



## Nediskriminující pracovní trh

**Česká republika se potýká s růstem dlouhodobé nezaměstnanosti, která je provázena chudobou, deprivací a sociálním vyloučením. Aktivní politika zaměstnanosti využívá různé nástroje, které zvyšují šance znevýhodněných skupin na pracovním trhu. Také diskriminaci na pracovišti se dnes již lidé mohou účinně bránit.**

Některé skupiny osob mají problémy nalézt vhodné pracovní uplatnění. Může to být způsobeno neustále se měnící strukturou poptávky a nabídky na trhu práce, rychlými změnami technologií a vlivy globalizace, protože část lidí se nedokáže všem těmto změnám přizpůsobit. Kromě toho se určité skupiny mohou setkávat i s projevy diskriminace.

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) pomáhá obtížně umístitelným uchazečům o zaměstnání a zároveň zvyšuje pružnost pracovního trhu. Z příkladů nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti si uvedme veřejně prospěšné práce, což jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce, nebo zřizování takzvaných společensky účelných pracovních míst (SÚPM) pro takové uchazeče o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění.

### Rovné zacházení a ochrana před diskriminací

Diskriminací rozumíme odlišné zacházení s lidmi ve srovnatelných situacích bez rozumného odůvodnění. Antidiskriminační zákon stanoví, z jakých důvodů je rozlišování mezi lidmi nepřipustné: hovoří o rase, etnickém původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, věku, zdravotním postižení, náboženském vyznání, víře a světovém názoru. Další zákony obsahují i jiné důvody, jako např. majetek, členství v odborových organizacích či v politických stranách a hnutích, rodinný stav atd. Za diskriminaci se považuje také obtěžování (včetně sexuálního), pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Obtěžováním se rozumí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti jiné osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí.

Setkáme-li se s diskriminací, můžeme se bránit několika způsoby. Především máme možnost obrátit se na příslušný kontrolní či nadřízený orgán. Pokud se diskriminace dopustí zaměstnavatel při výběru z uchazečů o zaměstnání, může se uchazeč obrátit se stížností na úřad práce. V případě diskriminace zaměstnavatele vůči zaměstnanci se může zaměstnanec obrátit se stížností na inspektorát práce.

Dále se poškozený může obrátit s žalobou na soud. V takovém případě se oběť diskriminace může domáhat ukončení diskriminačního jednání, odstranění jeho následků a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (např. omluva). Je možné žádat též náhradu způsobené újmy v penězích. Třetí možností je pokus o smírné řešení formou tzv. mediace. S mediací musí diskriminující i diskriminovaný souhlasit, ani jednu ze stran nelze k jednání nutit. Mediátor je vyškolená osoba, která pak pomáhá oběma stranám dospět k dohodě.

Dokazování je ve sporech o diskriminaci jiné než v ostatních soukromoprávních sporech, ale nejedná se o presumpci viny, jak se často mylně uvádí. V tomto případě se totiž jedná o tzv. dělené důkazní břemeno, kdy důkazy podávají obě strany. Žalobce (tj. oběť diskriminace) musí



tvrdit a prokázat, že byl vystaven odlišnému či méně příznivému zacházení. Pokud to prokáže, je na žalovaném (tj. tom, kdo diskriminoval), aby naopak dokázal, že k diskriminaci nedošlo. Žalovaný musí prokázat, že jeho jednání mělo legitimní cíl, který odůvodňuje nerovný přístup. Musí také prokázat, že prostředky, které k dosažení tohoto legitimního cíle použil, byly přiměřené a nezbytné.

Zdroj: [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)