

Masarykova univerzita v Brně
Ekonomicko – správní fakulta

DISKRIMINACE NA PRACOVNÍCH TRZÍCH

Seminární práce do předmětu Pracovní trhy a politika zaměstnanosti

Brno, listopad 2004

Vendula Vychodilová

Kateřina Vyhňáková

1 Úvod

V 21. století existuje jen málo důležitějších věcí než mít zaměstnání. Zaměstnání je důležité kvůli příjmu, kvůli pocitu vlastní hodnoty a sebeúcty. Má význam nejen pro jednotlivce, ale i pro jeho rodinu. Zaměstnání tedy pomáhá jednotlivci zajistit jeho místo ve společnosti. Nezaměstnanost, zejména dlouhodobá, má často škodlivý vliv na zdraví a životní spokojenost člověka. Může vést k pocitu vyřazení ze společnosti. Navíc existují i spolehlivé důkazy souvislosti mezi nezaměstnaností, zvláště dlouhodobou a tendencí k odcizení od společnosti.

Nezaměstnanost je proto závažným problémem nejen pro daného jednotlivce, ale i pro celou společnost. Ta na nezaměstnanost doplácí, a to nejen finančně. Je nutno vzít v úvahu náklady státu na sociální podporu vyplácenou nezaměstnaným. Nezaměstnaní navíc nejsou schopni přispívat ke krytí státních nákladů prostřednictvím svých daní. Hůře vyčíslitelné a ještě závažnější jsou skryté náklady vyplývající z rostoucí vyřazenosti některých jednotlivců a rodin – náklady na zdravotnictví, růst drobné kriminality, škoda na dětech a škoda spočívající v pocitu vyřazení ze společnosti.

A právě kvůli onomu zásadnímu významu, který má zaměstnání, je **diskriminace na trhu práce** tolik škodlivá nejen pro oběť, ale také pro společnost jako celek. Všichni dlouhodobě nezaměstnaní se cítí vyřazení ze společnosti. A tento pocit ještě vzrůstá v případech, kdy nezaměstnanost souvisí s etnickou nebo kulturní identitou daného jednotlivce. Pokud je dovoleno upírat určité skupině občanů jejich zákonná práva, je zde nebezpečí vytváření třídy, která není součástí společnosti a necítí se vázána jejími hodnotami a normami, což s sebou nese potenciál pro dlouhodobé závažné nepokoje.

2 Co je to diskriminace

2.1 Definice diskriminace

Diskriminací se obecně rozumí **odlišné nakládání s osobami** v případech, kdy se více osob nachází v situaci, kterou je možno popsat stejnými podmínkami, ale osoba, která vůči nim zaujímá určitou pozici předpokládající určité právně závazné jednání, s různými osobami ve stejné situaci a stejných podmínkách nakládá různě, a z důvodu určitého rozdílu, který nemá význam z hlediska povahy určitého jednání a užívá jako rozlišujícího hlediska rozdílu, který je obecně uznáván za nepřipustný.

2.2 Diskriminace na pracovních trzích

Diskriminace se postihuje již v rámci uplatnění práva na zaměstnání, tedy při ucházení se o zaměstnání. Podle předpisů o zaměstnanosti **je zakázáno**, aby kterýkoli subjekt poptávající na trhu práce pracovní sílu (a to v jakékoli formě výkonu práce) odmítl uchazeče o zaměstnání z důvodů:

- odlišné rasy,
- barvy pleti,
- pohlaví,

- sexuální orientace,
- jazyka,
- víry a náboženství,
- politického nebo jiného smýšlení,
- členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích,
- národnosti,
- etnického nebo sociálního původu,
- majetku,
- rodu,
- zdravotního stavu,
- věku,
- manželského a rodinného stavu (např. kvůli počtu, věku nebo nemocnosti nezletilých dětí) nebo povinností k rodině (např. nemocnost dětí odkázaných na ošetřování v době nemoci).

Je zakázáno i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, stejně jako je zakázáno i jednání spočívající v navádění k diskriminaci.

Za diskriminaci se ovšem z hlediska obecného principu a jeho vyjádření **nepovažují případy**, kdy zákon o zaměstnanosti nebo zvláštní právní předpisy tak s ohledem na vlastní předmět úpravy stanoví nebo pokud je pro odlišné nakládání věcný důvod spočívající v povaze zaměstnání, které by měl uchazeč o zaměstnání vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný¹.

2.2.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem. Např. kvůli jejímu rasovému či etnickému původu, náboženství či přesvědčení, zdravotnímu postižení, věku či sexuální orientaci².

2.2.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální

¹ Typickým případem je například povolání baletky, kde lze jen těžko odůvodnit, že roli labutě v Labutím jezeře může ztvárnit muž. Oproti tomu je rozhodně diskriminující požadovat, aby roli labutě tančila pouze svobodná nebo bezdětná žena. Na druhou stranu za diskriminaci se rovněž nepovažuje, když například ředitelka školy přijme do učitelského sboru muže, protože na její škole působí samé učitelky, není tam přiměřené rovnoprávné zastoupení mužů a žen. Takovýto přístup však nesmí mít přednost před kvalitou uchazeče nebo uchazečky.

² Příkladem přímé diskriminace je inzerát s nabídkou pracovního místa, která říká "zdravotně postižení se nemusí o místo ucházet".

rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání³.

3 Legislativa

V rámci **pracovněprávních vztahů** (to znamená již v rámci uzavřených pracovních smluv) jsou všichni zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci (tedy své zaměstnance nediskriminovat), pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Má-li zaměstnanec za to, že je jednáním zaměstnavatele diskriminován, měl by se na něj obrátit a upozornit ho na porušování zákoníku práce a zjednatí nápravy. Pokud k ní nedojde (ani například za přispění rovněž informované odborové organizace), musí zvážit vhodnost **obranu právními prostředky**. Ty zahrnují jednak projednání porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem (porušení zákazu diskriminace) místně příslušným úřadem práce (může uložit zjednatí nápravy a případně sankcionovat zaměstnavatele za spáchaný přestupek), v případě potřeby je nutné, aby se zaměstnanec obrátil na soud s žalobou a domáhal se příslušných nároků.

V případech diskriminace **má zaměstnanec právo** se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (aby se mu zaměstnavatel vhodnou formou omluvil nebo aby se jiným vhodným způsobem přičinil o odstranění negativních následků svého protiprávního jednání). Jestliže v rámci diskriminace byla důstojnost nebo vážnost na pracovišti u zaměstnance snížena ve vážné míře a nejevila by se jako dostačující jiná přechodí možná opatření, mohl by se zaměstnanec domáhat i náhrady nemajetkové újmy v penězích. Výši takové peněžité satisfakce by pak soud určil s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

V **soudním řízení** vedeném zaměstnancem proti zaměstnavateli by byl přítom zaměstnanec zvýhodněn v rámci dokazování. Musí totiž v žalobě tvrdit, že ze strany zaměstnavatele vůči němu došlo k diskriminaci, k určitému neoprávněné rozlišujícímu jednání, nemusí ovšem skutečnost diskriminace dokazovat (bylo by to mnohdy velmi obtížné a někdy i neproveditelné). V rámci přejímání práva EU byl v rámci pracovního práva do práva procesního převzat princip, kdy žalobce zakládající svou žalobu - obecně - na diskriminačním zacházení ze strany žalovaného není povinen skutečnost, že došlo k

³ Příkladem nepřímé diskriminace je požadavek na všechny lidi, kteří se uchází o určité pracovní místo, aby skládali zkoušky z určitého jazyka, i když takový jazyk není pro výkon práce nezbytný. Test by mohl vyloučit více lidí s odlišným mateřským jazykem.

diskriminaci, prokazovat a naopak, hodlá-li žalovaný s obranou žaloby uspět, musí u soudu prokázat, že vůči žalobci nepostupoval v konkrétním případě diskriminačně (negativní skutečnosti se těžko prokazují, musí tedy v případě potřeby prokázat skutečné kroky, které diskriminační povahu nemají, jinak s obranou neuspěje). Zákon konkrétně konstatuje, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud v pracovních sporech za prokázané, pokud v řízení nevyjde najevo opak.

Podle novelizovaného **občanskosoudního řádu** musí nyní dokazovat zaměstnavatel, že konkrétního pracovníka nepřijetím do práce nediskriminoval. U soudu může poškozený uplatňovat náhradu škody, která mu vznikla v důsledku diskriminačního jednání zaměstnavatele, nebo podat návrh, aby jej zaměstnavatel přijal do zaměstnání. Se stížnostmi je možné se obracet i na samotné úřady práce. Pokuta od těchto úřadů za nepřijetí zájemce o práci z diskriminačních důvodů může při opakovaném provinění dosáhnout až milionu korun.

"Jste ženatý (vdaná)? Kolik máte dětí? Jak jsou staré? Byl(a) jste někdy dlouhodobě nemocný(á)?" Tak tyto otázky byste už u pracovního pohovoru nikdy neměli slyšet. Tabu mají být i dotazy na vaše politické či náboženské smýšlení, předchozí činnost v odborech, momentální zdravotní stav nebo plánované těhotenství. Spolu s dalšími novinkami to zavádí nový **zákon o zaměstnanosti**, který začal platit 1.října.

Co se legislativy týče, je **naše země připravena**, dokonce lépe, než některé ze „starých“ států. Teze antidiskriminačních direktiv měla být zařazena do národního legislativního rámce již v loňském roce, některé země však požádaly o tříleté přechodné období, především kvůli ustanovením týkajících se zdravotního postižení a věku. Naproti tomu Česká republika má zákaz diskriminace zakotven například v zákoníku práce, v zákonu o veřejných zakázkách, v zákonu o penzijním připojištění se státním příspěvkem, v zákoně o soudním řízení správním a řadě dalších.

Diskriminací se v ČR intenzívně zabývají **organizace**, sdružení a centra pro podporu menšin. Do **Antidiskriminační kampaně EU** se mj. zapojily organizace Život 90, Svaz důchodců ČR, Česká geriatrická a gerontologická společnost, Gay Iniciativa ČR, Vládní výbor pro zdravotně postižené, Open Society Fund, Nadace Člověk v tísni, Svaz průmyslu a dopravy, ČMKOS a další.

V naší seminární práci jsme se konkrétně zaměřily na následující typy diskriminace na pracovních trzích:

- věková diskriminace,
- diskriminace absolventů,
- diskriminace osob se zdravotním postižením,
- diskriminace cizinců,
- diskriminace menšin (speciálně Romů).

4 Věková diskriminace

Diskriminace starších lidí patří k vážným prohřeškům proti rovným příležitostem na tuzemském trhu práce. Na počátku 90. let měli problémy s uplatněním lidé zhruba jeden až dva roky před odchodem do důchodu. Po deseti letech se ale tato věková hranice posunula až na 45 let, což je v podstatě polovina profesní kariéry. Přitom u řady profesí jako v akademické či vědecké sféře nebo v politice je vyšší věk pracovníků běžný. Pro starší prodavačky, dělníky nebo úředníky je však problém nalézt uplatnění.

Podle jistého výzkumu diskriminaci v zaměstnání zažilo podle subjektivní výpovědi 35,4 % respondentů. Nejčastější příčinou pocitu znevýhodnění byl věk (47,2 procentních bodů ze sta). Rovnost pracovních příležitostí je přitom v české legislativě ošetřena srovnatelně jako v zemích EU, ale její dodržování v běžném životě je velmi nízké.

4.1 Nevýhody při zaměstnávání starších lidí

- menší přizpůsobivost,
- nižší vitální síla a chuť do práce,
- obavy ze změn a pomalejší akceptování změn,
- pomalost v rozhodování, obava z razantních opatření.

4.2 Výhody při zaměstnávání starších lidí

- větší celkový rozhled, zkušenosti a znalosti,
- lepší komunikační dovednosti,
- vyšší sociální vnímavost a empatie,
- větší rozvážnost, méně ukvapených závěrů,
- větší spolehlivost a přesnost plnění úkolů,
- větší loajalita, neboť lidé v pokročilejším věku si uvědomují peripetie s nalezením nového místa.

4.3 Věková diskriminace v Evropě

V zemích, kde je všeobecně vysoká nezaměstnanost (Polsko, Slovensko, z původních členských zemí Itálie a Španělsko), mají padesátníci při ztrátě zaměstnání veliké problémy najít si novou práci, protože zaměstnavatel upřednostňuje mladší žadatele o místo.

Přitom v Německu výborně prosperuje několik firem, kde jsou téměř všichni zaměstnanci starší 50 let. Tito zaměstnanci mají pro firmu nezanedbatelný přínos - mají spoustu zkušeností, ochotu dokázat, že na danou práci stačí a jsou lepší než mnozí mladší kolegové, navíc mají již odrostlé děti a vůči firmě jsou nesmírně loajální. Tyto firmy v Německu dokonce vykazují nižší nemocnost a čerpání nemocenských dávek než konkurence, a přesčasové hodiny zaměstnanců jsou samozřejmostí.

Pracující občané ve věku 55 - 64 let v Evropské unii v roce 2003	
Země	Zaměstnanost (v %)
4.3.1.1.1.1 Švédsko	69
Dánsko	61
Finsko	56
Velká Británie	55
Estonsko	52
Portugalsko	52
Kypr	51
Irsko	50
Litva	45
Nizozemí	45
Lotyšsko	44
Česká republika	42
Řecko	42
Španělsko	41
Německo	40
Francie	37
Malta	33
Rakousko	31
Itálie	30
Lucembursko	30
Maďarsko	29
Belgie	28
Polsko	27
Slovensko	25
Slovinsko	24

Pramen: Eurostat, *People in the EU - employment*

5 Absolventi na trhu práce

Také absolventi představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k **chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům** jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se i odrazit zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům.

Míra nezaměstnanosti absolventů je závislá především na ekonomické situaci ve státě a celkové nezaměstnanosti. Nepříznivým vývojem na trhu práce jsou absolventi škol ohroženi více než ostatní pracovníci, míra nezaměstnanosti absolventů je tedy vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti. Odráží stav mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách jak z hlediska regionálních rozdílů na trhu práce⁴, tak z pohledu struktury profesní. Míra nezaměstnanosti absolventů v září 2004 tvořila **11 %** z celkové nezaměstnanosti. Proti loňskému září je to však o 7496 lidí méně. V absolutních hodnotách (tj. v celkovém počtu mladých bez práce)

⁴ Okresy s vyššími počty nezaměstnaných vykazují i vyšší počty nezaměstnaných absolventů škol - nejvyšší počty se soustřeďují do nezaměstnaností nejvíce postižených regionů – Moravskoslezského, Jihomoravského a Ústeckého kraje

se tedy situace v ČR vylepšuje. Podle ČTK je v roce 2004 bez práce přes 38.000 vysokoškoláků, což je o 12.000 méně než předcházející rok. Ekonomové ale upozorňují, že toto zlepšení je způsobeno z velké části především kvůli úbytku mladých lidí.

Šance absolventa na získání zaměstnání závisí mimo jiné na stupni vzdělání – nezaměstnaností jsou méně ohroženi absolventi vyšších odborných škol a vysokých škol, naopak nejvíce jsou nezaměstnaností postiženi ti, kteří na trh práce vstupují se základním vzděláním, příp. nedokončeným základním vzděláním. Dalším důležitým faktorem je vystudovaný obor či specializace. Spolupráce s resorty zodpovědnými za oblast vzdělávání a odborné přípravy je jedním z důležitých aspektů v dlouhodobé strategii snižování nezaměstnanosti.

5.1 Kdo je to absolvent

V novém zákoně o nezaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je nově definován i pojem absolvent. Původně se jednalo o mladé lidi do dvou let po úspěšném absolvování studia. Nové pojetí rozšiřuje tuto kategorii osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání na **mladé lidi do 25 let věku a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia**, nejdéle však do 30 let věku.

5.2 Zaměstnavatelé a absolventi

Zákoník práce obsahuje povinnost zaměstnavatelů zabezpečovat absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru přiměřenou **odbornou praxi** k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst. Zaměstnávání absolventů však může být zajímavé. Přijme-li totiž zaměstnavatel do zaměstnání absolventa školy, který je uchazečem o zaměstnání, může s ním úřad práce sjednat dohodu, podle níž **uhradí mzdové náklady po dobu praxe absolventa** (maximálně za 24 měsíců).

Při sjednávání pracovního poměru s absolventem **není zaměstnavatel omezen**. Do 1. března 2004 platil zákaz sjednání pracovního poměru na dobu určitou pro absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci.

5.3 Mzdy absolventů

Mzdové předpisy jsou na absolventy **přísnější** než na ostatní zaměstnance, neboť osobám ve věku 18 až 21 let v prvním pracovním poměru nebo obdobném vztahu zaručují pouze **sníženou sazbu minimální mzdy** (90 % platné částky) nebo minimálního mzdového tarifu, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu. Mladistvým zaměstnancům (ve věku 15 – 18 let) je až do dovršení zletilosti zaručena minimální mzda (resp. minimální mzdový tarif) jen v sazbě 80 % její běžné výše.

5.4 Absolventi a EU

OECD upozorňuje na přetrvávající vysoké míry U mezi mladými. Ta byla u lidí do 25 let ke konci roku 2003 v ČR 18,6%, což je přibližně stejně, jako je průměr v zemích EU.

V rámci Evropské unie je na tom s nezaměstnaností mladých nejhůře sousední Polsko, kde nezaměstnanost mladých přesahuje 40%. Velké problémy má také Řecko, Litva, Španělsko a Finsko. Na druhou stranu dobrých výsledků dosahují mladí v Nizozemsku, Rakousku nebo Irsku.

6 Diskriminace osob se zdravotním postižením

Postižení se od ostatních důvodů diskriminace liší tím, že **se může týkat kohokoliv**: rodíme se sice s určitým pohlavím nebo barvou pleti, ale před postižením nejsme nikdo imunní. I přes to ale postižení jen pomalu získávají postavení subjektu protidiskriminačních úprav. Společnost má tendenci přisuzovat postižení pouze zdravotní význam a obvykle ho odkazuje do sféry zdravotní péče, osobních problémů nebo snah o zlepšení životních podmínek, než aby řešila sociální procesy a přístupy, které spoluvytvářejí život postižených osob. Jen do nedávné doby nebyli postižení uznáváni za subjekty práv, ale za objekty sociální pomoci nebo zdravotních a charitativních programů.

6.1 Osoby se zdravotním postižením

Fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (jde o osoby s těžším zdravotním postižením),
- orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (jde o osoby zdravotně znevýhodněné).

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.

6.2 Úřady práce a zaměstnavatelé versus zdravotně postižení

Úřady práce vedou evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytují služby, zajišťují jim např. **pracovní rehabilitaci**, přispívají zaměstnavatelům na vytvoření **chráněného pracovního místa** nebo chráněné pracovní **dílny**. Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více

než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců poskytují úřady práce **příspěvek na podporu** zaměstnávání těchto osob.

6.3 Zaměstnavatelé a zaměstnávání zdravotně postižených

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou **povinni** zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí **4 %**. Tuto povinnost zaměstnavatelé plní:

- ❖ *zaměstnáváním* v pracovním poměru,
- ❖ *odebíráním výrobků nebo služeb* od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,
- ❖ *finančním odvodem* do státního rozpočtu,
- ❖ vzájemnou *kombinací* uvedených způsobů uvedených v písmenech.

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, **2,5 násobek průměrné měsíční mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením tedy přináší zaměstnavateli **úsporu na zákonných odvodech**. Další výhody ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením plynou v oblasti **daní z příjmu**.

Nový zákon o zaměstnanosti zvyšuje **podporu na zřizování chráněných pracovních míst** pro těžce zdravotně postižené až na téměř 200.000 korun.

6.4 Nezaměstnanost zdravotně postižených

Nezaměstnanost občanů se zdravotním postižením vykazuje do jisté míry shodné tendence, jako nezaměstnanost dalších ohrožených skupin populace, je však svébytným jevem. Jeho základní charakteristikou je **trvalý a postupný nárůst nezaměstnaných** v této skupině občanů. Existují prvky systémové podpory jak zaměstnavatelů občanů se zdravotním postižením, tak samotných občanů se zdravotním postižením. Byly využívány prvky aktivní i pasivní podpory zaměstnanosti v kombinaci pobídkových i sankčních opatření. Postupně se měnily dílčí aspekty jednotlivých institutů podpory, aby lépe zohlednily a reagovaly na aktuální vývoj v dané oblasti (výše tzv. povinného podílu, procento zaměstnanců se ZPS, výše povinného odvodu apod.). Tyto zásahy a korekce mají zpravidla krátkodobý a dílčí efekt, nevedou ke změně celkového trendu. V posledních letech se postupně objevuje problém „objektivně nezaměstnatelných“ občanů se zdravotním postižením, či těch, kteří z nějakého důvodu na využití svého pracovního potenciálu rezignovali. Z jistého výzkumu zdravotní stav uvedlo jako důvod diskriminace necelých 21 dotázaných ze sta.

6.5 Evropský akční plán rovných příležitostí

Asi nejvýraznějším dokumentem, který byl Unii přijat, je Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením do roku 2010. Tento dokument upravuje postup orgánů EU při provádění politiky zaměřené na intenzivnější začlenění osob se zdravotním postižením do ekonomiky a do společnosti obecně v rámci rozšířené Evropy.

Navrhovaný postup má tři operativní cíle:

- plně aplikovat Směrnici rovného zacházení v zaměstnání a na pracovišti;
- podporovat zařazení problematiky zdravotního postižení do jednotlivých oblastí politiky Společenství;
- zlepšovat přístupnost výhod pro všechny.

Zpráva představuje mnohaletý akční plán s časovým horizontem do roku 2010.

Účelem tohoto akčního plánu je zařazení problematiky zdravotního postižení do náležitých oblastí politiky Společenství a zřízení opatření v klíčových oblastech k podpoře integrace osob se zdravotním postižením. Každé dva roky má být vydaná zpráva o celkové situaci zdravotně postižených v rozšířené Evropě. Komise zároveň navrhuje, aby zainteresované strany a klíčoví účastníci, a to včetně představitelů a organizací zdravotně postižených, byli více zapojeni do politických jednání za účelem zavedení trvalých změn s širokým dopadem v hospodářství a ve společnosti obecně.

První fáze daného plánu proběhne v letech 2004 a 2005. Zaměří se na vytvoření nezbytných podmínek k prosazování zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zajistí jim příslušná práva v tomto směru. Prioritní aktivity se zaměří na části „pracovního uplatnění“, aby právo na práci platilo i pro zdravotně postižené. Pro první fázi akčního plánu Komise určila nejdůležitější oblasti a spojila je do čtyř následujících, vzájemně se doplňujících bodů:

- dostupnost zaměstnání a stabilita v něm;
- celoživotní vzdělávání podporující zaměstnanost, přizpůsobivost, osobní rozvoj a aktivní občanství osob se zdravotním postižením;
- využití nových technologií, které hrají důležitou roli v zajišťování rovných příležitostí a k posílení pozice osob se zdravotním postižením;
- bezbariérový přístup do veřejného prostředí, což je předpoklad pro získání zaměstnání a pro mobilitu v ekonomické aktivitě a ve společnosti.

V současné době probíhá v EU proces, který je zaměřen především na **odstraňování diskriminace** u všech skupin, které jsou ohroženy sociálním vyloučením, a v jeho důsledku i nemožností uplatnit všechna svá práva. Osoby se zdravotním postižením k těmto skupinám nepochybně patří. Hrozí jim sociální vyloučení, a tudíž i z toho pramenící nemožnost uplatňování práv zaručených mezinárodními úmluvami a dalšími normativními akty EU a OSN. V současné době je ve stadiu připomínkového řízení směrnice zavádějící zásadu rovného zacházení se zdravotně postiženými. Návrh směrnice zdůrazňuje část ustanovení **Charty základních práv Evropské unie**, jež v článku 21 potvrzuje, že jakákoli diskriminace z důvodů zdravotního postižení je zapovězena. Konstatuje, že zásada rovných příležitostí pro

všechny včetně zdravotně postižených představuje vysoce niternou hodnotu sdílenou všemi členskými státy.

Základní myšlenka v oblasti odstraňování bariér spočívá v tom, že nestačí odstraňovat překážky. Je nutné, aby veškeré prostředí, komunikace a výrobky byly přizpůsobeny co nejširšímu spektru uživatelů, a tudíž i občanům se zdravotním postižením. Zájmy specifických druhů postižení obhajují obvykle na evropské úrovni příslušné nadnárodní organizace zdravotně postižených. Obdobným způsobem pracuje i **Národní rada zdravotně postižených**, která obhajuje především obecné zájmy občanů se zdravotním postižením v naší zemi.

7 Diskriminace cizinců

7.1 Legislativa

Právní postavení cizinců v ČR se opírá zejména o **Ústavu ČR, Listinu základních práv a svobod a příslušné mezinárodně-právní dokumenty**, jimiž je ČR vázána. Jedná se zejména o mezinárodní úmluvy OSN o lidských právech (Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech) a o Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod.

Cílem ochrany práv cizinců je dosažení rovnoprávného postavení ve společnosti a vyrovnání přirozeného znevýhodnění, se kterým se nově příchozí setkávají v každodenním životě. Existence a realizace jednotlivých předpisů vede i k postupné stabilizaci a sjednocování názorů a postojů veřejnosti k imigrantům. Současně umožňuje, aby imigranti přejímali odpovědnost za svůj další rozvoj a upevňování svých životních podmínek ve společnosti.

Hlavním úkolem legislativního procesu v oblastech integrace cizinců a rozvoje dobrých vztahů mezi komunitami jsou:

- zajištění rovného přístupu i rovné příležitosti všem jednotlivcům bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ
- zajištění jejich ochrany před diskriminací nebo obtěžováním ze shora uvedených důvodů
- stanovení sankcí za porušování práv.

7.2 Nezaměstnanost cizinců

Nízká kvalifikace některých imigrantů a jejich nedostatečná jazyková vybavenost a nedostatek pracovních příležitostí na trhu práce vedou k jejich nižší zaměstnanosti. Specifické jsou problémy druhé a následující generace imigrantů.

Všeobecný nárůst nezaměstnanosti vede v některých případech k obavám obyvatelstva, že jim **imigranti ubírají pracovní příležitosti**. Tato tvrzení nelze vždy

považovat za opodstatněná, neboť imigranti jsou velmi postiženi nezaměstnaností daleko vážněji než domácí populace nebo jsou zaměstnáni na méně atraktivních místech.

Přístup a uplatnění imigrantů na trhu práce představují jeden z nejcitlivějších momentů integrace cizinců a vztahů mezi komunitami. Důležitým krokem k odstraňování sociálního napětí v této oblasti je zajištění vyváženého a koordinovaného postupu orgánů státní správy, územní samosprávy, zaměstnavatelů i odborových orgánů a zapracování problematiky zaměstnávání imigrantů do Národního plánu zaměstnanosti.

Problematika migrace a jejích důsledků je v současném evropském vývoji jedním z nejsledovanějších problémů. Mezi země, které se k problému migrace musí jednoznačně postavit je i Česká republika, neboť počet cizinců, přicházejících do ČR, se postupně zvyšuje. V roce 1993 na území ČR legálně pobývalo necelých **78 000** cizinců, v roce 1999 jejich počet stoupl na téměř **229 000** a v roce 2002 na území ČR žilo přes **231 000** cizinců. V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie a s dalším sociálním a ekonomickým vývojem státu lze předpokládat, že se bude nadále zvyšovat zájem migrantů o Českou republiku.

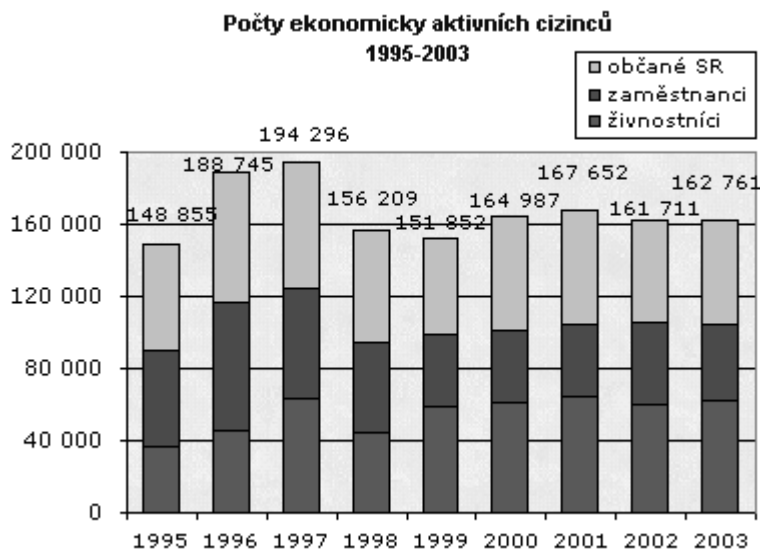
7.1 Podmínky pro zaměstnávání cizinců

V České republice musí cizinec žádat o vzájemně provázaná **povolení k pobytu a povolení k zaměstnání** na zastupitelském úřadě v cizině. Každý cizinec, který legálně pobývá a podniká nebo pracuje v České republice, má stejný rozsah práv jako český občan. Podmínky výkonu zaměstnání a povolání jsou z části jednotně upraveny mnoha směrnici práva ES, týkajícími se zejména standardu zaměstnaneckých práv, antidiskriminačních opatření a obchodních společností. V ČR naráží cizinci na stejné problémy v této oblasti jako čeští občané, tedy zejména na malou pružnost českého pracovního práva a nedostatečné zajištění vymahatelnosti práva.

7.2 Ekonomická aktivita cizinců

K 31.12.2003 evidovaly úřady ČR celkem **162 761 ekonomicky aktivních cizinců**. 42 434 cizinců mělo platné povolení k zaměstnání, úřady práce evidovaly 58 034 zaměstnaných slovenských občanů a 62 293 cizinců mělo platné živnostenské oprávnění. Pracující cizinci tvoří **68 %** z celkového počtu cizinců bydlících v České republice.





Pramen: MPSV

8 Zaměstnávání Romů

8.1 Vymezení pojmu menšina

Označení romské komunity za menšinu se opírá o dva rozmanité předpoklady. Jedním z nich je její legislativní definice, která za **menšinu** označuje „společenství osob, které tradičně žijí na území českých zemí, jsou občany České republiky a které sdílí etnické, kulturní a jazykové znaky odlišné od většiny obyvatel státu, projevují společné přání být považováni za národnostní menšinu v zájmu uchování a rozvíjení vlastní identity, kulturních tradic a svého menšinového jazyka“.

Tuto definici, odvozenou od kulturní odlišnosti, garantující práva politicky definovaných menšin, doplňuje obecné určení menšiny v rámci většinové společnosti, které usnadňuje identifikaci skupin osob pro potřeby sociální politiky a sociální práce: „[...] jsou to mocenské vztahy, co především určuje, zda se určitá skupina nalézá v nadřazené, což zde znamená ve „většinové“ pozici, a zda je jiná skupina ve vztahu k ní v podřazeném postavení, stává se předmětem oprese a znevýhodnění, a její pozici je možno považovat za „menšinovou“⁵.

Participaci na životě společnosti se v této souvislosti rozumí rovný přístup k pěti základním zdrojům společnosti:

- k zaměstnání,
- bydlení,
- sociální ochraně,
- zdravotní péči,
- vzdělání.

⁵ Musil, Navrátil 2000:129

Dimenze zaměstnanost (pracovní příležitosti, kvalifikace, pracovní podmínky, rekvalifikace): u Romů se často setkáváme s následujícími jevy:

- zhoršený zdravotní stav, invalidita,
- vzhledem k vysoké nekvalifikovanosti populace se pracovní příležitosti omezují na pomocné nekvalifikované, fyzicky náročné práce a sezónní a příležitostné práce,
- diskriminační praktiky zaměstnavatelů,
- vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných (40,9 % z evidovaných Romů – 2 x větší podíl než u celkového počtu uchazečů – údaj z roku 1997),
- v produktivním věku je 61,7 % romské populace – hypotetický údaj z roku 1997, z toho ekonomicky aktivních 72 %, z toho zaměstnaných, ale spíše neevidovaných nezaměstnaných 53 % (uvádí se však až 70 %, v některých regionech dokonce 90 % nezaměstnanost romské populace) a evidovaných nezaměstnaných 19 % ekonomicky neaktivních 28 % - z toho 5 % se připravuje na povolání (starší 15 let) a ze zdravotních důvodů 15 %,
- 20 – 30% ekonomicky aktivní romské populace získává prostředky k obživě nelegálně (prostitucí, překupnictvím a jinou majetkovou trestnou činností).

8.2 Legislativní opatření

Vláda ČR bude v **oblasti zaměstnanosti** hledat cestu určitého zvýhodňování firem, které zaměstnávají osoby obtížně umístitelné na trhu práce, při zadávání zakázek. K tomuto účelu se navrhuje za **romskou firmu** považovat takovou, jejímiž zaměstnanci jsou z více než 60ti procent Romové (nebo osoby v obdobném sociálním postavení či obtížně umístitelné na trhu práce). Kategorii „**osob obtížně umístitelných na trhu práce**“ bude mít za úkol vymezit Ministerstvo práce a sociálních věcí.) Vláda ČR ve svých opatřeních v této oblasti však nepůjde cestou kvót, které by určovaly počty Romů ve státní správě, u policie nebo mezi přijatými uchazeči do škol.⁶ Pozitivní diskriminaci Romů České republiky doporučuje i Rada Evropy.

9 Diskriminace na trhu práce a EU

Evropská unie se snaží **potlačit** všechny formy diskriminace v zaměstnání. Firmy bývají sledovány, zda nediskriminují ženy, starší kandidáty, zdravotně postižené, lidi s jinou vírou, sexuální orientací, nebo zda se nerozhodují podle národnosti či barvy pleti, předpisy chrání také matky, těhotné ženy a mladistvé. Přísná pravidla však někdy mají **opačný efekt**. Kritériem výběru nových zaměstnanců tak často bývá údaj o tom, která minoritní skupina je v pracovním kolektivu nedostatečně zastoupena. Pokud se neúspěšný uchazeč urazí a obviní společnost z diskriminace, je na firmě, aby toto nařčení vyvrátila.

⁶ Parlament Romů chce, aby stát měl povinně romské zaměstnance

Parlament Romů ČR se chystá navrhnout parlamentu a vládě, aby vytvořily a přijaly zákon o povinném zaměstnávání Romů ve státních podnicích a institucích. Romští pracovníci by měli tvořit nejméně desetinu zaměstnanců těchto organizací. Parlament Romů ČR vznikl v květnu, sdružuje 78 organizací a 57 jednotlivců. V romské komunitě je bez práce v některých oblastech i více než 90 procent lidí.

Podniky se proto bojí, aby se nestaly terčem často neodůvodněných žalob. Pečlivě sledují složení pracovního kolektivu a nové zaměstnance najímají tak, aby byl kolektiv podle všech kritérií co nejvíce vyrovnaný. Pokud firma například zjistí, že nemá na určité pozici ani jednu ženu, dá si za cíl třeba čtvrtinový podíl žen a zapracuje tento cíl i do kolektivní smlouvy. Podle toho se pak i rozhoduje při výběrových řízeních. Personalisté pak musejí vytvářet složité statistiky a sledovat procentní zastoupení jednotlivých skupin.

Unie také brojí proti diskriminaci lidí zaměstnaných na dobu určitou a na kratší pracovní úvazky. Tito zaměstnanci musejí mít například stejné právo na kariérní postup nebo na firemní školení. České podniky budou muset přehodnotit některé své postupy. Například nebude možné vyplácet příplatky zaměstnancům, kteří nejsou nemocní. Rovněž opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou bude s novelou zákoníku práce omezeno.

9.1 Iniciativa Společenství EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které jsou v programovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů. Je také jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti. Tato Iniciativa podporuje na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy je **tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin** (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání.

Z programu EQUAL je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR již na konci roku 2004 připraveno rozdělit mezi žadatele o granty 32 milionů Euro z Evropského sociálního fondu. Prostředky přidělené ČR ze strukturálních fondů EU na roky 2004 až 2006 bude možné čerpat až do roku 2008.

O peníze z programu EQUAL se uchází 122 žadatelů, kteří své projekty předložili MPSV do 30. září roku 2004. Mezi žadateli jsou zejména **neziskové organizace, úřady práce, kraje**, ale i **Hospodářská komora**. Ministerstvo rozhodne na začátku prosince. Předkladatelé nejkvalitnějších projektů budou moci peníze začít čerpat už na konci roku 2004.

9.2 Diskriminace je v EU normální

Nedávno prováděl **Eurobarometer**, centrum pro výzkum veřejného mínění pracující pro Evropskou komisi, průzkum na téma Diskriminace v Evropě. Jedním z jeho nejzávažnějších zjištění bylo to, že Evropané považují diskriminaci v zaměstnání za samozřejmou věc.

Většina respondentů se sice sama osobně stavěla proti diskriminaci, ale zároveň vyjádřila přesvědčení, že etnický původ, náboženské přesvědčení či věk konkrétní osoby může být překážkou při hledání zaměstnání. A to i v případech, kdy má diskriminovaný jedinec srovnatelné vzdělání a kvalifikaci s ostatními.

10 Prameny

Webové stránky:

http://www.tiscali.cz/jobs/jobs_center_040329.715079.html

http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/EqualDivEnlarge_en.pdf

<http://www.equalcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=1>

<http://cz.euractiv.sk/index?a=search&fsearch=diskriminace+na+trhu+pr%Elce&nul.x=11&nul.y=7>

<http://www.cvvm.cz/index.php?lang=0&disp=vyhledavani>

<http://www.kr-jihomoravsky.cz/informace/rhsd/ESF.doc>

<http://www.libinst.cz/stranka.php?inc=clanek&no=2923&tisk=n>

<http://www.diskriminace.cz/dp-zamestnani/>

<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=410>

http://www.edotace.cz/index.php?p=clanek&clanek_id=540&oblast_id=19

<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=417>

<http://www.peopleplace.cz/cz/news/new.php?id=126>

<http://www.mesec.cz/clanky/trh-prace-versus-padesatnici/>

http://www.hr-server.cz/common/vlastni_clanek_detail.asp?c_id=52&o_id=1466

http://www.ceskenoviny.cz/prilohy/paragrafy/prace/index_view.php?id=19076

<http://www.poradna-prava.cz/dokumenty/Migrace.pdf>

www.hospodarstvi.cz

<http://lidovky.centrum.cz/clanek.phtml?id=268109>

<http://lidovky.centrum.cz/clanek.phtml?id=268110>

11 Přílohy

11.1 Hodnocení projevů diskriminace v přístupu k zaměstnání v pracovních vztazích z pohledu úřadů práce

Výzkum hodnocení projevů diskriminace a jejich závažnosti v přístupu k zaměstnání a v pracovních vztazích byl proveden na jaře roku 2003. O odpovědi bylo v dotazníkovém šetření požádáno 73 úřadů práce se sídlem v každém bývalém okresním městě s výjimkou Prahy, 19 soukromých zprostředkovatelů práce a 34 odborových organizací a svazů odborových organizací. Bohužel celý výzkum nebylo možno komplexně vyhodnotit vzhledem k extrémně nízké návratnosti dotazníků z odborových organizací a svazů a ze soukromých zprostředkovatelů práce (návratnost u odborových organizací byla 14,7%, tj. 5 respondentů z 34 oslovených a 5,2 % u zprostředkovatelů práce, tj. 1 respondent z 19 oslovených). Do vyhodnocení výzkumu byly tedy nakonec zařazeny pouze ty úřady práce, které vyplnily dotazníkové šetření.

- o průměrná míra nezaměstnanosti na sledovaných ÚP (k 31.3. 2003) - **10,88 %**

Pozornost věnovaná diskriminaci v zaměstnání a přístupu k zaměstnání

Některé úřady práce poskytovaly informaci ve vztahu ke své vlastní činnosti v této oblasti (to znamená zda hodnotí jako dostatečnou pozornost kterou otázkám diskriminace sami věnují), jiné chápaly tuto otázku

obecněji. Úřady práce v této souvislosti rovněž poukazovaly na některé vlastní poznatky z praxe, jiné se zmiňovaly o opatřeních, které v této oblasti zavedly.

Problematicke je věnována přiměřená pozornost	62%
Je třeba věnovat větší pozornost otázkám diskriminace	31%
Nezodpovězeno	3,4%
Diskriminace se nevyskytuje	3,4%

Opakovaně bylo poukazováno na skryté diskriminační tendence nebo názory, které spočívají mj. ve snaze **upřednostňovat určité pohlaví** pro určitou pracovní pozici, a to i když nejde o rozhodující požadavek z hlediska povahy zaměstnání, v nízké ochotě zaměstnávat matky s malými dětmi a muže před nástupem základní vojenské služby, v **nedůvěře k romskému etniku** - (zpochybňuje se vážný zájem Romů o práci a zaměstnavatelé často tvrdí, že rovněž jejich zákazníci a odběratelé služeb nemají důvěru k tomu, aby jejich zakázky zajišťovali občané tohoto etnika), v přetrvávání **diskriminace starších** osob (někdy už nad 40 let). Byla zdůrazněna potřeba více využívat **pozitivní opatření** za účelem motivace zaměstnavatelů. V těchto souvislostech bylo opakovaně poukazováno na obtížnou prokazatelnost diskriminačních postupů (některé úřady práce se snaží o získání poznatků rovněž z anonymních stížností a za tím účelem umísťují do prostor úřadu práce schránku určenou pro takové podněty).

Obory podnikání, ve kterých dochází k diskriminaci častěji než v ostatních oborech

Obecně úřady práce poukazují na diskriminaci na **základě pohlaví** - žen ve vedoucích funkcích, matek s malými dětmi, preferenci mladých atraktivních žen v oblasti služeb, uzpůsobení pracoviště jen pro zaměstnance jednoho pohlaví včetně sprch, šaten, sociálního zařízení, v soukromém sektoru o přijetí často rozhoduje pouze subjektivní názor personalisty nebo majitele firmy.

Nelze říci, že by v některých oborech docházelo k diskriminaci častěji než v jiných	62%
Ano, takové obory se vyskytují: uváděné obory: soukromý sektor, doprava, výroba, management, stavebnictví, administrativa, pohostinství, služby, obchod uváděné profese: prodávači, kuchaři, čišníci kadeřnice, kosmetička, skladník, ochrana majetku	37%

Diskriminační požadavky na zaměstnance v inzerci

- pohlaví 58,6 %
- věk 48,2 %
- neuvedeno nebo neupřesněno 20,6 %
- nevyskytují se 13,7 %
- zdravotní stav 10,3 %
- rasa 6,8 %

Mezi nejčastější udávané **diskriminační požadavky na budoucí zaměstnance** patří pohlaví a věk, méně častý je zdravotní stav, rasa, barva pleti a rodinné poměry (zjišťuje se počet a věk dětí). Vůbec se nevyskytly údaje o sexuální orientaci nebo náboženství jako diskriminačních důvodů.

Diskriminační požadavky při přijímacích pohovorech nebo výběrových řízeních

- pohlaví a rodinné poměry (počet dětí) 37,9 %
- nemají poznatky, nezjišťují, nedozví se 24,1 %
- věk 20,6 %
- neuvedeno 20,6 %
- skryté (otevřeně neuvedené) diskriminační požadavky 17,2%
- Úřad práce nabízí zaměstnavatelům organizaci výběrových řízení 10,3 %
- etnická příslušnost 10,3%
- zdravotní stav 6,8%

Požadavky na čistý trestní rejstřík

▪ Neuvedeno	3,4%
▪ Nezaznamenali nárůst, požadavky jsou legitimní	55,1%
▪ Zaznamenali nárůst, požadavky jsou legitimní	34,4%
▪ Čistý RT se vyžaduje i v profesích, kde je to nepřiměřené	6,9 %

Nejčastějším důvodem diskriminace při **přijímacích řízeních** je pohlaví, projevuje se v otázkách na počet a věk dětí, popřípadě plánování mateřství – zaměstnavatel sonduje potenciaální příčiny absence v zaměstnání. Dalšími diskriminačními důvody jsou rasová nebo etnická příslušnost, zdravotní stav, případně zaměstnavatel diskriminační důvod otevřeně nesděljuje ale při výběru se jím řídí. Při výběrových řízeních, kterých se účastní pracovníci úřadů práce, si zaměstnavatel zjevně diskriminační otázky nedovolí.

Stížnosti uchazečů o zaměstnání jsou častějším zdrojem poznatků o diskriminaci při přijímacích řízeních než **vlastní činnost** úřadů práce. Úřady práce k tomu uvádějí, že za přítomnosti jejich pracovníků málokterý zaměstnavatel otevřeně sděluje diskriminační požadavky nebo klade diskriminační otázky. Na druhou stranu diskriminaci na kterou si stěžují uchazeči o zaměstnání lze těžko prokázat, zaměstnavatel je obvykle schopen věc dostatečně vysvětlit, uchazeči sami pak se často obávají podávat písemné stížnosti nebo jsou ochotni si stěžovat pouze anonymně. V jednom případě bylo sděleno, že úřad práce odkazuje stěžovatele na soud, v jednom případě, že stížnosti obsahují pouze subjektivní informace, které nelze ověřit.

Diskriminace v odměňování

✓ Nesetkali se	58,6%
✓ K diskriminaci dochází	41,3%
Z toho: pohlaví	41,6%
jiné nebo neuvedeno	83,3%

V případě diskriminace z důvodu pohlaví bylo poukázáno na skutečnost, že rozdíly v **odměňování mezi muži a ženami** jsou sice častým jevem, úřadům práce se však nepodařilo takovou praxi zjistit ani prokázat. Podle jiného mínění tyto rozdíly zaměstnanci nepocítují příliš výrazně, více pocítují např. pokud jim zaměstnavatel zadržuje mzdu. Dále bylo poukazováno na skutečnost, že podle mínění úřadů práce je možno tuto diskriminaci skrýt v pohyblivých složkách mzdy a různých příplatcích, takže ji lze jen obtížně prokázat. Diskriminační důvody jiné než pohlaví byly poměrně pestré. Kromě poukazu na věkovou diskriminaci v odměňování byla uvedena platová diskriminace cizinců, diskriminace pracovníků kterým jsou nabízeny jen dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, vzdělání, pokud není v relaci s povahou vykonávané práce. V některých případech nebyl uveden diskriminační důvod s poukazem na skutečnost, že případ je v šetření.

Závislost naděje na nalezení vhodného zaměstnání na druhu zdravotního postižení

Zde byly uvedeny poměrně různorodé skutečnosti ovlivňující šance těchto uchazečů o nalezení vhodného zaměstnání: stupeň vzdělání, charakter postižení, jeho viditelnost, vyšší věk - u uchazečů jejichž zdravotní postižení je důsledkem předchozího zaměstnání, postižení hybnosti jako zvláště omezující faktor, skutečnost že uchazeči nemohou vykonávat svou původní profesi, kumulace více zdravotních omezení, adaptabilita, motivace.

Většina úřadů práce uvádí, že pracovní místa vhodná pro osoby se ZPS jsou vytvářena převážně na chráněném pracovním trhu. Někteří poukazují na pokračující segregaci osob se ZPS jako vedlejší produkt možnosti zaměstnavatele žádat dotace na zaměstnávání více než 50% podílu osob se ZPS. Většinou bylo rovněž poukazováno na to, že vytváření pracovních míst pro osoby se ZPS na volném trhu je spíše výjimečným jevem. Právě tak výjimečným jevem je aktivní vytváření vhodných pracovních podmínek pro osoby se sníženou mobilitou a schopností orientace. Některé úřady práce uváděly, že tyto osoby jako uchazeče o zaměstnání téměř neevidují, jelikož většina z nich pobírá plný invalidní důchod.

Další možné diskriminační důvody

Ve dvou případech byly zmíněny další diskriminační důvody (státní občanství – zaměstnávání cizinců, diskriminace z důvodu jazykových znalostí, tzv. schwarzsystém zaměstnanců se živnostenským oprávněním), v dalších dvou případech byly zmíněny případy zaměstnavatelů, kteří zneužívají situace na trhu práce k diskriminaci obecně. Zvláště bylo poukazováno na diskriminaci regionální (znevýhodnění regionu, v němž je vysoká nezaměstnanost, je zneužíváno zaměstnavatelem ke sjednávání nevýhodnějších pracovních smluv než je

tomu v jiných regionech). Jedná se zejména o nadnárodní společnosti, které diskriminují své zaměstnance v regionech s vyšší nezaměstnaností. Kromě diskriminace žen a starších osob se dopouštějí běžně diskriminace v odměňování, kdy platí zaměstnancům za stejnou práci nižší mzdy než v jiných regionech.

Další poznámky se vztahovaly z větší části k hodnocení možností prokázat diskriminaci. Úřady práce opakovaně poukazovaly na to, že k diskriminaci dochází při ústních jednáních při nichž nejsou přítomni svědci, o nichž neexistují písemné záznamy a je proto téměř nemožné ji zaměstnavateli prokázat. Zaměstnanci se obávají stěžovat si na zaměstnavatele, zejména v regionech s vysokou nezaměstnaností a kde je obtížné sehnat jinou práci. Výjimkou jsou stížnosti na nevyplácení mzdy, protože zaměstnanci už nemají zájem pracovat pro zaměstnavatele, který jim mzdu neplatí.

11.2 Počty obyvatel

Obyvatelstvo podle národnosti

Obyvatelstvo celkem		10230060
z toho národnost	česká	9249777
	moravská	380474
	slezská	10878
	slovenská	193190
	romská	11746
	polská	51968
	německá	39106
	ukrajinská	22112
	vietnamská	17462

Obyvatelstvo podle náboženského vyznání

Obyvatelstvo celkem		10230060
Věřící		3288088
z toho	církev římskokatolická	2740780
	církev českosl. husitská	99103
	českokobratrská církev evangel.	117212
	pravoslavná církev	22968
	Nábož. společn. Svědk. Jehovovi	23162
Bez vyznání		6039991
Nezjištěné vyznání		901981

Obyvatelstvo podle stupně vzdělání

Obyvatelstvo 15leté a starší		8575198
v tom podle stupně vzdělání	bez vzdělání	37932
	základní vč. neukončeného	1975109
	vyučení a stř. odborné bez mat.	3255400
	úplné střední s maturitou	2134917
	vyšší odborné a nástavbové	296254
	vysokoškolské	762459
	nezjištěné vzdělání	113127

Obyvatelstvo podle pohlaví a rodinného stavu

Obyvatelstvo celkem		10230060
z toho ženy		5247989
Muži	svobodní	2107595

	ženatí	2370674
	rozvedení	352079
	ovdovělí	122066
	nezjištěno	29657
Ženy	svobodné	1725980
	vdané	2373083
	rozvedené	459511
	ovdovělé	662558
	nezjištěno	26857

Pramen: www.czso.cz

11.3 Články

Nediskriminují zaměstnavatelé, ale stát

Michal Valentík

Stát neustále volá po odstranění diskriminace. Důkazem toho je v poslední době mnohokrát novelizovaný Zákoník práce, který se snaží odbourat diskriminační chování zaměstnavatelů ve vztahu muž - žena, starý - mladý, absolvent - neabsolvent apod. Tyto novelizační prvky se mohou na první pohled zdát velmi rozumné a dobře míněné. Ale když je podrobíme analýze, vyjdou na povrch jiné skutečnosti.

Nejdříve je nutné si přesně definovat, co se pod pojmem diskriminace opravdu skrývá, jelikož v běžném jazyce mají cizí slova téměř vždy pozměněný význam. Slovo diskriminace má v běžné mluvě negativní nádech a inklinuje k představám především o rasové diskriminaci. Český ekvivalent ke slovu diskriminace je "rozlišování". Diskriminujeme, tedy rozlišujeme, neustále - každý den, hodinu, minutu. Diskriminace je spojená s volbou a každý člověk neustále volí mezi možnými alternativami. Poslouchám-li Mozarta, tak diskriminuji písně Karla Gotta.

Pracovníci a firmy se střetávají na trhu práce, kde pracovníci nabízejí své schopnosti, svůj nabytý lidský kapitál, a firmy jej kupují. Obě strany vzájemně a dobrovolně vstupují do smluvních vztahů. Pracovník se zavazuje, že vykoná určitou práci a firma se zavazuje, že za vykonanou práci pracovníka odmění v peněžní či naturální formě. Jedná se o akt směna a směna se realizuje tehdy, je-li pro obě strany výhodná. Nepolepší-li si jeden ze subjektů uzavřením smlouvy (nepřinese-li mu transakce zisk), ke směně nikdy nedojde. Proto jsou zásahy státu do trhu práce neospravedlnitelné. Je překvapivé, že i mnozí vyznavači tržního prostředí připouštějí, že trh práce je specifickým a odlišným trhem, kde nedochází k vyčištění trhu prostřednictvím mezd, a proto považují zásahy státu v této sféře za opodstatněné. Příčiny specifčnosti trhu práce však tkví v negativních opatřeních, které pracovnímu trhu zasadily nemilosrdné rány státu. Z nich také plyne dnešní deformace tohoto trhu. Jedná se především o minimální mzdu, úrokovou míru regulovanou centrální bankou a množstvím peněz v oběhu, regulaci nájemného, nekvalitní Zákoník práce, diskriminaci cizích státních příslušníků (hlavně z východu), příliš vysoké sociální dávky a v neposlední řadě státní investice do nekonkurenceschopných podniků. Samozřejmě některé nešvary náš pracovní trh zdědil od komunistických vlád. Jde především o morálku pracovní síly, což je také nezanedbatelný faktor. *Nepřijme-li pracovník XY nabízené místo u firmy A, nýbrž u firmy B, zákoník práce to nepovažuje za diskriminaci, i když z výše uvedeného textu se o diskriminaci jedná (viz Karel Gott). Je legitimní, že pracovník XY svobodně uspokojil potřeby poptávající firmy B a ne firmy A. firma B uspokojila potřeby pracovníka XY, respektive firma B a pracovník XY uspokojili své potřeby navzájem.*

Diskriminace z hlediska zákoníku práce nenastala. Proč by se tedy mělo jednat o diskriminaci (z hlediska zákoníku práce), jestliže nastane opačná situace - tj. firma XY přijme pracovníka B a ne pracovníka A, respektive pracovník B uspokojí potřeby firmy XY, respektive firma XY a pracovník B uspokojí své potřeby navzájem? Mluví-li se tedy v zákoníku práce o diskriminaci, kterou provádějí zaměstnavatelé na úkor zaměstnanců, nemělo by se zapomínat, že se jedná o dvousečnou zbraň, kterou by také mohli využít zaměstnavatelé, kteří jsou diskriminováni potencionálními zaměstnanci. Jak už bylo řečeno, diskriminaci se žádný subjekt nevyhne - ani stát. k tomu dodejme, že čím více by se firma na trhu chovala diskriminačně, tím více by zvyšovala své náklady a snižovala stránku příjmů. Nesmyslné by přece bylo, kdyby firma hodlala zaměstnat vysoce kvalifikovaného specialistu na práci, kterou by byl schopen vykonávat pracovník s kvalifikací nižší. Diskriminovala by tím pracovníky s nižší kvalifikací, ale především by tím zvyšovala mzdové náklady, protože specialista je drahý. Právě tak nesmyslné by bylo, kdyby se kadeřník rozhodl poskytovat služby pouze blondýnám do dvaceti let. Diskriminoval by tím muže, neblondýny a ženy starší dvaceti let, ale především by

měl méně zákazníků a tím i méně příjmů.. chtějí-li tedy firmy na trhu maximalizovat svojí tržní hodnotu, potom nemají zájem zbytečně diskriminovat. Tendenci k diskriminačnímu chování mají naopak subjekty, které nejsou vystaveny konkurenčním tlakům, například stát - i když to tak nevypadá. Kdo ale vydává všechny ty licence, výjimky, exkluzivní povolení, potvrzení, zákazy, příkazy, nařízení, vyhlášky, kterými je vždy jeden zvýhodněn a druhý znevýhodněn?

Diskriminace

Linda Gormanová

Vládní postihy za diskriminaci se objevují v novinových titulcích, zatímco antidiskriminační postihy iniciované trhem nikoliv, a proto panuje obecně přesvědčení, že jednotlivce chrání před nespravedlivou diskriminací ze strany podniků pouze vláda. Ve skutečnosti se mohou vlády dopouštět mnohem větší diskriminace než soukromé podniky. Pokud podnik diskriminuje jednotlivce na jiném základě, než je hledisko produktivity, uvalí tržní mechanismus na zisk podniku penále, jemuž nelze uniknout. Toto penále působí v čase s neúprosnou silou a historicky vzato učinilo ze ziskově motivovaných podnikatelských subjektů vytrvalé zastávce spravedlivého přístupu k uchazečům o zaměstnání, a to i za nesouhlasu vlády a v situaci, kdy by lidé stojící v čele svých podniků dali přednost diskriminaci. Zatímco vlády uplatňující bezdůvodné diskriminační praktiky čelí příležitostným ztrátám jen tehdy, když jejich aktivity přijme veřejnost s nelibostí, ztráty, jimiž jsou postiženy podniky, se zvyšují s každým jednotlivým prodejem.

Nejasnosti ohledně efektivnosti tržní penalizace za diskriminaci pramení částečně ze zmatečného vykládání pojmu diskriminace. I když většina lidí odsuzuje diskriminaci prováděnou na základě takových vlastností, jako jsou rasa a pohlaví, tleskají lidé obecně každému, kdo diskriminuje líné, nečestné a nevykonné pracovníky, a to tím, že jim vyplácí nižší mzdy, propouští je, anebo je vůbec odmítá zaměstnat. Problémem se tedy stává rozlišení mezi bezdůvodnou diskriminací založenou na prostém předsudku, kterou si mnoho lidí přeje zakázat, a produktivní diskriminací založenou na zásluze - diskriminací, již by většina lidí chtěla podpořit. Chceme-li pochopit, jak trh penalizuje nespravedlivou diskriminaci a oceňuje produktivní diskriminaci a proč vláda často bez rozdílu trestá jednu i druhou, musíme nejprve porozumět, jakým způsobem trhy kladou meze lidskému chování.

Začněme tím, že si podnik může dovolit najmout dalšího zaměstnance pouze tehdy, pokud se dodatečný výstup, který tím může vzniknout, prodá za cenu stejnou nebo vyšší, než je zaměstnancův plat. Jakou měrou přispěje zaměstnanec k výstupu, závisí na nástrojích, s nimiž musí pracovat, a na jeho schopnostech. Cena, za niž se dodatečný výstup prodá, závisí na tom, kolik jsou spotřebitelé ochotni zaplatit. Předpokládejme například, že správce baseballového stadionu se rozhodne najmout dalšího prodáváče párků za mzdu 5 dolarů na hodinu. Jestliže se párky prodávají po 1 dolaru a náklady na výrobu jednoho párku (vyjma prodavačovy mzdy) činí 90 centů, musí každý nově zaměstnaný prodáváč prodat alespoň padesát párků za hodinu, aby pokryl náklady na mzdu, která mu je vyplácena. Protože si správce ponechává veškeré příjmy z prodeje párků, které přesahují výši nákladů, dává přirozeně přednost zaměstnancům, kteří dokáží prodat sedmdesát párků za hodinu, oproti těm, již jich prodají pouze potřebné minimum, tedy padesát.

Zaměstnavatelé, kteří si přejí maximalizovat své zisky, se snaží najmout lidi s co nejvyšší produktivitou. Předpokládejme, že si správce povšimne, že nejvíce prodávají hubení lidé, kteří nosí běžecká trička propagující maratón a běh na deset kilometrů. Představme si též, že správce zaznamenal, že většinu z těch, kteří nedokázali splnit limit padesáti párků za hodinu, tvořili kuřáci s tělesnou nadváhou. Bude-li racionální zaměstnavatel postaven před volbu mezi kuřákem a maratóncem, najme běžce.

Samozřejmě, že by výjimečně motivovaný kuřák mohl svým výkonem předstihnout průměrného běžce. Bez rozsáhlé lékařské prohlídky (náklady na ni by mohly pohlít veškeré zisky z prodeje párků a učinit jakékoliv najímání pracovníků čistě teoretickou záležitostí) však manažer naneštěstí nemůže oddělit výjimečně motivované kuřáky od kuřáků běžných. Musí tak podepřít své rozhodnutí vlastní obecnou zkušeností s kuřáky. V důsledku toho bude většina jeho zaměstnanců štíhlá a v dobré kondici. Pozorovatel, který si není vědom vztahu mezi fyzickou kondicí a produktivitou, by mohl manažera odsoudit za bezdůvodné diskriminování obézních milovníků tabáku.

U tohoto příkladu je existence vztahu mezi osobními návyky a produktivitou příčinou toho, že nezasvěcený pozorovatel není schopen posoudit, zda zaměstnavatel diskriminuje důvodně (v dobré víře a z podnikatelských důvodů), anebo zda je osobně zaujatý proti kuřákům. V každém případě - protože vnější vzhled a osobní návyky souvisejí s produktivitou - budou v řadách prodáváčů párků obézní kuřáci zastoupeni méně. Pracovní síla zaměstnavatele bude vypadat stejně, ať manažer diskriminuje důvodně na základě skutečných rozdílů v produktivitě (žádný kuřák nikdy nezíská tak velký trh jako maratónský běžec), nebo na základě neúplných

informací (kuřák byl výjimečně fyzicky zdatný, avšak manažer to nevěděl), či zda diskriminuje bezdůvodně na základě vlastního vkusu (štíhlí muži vypadají lépe než tlustí).

V reálném světě existuje mezi osobními vlastnostmi a produktivitou celá řada závislostí a jejich hojnost prakticky znemožňuje nezavěšenému pozorovateli odlišit produktivní diskriminaci od diskriminace bezdůvodné. V průměru dosahují černoši se středoškolským vzděláním nižšího počtu bodů ve standardizovaných testech než běloši či Hispánci. Noví imigranti disponují v průměru horší znalostí angličtiny než ti, kteří se v zemi narodili. Ženy přerušují své pracovní kariéry v průměru častěji než muži. Je "podprůměrné zastoupení" černochoů na univerzitách důsledkem bezdůvodné diskriminace, anebo horších výsledků, kterých dosahují v akademickém světě? Pramení "podprůměrné zastoupení" nových imigrantů na lépe placených pracovních místech z předsudků, anebo ze skutečnosti, že ve Spojených státech plynulá angličtina výrazně snižuje náklady na komunikaci? Jsou ženy "nadměrně zastoupeny" v některých zaměstnáních proto, že jsou diskriminovány, anebo proto, že si vybírají zaměstnání, která jim dávají prostor pro výchovu dětí? Nezúčastněná osoba nemůže na tyto otázky odpovědět.

Statistická měření diskriminace, která užívají vládní agentury, jako například Komise pro rovné pracovní příležitosti (Equal Employment Opportunity Commission), závisejí na měřitelnosti individuálních charakteristik, jako jsou rasa, pohlaví a věk. I když k produktivitě jedince velkou měrou přispívají vlastnosti jako pracovní úsilí, ochota spolupracovat, motivace a spolehlivost, nedají se jednoduše a přesně změřit. Z tohoto důvodu se často neberou v potaz. Důkazy zkreslení, které je tím způsobeno, naznačují, že výsledné odhady diskriminace jsou příliš nespolehlivé a nemohou být využity k vytváření politických programů (plánů). Jistá studie například došla k závěru, že mzdy žen jsou buď o 61 procent nižší, anebo o 19 procent vyšší než srovnatelné mzdy mužů podle toho, jak jsou zohledněny nesledovatelné charakteristiky.

Opomíjí-li se nesledovatelné charakteristiky a odvozuji-li se vládní pravidla pro nábor pracovníků od snadno měřitelných charakteristik, vede to k tomu, že kritériem pro nábor pracovníků a inzerci pracovních míst je namísto zásluhy etnický původ, náboženství a pohlaví. Takto jsou spolu s těmi, kteří se provinili diskriminací, potrestáni i ti, kteří nediskriminují. Vzniká sociální pnutí mezi upřednostňovanými skupinami a skupinami, které favorizovány nejsou. V rozsahu, v němž jsou schopní lidé nahrazeni méně schopnými a v němž je uplatňováno defenzivní najímání pracovníků, dochází též k plýtvání zdroji a ke snižování průměrné životní úrovně. V extrémních případech došlo k tomu, že kvóty pro přijímání pracovníků založené na kastovní příslušnosti v Indii a sinhálském původu na Srí Lance vedly ke vzniku občanské války.

Naproti tomu trh penalizuje jen ty, kteří diskriminují bezdůvodně. Netolerantní zaměstnavatelé zaznamenají pokles zisků a předpojatí spotřebitelé musí platit za svůj nízký vkus. Předpokládejme, že bělošští a černošští prodávací párků jsou stejně produktivní, avšak správci všech stadiónů chtějí zaměstnávat raději bělochy než černochoy. Zostřená konkurence při najímání bělochoů donutí zaměstnavatele platit bělochovi více než černochovi se stejnou produktivitou. Takto se zaměstnavatelé, kteří trvají na najímání bělošských pracovníků, stanou na základě vlastního rozhodnutí producenty s vysokými náklady. Pokud nejsou spotřebitelé ochotni platit více za párek prodáváný bělochem než černochem, znamená to, že vyšší náklady sníží zisk. Správci, kteří mají zájem na maximálním zisku, budou najímat černochoy, vydělávat více peněz a budou schopni nabídnout nižší cenu, než je ta, kterou platí předpojatí spotřebitelé. I když se bělošští správci smluví, že nebudou zaměstnávat černochoy, mohou je ohrozit nižšími cenami nové černošské firmy, využívající svých nižších provozních nákladů. Konkurence nakonec donutí firmu najímat jak bělošské, tak černošské pracovníky, pokud nebude její majitel ochoten akceptovat pokles svého zisku. S rostoucím počtem ziskovějších zaměstnavatelů, kteří dávají všem uchazečům o práci rovnou příležitost, se poptávka po černošských pracovnících zvýší a mzdy černochoů porostou. Protože někteří majitelé si mohou přát diskriminovat černochoy a je v jejich silách tento postoj finančně unést, konkurence nepřivede všechny firmy, které uplatňují bezdůvodnou diskriminaci, nezbytně k bankrotu. Konkurence však vede k tomu, že bezdůvodná diskriminace je nákladná, což zaručuje, že se bude vyskytovat méně.

Například v Jižní Africe na počátku dvacátého století odmítali ziskově orientovaní majitelé dolů zaměstnávat relativně lépe placené bělošské dělníky a najímali hůře placené černošské dělníky i navzdory hrozícím vládním postihům a nebezpečí násilí ze strany bělošských dělníků. Jedině úspěšným lobováním za rozsáhlé omezení pracovních příležitostí pro černochoy si dokázali bělošští dělníci udržet lépe placená pracovní místa (jeden z projevů apartheidu). Ziskový motiv přispěl ke zlepšení situace, co se diskriminace týče, také během mcarthyovské éry: producenti maximalizující zisk tajně najímali scenáristy uvedené na černé listině Americké filmové akademie.

Vládu však potřeba brát v úvahu zisk nijak neomezuje a nehrozí jí ani žádné ztráty z rasové či jiné diskriminace až do doby, kdy se stane politicky neúnosnou, jak tomu v minulosti často bylo. Na přelomu století se začali černoši, kteří zaznamenávali pokrok od doby Občanské války, ucházet o zaměstnání, jež byla dříve obsazována výhradně bělochy. Rasová nesnášenlivost vzrostla. Hlasovací práva byla v rukou bělochoů a - jak ekonom Thomas Sowell ukazuje - pravidla pro najímání pracovníků do veřejné správy byla doplněna o požadavek, aby

uchazeč předložil fotografii, a pozměněna tak, aby úředník mající nábor na starost měl možnost vybírat ze třech uchazečů, kteří dosáhli nejlepších výsledků v přijímacích testech. Počet černochů zaměstnaných federálními úřady prudce poklesl a zůstal na nízké úrovni až do doby, kdy šedesát let poté vedl politický ohlas na hnutí za občanská práva k přijetí politiky zvané affirmative action (zvýhodňování menšin). I když tato politika změnila postavení skupiny, proti níž byla diskriminace v minulosti zaměřena, vláda nadále uplatňuje diskriminaci - tentokrát proti bělochům. S tím kontrastuje skutečnost, že soukromé podniky na Jihu měly menší zájem diskriminovat černochy, a to i v době vrcholné segregace.

Přestože trh sám nutí lidi platit za neproduktivní diskriminaci, mnohé z vládních restrikcí oslabují tržní mechanismus, jenž činí diskriminaci nákladnou. Existence překážek při najímání a propouštění má za následek, že zaměstnavatelé se s menší pravděpodobností rozhodnou pro lidi ze skupin, s nimiž mají malé zkušenosti. Zákony upravující minimální mzdu a odborářské platové stupnice - tím, že udržují mzdy nad tržní úrovní - omezují počet osob, které je zaměstnavatel ochoten najmout, a současně přilákávají více uchazečů. Může-li si zaměstnavatel vybírat z velkého počtu uchazečů, výrazně mu klesnou náklady na odmítnutí uchazečů, kteří sice splňují jeho požadavky na produktivitu, ale nevyhovují jeho vkusu.

Z knihy The Fortune Encyclopedia of Economics editované Davidem R. Hendersonem, vydané v roce 1993 nakladatelstvím Warner Books v New Yorku, přeložila Eva Dvořáková.