JANSKÁ, E., ŠELEPOVÁ, P., 2001. Ukrajinská komunita v České republice. Menšiny a migranti v České republice (autor knihy) Tatjana Šišková. Praha: Portál, 2001.
- 4.** ŠIŠKOVÁ, T. Menšiny a migranti v České republice Praha: Portál, 2001, ISBN 80-7178-648-9.
- 5.** FLEGL, V. Listina základních práv a svobod v aplikační praxi ČR. C. H. Beck, Praha 1997.
- 6.** PAVLÍČEK, V., HŘEBEJK, J. Ústava a ústavní řád České republiky, svazek I.: Ústava České republiky. Praha: Linde, 1994. ISBN 80-855647-38-9.
- 7.** SVĚTLÍKOVÁ, D., HÁJKOVÁ, I. Pracovní právo. Česká zemědělská univerzita v Praze. Vydání 1., Praha, 2009. ISBN 978-80-213-1950-9.
- 8.** Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J. Král, R. Evropské právo. 3. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2006,
- 9.** Ústava Ukrajiny. Přijata na pátém zasedání Nejvyšší Rady Ukrajiny, 28.června 1996 [Text Ústavy Ukrajiny odpovídá textu, který existoval před zákonem změně "Na změně ústavy Ukrajiny" N 2222-IV (2222 -15) ze dne 08.12.2004].
- 10.** Zákoník práce České republiky, zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění.
- 11.** Zákoník práce Ukrajiny. Kodex vstoupil v platnost dne 01. 6. 1972, Zákon Ukrajinské SSR na 10. 12. 1971 N 322 - VIII (se změnami a doplňky provedených v rámci vyhlášky

Presidia Nejvyššího Sovětu Ukrajinské SSR z 29. 07.81, N 2240 -X; od 16. 10. 2012 N 5462 - VI)

12. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B. KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007.

13. Ochrana národnostních menšin na Ukrajině: Sbíрка právních aktů. Státní výbor, ANKAOU, 2003.

14. Mytsyk V. Práva národnostních menšin v univerzálních mezinárodních nástrojích // ukrajinský časopis mezinárodního práva (*Мущук В.В. Права національних меншин// Український часопис міжнародного права*). "Phoenix", 2012.

9.2 Internetové zdroje

Pojem diskriminace, <http://iuridictum.pecina.cz/w/Diskriminace,2013>.

<http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta>.

Zákon Ukrajiny ze dne 25. 06. 1992 č. 36, článek. 529. Změny zákonů: č. 36 N5029 – VI (5029-17) ze dne 03. 07. 2012, BD-2013, č. 23, str. 218. N5461 – VI (5461-17) ze dne 16. 10. 2012. <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/2494-12>.

Ústava České Republiky [online] <http://zakony.centrum.cz/ustava-ceske-republiky,2013>.

Pojem menšina, <http://www.nicm.cz/mensiny-zakladni-informace,2013>.

Charta základních práv Evropské unie [online] <http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta,2013>.

<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola.3.Htm,2013>.

[uk.wikipedia.org/wiki/Кримінальний кодекс](http://uk.wikipedia.org/wiki/Кримінальний_кодекс).

Pojmy, <http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace,2013>.

<http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=8,2013>.

<http://www.facenews.ua/columns/2013/79737>.

http://rus.ruvr.ru/2013_04_08/Janukovich-utverdil-strategiju-zashhiti-cigan-na-Ukraine/

<http://www.slideshare.net/jitkasiborova/vietnamsk-menina-v-r,2013.>

[http://zpravy.idnes.cz/vietnamci-oficialni-narodnostni-mensinou-fiq/
/domaci.aspx?c=A130703_133019_domaci_jj,2013](http://zpravy.idnes.cz/vietnamci-oficialni-narodnostni-mensinou-fiq/domaci.aspx?c=A130703_133019_domaci_jj,2013)

<http://litopys.org.ua/ukrxr/a18.htm,2013.>

<http://www.greeks.ua/fgou/media-center/press-center/nid.147/mode.1/,2013.>

Tamtéž <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=16159,2013.>

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:243:0001:0058:CS.>

<http://everest.natur.cuni.cz/akce/segregace/publikace/Radostny,2013.>

10 Přílohy

10.1 PŘÍLOHA č. 1: Výpovědi zaměstnavatelů.

Respondenti: **1. Respondent Jan** – spolumajitel a jednatel firmy, která se zabývá dovozem a distribucí drobných upomínkových či dárkových předmětů. Ve své firmě má zaměstnaných zhruba 30 zaměstnanců.

2. Respondent Petr - majitel a jednatel firmy, zabývající se úklidovým servisem kanceláří, novostaveb a domácností. Ve své firmě zaměstnává 40 zaměstnanců, dalších zhruba 20 příležitostných brigádníků. Nejvíce obsazovaná místa jsou pracovníci na úklid.

„Češi dělají při výběru zaměstnanců velké rozdíly. K Romům mají spíše odmítavý vztah, je to jeden z důvodů jejich rozdílnosti?“

Pan Jan uvádí: „Velké části majoritní společnosti vadí, že Romové nepracují a zneužívají sociální dávky. Pokud přijmete do pracovního poměru Roma, může se Vám stát, že nepřijde. Slyšel jsem, že jeden den uzavřete s Romem pracovní smlouvu a druhý den už nepřijde do práce. Když si mohu vybrat, raději přijmu tzv. našeho, i když osobně negativní zkušenosti se zaměstnáváním Romů nemám. Možná jsem měl štěstí při výběru.“

Respondent Petr je stejného názoru: „Na někom ani není poznat, že je Rom, takového bych za určitých předpokladů klidně zaměstnal. O Romech se vypráví spousta vtípů, nejhorší je, že většina z nich je pravdivá. My jsme měli kdysi zaměstnaná dvě romská děvčata a nebyl s nimi problém. Brzy ale odešly, byly těhotné.“

„Romové jsou při hledání práce diskriminováni?“

Pan Jan: „Mám spoustu známých, kteří mají hodně negativní zkušenosti se zaměstnáváním Romů. Největší problém je docházka. Když se mi objeví Rom jako žadatel o práci, hned si řeknu, že by to asi nebylo dobré. Nemám pocit, že bychom je nějak diskriminovali, kdyby se chovali a projevovali jako ostatní většina, tak s tím nemám sebemenší problém. Neříkám, že se mezi tzv. našimi nenajdou flákači, ale v poměru s velikostí majoritní skupiny je to jen mizivé procento. Myslím, že Romům vyhovuje být na Úřadu práce a pobírat sociální dávky, podle mě ani nemají chuť pracovat, protože to ani nikdy nezkusili. V poslední době mám

pocit, že je obtížné najít dobrého a spolehlivého pracovníka všeobecně. U Roma je ještě menší pravděpodobnost, že to bude ten pravý.“

10.2 PŘÍLOHA č. 2: Řízený rozhovor s příslušníky vietnamské komunity.

Respondenti: **1. Pan Xuan**, věk 55 let, doba příchodu do ČR v roce 1997, v Praze žije 16 let, provozuje bar (hernu s výherními automaty), česky umí velmi dobře, v ČR má rodinu.

2. Pan Sangl, věk 27 let, příchod do ČR v roce 1998, v Roudnici nad Labem žije 15 let, a provozuje malou prodejnu s potravinami, česky umí velmi dobře, do ČR přijel v rámci sloučení rodiny.

3. Pan Danh, 20 let, narozen v ČR, v Roudnici nad Labem žije se svými rodiči 15 let, studuje vysokou školu, česky umí velmi dobře.

„Kdy jste přijel do ČR, měl jste již některého člena rodiny v ČR?“

Pan Xuan: *„Napřed do ČR přijel táta. Žili jsme ve Vietnamu s tetou, mými dvěma bratrance a sestřenicí. Táta nám posílal peníze. Pak si pro nás s maminkou přijel a zůstali jsme v ČR. Žije se nám tady dobře. Táta sice hodně pracoval, ale maminka na nás měla čas. Myslím si, že pro otce to muselo být hodně těžký sem přijet a neznat nikoho. To co teď mám, tak mám hlavně kvůli němu. Teď budu se snažit pečlivě udržet to, co mám a když to půjde tak i něco našetřit do budoucna.“*

Pan Sangl: *„Měl jsem to docela jednoduší ve srovnání s ostatními. V ČR studoval bratr už od roku 1980 a pak tu zůstal. Ze začátku mi pomohl a já jsem mohl rozjet podnikání sám. Určitě mi to pomohlo, ale jednoduchý to taky nebylo. Z začátku pracoval jsem u brachy, prodával na stánku od raná do večera, nic jiného. Je pravda, že když jsem sem přijel, nemusel jsem se o nic starat, bracha všechno vyřídil za mě, ale osamostatnil jsem se až po čase.“*

„Kolik hodin týdně zhruba pracujete?“

Pan Sangl: *„Když jsem přišel do ČR, nebylo nic jiného než práce, nebylo čas na nic. Pak když se narodil syn, tak se toho moc nezměnilo. Já jsem pořád dělal a manželka se starala o syna. Myslím, že se máme celkem dobře. Vydělávám tolik, že to stačí na život tady a ještě*

občas pošlu něco i do Vietnamu. Teď už to s prací tolik nepřeháním - dřív nebyly soboty, neděle a dělal jsem i 14 hodin denně.“

Pan Xuan: *„Pamatuji si, že můj otec byl pořád v práci. Já se snažím rozdělit čas mezi práci a zábavou. Děti ani rodinu nemám, tak si chci trochu užít. Práci věnuji v průměru tak 40-50 hodin týdně. Až budu mít rodinu a nebudu bydlet s rodiči, budu muset asi pracovat víc.“*

Pan Danh: *„Pomáhám matce při domácích pracích - vaření, úklid a tak. V obchodě rodičů vypomáhám jen o prázdninách. Rodiče mne od práce odhánějí a říkají, že mým hlavním úkolem je hlavně studium.“*

„Co si myslíte o situaci v ČR, a co se Vám nejvíce nelíbí?“

Pan Sangl: *„V ČR se mi líbí. Nikde to není ideální a všude jsou nějaké problémy. Je mi velice líto, že na Vietnamce hodně Češi nadávají, kvůli neplacení daní. České živnostníky také poctivě neplatí daně, ten kdo dal auto do servisu, nebo si objednal řemeslníka na nějakou opravu, ví o čem mluvím. Málokdo řekne, když vidí úspěšného Vietnamce, že asi musel hodně pracovat. Vietnamci jsou pro tyhle lidi buď prodejci na stánku, nebo mafíáni. Myslím si, že by se měli Češi a Vietnamci více poznat.“*

Pan Xuan: *„Mě vadí, že se někdy k cizincům v ČR státní orgány chovají jako ke zločincům. Já pracuji, žívím svoji rodinu a od českého státu jsem si nevezal ani jednu korunu, ale někteří lidi u Vás přežívají jen na sociálních dávkách.“*

„Chovají se Češi jako přátelé?“

Pan Xuan: *„Češi se někdy ke mně chovají neslušně. Myslí si, že když jsem o hlavu menší, že si nechám všechno líbit a chovají se ke mně jako k nějakému děcku. Mezi Čechy mám přátele spíše jako obchodní přátele – občas si navzájem pomůžeme, ale kamarádství to asi není. Někaké neshody se vyskytnou, ale je to vždycky o konkrétních lidech“*

Pan Danh: *„Mám víc přátel mezi Čechy než Vietnamci: hraju fotbal, jezdím s nimi na soustředění, a myslím jsi, že strávím více času s českými dětmi než s vietnamskými kamarády.“*

Pan Sangl: „Zpočátku jsem si myslel, že Češi Vietnamce nemají rádi. Já jsem se jako správný obchodník snažil ukazovat, jakou mám radost, že nakupují u mě. Po čase člověk zjistí, že Češi jsou dobří lidé, ale jsou takoví nedůvěřiví. Není to nic proti Vietnamcům. Všiml jsem si, že Češi nedávají moc najevo, jestli jsou nábožensky věřící, ale jsou hodně tolerantní.“

„Máte nějaké osobní zkušenosti s diskriminací ze strany českých občanů?“

Pan Xuan: „Občas se někdo takový najde, kdo má hloupé řeči vůči Vietnamcům, no ale necítím ze strany Čechů nepřátelství. Naštěstí jsem se nesetkal s tím, že by někdo urážel moje děti. Na to jsem citlivý a dopadlo by to asi špatně. Jednou syn přišel domů ze školy s pláčem, že se mu spolužáci posmívali, že Vietnamci jí psy a kočky. Šel jsem za jejich rodiči no a už se to neopakovalo. Děti jsou k sobě někdy zlé, ale je důležité to řešit hned.“

Sangl: „Někdy si mi stěžují mí známí, že když jdou třeba něco řešit na českých úřadech, tak se k nim nechovají hezky. Mám s tím své zkušenosti, když začnu mluvit česky a rozumím, tak se ke mně chovají úplně normálně.“

10.3 PŘÍLOHA č. 3: Řízený rozhovor s příslušníky ukrajinské národnostní menšiny.

Respondenti: 1. Paní Oksana, věk 54 let, doba příchodu do ČR v roce 1998, v Praze žije 15 let, česky umí velmi dobře, v ČR má rodinu.

2. Pan Ivan, věk 50 let, doba příchodu do ČR v roce 1996, v Roudnici nad Labem žije 17 let, česky umí velmi dobře, v ČR má rodinu.

3. Paní Světlana, věk 27 let, doba příchodu do ČR v roce 2003, v Roudnici nad Labem žije 9 let, český umí velmi dobře.

4. Pan Dimitrij, věk 57 let, doba příchodu do ČR v roce 2000, v Roudnici nad Labem žije 13 let, český umí velmi dobře.

„Když jede člověk do České republiky, jaké má vlastně problémy?“

Pan Ivan: „V první řadě je překážkou jazyk, i když ukrajinština a čeština jsou si hodně podobný, ale hlavně aby rozuměl, co po něm chtějí. Pokud víš, pokud rozumíš těm slovíčkům a chápeš, co se od tebe chce, tak já si myslím, že není žádný problém. Některým

lidem děla dobře pokud ublíží někomu jinému. Pokud umíte jazyk, tak takovým problémům můžete se snadno vyhnout. Jazyková bariéra, je vždy první otázka kterou řeší imigranti. To je první bod, k čemu se musíte propracovat a k čemu se musíte dostat. Druhým největším problémem je neznalost zákonů dané země. Musíte počítat s tím, že na každém pracovišti se někdo najde, kdo vidí v nás jen „špinavého Ukrajince,“ ale většina je chápavá, a to je pro mě důležité. Jsem zvyklý, v práci nikoho se nevsímat a řádně vykonat zadanou práci aby zaměstnavatel byl spokojený. Pokud udělám práci zodpovědně, udělám ji dobře, tak ne bude problém, a to jak ze strany spolupracovníků, tak ze strany mistrů a tak dále. Občas, se vyskytne nějaká drobnost, ale tomu se neubráníte.“

„Znalost prostředí hraje nějakou roli?“

Pan Ivan: *„I znalost prostředí hraje významnou roli, můžete si ušetřit spoustu času, a peněz, že si vše vyřídíte sami. V podstatě, když jsi v Česku, tak musíš vědět jazyk, musíš vědět zvyky, musíš vědět způsob chování. Všechno to navazuje na sebe. Když přijdete někam a nerozumíte těm detailům, nejenom té řeči, ale i kultuře, chování a tak dále, tak prostě nezapadnete, to jste jako „bílá vrána.“ Žijeme v cizí zemi, a proto se musíme přizpůsobit zvykům a normám zde žijících lidí.“*

„Práce načerno je běžný jev na pracovním trhu?“

Pan Dimitrij: *„Víte, tady je hodně více lidí, kteří dlouhou dobu měli práci načerno. Některé firmy chtějí zaměstnávat lidi pouze načerno. Jenom to je dobrý pro ti kteří přijeli aby vydělali peníze, ale pro ti, co jsou tady dlouhodobě, mají občanství tento způsob výdělku nevyhovuje. Kolikrát jdeš hledat práci, ale máš nabídky jenom načerno.“*

Paní Oksana uvádí: *„Měla jsem dobrou práci, však po rozpadu Sovětského svazu přestali vyplácet peníze, to je můj důvod příchodu do ČR. Začátky byli hořké. Nejhorším rokem mohu poznamenat rok devadesát devět, dělala jsem šest nebo sedm měsíců a skoro nic jsem nevydělala, a práce byla nelehká po 12-14 hodin 6 dní v týdnu. Bydlení také nic moc - na ubytovně.“ Živnostenský list Oksaně zajistil klient, ale když zjistila, že přichází o veškeré peníze, jejich spolupráce definitivně skončila. „Sehnala jsem práci, ze začátku za 30, pak 40 korun, 90 korun a později i 100 korun na hodinu.“ Započala tak své podnikání, shání úklidové práce, a dokonce i spolupracuje s několika dalšími Ukrajinkami v případě větší zakázky. „Beru práci, pracuju s nimi, někdy i 16 hodin denně. S manželem jsme se po čase*

tady usadily. On má vysokou školu ekonomickou, takže děla pro mě účetnictví. Vzniká otázka – jak dlouho zvládneme pracovat po 12-16 hodin denně? Tady pracuješ, pokud jsi zdravý, v opačném případě, všichni se otočí zády k tobě, nikdo ti nepomůže. Češi nejsou takoví lidi, kteří by pomohli člověku, který se ocitne v nouzi. Jediné co tě může zachránit, tak to jsou nějaké úspory anebo příbuzní. Dneska v Česku vznikl problém, Češi si myslí, že jim bereme práci, jsou na nás zlí. My jim přece ne bereme práci. Kdo chce pracovat, ten si práci najde. Mám práci, manžel je také zaměstnán a řádně platíme daně. Pracuji každý den dvanáct hodin nebo deset. Vstávám ráno okolo půl páté. Ráno uklízím v Hervis sportu pak jdu do jídelny. Tak celý den. Večer přijdu domů a jdu spát, jsem hrozně unavená. O nějaké zábavě nemá ani pomyslení.“

10.4 PŘÍLOHA č. 4: DOTAZNÍK v ČR

Dobrý den,

jsem studentkou 3. ročníku oboru Veřejná správa a regionální rozvoj, České zemědělské univerzity v Praze. Součástí mé bakalářské práce je empirický výzkum, jehož cílem je zjistit Váš názor a postoj k národnostním menšinám, rovněž zjištění zkušeností s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatelů na trhu práce. Touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, který je zcela anonymní a Vámi uvedené údaje budou sloužit pouze pro mé účely ke zpracování bakalářské práce. Zakroužkujte vždy jen jednu Vámi zvolenou odpověď, pokud nebude uvedeno jinak.

Předem děkuji Vám za váš čas a ochotu!

Natálie Moskalová.

1) Věk:

- a) méně než 25 let,
- b) 25 – 39 let,
- c) 40 – 54 let,
- d) 55 – 65 let,
- e) Více než 66 let.

2) Jaký je Váš názor na ukrajinskou menšinu v ČR?

- a) nevadí mi,
- b) vadí mi,
- c) berou nám práci,
- d) jsou pracovití.

3) Jaký je Váš názor na vietnamskou komunitu v ČR?

- a) nevadí mi,
- b) vadí mi,
- c) berou nám práci,
- d) jsou pracovití.

4) Jaký je Váš názor na romskou menšinu v ČR?

- a) nevadí mi,
- b) vadí mi,
- c) berou nám práci,
- d) jsou pracovití.

5) Možností se kterými souhlasíte, podtrhněte:

- a) Ukrajinci nám berou práci,
- b) Roma nechce nikdo zaměstnat,
- c) Vietnamci neodvádějí daně.

6) Který z níže uvedených důvodů je dle Vašeho názoru nejčastější příčinou problémů mezi většinovou společností a příslušníky národnostních menšin?

- a) tradiční způsob života národnostních menšin,
- b) jazyková bariéra,
- c) předsudky většinové společnosti o národnostních menšinách,
- d) zneužívání sociálních dávek.

7) Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky ukrajinské menšiny? (vypište prosím jakou)

.....

8) Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky romské menšiny? (vypište prosím jakou)

.....

9) Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky vietnamské komunity? (vypište prosím jakou)

.....

10) Kdyby jste byl/byla zaměstnavatel, zaměstnal/zaměstnala byste Roma, Ukrajince nebo Vietnamce?

- a) ano, nic proti nim nemám,
- b) možná ano, v případě, že bych na něj dostal dobré reference od známého,
- c) určitě ne, myslím, že mají špatné pracovní návyky,
- d) nevím, nepřemýšlel/a jsem nad tím.

11) Jaký je Váš názor na nelegální práce?

- a) pozitivní názor,
- b) negativní názor.

Děkuji za Váš čas strávený vyplňováním dotazníku!

10.5 PŘÍLOHA č. 5: DOTAZNÍK na Ukrajině

Dobrý den,

jsem studentkou 3. ročníku oboru Veřejná správa a regionální rozvoj, České zemědělské univerzity v Praze. Součástí mé bakalářské práce je empirický výzkum, jehož cílem je zjistit Váš názor a postoj k národnostním menšinám, rovněž zjištění zkušeností s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatelů na trhu práce. Touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, který je zcela anonymní a Vámi uvedené údaje budou sloužit pouze pro mé účely ke zpracování bakalářské práce. Zakroužkujte vždy jen jednu Vámi zvolenou odpověď, pokud nebude uvedeno jinak.

Předem děkuji Vám za váš čas a ochotu!

1) Věk:

- a) Méně než 25 let,
- b) 25 – 39 let,
- c) 40 – 54 let,
- d) 55 – 65 let,
- e) Více než 66 let.

2) Jaký je Váš názor na Vietnamce žijících na Ukrajině?

- a) nevadí mi,
- b) vadí mi,
- c) berou nám práci,
- d) jsou pracovití.

3) Jaký je Váš názor na romskou menšinu žijící na Ukrajině?

- a) nevadí mi,
- b) vadí mi,
- c) jsou pracovití,
- d) nechtějí pracovat.

4) Přátelíte se s někým nebo přicházíte do přímého kontaktu s příslušníky romské menšiny?

- a) ano,
- b) ne, ale nebránil/a bych se tomu,
- c) ne a ani o to nestojím.

5) Přátelíte se s někým nebo přicházíte do přímého kontaktu s vietnamskou komunitou?

- a) ano,
- b) ne, ale nebránil/a bych se tomu,
- c) ne a ani o to nestojím.

6) Který z níže uvedených důvodů je dle Vašeho názoru nejčastější příčinou problémů mezi většinovou společností a příslušníky vietnamské komunity?

- a) tradiční způsob života národnostních menšin,
- b) jazyková bariéra,
- c) předsudky většinové společnosti o národnostních menšinách.

7) Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky romské menšiny? (vypište prosím jakou)

.....

8) Máte Vy osobně nějakou pozitivní nebo negativní zkušenost s příslušníky Vietnamské komunity? (vypište prosím jakou)

.....

9) Kdyby jste byl/byla zaměstnavatel, zaměstnal/zaměstnala byste Roma nebo Vietnamce?

- a) ano, nic proti nim nemám,
- b) možná ano, v případě, že bych na něj dostal dobré reference od známého,
- c) určitě ne, myslím, že mají špatné pracovní návyky,
- d) nevím, nepřemýšlel/a jsem nad tím.

10) V současné době je celosvětová krize skloňovaná ve všech pádech. Koho byste v případě potřeby nejdříve propustili?

- a) Roma,
- b) Vietnamce,
- c) nejméně perspektivního zaměstnance.

Děkuji za Váš čas strávený vyplňováním dotazníku!