

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Diplomová práce

ETIKA V RÁMCI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ V ČR

Vedoucí práce: RSDr. Ján Mišovič, CSc.

Autor práce: Bc. Daniel Dušek
Obor: Etika v sociální práci
Ročník: 2.

2017

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Dne 27. března 2017

podpis

Poděkování

Děkuji panu RSDr. Jánu Mišovičovi, CSc. za metodické vedení, odbornou pomoc a cenné rady při vypracování této diplomové práce. Mé poděkování patří rovněž PhDr. Romanu Míčkovi, Th.D., Ph.D., za metodické rady v oblasti etiky.

Obsah

Úvod	6
1. Cizinci ze třetích zemí na trhu práce	8
1.1 Pracovní trh.....	8
1.2 Cizinec	9
1.3 Migrace a její dělení	10
1.3.1 Typologie migrantů.....	11
1.4 Pojem pracovní migrace	12
1.5 Pracovní migrace v EU a její příklady.....	13
1.5.1 Vývoj pracovní migrace v České republice	13
1.6 Dopady pracovní migrace na Českou republiku.....	15
1.6.1 Pozitivní dopady pracovní migrace	15
1.6.2 Negativní dopady pracovní migrace	16
1.7 Legislativní pohled na zaměstnávání cizinců v ČR.....	17
1.7.1 Proces zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR.....	18
1.8 Možnosti cizinců ze třetích zemí při hledání zaměstnání	20
2. Podnikatelská etika.....	22
2.1 Definice etiky.....	22
2.2 Základní stavební kameny etiky	23
2.3 Úkoly etiky	23
2.4 Výhody etického přístupu k podnikání	24
2.5 Předpoklady etického jednání podnikatele	25
2.6 Úrovně podnikatelské etiky	27
2.7 Etická infrastruktura podniku	27
3. Etický kodex zaměstnavatele	29
3.1 Zaměření kodexu	30
3.2 Význam kodexu	30
3.3 Etický kodex pro řízení lidských zdrojů	31
3.3.1 Oblasti etického kodexu týkající se zaměstnanců.....	32
3.3.2 Etické dilema zaměstnavatele	32
4. Etický přístup zaměstnavatele k cizincům ze třetích zemí	34
4.1 Oblast dodržování pozitivního práva a zákonných podmínek	34
4.2 Antidiskriminační zákon.....	36

5. Cizinci na trhu práce – snaha o vymezení etických pravidel.....	38
5.1 Trh práce a integrace cizinců	38
5.2 Pravidla etického přístupu zaměstnavatele	39
6. Průzkum u cizinců ze třetích zemí	41
6.1 Charakteristiky přicházejících cizinců ze třetích zemí	42
6.2 Aktuální situace dotázaných cizinců ze třetích zemí na trhu práce	44
6.3 Projevy neetického jednání na trhu práce vůči cizincům	48
6.3.1 Neetické jednání v rámci zaměstnání na základě pracovní smlouvy.....	49
6.3.2 Formy neetického jednání ze strany zprostředkovatelů práce	52
6.3.3 Formy neetického jednání v rámci nelegální práce cizinců.....	54
6.4 Neetické jednání vůči cizincům na trhu práce – souhrnné zhodnocení	57
7. Etické jednání zaměstnavatelů v praxi – případové studie.....	59
7.1 PODNIK A	59
7.2 PODNIK B.....	63
7.3 PODNIK C.....	66
7.4 PODNIK D	68
7.5 PODNIK E.....	70
7.6 PODNIK F	72
8. Kde jsou kořeny neetického jednání vůči cizincům?	75
9. Závěr	78
10. Seznam použitých zdrojů	81
11. Abstrakt	85
12. Abstract.....	86

Úvod

Na tuzemském trhu práce se v posledních 20 letech uplatňuje stále více cizinců ze třetích zemí, a to zejména na náročnějších manuálních pozicích, o které nemají zájem občané České republiky. Přesto je ze strany zmíněné skupiny cizinců o tato zaměstnání velký zájem, protože mzda, kterou si zde mohou vydělat, často převyšuje výdělky, které by na obdobných pozicích mohli získat ve své rodné zemi.

Z tohoto důvodu může ze strany tuzemských zaměstnavatelů vůči těmto pracovníkům někdy docházet k nedodržování etického přístupu, tzn. k porušování odpovědného a správného chování ve vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec. Tyto etické normy a pravidla, často specifikované v tzv. podnikovém etickém kodexu, náleží svou povahou nad rámec právních předpisů a jejich dodržování je tedy zcela na rozhodnutí zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že právě zaměstnanci z řad cizinců ze třetích zemí jsou pro mnohé tuzemské výrobní podniky významným faktorem k dosažení stanovených cílů, měly by se zaměstnavatelé zaměřit na budování dobrých vztahů s těmito pracovníky prostřednictvím dodržování etických norem. Proto je důležité zmapovat aktuální situaci z hlediska dodržování základních etických norem a pravidel ve vztahu zaměstnavatelů vůči zaměstnancům ze skupiny cizinců ze třetích zemí. To byla hlavní motivace k provedení průzkumu předkládaného v této práci.

Cílem diplomové práce je charakterizovat etické normy v rámci zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, které by měli tuzemští zaměstnavatelé dodržovat a následně na konkrétních případech popsat skutečný stav dodržování etických norem v rámci vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec ze třetí země.

V úvodní části práce bude zpracována literární rešerše zaměřená na problematiku pracovní migrace a na proces zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v České republice. Zároveň zde budou zmíněny hlavní oblasti podnikatelské etiky v rámci vztahu vůči zaměstnancům. Čerpáno bude především ze zákonných předpisů, které upravují problematiku zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v tuzemsku. Pro exkurz do oblasti podnikatelské etiky budou využita jednak literatura zaměřená na etiku a morálku, tak

zdroje věnující se oblasti etického řízení firem, respektive etického jednání zaměstnavatelů vůči zaměstnancům.

V rámci hlavní statě bude nejprve vytvořen obecný souhrn aktuálních etických pravidel, jež by měly být ve vztahu k této skupině pracovníků zaměstnavatelem dodržovány. A to jednak analýzou dostupných etických kodexů zaměstnavatelů, kteří přijímají cizince ze třetích zemí, tak na základě informací od personálních manažerů této skupiny podniků.

Dále bude prostřednictvím strukturovaných rozhovorů s cizinci ze třetích zemí, kteří v České republice aktuálně pracují, zjištěno, jaký je skutečný stav v oblasti dodržování základních etických norem. Zároveň budou zmíněny konkrétní pozitivní, respektive negativní příklady v rámci etického přístupu k zaměstnancům z řad cizinců ze třetích zemí.

1. Cizinci ze třetích zemí na trhu práce

V následujících kapitolách je charakterizována oblast pracovní migrace, motivů k ní a rovněž popsán proces zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, který vychází z aktuálně platných legislativních předpisů.

1.1 Pracovní trh

Je charakterizován tržní poptávkou a nabídkou práce. Na pracovním trhu se vyskytuje vysoká konkurence na straně poptávky i nabídky, a to z důvodu, že práci poptává množství podniků a zároveň ji nabízí velký počet obyvatel konkrétního státu (srov. HOLMAN 2011: 186). Pracovní trh je významný, protože práce je při tvorbě statků zcela nezastupitelným výrobním faktorem. Zároveň ho lze charakterizovat jako převodový mechanismus mezi výrobou, která spočívá v nabídce statků, a spotřebou, jež je vyjádřena poptávkou domácností (srov. BUCHTOVÁ 2002: 59).

Pracovní trh má v každé ekonomice svou specifickou roli, a to včetně typického jevu, kterým je mzdová nepružnost. Z tohoto a dalších důvodů dochází na pracovním trhu k nerovnováznému stavu, jež se projevuje určitou mírou nezaměstnanosti. Tento jev má za následek množství negativních důsledků, a to především v sociální a ekonomické oblasti (srov. KREBS 2002: 103).

Nabídka práce (labour supply) je určována volbou lidí nabízejících práci, kteří (většinou podvědomě) porovnávají užitek z volného času s užitekem, který jim přinese případný prodej jejich práce. Nabídka práce je závislá na výši mzdové sazby. Její typický průběh má logické vysvětlení. Nabídka práce až do určitého bodu s růstem mzdové sazby roste. Lidé pohybující se v tomto pásmu jsou zřejmě se zvyšující se mzdovou sazbou silněji motivováni uspokojovat prodejem své práce svoje nezbytné potřeby (při zvyšování mzdy jsou v zaměstnání spokojenější, pracují intenzivněji, lépe). Po dosažení maximálního bodu však již další zvyšování mzdové sazby vede spíše k demotivaci pracovat, k preferenci volného času před množstvím prodávané práce. Místo usilovné práce přemýšlejí více o zábavě a relaxaci (srov. HANZELKOVÁ et al. 2013: 46)

Poptávka po práci je na trhu práce formována zaměstnavateli podobně jako nabídka práce uchazeče o zaměstnání. Zaměstnavatelé (podvědomě) porovnávají cenu práce a užitek, který jim zaměstnávání nových pracovníků přináší. Pokud se jim zaměstnání dalšího pracovníka vyplatí, zaměstnají jej, jinak nikoliv (srov. HANZELKOVÁ et al. 2013: 46).

Rovnováha na trhu práce vzniká při tzv. rovnovážné mzdové sazbě (equilibrium wage). Bod rovnováhy je určen průsečíkem křivek nabídky a poptávky po práci. Mzdové sazby pod bodem rovnováhy vyvolávají nedostatek pracovních sil (lidé nemají o práci zájem a raději zůstanou nezaměstnaní, podnikatelé jsou ochotni při nízkých mzdových sazbách zaměstnávat více lidí). Obdobně při mzdových sazbách nad rovnovážným bodem vzniká přebytek pracovních sil. Vysoká nezaměstnanost vede ke snižování této mzdy opět až na rovnovážnou úroveň (srov. HANZELKOVÁ et al. 2013: 46).

Nezaměstnanost vzniká nerovnováhou nabídky a poptávky na trhu práce, kdy je práce více nabízeno než poptáváno. Existence nezaměstnanosti (v případě, že se nejedná o nezaměstnanost přirozenou) ovlivňuje ekonomiku. Když je nezaměstnanost vysoká, pohybuje se běžný hrubý národní produkt pod úrovní svého potenciálu. To znamená, že dochází k plýtvání zdrojů a ekonomika neprodukuje tolik, kolik by mohla. Ekonomické škody doprovázejí i problémy psychologického charakteru (zhoršení fyzického a psychického stavu jedince), sociálního nebo lidského. Obyvatelstvo země je děleno na zaměstnané a ostatní, kam spadají občané, kteří se nepočítají do ekonomicky aktivního obyvatelstva (jako jsou ženy na mateřské dovolené, studenti, důchodci). Nezaměstnanou osobou označíme toho, kdo není v pracovním poměru ani jiném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost a soustavně se připravuje na povolání. Současně je to osoba, která požádala o zprostředkování zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště a aktivně si hledá práci. (srov. DVOŘÁKOVÁ 2012: 90)

1.2 Cizinec

Cizincem je z hlediska uplatnění na pracovním trhu podle Ministerstva vnitra *„každá fyzická osoba, která není občanem České republiky. Pro účely zákona o pobytu*

cizinců se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.“ (srov. MINISTERSTVO VNITRA 2014)

Za cizince tedy nelze považovat občany Evropské unie, kteří mohou bez problému volně vstupovat na pracovní trh v České republice (srov. ZÁKON č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Cizinci ze třetích zemí, tedy občané ze zemí mimo EU a Evropský hospodářský prostor (tj. Švýcarsko, Island, Lichtenštejnsko a Norsko) musí mít pro pracovní činnost v rámci České republiky tyto platné dokumenty:

1. Povolení k zaměstnání,
2. Povolení k pobytu na území České republiky (srov. MINISTERSTVO VNITRA 2010).

V dalším textu bude využíván i pojem „imigrant“, který je jako synonymum ke slovu cizinec běžně využíváno ve výzkumech a literatuře.

1.3 Migrace a její dělení

Migraci je možné chápat jako změnu trvalého pobytu jednotlivce nebo skupiny. Jedná se buď o migraci **vnitřní** v rámci konkrétního státu, nebo migraci **mezinárodní**, při které se mění obvyklý pobyt osoby za hranice státu (srov. BAŠTECKÁ et al. 2013: 220).

Dále lze migraci rozdělit také například z hlediska dobrovolnosti, legálnosti a časového horizontu. V prvním případě jde o základní členění na migraci dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná migrace** je typem migrace, která je založena na vlastní vůli migranta. Naopak **nedobrovolná migrace**, která je někdy označována i jako násilná, vzniká donucením k migraci prostřednictvím veřejné moci. Mezi důvody nedobrovolné migrace patří zejména vyhoštění (jednotlivce nebo určité skupiny obyvatel), evakuace kvůli hrozící přírodní katastrofě nebo válečné konflikty, které představují hrozbu pro obyvatele dané země (srov. ROLNÝ a LACINA 2001: 101).

Další členění migrace je možné z hlediska časového horizontu. Takto se migrace rozděluje na krátkodobou, dlouhodobou, přechodnou a kyvadlovou. Doba do jednoho roku charakterizuje **krátkodobou migraci**, naopak **dlouhodobá migrace** musí trvat více než rok. **Přechodná migrace** vyjadřuje takovou situaci, kdy migrant danou zemi opouští a směřuje do jiné. Posledním typem migrace z hlediska času je **migrace kyvadlová**, při které migrant opakovaně migruje do určité země a po čase zpět do země, odkud pochází.

Legální a nelegální migrace je spojena s mezinárodní migrací. Jak už ze zmíněných pojmů vyplývá, o **legální migraci** hovoříme v případě, že migrant splnil všechny podmínky stanovené zákonem země, do které migruje. Naopak **ilegální migrant** do země nezákonně vstoupil, např. bez platných dokladů nebo překročením hranice země mimo stanovený hraniční přechod. Nelegální migrace také může vzniknout uplynutím doby legálního pobytu cizince v dané zemi (srov. PALÁT et al. 2013: 58).

1.3.1 Typologie migrantů

Členění migrantů je v literatuře pojato často velmi odlišně. Většinou ale bývají třídění dle legality nebo statusu, který jim byl přidělen po vstupu do hostitelské země.

Základní skupiny migrantů jsou:

1. **Uprchlíci** – definice uprchlíků vychází ze Ženevské úmluvy, která byla přijata v roce 1951 Organizací spojených národů. Uprchlíkem je ten, který má odůvodněné obavy z pronásledování, například z náboženských, rasových, národnostních nebo politických důvodů.
2. **Žadatelé o azyl** – žadateli o azyl jsou osoby, u kterých se zjišťuje, zda splňují kritéria ustanovená Ženevskou smlouvou a mohou být uznáni za uprchlíka.
3. **Ilegální migranti** – migranti, kteří jsou v dané zemi bez potřebných dokumentů.
4. **Vysoce kvalifikovaní migranti** – u vysoce kvalifikovaných migrantů je účelem pobytu v dané zemi práce. Dá se předpokládat, že tito migranti mají kvalifikaci, která jim umožňuje práci získat.
5. **Rodinní příslušníci** – jsou to migranti, kteří migrují za svými příbuznými.

6. **Navrátilci** – tímto termínem se označuje migrant, který se po určité době vrací zpět do země, odkud pochází (srov. RABUŠIC a BURJANEK 2003: 21).

1.4 Pojem pracovní migrace

Pracovní migrace je výrazem mezinárodního pohybu práce (srov. ŽAMBERSKÝ 2010: 87). Právě pracovní migrace je nejčastějším typem migrace (srov. LIĐÁK 2010: 32).

Motivaci k odchodům jedinců na zahraniční pracovní trhy lze spatřovat v (srov. CIHELKOVÁ 2009: 114):

- a) rozdílné úrovni příjmů na domácím a zahraničním trhu práce
- b) nemožnosti nalézt ve své zemi vhodné zaměstnání
- c) nedostatečném počtu pracovních příležitostí v konkrétním oboru
- d) jevu sjednocování rodiny, resp. příjezdu blízkých příbuzných za imigrantem
- e) politických důvodech
- f) náboženských nebo rasových důvodech

I přes specifickou každého případu vykazují všechny pracovní migrace společné charakteristické znaky, které jsou popsány v tomto procesu (srov. CASTLES a MILLER in LIĐÁK 2010: 34):

1. Pracovní migrace mladých pracovníků, především mužů, která je zamýšlena jako dočasná.
2. Prodlužování pobytu imigranta v dané zemi, navazování a rozvoj sociálních kontaktů.
3. Dochází ke sjednocování rodin (viz výše), imigrant a jeho rodina se začínají více orientovat směrem k hostitelské zemi, dochází ke vzniku etnických komunit.
4. Jedinec se trvale usazuje v dané zemi, nicméně tento proces a jeho forma je ovlivňován sociální politikou země.

Migrující občané mohou získat pracovní povolení většinou pouze na konkrétně časově ohraničené období. Pokud je následně prodlužováno, existuje možnost získání trvalého pobytu v dané zemi.

1.5 Pracovní migrace v EU a její příklady

Členské země Evropské unie zaznamenaly nejvyšší míru nárůstu pracovní migrace na počátku 90. let 20. století. V tomto období se výrazně zvýšily počty uprchlíků, a to zejména z Jugoslávie, která byla zasažena občanskou válkou. K druhé zásadní vlně pracovní migrace dochází v západní Evropě koncem 90. let. Z tohoto důvodu byly přijaty restriktivní opatření, které přispěly ke snížení počtu imigrantů v prvních letech 21. století (srov. KUCHAR 2007: 68).

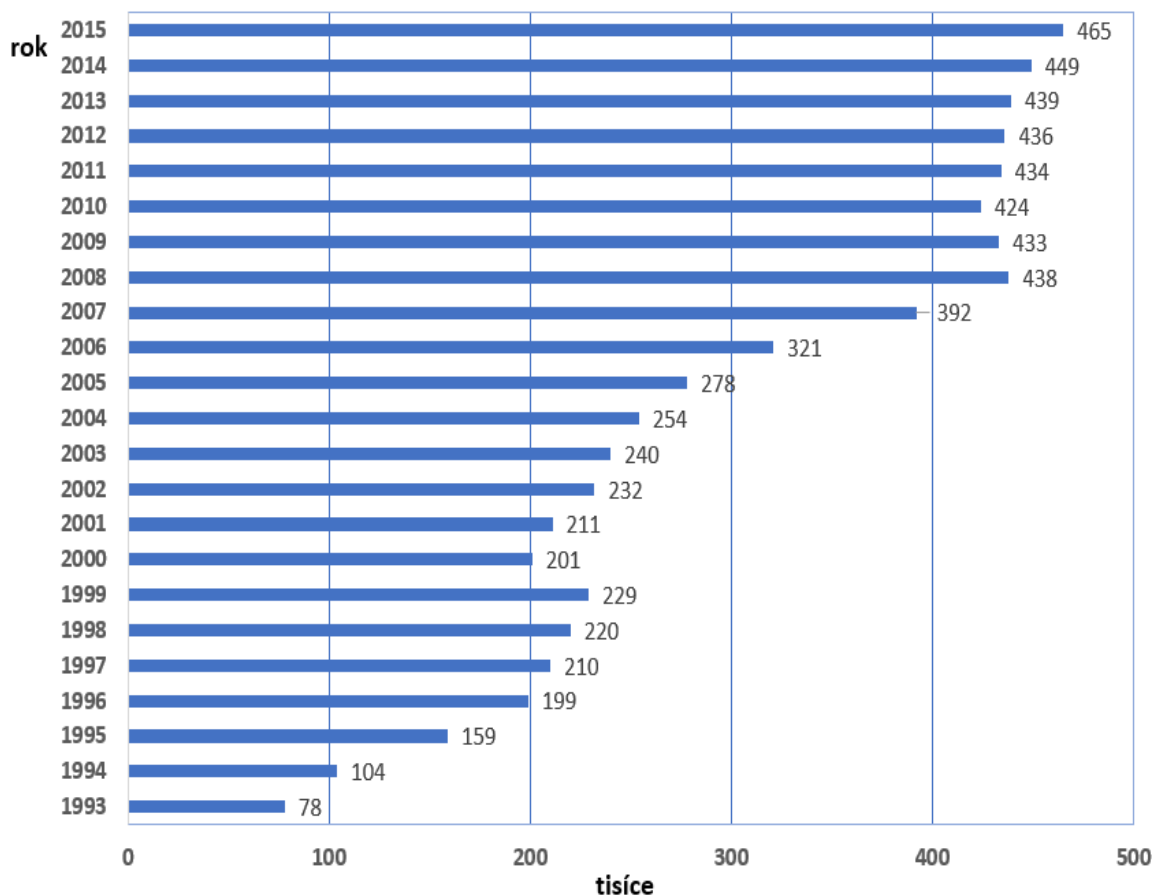
Jednotlivé členské země Evropské unie se vyznačují typickými skupinami imigrantů z konkrétních zemí. To je způsobeno především jazykovým a historickým kontextem. Lze uvést například tyto příklady (srov. KUCHAR 2007: 68):

- **Německo, Nizozemsko** – největší skupina azylantů přichází z Turecka
- **Francie** – imigranty nejčastěji obyvatelé Alžírsko a Maroka
- **Velká Británie** – nejvyšší počet azylantů hlavně z Indie a Pákistánu

1.5.1 Vývoj pracovní migrace v České republice

V minulosti byla v České republice problematika migrace ve srovnání s vyspělými zeměmi západní Evropy výrazně odlišná, a to především z důvodu komunistického režimu. Ten vedl k tomu, že až do jeho pádu v roce 1989 nepřevažovaly imigrační, ale naopak emigrační procesy občanů. Zájem cizinců o český pracovní trh byl proto zaznamenán až koncem 90. let, a to především z důvodu hospodářského růstu a liberální imigrační politiky. V tomto směru je možné jako vrchol chápat rok 2001, který se vyznačoval rekordním počtem žádostí o azyl v České republice (srov. LIĐÁK 2010: 35; ŠTICA 2014: 18).

Graf 1: Vývoj počtu cizinců s trvalými a dlouhodobými pobyty v ČR v letech 1993 – 2015 (v tisících osob)



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD 2016a

Vysoká míra pracovní migrace se v tuzemsku objevila také v letech 2006 – 2008, a to hlavně v důsledku vlivu pozitivní domácí ekonomické situace. V dalších letech ale dochází v oblasti legálních pobytů cizinců ze třetích zemí v České republice ke stagnaci. Příčinu lze hledat v negativních dopadech globální ekonomické krize nejen na tuzemský pracovní trh. Nicméně od roku 2011 byl zaznamenán opětovný vzestupný trend v rámci počtu imigrantů, jak je patrné z grafu 1.

Národnostní složení migrantů ze třetích zemí

Lze konstatovat, že v národnostním složení nejpočetnějších skupin cizinců, přicházejících na tuzemský trh práce ze třetích zemí, nebyly z dlouhodobého hlediska zaznamenány zásadní změny. V tabulce 1 jsou uvedeny nejpočetněji zastoupené národnosti cizinců v tuzemsku v roce 2015, a to jak celkově, tak z hlediska pohlaví.

Tabulka 1: Nejčastěji zastoupené národnosti cizinců ze třetích zemí v ČR

Pořadí	Celkem	Dle pohlaví	
		muži	ženy
1.	Ukrajina	Ukrajina	Ukrajina
2.	Vietnam	Vietnam	Vietnam
3.	Ruská federace	Ruská federace	Ruská federace
4.	USA	USA	Mongolsko
5.	Mongolsko	Mongolsko	USA

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD 2016b

1.6 Dopady pracovní migrace na Českou republiku

Existuje celá řada výzkumů zkoumajících dopady migrace na ekonomiku zemí, do kterých imigranti směřují. Z jejich zjištění vyplývá, že přeshraniční pohyb pracovních sil má pozitivní dopady na efektivnost ekonomik. Na druhou stranu bývá pracovní migrace často spojována se značně vysokými náklady pro přijímací zemi, a to zejména v případech, kdy jsou tito pracovníci nekvalifikovaní nebo když je ekonomika daného státu ve stagnaci. Nicméně závěry těchto studií dokazují, že pracovní migrace s sebou nepřináší výrazný negativní vliv na míru zaměstnanosti nebo úroveň mezd. Cizinci ze třetích zemí jsou totiž nejčastěji zaměstnáváni na hůře placených pozicích, o které nemají občané konkrétního státu zájem (srov. LIĐÁK 2010: 58; RICHTERMOCOŤÁ, 2010: 264).

1.6.1 Pozitivní dopady pracovní migrace

V souvislosti s pracovní migrací lze pozitivně pohlížet na skutečnost, že do tuzemska přicházejí ze zahraničí převážně aktivní mladí jedinci, na jejichž kvalifikaci a rozvoj dovedností nemuselo být v České republice vynakládáno žádné úsilí. Začleňování těchto pracovníků do lokálních pracovních trhů proto nebývá doprovázeno vysokou mírou problémů, a to především z důvodu, že cizinci jsou nejčastěji přijímáni na takové pozice, které nejsou pro tuzemské občany tolik atraktivní a často o ně nemají zájem.

Ve výčtu pozitivních příspěvků pracovní migrace je nutné zmínit také to, že cizinci přicházejí s jiným myšlením a novými pracovními přístupy. To v důsledku vede

k aktualizaci a možnému zvýšení efektivnosti již zaběhnutých postupů (srov. RICHTERMOCO VÁ 2010: 268).

Většina těch cizinců ze třetích zemí, kteří se legálně nacházejí na území České republiky, získala vízum nad 90 dní. Z toho se dá usuzovat, že jsou k migraci motivováni ekonomickými důvody. Odborníci se shodují na tom, že ekonomickou migraci lze zařadit mezi pozitivní stimuly jednotlivých ekonomik. Převážná většina cizinců náležících do ekonomické migrace, se totiž vyskytuje v průmyslových lokalitách velkých měst, kde tak mohou uspokojit poptávku práce významných podniků (srov. LI DÁK 2010: 64)

1.6.2 Negativní dopady pracovní migrace

Mezi zásadní nevýhody, které jsou úzce spojeny s pracovní migrací, lze zařadit preferenci takových strategií podniků, které spočívají především ve využívání levné pracovní síly, tedy často hlavně pracovníků z řad cizinců ze třetích zemí. To vede ke snížení míry investování do složitějších projektů, vědy a výzkumu. Výsledkem tohoto přístupu je pokles výkonnosti, který může vyústit ve výrazné ekonomické zaostávání. Zatíženy je i státní rozpočet, a to hlavně náklady na sociální služby a finanční dávky pro ekonomicky neaktivní imigranty (srov. LI DÁK 2010: 76).

I na organizační úrovni můžeme zaznamenat negativa, která jsou spojena s přijímáním cizinců ze třetích zemí. V rámci jejich kontaktu s etnickou minoritou uvnitř daného podniku mohou být zaznamenány problémy, a to především kvůli odlišnému přístupu cizinců k uvedeným hodnotovým dimenzím (srov. ŠTIKAR 2003: 361):

- | | | |
|---------------------------|---|-------------------------|
| ➤ upřednostňování jedince | x | upřednostňování skupiny |
| ➤ soutěživost | x | spolupráce |
| ➤ aktivita | x | pasivita |
| ➤ práce | x | zahálka |
| ➤ zvyklost | x | změna |

Největším problémem spojeným s pracovní migrací je bezpochyby její nelegální forma. Stát je v jejím důsledku ochuzen o daně, které by mu byly za pracovníky

odvedeny. Ještě horší problémy přináší nelegální práce cizinců jim samotným prostřednictvím diskriminace ze strany zaměstnavatelů (srov. RICHTERMOCO VÁ 2010: 163).

Odhady hovoří o tom, že v České republice je zhruba čtvrt milionů imigrantů, kteří zde pracují nelegálně. Nejčastěji působí ve stavebnictví, lesnictví či textilním průmyslu. O dělnické pozice v těchto odvětvích není mezi tuzemskými pracovníky zájem, což vede zaměstnavatele k využívání cizinců, v mnoha případech ovšem na nelegální bázi.

1.7 Legislativní pohled na zaměstnávání cizinců v ČR

Z hlediska tuzemské legislativy můžeme problematiku zaměstnávání cizích státních příslušníků do 3 kategorií, které jsou odlišně právně upraveny. Jednotlivé cizince lze v tomto směru rozdělit následujícím způsobem (srov. JOUZA 2011: 189):

1. Cizinec, který má trvalý pobyt na základě platného povolení k pobytu na území ČR.

Tento cizinec (starší 15 let) dokládá tuto informaci zaměstnavateli prostřednictvím průkazu o povolení k pobytu, který je mu vydán Policií ČR. Na pracovním trhu je na něj proto pohlíženo jako na občana České republiky. K práci tedy nemusí disponovat zvláštním povolením k zaměstnání a při výběru vhodné pozice není proto legislativně nijak omezován.

2. Občan členského státu Evropské unie (resp. Evropského hospodářského prostoru), a to včetně svých rodinných příslušníků.

Jedincům patřícím do této kategorie náleží na území ČR v oblasti pracovněprávních vztahů stejný právní status, jako kdyby byli tuzemskými občany. K zaměstnání proto nepotřebují zvláštní povolení a po dobu vykonávání práce zde mohou pobývat. Stejně podmínky se týkají také občanů ze Švýcarska a států z Evropského hospodářského prostoru (Lichtenštejnsko, Norsko, Island).

3. Občan pocházející ze třetího státu.

K získání, vykonávání zaměstnání a pobytu v České republice potřebuje daný cizinec zvláštní povolení k zaměstnání, jež získá od příslušného úřadu práce.

1.7.1 Proces zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR

Zákon o zaměstnanosti vyžaduje splnění tří základních podmínek k tomu, aby mohli cizinci ze třetích zemí legálně pracovat na území České republiky (ZÁKON Č. 435/2004 Sb.):

Povinnosti zaměstnavatele

Konkrétní zaměstnavatel musí nejprve obdržet povolení od příslušného úřadu práce k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Pokud není možné obsadit dané pracovní místo občanem ČR, může si zaměstnavatel zažádat o povolení k obsazení volných pracovních míst cizinci ze třetích zemí.

Uvedené povolení musí obsahovat tyto náležitosti:

- identifikační údaje týkající se zaměstnavatele
- informace o pracovním místě, konkrétně o náplni práce, místu výkonu práce, požadavcích na pracovníka, mzdových podmínkách, pracovních podmínkách, předpokládané délce trvání zaměstnání, případně formě sjednání pracovního poměru, tj. zda je koncipován na dobu určitou či neurčitou.

Povinnosti cizince ze třetí země

Cizinec ze třetí země je v případě vstupu na tuzemský pracovní trh povinen získat tato dvě povolení - **k pobytu na území ČR a povolení k zaměstnání na území ČR.**

A) Získání povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání může cizinci ze třetí země vydat příslušná krajská pobočka pouze na takové pracovní místo, jež bylo zaměstnavatelem nahlášeno jako volné.

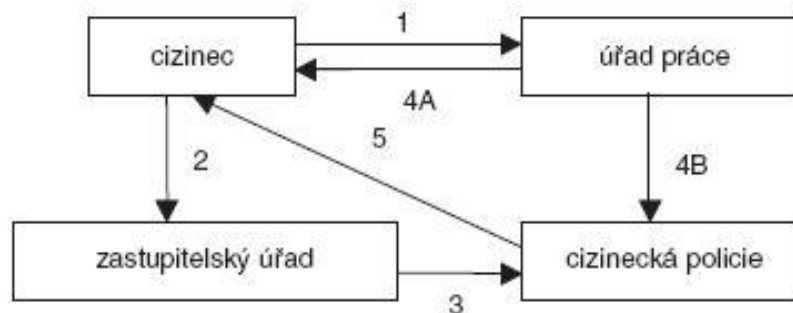
Zároveň jej nelze z důvodu nedostatku pracovních sil obsadit občanem České republiky nebo členského státu EU.

Toto povolení musí obsahovat osobní údaje cizince, adresu cizince v zemi jeho trvalého pobytu, tuzemskou adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu cizince a uvedení orgánu, kterým byl doklad vydán, identifikační údaje daného zaměstnavatele, pracovní náplň, místo, kde bude vykonávání a dobu jeho trvání, případné další údaje, které jsou nezbytné pro výkon zaměstnání.

K řádnému posouzení žádosti musí být cizincem ze třetí země předloženy zároveň níže uvedené dokumenty, a to jak ve svém původním znění, tak v překladu do českého jazyka (úředně ověřeném):

- a) prohlášení daného zaměstnavatele, že cizince přijme do pracovního poměru,
- b) dokumenty potvrzující odbornou způsobilost jedince k výkonu konkrétního pracovní pozice,
- c) lékařská zpráva o zdravotním stavu cizince, ne však starší jednoho měsíce.

Obrázek 1: Postup cizince a správních úřadů při vydání povolení k zaměstnání a pobytu



- 1 – Žádost cizince o povolení zaměstnání podaná na úřadu práce.
- 2 – Žádost cizince o povolení k pobytu za účelem zaměstnání.
- 3 – Odeslání žádosti ze zastupitelského úřadu cizinecké policii.
- 4A – Vydání rozhodnutí o povolení k zaměstnání.
- 4B – Zaslání kopie rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizinecké policii.
- 5 – Vydání povolení k pobytu za účelem zaměstnání.

Zdroj: MACHALA 2008

B) Získání povolení k pobytu na území České republiky

V případě, že žádost cizince vyřídil příslušný úřad práce kladně, musí být této osobě vystaveno ještě povolení k pobytu na území České republiky. Na základě současných legislativních podmínek může cizinec ze třetí země získat pro krátkodobé zaměstnání vízum k pobytu do 90 dní. Pro vykonávání dlouhodobého zaměstnání si musí cizinec zažádat o vízum k pobytu delšímu 90 dnů. Aby jej mohla daná osoba získat, musí předložit cestovní doklad, platné povolení k zaměstnání, doklad potvrzující zajištěné ubytování na území ČR po dobu trvání pracovního poměru, výpis z rejstříku trestů a pasovou fotografii.

C) Posouzení úřadem práce

Na základě cizincem předložených dokumentů a formulářů, posoudí danou žádost příslušný úřad práce. Ten v posuzovacím procesu vždy zohlední nejen aktuální situaci na pracovním trhu v tuzemsku, ale bere v potaz také konkrétní pracovní místo, uvedené v žádosti. Pokud rozhodne kladně, tak vydá cizinci povolení k zaměstnání. Jeho doba platnosti je časově omezená – nejdéle může být povolení vystaveno na 1 rok trvání.

1.8 Možnosti cizinců ze třetích zemí při hledání zaměstnání

Jen malé procento cizinců ze třetích zemí, kteří přijíždějí do České republiky, má již dopředu zajištěné pracovní místo. Většina těchto osob tedy musí využít některý z možných způsobů, jak na tuzemském pracovním trhu nalézt vhodné uplatnění.

Mají především tyto možnosti (srov. RÁKOCZYOVÁ a TRBOLA 2009: 203):

1. Využívání sociálních kontaktů

V rámci skupiny cizinců ze třetích zemí se jako nejvíce efektivní jeví při hledání volných pracovních pozic pomoc od příbuzných, přátel nebo krajanů, kteří v České republice již pobývají dlouhodobě. Tyto osoby nově příchozím migrantům mohou zprostředkovat informace o aktuálně volných pozicích a zároveň mohou zajistit přímý kontakt uchazeče se zaměstnavatelem.

2. Využívání služeb úřadu práce

Z dlouhodobých zkušeností cizinců ze třetích zemí je zřejmé, že hledat vhodné zaměstnání prostřednictvím úřadů práce pro ně není příliš efektivní způsob. Migranti hodnotí přístup úřadů práce často jako příliš pasivní. V případě, že úřad cizinci zprostředkuje kontakt se zaměstnavatelem, který nabízí volné pracovní místo, má přijímací řízení negativní výsledek. To je spojeno s množstvím bariér, které jsou pro tuto skupinu cizinců často těžko překonatelné a úřady práci jim často s jejím překonáním nejsou příliš nápomocné.

3. Přímé oslovování zaměstnavatelů

Aktivnější a motivovanější migranti si volná pracovní místa často vyhledávají sami a spoléhají se především na přímé oslovování zaměstnavatelů. K tomu využívají specializované internetové pracovní portály, inzerci v denním tisku. Nicméně tento způsob hledání práce je vhodný a účinný zejména pro ty přistěhovalce, kteří nemají výrazné problémy s českým jazykem – tedy spíše pro cizince ze třetích zemí, kteří již v tuzemsku pracovali.

Podnikatelská etika

Činnost každého podniku se musí řídit konkrétními právními předpisy daného státu, jejichž cílem je upravovat jednotlivé oblasti podnikatelské činnosti. Mimo to jsou firmami dobrovolně aplikovány a využívány skupiny pravidel, zásad, norem a standardů, které vedou k odpovědnému chování daného podniku. Tato pravidla odpovídají právním normám, nicméně je přesahují v různých oblastech, které spočívají v budování vzájemné důvěry mezi podniky, jejich zaměstnanci a obchodními partnery (srov. PETŘÍKOVÁ 2007: 121).

2.1 Definice etiky

Etiku lze definovat jako společenskou vědu, která zkoumá morálku. Ta je systémem norem, příkazů a zákazů, jež usměrňují chování jedinců napříč všemi oblastmi života (srov. CAKIRPALOGLU 2012: 94). Termín etika má svůj původ v řeckém slově *éthos*, které vyjadřuje zvyk, resp. mrav. Etika jako věda má filozofický charakter, zkoumající chování a jednání člověka v mravní rovině (srov. PUTNOVÁ a SEKNIČKA 2007: 41). Zatímco morálku je možné chápat jako stav, který je, etika je spojována vždy s optimálním stavem, tedy se stavem, jež by měl být. Jedná se tedy o určení normativů a pravidel (srov. ČANÍK et al. 2005: 11).

Z hlediska morálky lze rozlišit dva druhy chování (srov. THOMPSON 2004: 43):

➤ **Morální**

Toto chování je charakteristické přizpůsobením se skupině etických pravidel a norem. Ty mohou vycházet z osobnosti, náboženství nebo ze sdílených norem skupin, například sociálních nebo profesních.

➤ **Nemorální**

Nedodržování norem, které jsou všeobecně uznávány, je chápáno jako nemorální chování.

„Etika se tedy jako vědní disciplína snaží o hledání a nalezení správného jednání, resp. toho, co máme činit na základě svého rozumového vhledu a tedy v souladu se svým myšlením.“ (srov. RICH in ČANÍK et al. 2005: 11)

2.2 Základní stavební kameny etiky

Základy, ze kterých vycházejí teorie etiky významných filozofů, jakými byli například Thomas Hobbes, Jean-Jacques Rousseau, Martin Heidegger nebo Jean-Paul Sartre, jsou podle THOMPSONA (2004: 127) následující:

1. *Cit pro spravedlnost ve společnosti*
2. *Hledání štěstí*
3. *Struktura a účel přirozeného řádu*
4. *Emoce a přirozené altruistické tendence*
5. *Dohody mezi lidmi*
6. *Očekávané výsledky jednání*
7. *Čistý praktický rozum*
8. *Vůle*

2.3 Úkoly etiky

V obecné rovině studuje etika lidské chování. Nastolené otázky, které hledají odpověď na to, *co lidé mají dělat*, směřují k zásadní otázce – tedy jaký je účel a povaha lidského života. Na lidské chování, respektive na etiku, působí různé formy pojetí života, které mohou vycházet z filozofie či náboženství (srov. THOMPSON 2004: 14).

Nicméně etika se nezaměřuje jen na průměrné standardy života. Jejím úkolem je hledání odpovědi na to, *„co je správné a dobré a jak nejlépe žít.“* (THOMPSON 2004: 14)

Tento přístup ale nesmí vést k úzkému mravnímu pohledu, který bude zavrhovat všechny jedince, jež budou nesouhlasit s daným kodexem. Spíše jde o nalezení

základních hodnot a pravidel s důrazem na definování základních hodnot, které by měly usměrňovat život směrem ke štěstí, lásce a spravedlnosti.

Etika se samozřejmě věnuje i zkoumání toho, co je v povaze člověka nejhorší. Činy, které jsou charakteristické svou krutostí, jsou základem k pochopení laskavosti. Význam nesobeckého chování je pak nejlépe poznatelný jako protiklad činů, jež jsou sobecké (srov. THOMPSON 2004: 14).

Souhrnně je tedy možné chápat etiku jako (srov. DOLEŽAL, MÁCHAL a LACKO 2012: 416).

- nauku zabývající se tím, co je **dobré a co špatné v lidském jednání** a chování,
- jednání vedoucí k tomu, aby bylo dosaženo **co nejvyšší možné úrovně dobra**,
- **množinu pravidel a norem**, která v rámci konkrétní skupiny určuje, co je dobré a co je špatné.

2.4 Výhody etického přístupu k podnikání

Etické přístupy v rámci podnikatelského prostředí se stávají stále aktuálnějšími především v 21. století. I přesto se stále často objevují pochybnosti manažerů, zda se vůbec jejich firmě vyplatí chovat se eticky. Klady, které s sebou přináší aplikace etiky do podnikatelského prostředí lze shrnout do těchto bodů:

1. **Pozitivní vliv na loajalitu zaměstnanců** – kvalitní pracovníci hledají uplatnění v takových firmách, které jednají a podnikají čestně a ne podvodně. Zároveň upřednostňují pozitivní sociální klima ve firmě, jež na rozdíl od konfliktů a netransparentnímu rozhodování přispívá k vyšší míře efektivity a důvěry pracovníků vůči zaměstnavateli.
2. **Vytvoření a následného posílení pozitivního image podniku** – výše uvedená loajalita a důvěra pracovníků pozitivně ovlivňuje reputaci firmy. V tomto ohledu je významná rovněž dostatečná míra informovanosti a transparentnosti – to vede k eliminaci možného neetického jednání managementu.

Důsledkem podnikatelské strategie s implementovanými etickými normami je zákazník, který je spokojený a loajální. V současné době preferují spotřebitelé především takové firmy, které dodržují stanovené etické normy (srov. PUTNOVÁ a SEKNIČKA 2007: 100)

Všeobecně jde o níže uvedené konfliktní situace a problémy, které mají etickou povahu (srov. PETŘÍKOVÁ 2007: 121-126):

- 1) Korupce
- 2) Diskriminace zaměstnanců
- 3) Poškození životního prostředí
- 4) Poskytování klamavých a lživých informací
- 5) Nerespektování smluv či zákonů
- 6) Neplnění daňových povinností
- 7) Nekvalitní služby či výrobky
- 8) Klamavá reklama

2.5 Předpoklady etického jednání podnikatele

Etika se zaměřuje na (srov. THOMPSON 2004: 11):

1. Normy lidského chování,
2. Rozhodnutí lidí,
3. Způsoby, kterými své volby zdůvodňují.

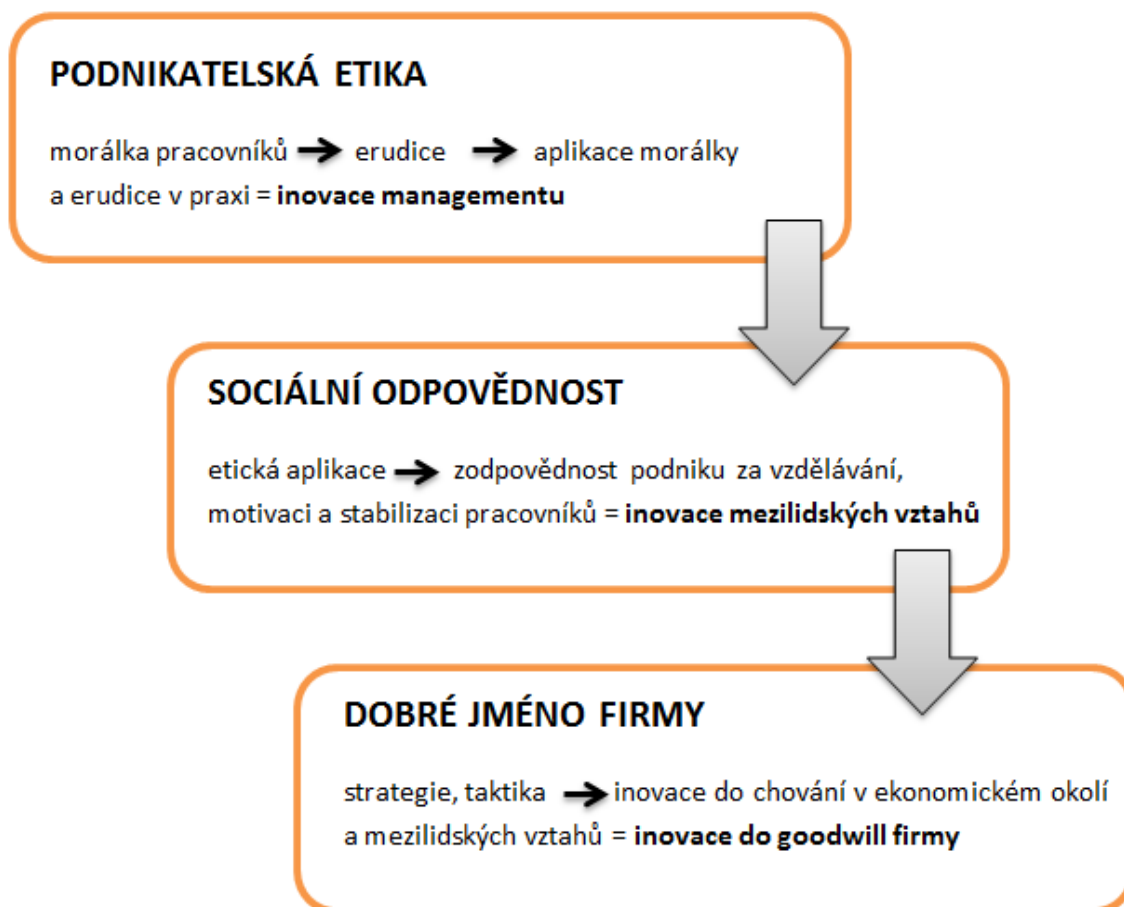
V případě hodnocení konkrétního jednání jako morálně významného, je nutné, aby splňovalo tyto hlavní požadavky (THOMPSON 2004: 27):

1. *Týká se přímo nebo nepřímo jedné či více osob*
2. *Týká se situace, v níž lze racionálně uvažovat o důsledcích možného průběhu událostí*
3. *Existuje dostatečná míra svobody, která dovoluje různé možnosti průběhu událostí, a tímto plnohodnotnou volbu.*

Otázkou po etickém chování je podle SOKOLA (2010: 66) „vlastně otázkou po tom, čím se řídí naše víceméně vědomé rozhodování a jednání. Ani tam, kde je skutečně svobodné, není nahodilé, nýbrž především míří k nějakému cíli, má nějaký záměr nebo účel. Na druhé straně člověka charakterizuje právě to, že své jednání také nějak reguluje – ne každý cíl a ne každá cesta k němu jsou stejně dobré a konečně ne každému našemu jednání bude okolní společnost rozumět, některá si v ní dokonce nemůžeme dovolit.“

Lze tedy říci, že etika zkoumá principy a hodnoty, jež jsou usměrňujícím činitelem lidského chování v takových situacích, kdy má jedinec na základě své vůle možnost volby. Posuzuje jeho chování v rovině dobra a zla.

Obrázek 2: Pozitivní dopady podnikatelské etiky

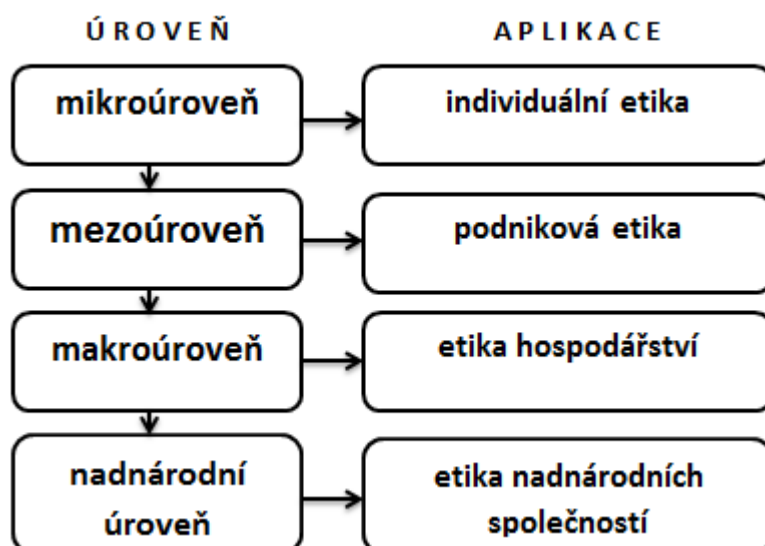


Zdroj: upraveno podle DYTRTA 2006

2.6 Úrovně podnikatelské etiky

Jak je patrné z obrázku, lze podnikatelskou etiku rozdělit na čtyři úrovně. Každá z nich má svou aplikační oblast.

Obrázek 3: Úrovně podnikatelské etiky



Zdroj: BLÁHA in KUNZ 2012

Mikroúroveň spočívá v jednání jednotlivých prvků daného systému (konkrétní manažer, pracovník), **mezoúroveň** je charakteristická chováním konkrétního subsystému (podnik). Etikou například celého hospodářství se pak zabývá **makroúroveň**. V současné době globalizace je nutné počítat i s **nadnárodní úrovní** podnikatelské etiky, která se týká především nadnárodních společností (srov. ČANÍK et al. 2005:11).

2.7 Etická infrastruktura podniku

Pro aplikaci etických principů do řízení podniku je nutné vytvoření tzv. etické infrastruktury podniku. Při její tvorbě je potřeba zabezpečit, aby navržené nástroje etického řízení nezůstaly jen prohlášením bez reálné implementace. Proto je využívána regulativní idea, která je určitou garancí efektivnosti konkrétních metod etického řízení v podniku. Regulativní idea vychází ze souvztáznosti morálky a etiky. Jde tedy

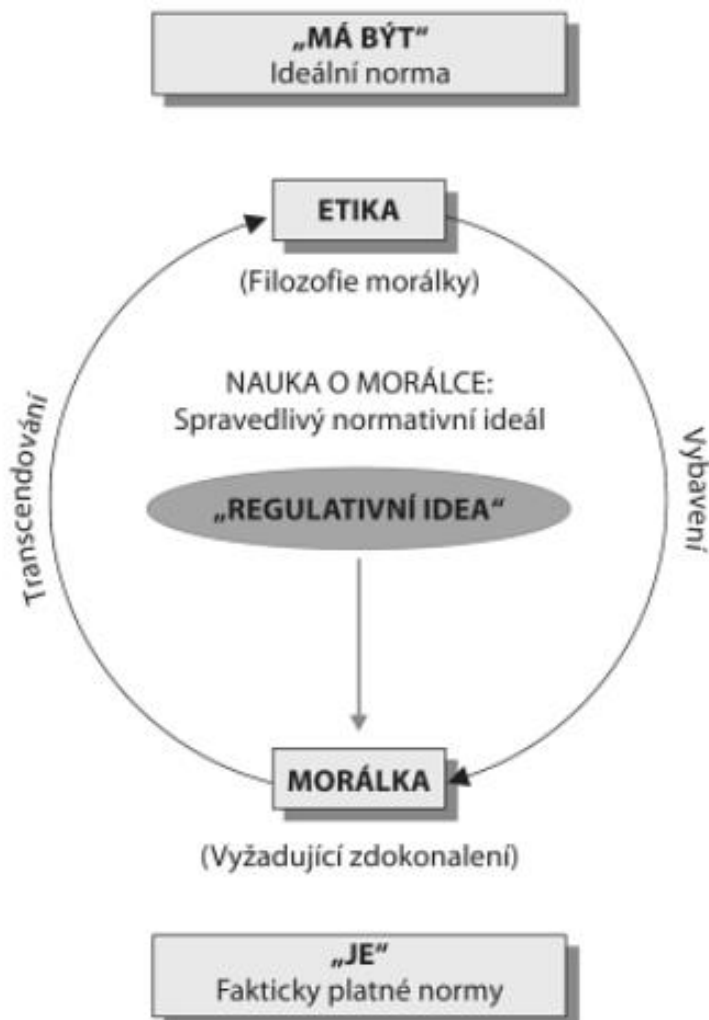
o schopnost podniku vycházet ze stavu jaký je (tedy morálky) směrem k optimálnímu stavu etického ideálu (srov. PUTNOVÁ a SEKNIČKA 2007: 87).

Klíčové jsou v tomto směru hodnoty, které (PUTNOVÁ a SEKNIČKA 2007: 51-52):

A. Jsou významné především pro podnikatelské prostředí - například svoboda, spravedlnost, odpovědnost, důvěra, pokrok, prosperita, racionalita

B. Souvisí zejména s běžným životem – například pravda, láska, štěstí, přátelství, nenávisť, touha, smutek, moudrost, rozvážnost, čestnost, zdvořilost

Obrázek 4: Regulativní idea



Zdroj: STAINMMANN a LÖHR in PUTNOVÁ a SEKNIČKA 2007

Etické chování podniku se zaměřuje (srov. DYTRT 2006: 55-56):

A. Dovnitř podniku

- na manažery a zaměstnance;

B. Na jeho okolí

- tedy především na zákazníky, konkurenty, dodavatele a odběratele.

3. Etický kodex zaměstnavatele

Etika se zaměřuje zejména na mravní principy a zákony a v souvislosti s morálkou řeší tyto dvě hlavní otázky, které se týkají rovněž chování zaměstnavatele vůči zaměstnanci (srov. PUTNOVÁ a SEKNIČKA 2007: 42):

1. Co je dobré?

Dobro v rámci lidského života přispívá k jeho smysluplnosti a kvalitě. Na druhé straně stojí zlo, které vzniká takovým chováním a jednáním člověka, jež je proti mravnímu zákonu.

2. Co je spravedlivé?

V rámci této otázky je řešeno dilema mezi spravedlivým a nespravedlivým chováním, resp. proč je právě spravedlivé chování lepší než to nespravedlivé.

Klíčovým nástrojem implementace principů etického řízení do strategie podniku je etický kodex. **Etický kodex** je dokumentem, jehož cílem je eliminovat neetické chování firmy. Zároveň je významným nástrojem v rámci hodnocení činnosti podniku nejen zaměstnanci, ale také veřejností. Navíc přispívá k zvyšování úrovně firemní kultury a procesu socializace uvnitř podniku (srov. ŠMAJS, BINKA a ROLNÝ 2012:175).

3.1 Zaměření kodexu

Kodex je vymezením žádoucího chování osob v dané skupině. Jasně definuje principy a pravidla etického chování v souvislosti s podnikovými hodnotami a strategiemi. Etický kodex se sestavuje s důrazem na vymezení vztahu podniku k zaměstnancům, zákazníkům, veřejnosti, životnímu prostředí atd. Konkrétní obsahová specifika dokumentu jsou ovšem vždy závislá na konkrétní firmě. Stejně tak je na rozhodnutí managementu také jeho komunikace, aktualizace a vymahatelnost u pracovníků organizace (srov. DOLEŽAL, MÁCHAL a LACKO 2012: 415).

Jedná se o rozsáhlý dokument, obsahově zaměřený na tyto oblasti (PUTNOVÁ a SEKNIČKA 2007: 77):

- 1. Vztahy k zákazníkům*
- 2. Vztahy k zaměstnancům*
- 3. Vztahy k dodavatelům*
- 4. Vztahy ke konkurentům*
- 5. Vztahy k akcionářům a dalším investorům*
- 6. Vztahy k vládě a místním orgánům*

3.2 Význam kodexu

Lze zmínit dva hlavní významy etického kodexu pro podnik. Je to jednak marketingová oblast, která spočívá v budování pozitivního mediálního obrazu podniku prostřednictvím dodržování etických norem ukotvených v kodexu. Zároveň má pozitivní vliv na podnikovou kulturu.

Práce v podniku, kde jsou dodržovány principy etického chování, je pro zaměstnance příjemnější a je tak ovlivňována jejich produktivita. Zároveň to vede i ke snazšímu získávání kvalitních pracovníků (srov. URBAN 2011).

3.3 Etický kodex pro řízení lidských zdrojů

Etická pravidla v rámci řízení lidských zdrojů podniku se zaměřují především na oblast nediskriminačního přístupu k pracovníkům. Nejvýznamnější témata personalistiky, kterým by se měl etický kodex věnovat (srov. PETŘÍKOVÁ 2007: 122):

1. Komunikace a spolupráce;
2. Rovné příležitosti nejen v rámci pohlaví, ale i pro znevýhodněné skupiny na trhu práce;
3. Rozvoj lidského kapitálu, a to se zaměřením na zdraví a bezpečnost pracovníků
4. Dodržování lidských práv v podniku;
5. Zákaz dětské práce;
6. Rozvoj pracovníků.

Z hlediska posuzování etického hlediska problémových situací personálního řízení lze aplikovat tzv. „zlaté pravidlo“ morálky, jež je kritériem pro posouzení správného chování a jednání jedinců (srov. PUTNOVÁ a SEKNIČKA 2007: 51).

Zlaté pravidlo je jednou z nejstarších a nejrozšířenějších morálních zásad. „*Předpokládá, že lidé jsou si natolik podobní, že nejlepší účinnou kontrolou jednání vůči druhému je představit si sám sebe na jeho místě.*“ (SOKOL 2010: 102)

Lze jej vyjádřit například těmito výroky (srov. SOKOL 2010: 101):

„Nedělej druhým, co nechceš, aby dělali tobě.“

Konfucius

„Co vytýkám svému bližnímu, sám – i když bych mohl – činit nechci.“

Menandros ze Samu

Zlaté pravidlo, jak dále SOKOL (2010: 101) podotýká, „*vychází z prosté a každodenní zkušenosti, že člověk ve druhém rozpoznává člověka a už toto setkání – pokud není překryto předem pojatým nepřátelstvím nebo strachem – vyvolává jistý*

emotivní zájem nebo dokonce sympatií. Protože i druhý je na tom podobně, může setkání vcelku přirozeně vést i k jisté vzájemnosti a k oboustrannému uznání.“

3.3.1 Oblasti etického kodexu týkající se zaměstnanců

Ke zmíněným možným problémům v rámci řízení lidských zdrojů, které by měl řešit etický kodex, patří v podniku především (srov. URBAN 2011 a PETŘÍKOVÁ 2007: 122):

1. **Upřednostnění konkrétních pracovníků**, které je založeno na kritériích, které přímo nesouvisí s pracovním výkonem, kompetencemi jednotlivců či na osobních vztazích při jejich přijímání, hodnocení, odměňování nebo vzdělávání.
2. **Sexuální obtěžování**
3. **Diskriminace pracovníků** např. při povyšování či odměňování z důvodu jejich rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženského vyznání, politických názorů nebo sociálního původu.
4. **Poskytování nepravdivých nebo neúplných informací** v rámci přijímání nových zaměstnanců.
5. **Rozdílných požadavcích na jednotlivé pracovníky** z hlediska dodržování norem a pravidel stanovených podnikem.
6. **Nedostatečná opatření směřující k ochraně zdraví a bezpečnosti práce** při výkonu zaměstnání.

3.3.2 Etické dilema zaměstnavatele

Hlavním problémem, který musí zaměstnavatel řešit v rámci etického rozhodování vůči zaměstnancům je nalezení způsobu, jak efektivně vyřešit konkrétní etické problémy či dilemata. NASH in PUTNOVÁ a SEKNIČKA (2007: 118-119) doporučuje vedoucím pracovníkům položit si následující otázky, a to před konečným rozhodnutím, které může být v rozporu s etikou:

1. *Obeznámili jste se přesně s daným problémem?*
2. *Jaký byste zaujali postoj, pokud byste stáli na druhé straně?*
3. *Proč vznikl tento problém především?*
4. *Komu a jaký druh důvěry byste v dané situaci dali jako člověk a jako člen organizace?*
5. *Jaký je váš úmysl při daném rozhodnutí?*
6. *Porovnal jste tento záměr s možnými následky vašeho rozhodnutí?*
7. *Koho může vaše rozhodnutí poškodit?*
8. *Můžete daný problém před rozhodnutím probrat se zainteresovanými subjekty?*
9. *Jste si jistí, že vaše stanovisko bude dlouhodobě platné?*
10. *Můžete bez pochybností obeznámit se svým rozhodnutím či počínáním svého nadřízeného, ředitele, správní radu, rodinu a obecně společnost?*
11. *Co je obecným potenciálem vašeho konání, pokud bude pochopeno a pokud pochopeno nebude?*
12. *Za jakých podmínek jste ochoten přistoupit na výjimku z vašeho stanoviska?*

4. Etický přístup zaměstnavatele k cizincům ze třetích zemí

Každý vztah zaměstnavatele vůči zaměstnanci by měl být založen na dvou pilířích. V první řadě by měl podnik bezpodmínečně dodržovat zákonné předpisy, které upravují pracovněprávní vztahy. Nad tím stojí další etická pravidla a normy, které by měl zaměstnavatel rovněž dodržovat.

4.1 Oblast dodržování pozitivního práva a zákonných podmínek

Každý zaměstnavatel je bez ohledu na to, zda je zaměstnanec občanem České republiky či cizincem ze třetí země, povinen dodržovat ve vztahu k němu platné pracovněprávní předpisy. Jde zejména o tyto zákony:

- **č. 262/2006 Sb., zákoník práce,**
- **č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti,**
- **č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.**

Dále jsou uvedeny základní povinnosti zaměstnavatele v jednotlivých oblastech v rámci jeho vztahu vůči každému svému zaměstnanci, které vychází z výše uvedených zákonů. V případě jejich nedodržování dochází nejen k zásadnímu porušení etického rámce vztahu zaměstnavatele vůči zaměstnanci, ale navíc také k porušování zákona. Tím se zaměstnavatel vystavuje postihu ze strany státních orgánů pověřených kontrolní činností v oblasti pracovněprávních vztahů – tj. Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce, případně úřady práce (srov. ZÁKONY Č. 262/2004 Sb., Č. 435/2004 Sb., Č. 251/2005 Sb. a SCHREIER 2007).

A) Povinnosti zaměstnavatele v oblasti rovného zacházení:

- A. Zajištění rovného zacházení se všemi pracovníky, a to v oblasti jejich pracovních podmínek, odměny za práci, odborné přípravy a příležitosti získat funkční nebo jiný postup v zaměstnání.
- B. Nediskriminovat zaměstnance (prostřednictvím obtěžování, pronásledování, sexuálního obtěžování, pokynu k diskriminaci nebo navádění k ní).
- C. Nepostihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance za to, že se zákonnou formou domáhal plnění svých nároků a práv, které vyplývají z pracovněprávního vztahu.

B) Povinnosti zaměstnavatele v oblasti pracovní doby:

- A. Stanovovat pracovní dobu zaměstnancům na základě režimu jejich práce a následně dodržovat její délku, respektive délku směny.
- B. Stanovovat začátek a konec pracovní doby.
- C. Stanovovat rozvrh pracovních směn.
- D. Nestanovovat větší rozsah práce zaměstnanci, než je její stanovený rámeček (týdenní, resp. roční).
- E. Poskytovat přestávky (na stravování, bezpečnostní přestávku).
- F. Při obsazování směn zaměstnanci brát ohled na potřeby těch zaměstnanců, kteří pečují o děti.

C) Povinnosti zaměstnavatele v oblasti odměňování:

- A. Poskytovat zaměstnanci takovou mzdu za shodnou práci jako je poskytována jinému zaměstnanci.
- B. Poskytovat zaměstnanci takovou mzdu, která odpovídá výši minimální mzdy.
- C. Poskytovat mzdu zaměstnanci v určeném termínu.
- D. Za práci přesčas poskytovat zaměstnanci mzdu či náhradní volno.
- E. Za práci ve svátek poskytovat zaměstnanci mzdu či náhradní volno.
- F. Za práci v noci nebo ve zdraví škodlivém a ztíženém pracovním prostředí poskytovat zaměstnanci příplatek.

D) Povinnosti zaměstnavatele v oblasti dovolené:

- A. Dodržování povinností, které se týkají délky dovolené (za odpracované dny, za kalendářní rok nebo dovolené dodatkové).

E) Povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce:

- A. Zajišťovat bezpečnost zaměstnanců na pracovišti a předcházet tak jejich ohrožení zdraví či života.
- B. Přijímat taková opatření, která směřují k prevenci rizikových situací.

- C. Zcela bezplatně poskytovat zaměstnancům ochranný pracovní oděv, pracovní obuv a další pracovní prostředky, případně čistící a mycí prostředky.
- D. Respektovat odmítnutí takového výkonu práce zaměstnance, který může bezprostředně ohrožovat jeho života nebo zdraví, případně život nebo zdraví jiných osob.

F) Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zvláštních pracovních podmínek mladistvých, žen či osob se zdravotním postižením

- A. Nepřikazovat těmto zaměstnancům výkon takových prací, které jsou pro ně nepřiměřené.
- B. Na základě žádosti upravit či zkrátit pracovní dobu těhotné zaměstnankyni, zaměstnanci, který pečuje o dítě mladší 15 let či o osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby.
- C. Poskytovat:
 - mateřskou dovolenou,
 - rodičovskou dovolenou,
 - přestávky ke kojení.

4.2 Antidiskriminační zákon

V roce 2009 vstoupil v platnost zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, respektive tzv. antidiskriminační zákon.

Tento právní předpis charakterizuje diskriminaci jako „*obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*“ (ZÁKON Č. 198/2009 Sb.)

Zároveň dělí diskriminaci na přímou a nepřímou.

1. **Přímá diskriminace** je „*takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve*

srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“ (ZÁKON Č. 198/2009 Sb.)

2. **Diskriminace nepřímá** je vymezena jako *„jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů výše uvedených osoba znevýhodněna oproti ostatním.*“ (ZÁKON Č. 198/2009 Sb.)

V případě, že dochází k porušování práv zaměstnance, má daný jedinec právo obrátit se na soud a domáhat se rozhodnutí vedoucím k tomu, aby nadále nedocházelo k diskriminačnímu chování zaměstnavatele. Zároveň má zaměstnanec právo na omluvu nebo na finanční náhradu v případě, že diskriminace měla negativní vliv na jeho důstojnost nebo dobrou pověst. Výši této finanční náhrady určí dle povahy újmy soud (srov. ZÁKON Č. 198/2009 Sb.).

5. Cizinci na trhu práce - snaha o vymezení etických pravidel nad rámec právních předpisů

5.1 Trh práce a integrace cizinců

Klíčovým bodem uplatnění cizinců ze třetích zemí je bezpochyby jejich prvotní úspěšná integrace do přijímací společnosti. Jak uvádí ŠTICA (2014: 73), integraci lze obecně chápat dvěma způsoby – jako proces jednostranný ze strany konkrétního cizince nebo proces oboustranný, k jehož hladkému průběhu přispívají jak cizinec, tak přijímací společnost. První forma, tedy asimilace, se vyznačuje komplexním přizpůsobením cizince přijímací společnosti z hlediska kultury, zvyklostí a zásad. To ovšem ve svém důsledku často vede k restrikcím a omezením stanovujícím pravidla a kritéria, která jsou kontrolována a jejich dodržování je vynucováno sankcemi. Cílem je bránit danou společnost před cizinci, kteří jsou vlastně jiní a mohli by mít negativní vliv na integritu přijímací země. To s sebou často přináší etické problémy - podezírání, předsudky a obavy, že „oni“ se vlastně integrovat nechtějí a jsou pro „naši“ společnost hrozbou (srov. HEIMBACH-STEINS in ŠTICA 2014: 74).

Všeobecně efektivnějších výsledků je možné v rámci integrace dosahovat podle odborníků a zástupců Centra na podporu integrace cizinců spíše druhým způsobem, tedy procesem, kdy svou důležitou roli sehrávají také instituty a obyvatelstvo přijímací země, a to z dlouhodobého hlediska. I v tomto případě je nutná ochota a motivace cizince k jeho přizpůsobování „nové“ kultuře a jejím normám, hodnotám a pravidlům, nicméně cíle může být dosaženo pouze tehdy, pokud jsou systematicky vytvářeny podmínky ze strany přijímací společnosti. Vycházíme-li z dokumentu *Koncepce integrace cizinců Vlády české republiky* (2005), tak ze strany institucí jde především o zajištění a podporu v rámci rovného přístupu cizinců na trh práce, k ekonomické samostatnosti, ke vzdělání, bydlení či politické participaci. Na straně „domácího“ obyvatelstva pak určitý respekt k odlišné kultuře a jejím hodnotám, případně zájem ji poznávat.

Právě trh práce je specifickým prvkem integrace. Kvalitní zaměstnání je podle ŠTEFKA a KOLDINSKÉ (2013: 6) hlavním předpokladem splnění základních potřeb každého imigranta. I přes určité zlepšení je však tuzemská realita stále za očekávaním

jak státních institucí, tak samotných imigrantů (kteří ovšem často přijíždějí s nereálnými představami). Nicméně cizinci ze třetích zemí jsou totiž často zaměstnáváni na takových pozicích, které nejsou spojené nejen s jejich ekonomickou jistotou, ale ani s uznáním ze strany majoritní populace přijímací společnosti. Tato situace integraci velmi negativně ovlivňuje, protože právě uznání je jedním z hlavních předpokladů. Odlišnost jedince je podle DALLMANA in ŠTICA (2014: 78) přijímána a jeho práva uznávány teprve tehdy, pokud na něj druhá osoba nahlíží jako na sobě rovného, a to nejen na úrovni sociálních styků, ale také v pracovním životě – tedy ze strany spolupracovníků, manažerů či komplexně podniku jako celku a jeho náhledu na zaměstnance, kteří jsou cizinci ze třetích zemí.

Nicméně je nutné poukázat na to, že v současné době lze v celosvětovém měřítku stále častěji pozorovat příklon podniků k implementaci principů etického řízení, které mají pozitivní vliv jak na hospodářské výsledky podniku, tak na jeho mediální obraz. Nejinak je tomu i u celé řady tuzemských podniků, které zaměstnávají také cizince ze třetích zemí. U těchto firem má pak dodržování etických pravidel i širší přesah než jen rostoucí zisky – přispívají totiž svým způsobem k úspěšné integraci cizinců.

5.2 Pravidla etického přístupu zaměstnavatele

Od oblastních úřadů práce a na internetu byly získány kontakty na personalisty těchto podniků, které ve větší míře legálně využívají práci cizinců ze třetích zemí a následně byly od zmíněných manažerů poskytnuty etické kodexy těchto zaměstnavatelů. Někteří z nich projevíli zájem poskytnout i další konkrétní informace, které pak byly zpracovány do případových studií v rámci kapitoly 7.

Všechny etické kodexy byly poté komparovány a z nejčastěji uváděných pravidel, které se v jednotlivých kodexech zaměřovaly na etický vztah zaměstnavatele k zaměstnanci, byla vytvořena obecná množina etických norem chování a jednání podniku k zaměstnancům, a to bez ohledu na jejich národnost. Tyto normy a pravidla náleží svou povahou nad rámec právních předpisů a jejich dodržování je tedy zcela na rozhodnutí zaměstnavatele.

Nejčastěji se jedná o tyto zásady **etického přístupu zaměstnavatele k zaměstnanci – cizinci ze třetí země:**

- A. Každý zaměstnanec je **přijímán** nebo povyšován **pouze na základě své způsobilosti k výkonu** dané práce, tedy zcela bez ohledu na věk, pohlaví, národnost, rasu, sexuální orientaci, politické či náboženské vyznání.
- B. Vztah k zaměstnanci je založen na **respektování základních lidských práv**, důstojnosti každého jedince a na úctě k němu.
- C. Zcela **nepřípustné** jsou veškeré **formy šikany, ponižování, diskriminace** či zneužívání.
- D. Na pracovišti **není tolerováno obtěžování zaměstnanců** v jakékoliv formě (fyzické, psychické nebo sexuální).
- E. V rámci možností zaměstnavatele jsou **brány v potaz a řešeny požadavky zaměstnance**, jež jsou opodstatněné.
- F. Pro pracovní výkon je vytvořeno **vhodné a bezpečné pracovní prostředí**, které je hygienicky nezávadné.
- G. V rámci podniku je **budováno pozitivní klima** a jsou nastoleny takové podmínky, které jsou předpokladem dalšího osobnostního rozvoje zaměstnanců dle požadavků konkrétních pracovních pozic.
- H. Každý zaměstnanec má **právo vyjádřit opodstatněné připomínky** či náměty směřující ke zlepšení či zvýšení efektivity v konkrétní oblasti působnosti zaměstnavatele.
- I. Každý zaměstnanec je za svou práci **pravidelně odměňován**, a to prostřednictvím výplaty mzdy v předem sjednaném termínu.

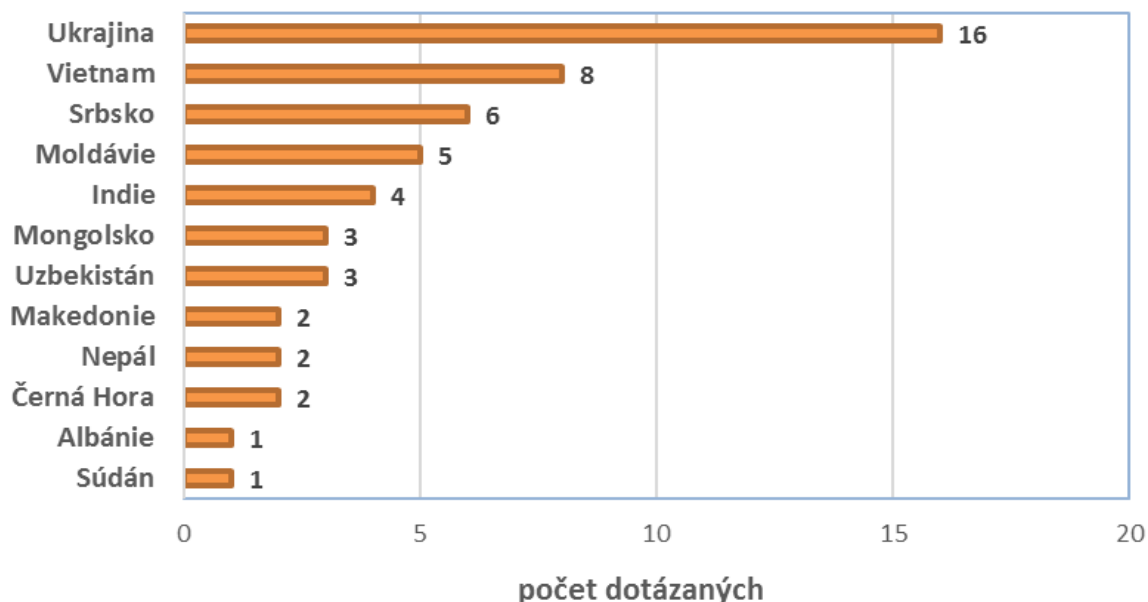
6. Průzkum u cizinců ze třetích zemí pracujících v ČR

Pro zjištění aktuální situace na trhu práce v rámci přístupu tuzemských zaměstnavatelů k pracovníkům ze skupiny cizinců ze třetích zemí, byly s těmito osobami uskutečněny strukturované rozhovory. V období let 2015-2016 jich proběhlo celkem 53 s respondenty z Ukrajiny, Moldávie, Vietnamu, Srbska, Mongolska, Uzbekistánu, Černé Hory, Indie, Súdánu, Albánie, Nepálu a Makedonie (viz graf 2).

Pro prvotní rozhovory byly využity vlastní kontakty mezi cizinci ze třetích zemí pracujících aktuálně v Jihočeském kraji, kteří následně doporučili další krajany, kteří byli ochotni pohovořit o svých zkušenostech se zaměstnáváním v České republice. Rozhovory se uskutečnily v Českých Budějovicích, Kaplici, Českém Krumlově, Prachaticích, Jindřichově Hradci, Písku a Benešově nad Černou. Nejčastěji probíhaly v prostorách ubytoven či přímo na pracovišti po skončení pracovní doby.

Přestože měla většina respondentů omezenou znalost češtiny, rozhovory se podařilo uskutečnit v tomto jazyce. Pouze při dotazování cizinců z Indie, Nepálu a některých Vietnamců byla využita angličtina.

Graf 2: Národnostní struktura dotázaných cizinců ze třetích zemí



Zdroj: Vlastní výzkum

Rozhovory se zaměřovaly na zjištění těchto informací:

- 1. Jaká byla Vaše motivace k odchodu za prací do České republiky a jak dlouho zde žijete?*
- 2. S jakými představami jste odcházeli do České republiky? V jaké míře byla naplněna Vaše prvotní očekávání?*
- 3. Jaké pracovní pozice jste od vstupu na tuzemský pracovní trh doposud zastávali?*
- 4. Zažili jste u těchto zaměstnavatelů nějaké problémy nebo diskriminační chování či jednání k Vám?*
- 5. Jaké je Vaše aktuální zaměstnání?*
- 6. Jak jste v tomto zaměstnání spokojeni? Máte s ním nějaké negativní zkušenosti nebo je vše dle Vašich představ?*
- 7. Plánujete v České republice zůstat?*

6.1 Charakteristiky přicházejících cizinců ze třetích zemí

Na základě informací zjištěných jednak z rozhovorů s cizinci ze třetích zemí, tak se zaměstnavateli a zástupci Centra pro integraci cizinců, Inspektorátu práce a Odboru azylové a migrační politiky, je možné definovat základní charakteristiky, které odpovídají typickému cizinci ze třetí země, jež přichází do České republiky za prací.

Všechny níže uvedené vlastnosti jsou bohužel prvotními předpoklady pro snadnou diskriminaci této skupiny zaměstnanců v případě, že se dostanou do kontaktu se zprostředkovateli či zaměstnavateli, jejichž úmysly nejsou etické.

1. Neznalost nového prostředí a právních norem

Po vstupu na území České republiky jsou především z důvodu jazykové bariéry a neznalosti právních předpisů cizinci ze třetích zemí zcela odkázáni na pomoc dalších osob – může jít o zprostředkovatele zaměstnání (např. agenturu) nebo v lepším případě o rodinné příslušníky či krajany, kteří zde již pracují a jsou tedy s tímto prostředím seznámeni.

2. Naivita

Cizinci, kteří přicházejí za prací do České republiky ze třetích zemí, mají většinou pouze základní vzdělání. Přicházejí s přesvědčením, že právě tady se jim splní sen o spokojeném životě bez strádání a diskriminace či podvodného jednání. Tato bezmezná důvěra spolu s jazykovou bariérou a neznalostí prostředí a závislostí na dalších osobách či zprostředkovatelích přispívá k tomu, že jsou snadným cílem pro možné zneužití či diskriminaci. Může jít o placení vysokých poplatků za zajištění služeb spojených se zprostředkováním zaměstnání, podepisování plných mocí a podobně. Dalším negativním jevem spojených se zmíněnou důvěrou cizinců je zadržování důležitých dokumentů (osvědčení o způsobilosti k práci, certifikáty apod.) nebo dokonce osobních dokladů. Důsledkem tohoto neetického jednání je situace, ve které se z daného pracovníka stává „rukojmí“ konkrétního zprostředkovatele práce, čímž je mu znemožněn odchod k jinému zaměstnavateli či návrat domů.

3. Touha po vysokém výdělku

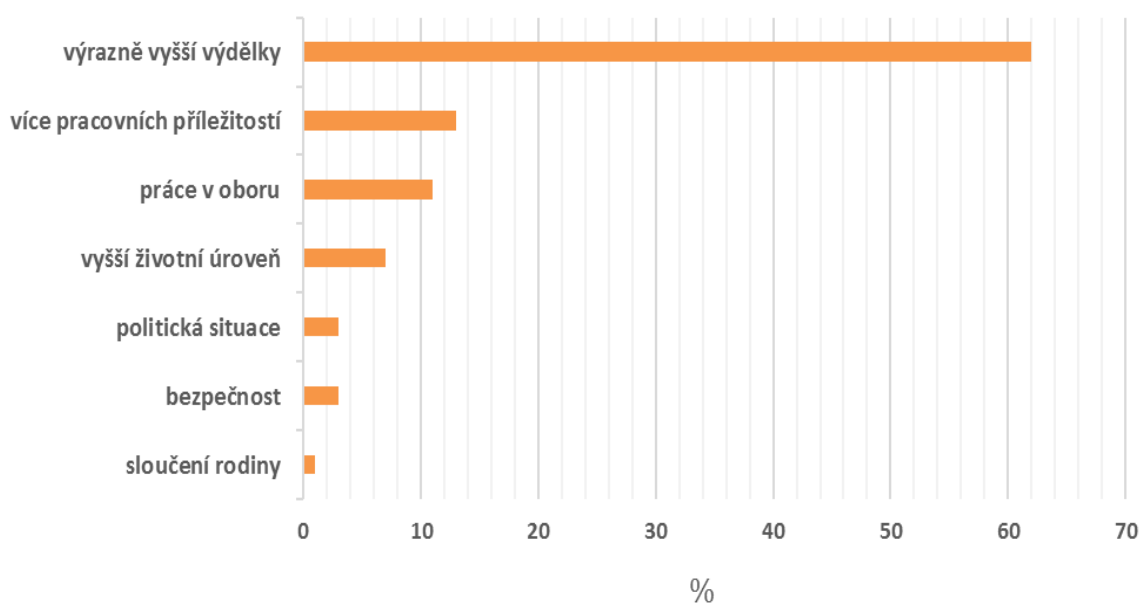
Migranti jsou ke vstupu na český pracovní trh motivováni především zásadními rozdíly v úrovni mezd v domovské zemi a tuzemsku. Z tohoto důvodu je jejich hlavním cílem vydělat si za co nejkratší dobu co nejvíce peněz. V tuzemsku si totiž za měsíc mohou získat až trojnásobek toho, co by si vydělali v zemi, odkud k nám přijeli. Část jejich výdělku proto v mnoha případech posílají zpět domů rodině, která se předtím složila na jejich odjezd do České republiky. Cizinci jsou z těchto důvodů ochotni bez problémů obětovat práci veškerý svůj čas. To je ovšem dalším předpokladem pro možnou diskriminaci či porušování zákonných pracovních předpisů.

6.2 Aktuální situace dotázaných cizinců ze třetích zemí na trhu práce

V grafu 3 je vidět, že pro 62 % respondentů bylo hlavní motivací k cestě za prací do České republiky přesvědčení, že si zde vydělají mnohem více, než ve své zemi. Zároveň předpokládali, že zde naleznou více pracovních příležitostí (13 %), a to i ve svém oboru (11 %). V menší míře cizinci ze třetích zemí zmiňovali vyšší životní úroveň, lepší politickou situaci, bezpečnost nebo sloučení rodiny.

Přestože vzorek respondentů není ze statistického hlediska reprezentativní, lze z výsledků usuzovat, že i přes zhoršující se situace v zemích mimo EU v oblasti politické stability a bezpečnosti v posledních letech, je ekonomický stále motiv tím převažujícím, který přivádí tyto jedince na tuzemský trh práce.

Graf 3: Motivace respondentů pro vstup na český trh práce (v %)

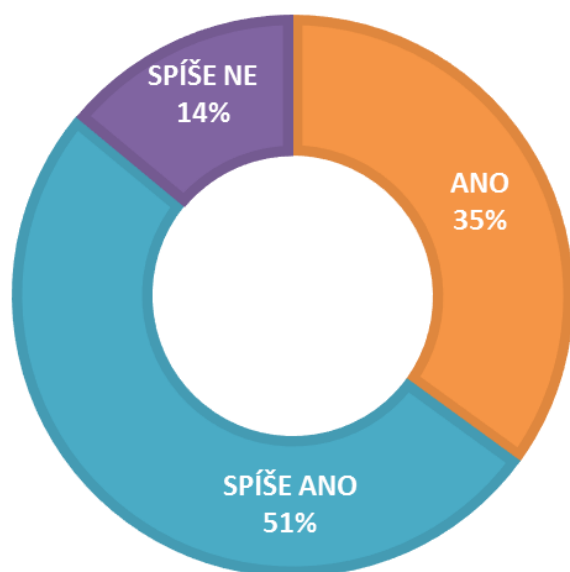


Zdroj: Vlastní výzkum

V souvislosti s hlavními motivy migrace cizinců ze třetích zemí byli respondenti dotázáni také na to, zda byla jejich původní pozitivní očekávání s prací v České republice naplněna a jak vše hodnotí dnes, tedy s určitým odstupem času. U přibližně jedné třetiny cizinců došlo ke splnění očekávání, na tuto otázku odpověděli „rozhodně ano“ (viz graf 4). U 51 % cizinců je však patrná určitá rezerva mezi očekáváním

a realitou, tito jedinci uvedli možnost „spíše ano“, zatímco „spíše ne“ vybralo celkem 14 % respondentů. V rámci žádného rozhovoru s cizincem ze třetí země se však neobjevila zmínka o rozdílu v prvotních očekáváních a skutečným stavem věcí, který by byl tak diametrálně rozdílný, že by zvolili možnost „rozhodně ne“.

Graf 4: Splnění prvotních očekávání cizinců s prací v ČR (v %)

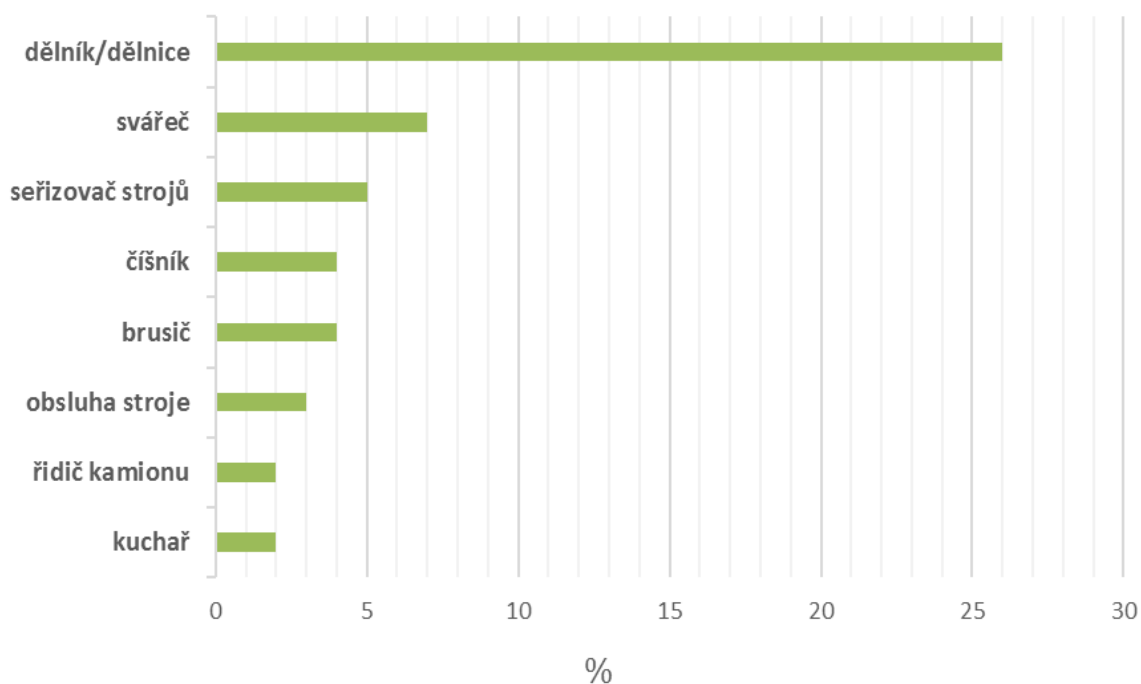


Zdroj: Vlastní výzkum

Aktuální pozice cizinců ze třetích zemí, se kterými proběhly strukturované rozhovory, jsou uvedeny v grafu 5. Nejčastěji je zastoupena pozice dělník a dělnice. U mužů je to například dělník na stavbě či v průmyslové výrobě, u žen zejména ve skladech při balení produktů, v šicích dílnách nebo v prádelnách.

Dalšími pozicemi, o které mají na tuzemském trhu práce zájem převážně pouze cizinci ze třetích zemí, to hlavně z důvodu jejich fyzické náročnosti, jsou svářeči a brusiči. Menší procento dotázaných cizinců je pak zaměstnáno jako kuchař nebo číšník v restauračních zařízeních (především Indové a Pákistánci), seřizovač či obsluha stroje nebo jako řidič kamionu.

Graf 5: Aktuální pozice dotázaných cizinců na trhu práce v ČR (v %)

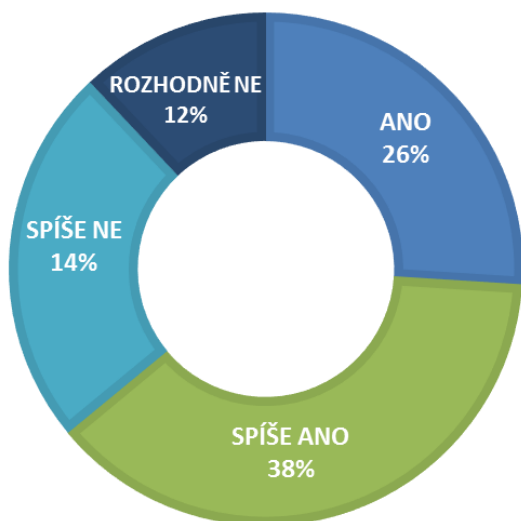


Zdroj: Vlastní výzkum

Jak je patrné z grafu 6, tak na zmíněných pracovních pozicích je v současné době spokojena nadpoloviční většina dotázaných cizinců – v rámci rozhovoru zvolili možnosti „rozhodně ano“ (26 %) a „spíše ano“ (38 %). Naopak výraznou nespokojenost pociťuje v aktuálním zaměstnání 12 % respondentů, někteří pak vybrali možnost „spíše nespokojeni“ (14 %).

Tato nespokojenost souvisí především s projevy neetického jednání zaměstnavatelů či zprostředkovatelů práce vůči pracovníkům pocházejících ze třetích zemí. Příklady jsou uvedeny v následující kapitole. Bohužel ne každý z cizinců má dostatek odvahy k řešení těchto situací, v některých případech to ani není možné, protože jednání zaměstnavatelů je často za hranicí zákona, případně se z daného cizince stává „rukojmí“ například různých zprostředkovatelů zaměstnání, pro které je hlavním cílem zisk za každou cenu bez ohledu na etické normy nebo dokonce zákonné předpisy České republiky.

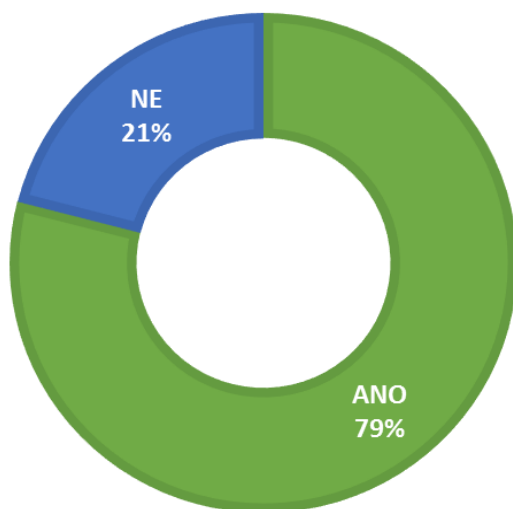
Graf 6: Spokojenost dotázaných cizinců v aktuálním zaměstnání (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

I přesto, že ne všichni dotázaní cizinci se vyslovili ve smyslu vysoké spokojenosti s jejich aktuální situací na trhu práce, stále má pro ně život a práce v tuzemsku více pozitiv než negativ. O tom svědčí zjištění uvedená v grafu 7, ze kterého je patrné, že 79 % dotázaných cizinců ze třetích zemí by chtělo v České republice zůstat tak dlouho, jak jen to bude možné. Ostatní plánují v kratším či delším časovém horizontu buď odcestovat zpět domů nebo se výhledově přesunout za prací do jiného státu EU.

Graf 7: Zájem cizinců o dlouhodobé setrvání v České republice (v %)

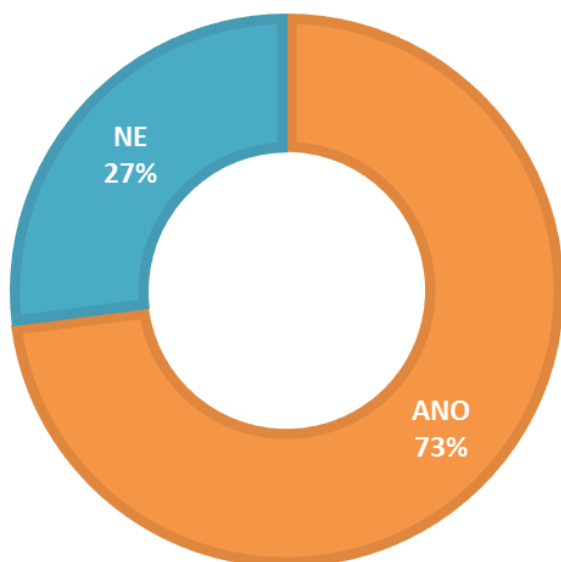


Zdroj: Vlastní výzkum

6.3 Projevy neetického jednání na trhu práce vůči cizincům

V průběhu strukturovaných rozhovorů s cizinci ze třetích zemí byly zjištěny jejich zkušenosti s různými formami neetického jednání od zaměstnavatelů, které zažily na tuzemském trhu práce. Na základě sumarizace informací z 53 provedených strukturovaných rozhovorů je zřejmé, že celkem 73 % dotázaných cizinců ze třetích zemí se v České republice někdy setkalo s takovými projevy chování od zaměstnavatelů či zprostředkovatelů, které lze označit za neetické (viz graf 8).

Graf 8: Zkušenosti cizinců ze třetích zemí s neetickým jednáním na tuzemském trhu práce (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Ty nejzávažnější osobní zkušenosti cizinců ze třetích zemí s neetickým jednáním nebo ty, které se často v rozhovorech opakovaly, jsou popsány v následujících kapitolách. Pro lepší ilustraci některých forem neetického chování v rámci vztahu zaměstnavatele vůči zaměstnanci jsou dále uvedeny rovněž zkušenosti získané přímo od respondentů. Vzhledem k tomu, že ne všichni respondenti ovládali češtinu na dostatečné úrovni, byly jejich odpovědi pro použití v této práci jazykově upraveny do zde uvedené podoby.

V souvislosti s tím s různými způsoby neetického přístupu zaměstnavatelů či zprostředkovatelů k cizincům ze třetích zemí je vhodné uvést tři způsoby působení cizinců ze třetích zemí na trhu práce v České republice. Každá forma může být ze své podstaty spojena s různými druhy neetického jednání. Na tuzemském trhu práce se tedy v zásadě jedná o **tři skupiny cizinců ze třetích zemí**:

1. Osoby, které legálně pracují **přímo v podnicích**, se kterými mají uzavřenou pracovní smlouvu
2. Osoby, které si podniky na práci legálně najímají **prostřednictvím zprostředkovatelů** (agentur práce)
3. Osoby, které v tuzemsku **pracují nelegálně**, tedy bez pracovního povolení nebo ne na základě pracovní-právního vztahu

6.3.1 Formy neetického jednání v rámci zaměstnání na základě pracovní smlouvy

Případy výrazného porušování etických pravidel a mnohdy i zákonných podmínek, jsou bohužel časté v rámci legálních pracovní-právních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ze skupiny cizinců ze třetích zemí. V tomto případě je cizinec kmenovým pracovníkem konkrétního podniku.

K projevům neetického chování nicméně často dochází ještě před možným započítáním pracovní-právního vztahu – tedy v rámci výběrových řízení. Ač by byl na konkrétní pozici daný cizinec vhodný, v horším případě **není na pohovor pozván jen kvůli své národnosti**, případně není z tohoto důvodu po pohovoru vybrán. Jak uvádí BARTOŠ et al. (2013), uchazeči s příjmením, které zní česky, mají často větší šanci být pozváni na přijímací pohovor.

Zkušenost cizince ze třetí země:

„Než jsem našla svojí současnou práci, obešla jsem několik podniků, kam mě na volné pozice poslali z úřadu práce. Vždy, než jsem začala mluvit, bylo všechno normální, ale jak uslyšeli můj přízvuk, cítila jsem, že nemám šanci. To už člověk pozná z chování toho druhého – tedy aspoň my Ukrajinci to většinou

už poznáme, protože to zažíváme. Jen v jedné firmě mi do očí řekli, že cizince nechtějí, v ostatních mi slíbili, že se mi ozvou. Ale to se nakonec nestalo.“

Polina, 31 let, Ukrajina

V případě, že cizinec ze třetí země přijat a podepíše pracovní smlouvu, která je v souladu nejen se zákonnými, ale i etickými pravidly, není to ještě záruka toho, že budou tyto pravidla zaměstnavatelem dodržována.

Zkušenosti respondentů potvrzují, že i přes dohodnuté podmínky, které byly uvedeny v řádně uzavřené pracovní smlouvě mezi cizincem a zaměstnavatelem, docházelo k těmto neetickým projevům:

A. Reálná náplň práce neodpovídá tomu, co bylo sjednáno v pracovní smlouvě

Zkušenost cizince ze třetí země:

„V roce 2009 jsem zde začala pracovat jako pokojská. Ze začátku jsem měla problémy se svou vedoucí, která mě využívala na všechny možné podřadné činnosti, které bylo nutné v hotelu udělat, ale které jsem vůbec neměla v dohodnutém popisu práce. Protože jsem se bála, nic jsem neřekla a plnila její příkazy. Po nějakém čase už se to ale nedalo vydržet, tak jsem odešla. Dnes pracuji v prádelně a jsem spokojená. Mým hlavním cílem je našetřit peníze pro moje děti, aby mohli jít studovat vysokou školu. Než budu mít dostatek prostředků, tak tady chci zůstat.“

Anastazia, 38 let, Moldávie

B. Místo výkonu práce je odlišné od toho, které bylo uvedeno v pracovní smlouvě

Zkušenost cizince ze třetí země:

„Do Česka dojíždím z Albánie za prací střídavě 8 let. Pracuji převážně ve stavebnictví. Problémy jsem tady samozřejmě zažil. Zaměstnavatelé mě často posílají na úplně jiná místa výkonu práce, než jsme se původně dohodli a mnohdy bez ochranných pomůcek. Samozřejmě tam jsou hrozné pracovní

podmínky, někdy to je opravdu o zdraví. V poslední době se mi ale zdá, že přístup tuzemských zaměstnavatelů se zlepšil, diskriminaci už zažívám méně. Původně jsem do Čech přijel, abych vydělal peníze pro svou rodinu. Po těch letech vydělávání si mohu občas dovolit vrátit se na část měsíce domů a trávit čas s rodinou.“

Dimitrij, 41 let, Albánie

C. Pracovní doba neodpovídá délce domluvené ve smlouvě, a to bez navýšení mzdy za přesčasové hodiny

Zkušenost cizince ze třetí země:

„V České republice pracuji střídavě již 4 roky, většinou jako dělník ve stavebnictví nebo v zemědělství jako pomocník při sezonních pracích. Nejčastějším problémem bylo zatím to, že jsem za stejnou mzdu musel odpracovat více hodin, než jsem měl ve smlouvě. Ale osobně to neberu jako něco hrozného, jsem rád, že mám práci a mohu domů posílat peníze. Stává se to i mým krajanům, ale řešíme to jen mezi sebou, nechceme si nikde stěžovat, abychom nepřišli o práci. Nyní pracuji pro stavební firmu. Občas se tam nějaká forma diskriminace objeví, ale jinak jsem spokojen, že mám vůbec nějakou práci. U nás na Ukrajině je to teď s prací velmi těžké.“

Maxim, 33 let, Ukrajina

D. Vyplacená mzda je buď nižší než mzda stanovená v pracovní smlouvě, nebo neodpovídá mzdě, kterou ve firmě za stejnou práci dostávají občané České republiky

Zkušenost cizince ze třetí země:

„S problémy se zaměstnavatelem jsem se setkala pouze jednou. Šlo o diskriminaci v oblasti finančního ohodnocení. Pracovala jsem v jedné menší firmě na pozici účetní – fakturantky. Přesto, že jsem byla přijata na stejnou pozici, jakou vykonávala moje česká kolegyně z kanceláře, tak jsem měla více povinností a navíc nižší plat. Její výplata byla o 10 000 Kč vyšší. Když jsem na to přibližně po roce přišla, ve firmě jsem dala výpověď.“

Olena, 26 let, Ukrajina

E. Ukončení pracovní smlouvy bez splnění zákonných podmínek k propuštění

Zkušenost cizince ze třetí země:

„Do České republiky jsem se před 10 lety dostal přes Francii, kam směřuje většina uprchlíků z Afriky. Dělán tady hlavně manuální práce, už jsem vystřídal hodně zaměstnavatelů. Jako diskriminaci vidím hlavně to, že když se v nějaké firmě propouštělo, tak jsem vždycky já byl první a nikdo se se mnou nebavil. Teď pracuji jako dělník u pásu, kde kompletuji výrobky do aut a jsem celkem spokojený. Až si našetřím dost peněz, vrátím se zpátky do Súdánu, postavím tam fotbalové hřiště a založím vlastní tým, který budu trénovat.“

Tikeiy, 31 let, Súdán

Mezi další závažné prohřešky zaměstnavatelů, které jsou v rozporu nejen s etickými pravidly, a které několik respondentů zmínilo, je skutečnost, že za ně zaměstnavatel **neodváděl zdravotní pojištění**, o čemž pracovníci neměli do určité doby ponětí. Vzhledem k tomu, že odvod zdravotního pojištění je zákonná povinnost, způsobilo to zmíněným jedincům nemalé problémy, které pomohlo poškozeným vyřešit Centrum pro integraci cizinců.

Ne vždy podniky zajistí pro pracovníky z řad cizinců ze třetích zemí konkrétní pomůcky potřebné k bezpečnému pracovnímu výkonu. Byly zaznamenány případy, kdy si tito pracovníci **museli ze svých prostředků zaplatit některé pracovní nářadí a ochranné pomůcky**, aby mohli splnit zadané úkoly. Jejich českým kolegům, kteří měli shodné úkoly, byly potřebné pomůcky bez komplikací poskytnuty zaměstnavatelem.

6.3.2 Formy neetického jednání ze strany zprostředkovatelů práce

Skupina cizinců ze třetích zemí, kteří jsou v tuzemsku zaměstnávání skrze pracovní agentury, se vystavují většímu riziku neetického či přímo nezákonného jednání než osoby, které pracují přímo v konkrétním podniku.

Služeb agentur práce využívají nejčastěji velké nadnárodní podniky, pro které je z hlediska úspory času a nákladů výhodné si pracovníky na vybrané pozice spíše

najímat. Jde především o manuální pozice, na jejichž počet a náplň má zásadní vliv ekonomická situace. V případě nových zakázek je pro firmu jednodušší si na manuální činnosti pracovníky pouze najmout, například na určitý časový úsek či na konkrétní zakázku. Jejich propuštění je v případě zhoršení hospodářské situace jednodušší a méně nákladné než ukončení pracovního poměru s kmenovým zaměstnancem podniku.

Tento přístup podniků je velice výhodný i pro samotné agentury práce. Dostávají zapláceno jednak od zaměstnavatele, který si od nich pracovníky najme a zároveň i od samotných pracovníků, nejčastěji cizinců ze třetích zemí, za zprostředkování pracovní příležitosti.

V této oblasti se nejčastěji projevuje neetické (nebo přímo nezákonné) jednání zprostředkovatelů, kteří **od cizinců požadují celou řadu poplatků, jejichž výše často neodpovídá nákladům, které agentura na zajištění práce konkrétnímu cizinci musela reálně vynaložit.** Může jít například o přemrštěné poplatky nejen za zprostředkování práce, ale také za překlady, obstarání potřebných dokumentů, zajištění dopravy, stravování, ubytování, lékařských vyšetření a podobně.

Zkušenost cizince ze třetí země:

„Někdy od roku 1994 se u nás na západní Ukrajině rozmohl trend pracovních zprostředkovatelů, kteří slibují veliké mzdy za práci v České republice. Většinou se ale jedná o vykořisťovatele, kteří za vysoké poplatky přivezou důvěřivé pracovníky do Čech, potom jim seberou veškeré doklady a umístí je do nelidských podmínek. Aby si své doklady mohli lidé vykoupit zpět, pracují někdy i 18 hodin denně. A to za mzdu, která odpovídá běžné 8 hodinové směně. Většina takových pracovníků nemá pracovní smlouvy.“

Olena, 26 let, Ukrajina

Dalším neetickým projevem zprostředkovatelů práce bývá často také **vědomé porušování zákonných podmínek pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí na území České republiky**, které ve svém důsledku může vést i k té nejhorší variantě pro daného cizince – tj. vyhoštění, čímž je okamžitě nedobrovolně ukončen jeho pobyt na území České republiky.

Zkušenost cizince ze třetí země:

„Více než 10 let zde v České republice působím jako zástupce vietnamských pracovníků, pro které zajišťuji všechny doklady a náležitosti nutné pro jejich příjezd a následné legální působení na tuzemském pracovním trhu. V roce 2016 ale došlo k negativní události, která vedla až k okamžitému vyhoštění 18 vietnamských občanů, kteří se kvůli tomu nebudou již nikdy moci ucházet o práci v České republice. Celá situace byla zapříčiněna nezákonným jednáním agentury práce, která zcela vědomě nedodržela podmínky dohodnuté v pracovní smlouvě. Šlo o to, že tito vietnamští pracovníci byli po svém příjezdu umístěni na zcela jiné pozice a do jiných měst, než které byly oznámeny Cizinecké policii v Českých Budějovicích, což se dalo charakterizovat jako ilegální zaměstnávání. Kromě již zmíněného vyhoštění vedla tato událost k výraznému zpřísnění procesu zaměstnávání vietnamských pracovníků, což se nejvíce projevuje v prodloužení lhůt či k častějšímu zamítání žádostí k povolení zaměstnání mých spoluobčanů na území ČR.“

Khoa, 52 let, Vietnam

V důsledku tlaku některých zcela neeticky se chovajících jedinců na tyto pracovníky ze zahraničí, může navíc dojít k **podepsání smének či plných mocí cizincem**, který je na svém zprostředkovateli zcela závislý a často mu bezmezně důvěřuje. K této závislosti přispívá i časté přesvědčení cizinců (které je těmito neeticky jednajícími osobami u cizinců podporováno) – a totiž pocit, že využívání agentur práci či jiných zprostředkovatelů je jediný způsob, jak v České republice mohou tyto osoby práci získat.

6.3.3 Formy neetického jednání v rámci nelegální práce cizinců

Nelegální práce je charakteristická tím, že je ze strany cizince vykonávána bez uzavřené pracovní smlouvy, případně bez platného povolení k zaměstnání nebo v rozporu s ním. Podnik umožňuje výkon nelegální práce v případě, že pro ni vytváří podmínky a zaměstnanci, se kterým nemá pracovněprávní vztah, tento výkon umožňuje (srov. KAPOUN 2012: 32-33).

Pro rozmach nelegální práce v České republice byly významné roky 2000 a 2004. V prvním zmíněném roce byla zpřísněna tuzemská imigrační politika, přijata řada restriktivních opatření a následně zavedena vízová povinnost pro občany Ukrajiny. V roce 2004 pak v návaznosti na vstup České republiky do Evropské unie došlo na rozdělení cizinců do dvou kategorií. Občané států EU měli následně volný vstup na tuzemský pracovní trh, zatímco cizinci ze třetích zemí musí před uzavřením pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem splnit zákonem stanovené podmínky (srov. TOPINKA 2006).

Dle informací z Inspektorátu práce bylo například jen v roce 2013 kontrolami u zaměstnavatelů odhaleno bezmála 1500 cizinců ze třetích zemí, kteří zde pracovali nelegálně. Tato negativní zjištění kontrolního orgánu se týkala nejčastěji podniků, které se zabývají stavebnictvím nebo pohostinstvím.

Cizinec, pracující v tuzemsku na nelegální bázi, je zcela závislý na přístupu zaměstnavatele. Už jen skutečnost, že probíhající pracovní vztah má nelegální charakter, je vysoce neetické chování zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Na to navazují další předpokládané formy neetického jednání vůči cizinci, které mohou spočívat ve **vyplácení nízkých mezd, nedodržování zákonných pracovních podmínek, náročné práci vykonávané bez ochranných pomůcek, neplacení zdravotního pojištění** a podobně. Důsledkem tohoto jednání nesolidních zaměstnavatelů je především to, že daný cizinec ze třetí země zde vlastně upadá do **ilegality**, mnohdy nevědomky.

Zkušenost cizince ze třetí země:

„Do České republiky jsem přijel v srpnu 2015 a začal jsem pracovat jako brusič kovů (viz podnik A, kapitola). Po zhruba půl roce mi můj známý doporučil pozici ve slévárenském provozu v Českých Budějovicích, kde jsem měl také vykonávat pozici brusiče, ale za lepších pracovních podmínek. Bohužel to nebylo dobré rozhodnutí. Začal jsem zde pracovat, aniž bych měl podepsanou smlouvu, protože odpovědní zástupci zprostředkovatelské agentury sídlí v jiném městě a podpis smlouvy neustále oddalovali. Provoz byl nakonec z důvodu technologické odstávky přerušen a došlo k propuštění všech brusičů. Po této negativní zkušenosti jsem se raději vrátil zpět na své původní místo, kde s tímto nikdy nebyl problém a smlouvu jsem podepisoval vždy před nástupem do zaměstnání. Navíc jsem se zde dozvěděl, že zprostředkovatelská agentura za mě

ty tři měsíce, kdy jsem pracoval v Českých Budějovicích, vůbec neodváděla zdravotní pojištění.“

Mladen, 28 let, Srbsko

Nicméně někteří cizinci setrvávají v ilegalitě cíleně a snaží se o to, aby v ní mohli zůstat co nejdéle. Osvojili si různé taktiky pro neviditelné setrvávání na území České republiky a dodržují pravidla pro nenápadný pohyb. Během krátké doby vystřídají množství pracovních míst, a to zejména ve stavebnictví, zemědělství nebo pohostinství. Nejde většinou o zaměstnání dlouhodobého charakteru, ale o pouze o nárázové či sezonní práce. Hlavní obavou je pro ně situace, že budou státními orgány objevení a následně vyhoštěni ze země (srov. TOPINKA 2006).

Nelegální zaměstnávání má ovšem výrazné dopady i na státní rozpočet. Chybějící zákonné odvody za zaměstnance mají vliv na snížení prostředků, které jsou následně vypláceny prostřednictvím sociálních dávek, například také osobám přicházejícím do České republiky ze třetích zemí.

6.4 Neetické jednání vůči cizincům na trhu práce – souhrnné zhodnocení

Jak již bylo uvedeno v grafu 8, tak 73 % dotázaných cizinců ze třetích zemí se po dobu svého působení na tuzemském trhu práce setkala s projevem neetického jednání ze strany svých zaměstnavatelů či zprostředkovatelů práce. Níže je uveden žebříček respondenty nejčastěji uváděných projevů neetického, či bohužel přímo nezákonného jednání, které v rámci svého působení na tuzemském trhu práce zažili tito jedinci minimálně jednou.

U každé z níže zmíněných 10 forem neetického jednání je zároveň uveden počet cizinců, kteří v rámci strukturovaných rozhovorů uvedli tuto konkrétní negativní zkušenost. Někteří z cizinců ovšem uvedli zkušenosti hned s několika z uvedených forem neetického chování ze strany zaměstnavatelů, a to především v počátečním období svého působení v České republice.

Přehled zkušeností dotázaných cizinců s projevy neetického jednání na tuzemském trhu práce:

1. **Vyplácení nižší mzdy** než dostávají pracovníci na stejných pozicích, avšak z majoritní populace (28 cizinců);
2. Odlišnou, respektive **náročnější pracovní náplň** oproti smluvně dohodnuté (19 cizinců);
3. **Vysoké poplatky za zprostředkování** pracovních pozic (14 cizinců);
4. **Opožděné vyplácení mzdy** nebo vyplácení nižší mzdy než bylo smluvně dohodnuto (12 cizinců);
5. **Delší pracovní dobu**; která není pracovníkovi proplacena v plné výši (8 cizinců);
6. **Nutnost hradit si z vlastních zdrojů pomůcky** potřebné k vykonávání práce (7 cizinců);
7. **Zdraví ohrožující pracovní prostředí** (6 cizinců);

8. **Bezodůvodné ukončení** pracovního poměru (bez splnění zákonných předpisů)
(6 cizinců);
9. **Neodvádění zákonných poplatků** zaměstnavatelem (5 cizinců);
10. **Výkon práce bez řádně podepsané pracovní smlouvy** či dohody (4 cizinci).

7. Etické jednání zaměstnavatelů v praxi – případové studie

V celé řadě tuzemských podniků se v současné době s úspěchem uplatňují etické principy přístupu k zaměstnancům, které vycházejí především z firemních etických kodexů, jež jsou bezpodmínečně dodržovány. V této části práce jsou některé příklady dobré praxe prezentovány.

Na základě informací zjištěných ze strukturovaných rozhovorů s cizinci-respondenty byla sestavena skupina podniků, které dlouhodobě dodržují etické zásady ve vztahu k zaměstnancům ze skupiny cizinců ze třetích zemí a ve kterých jsou tudíž tito pracovníci spokojeni a doporučují volné pozice dalším krajanům.

V této kapitole je z nich podrobněji popsáno celkem 6. Jde o reálné podniky z různých odvětví, jejichž management byl ochotný poskytnout informace o jejich pohledu na zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Nicméně bylo respektováno přání podniků neuvádět jejich jména. Z tohoto důvodu jsou jednotlivé podniky označeny písmeny A – F.

7.1 PODNIK A

Oblast podnikání – výroba a zpracování kovových komponentů

Základní informace

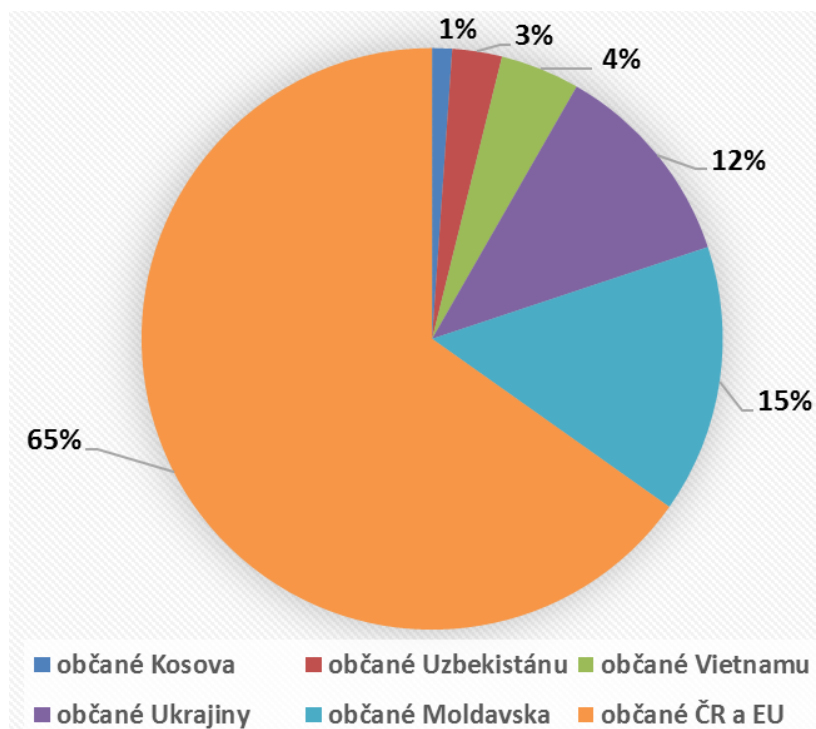
Podnik A vznikl v roce 1993 jako divize mezinárodní společnosti, který se zabývá výrobou komponentů z různých druhů kovů. Tuzemská divize má na starosti finalizaci jednotlivých výrobků – brousí, opracovává a povrchově upravuje odlitky dle přání zákazníka. Podnik je zároveň odpovědný za konečnou kontrolu kvality produktu a jeho distribuci konkrétnímu odběrateli.

Struktura zaměstnanců

Je zde zaměstnáno celkem 181 pracovníků – z tohoto počtu náleží 63 zaměstnanců do kategorie cizinců ze třetích zemí. Nejčastěji jde o Moldavce (27 zaměstnanců) a Ukrajince (21 zaměstnanců). Další národnosti jsou zde zastoupeny v menším počtu –

jde o Vietnamce (8 zaměstnanců), Uzbeky (5 zaměstnanců) a Kosovany (2 zaměstnanci). Tato skupina pracovníků se v podniku věnuje zejména broušení a zpracování kovů. Uplatňují se rovněž na pozici výstupního kontrolora jakosti výrobků.

Graf 9: Struktura zaměstnanců podniku A v % (stav v lednu 2017)



Zdroj: Vlastní výzkum

Zkušenosti se zaměstnanci ze skupiny cizinců ze třetích zemí

K oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí se za tento podnik vyjádřila odpovědná personální manažerka.

„K přijímání zaměstnanců z řad cizinců ze třetích zemí jsme nuceni zejména nedostatkem tuzemských zájemců o tyto volné pozice. Ani úřady práce nám nejsou schopny nabídnout na tyto pozice potřebný počet pracovníků z řad občanů České republiky. Jsou to totiž poměrně fyzicky náročné pozice. Přitom příležitostí je zde v podniku celá řada a lidé si u nás mohou vydělat slušné peníze. Nicméně zájem je pouze ze strany cizinců.“

Personální manažerka společnosti

S cizinci, kteří ve firmě pracují delší dobu, jsou zde velice spokojeni. Dle personalistky k jejich odpovědnému přístupu k práci přispívá i snaha podniku dodržovat etická pravidla zakotvená v kodexu a vycházet zaměstnancům co možná nejvíce vstříc. Vzhledem k náročnosti práce, hůře dostupnému sídlu podniku prostředky městské hromadné dopravy a neexistenci ubytovny v okolí, přispívá podnik zaměstnancům na dopravu a pomáhá jim se zajištěním vhodného ubytování v blízkém okolí.

Zkušenost pracovníka

„Když jsem v roce 2013 přijel do České republiky, začal jsem pracovat jako dělník přes agenturu. Ale moc jsem si nevydělal, agentura po mě chtěla pořád nějaké poplatky, které jsem raději platil, abych o práci nepřišel. Pak mi ale můj krajan doporučil tuto firmu, kde od minulého roku pracuji jako brusič. Práce je to těžká, ale vydělám si dost i na to, abych mohl nějaké peníze posílat domů do Vietnamu, kde mám velkou rodinu. Chovají se k nám tady slušně a navíc mi lidé z firmy pomohli najít ubytování. Takže ve srovnání s prací pro agenturu jsem teď moc spokojen.“

Phuoc, 31 let, Vietnam

Negativní stránky spojené se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí

Navzdory tomuto přístupu a velkým investicím do školení cizinců se zde objevují občasné problémy s touto skupinou zaměstnanců. Někteří pracovníci – cizinci ze třetích zemí, se například po několika dnech v práci už neukáží. I proto je zde velká fluktuace zaměstnanců, protože zájemců o práci ze strany cizinců je stále velký.

„Myslím si, že většina cizinců ze třetích zemí nevidí problém v plnění stanovených podmínek. Chtějí pracovat a něco si vydělat. Jako personální manažerka jsem totiž působila již v několika podnicích, jež tyto pracovníky zaměstnávaly a tak s nimi mám poměrně mnoho zkušeností. Jsou zde ovšem i problémy – především komplikovanější komunikace způsobená jazykovou bariérou. Kvůli náročnější administrativě, která je spojena s aktuální administrativou ohledně zaměstnávání cizinců, jsou zvýšené personální náklady. Často se nám bohužel stane, že tito pracovníci se po pár odpracovaných dnech

v podniku již neobjeví. Většinou nás o tom vůbec neinformují a tak jsou z toho zbytečné problémy. Pokud si nenajdou jinou práci, většinou pak spadnou do ilegality, která je často spojena s trestnou činností.“

Personální manažerka společnosti

Zdroje pracovníků-cizinců

Mezi hlavní zdroje pracovníků z řad cizinců ze třetích zemí patří zejména doporučení od aktuálních pracovníků-cizinců na jejich krajany a nábor zahraničních zaměstnanců přes úřady práce. Přestože by podnik v budoucnu preferoval i větší počet tuzemských pracovníků, mají navzdory nemalým výdělkům o volné pozice zájem pouze cizinci ze třetích zemí. Pokud už se objeví pracovník, který je občanem České republiky, často pozici opouští již po několika týdnech práce.

7.2 PODNIK B

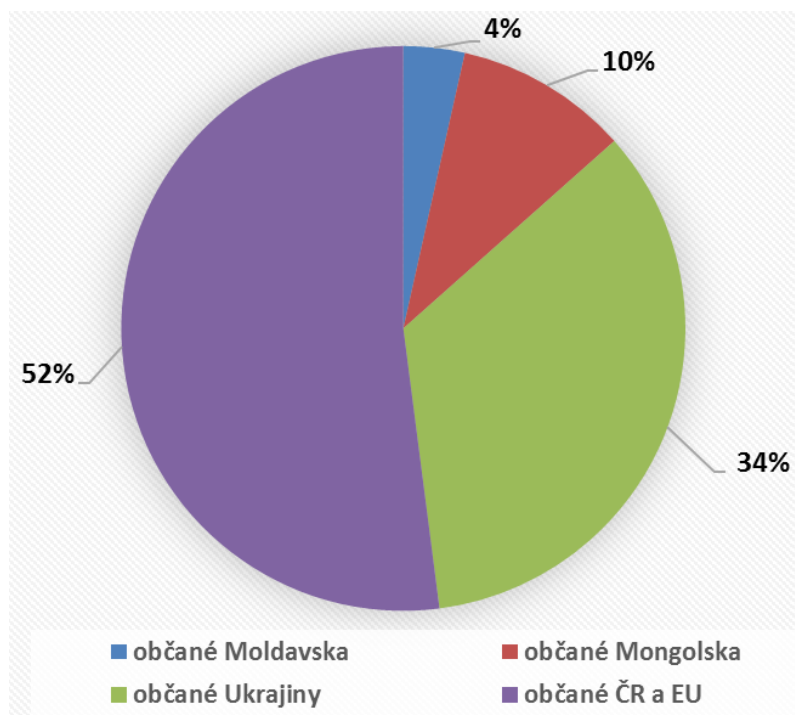
Oblast podnikání – výroba komponentů do automobilů

Základní informace

Vznik podniku B sahá do roku 1992. V prvopočátcích se věnoval především výrobě potahů pro sedadla do německých automobilů. Na přelomu tisíciletí byly založeny dvě další divize na výrobu plastových součástek do aut a rovněž transformátorů. K poslednímu rozšíření společnosti došlo v roce 2004, a to o divizi, která se věnuje výrobě vaků pro airbagy, kobereců do automobilů, dveřových výplní a sedadel nejen pro automobilový průmysl, ale také do letadel a vlaků. Podnik spolupracuje s významnými mezinárodními výrobci – například s Fordem, Škodou či Opelem.

Struktura zaměstnanců

Graf 10: Struktura zaměstnanců podniku B v % (stav v lednu 2017)



Zdroj: Vlastní výzkum

Jak uvádí personální manažerka, podnik zaměstnával cizince již v době svého vzniku. Z celkového počtu zaměstnanců je zde aktuálně 82 pracujících cizinců ze třetích zemí. Jde především o Ukrajince (59 zaměstnanců), Mongoly (17 zaměstnanců)

a Moldavany (6 zaměstnanců). Nárazově jsou zde využíváni také agenturní pracovníci, zejména Vietnamci.

„Jako personalistka zde působím již 17 let. Za tu dobu jsem tu s pracujícími cizinci nikdy neřešila nějaké problémy. Mezi pracovníky neděláme rozdíly, což se nám vyplácí. Proto si myslím, že cizinci jsou zde spokojeni. Práce si velice váží i přesto, že jde zejména o fyzicky náročnější pozice. Většina z nich u nás pracuje již dlouhodobě a musím říci, že odvádějí poctivé výkony a do našeho týmu zapadli bez komplikací.“

Personální manažerka společnosti

Zkušenosti se zaměstnanci ze skupiny cizinců ze třetích zemí

Cizinci zde působí hlavně jako manipulanti výroby a kontroloři hotové produkce před odesláním odběratelům. Ženy cizinky pracují zejména jako šičky. Přijímání cizinců ze třetích zemí je managementem podniku hodnoceno pozitivně a z toho důvodu se s touto skupinou pracovníků počítá i do dalších let. Pozitivně se o působení v podniku vyjadřují i zaměstnanci – cizinci.

Zkušenost pracovníka

„Jako šička zde pracuji již druhým rokem. Minulý rok sem za mnou přijela z Ukrajiny sestra, kterou tady zaměstnali na balení výrobků. Bydlíme společně s dalšími krajany v nedaleké podnikové ubytovně, takže ušetříme i za dopravu, protože je to do práce kousek. I přes to, co občas říkají moji krajané, já osobně jsem zatím v České republice žádnou diskriminaci nezažila.“

Darya, 26 let, Ukrajina

Zdroje pracovníků-cizinců

Zájemci o pracovní pozice z řad cizinců ze třetích zemí se hlásí hlavně sami, a to především na základě dobrých zkušeností a následných doporučení od známých, kteří v podniku již určitý čas pracují. V případě, že je v rámci rozsáhlejších zakázek potřebný větší počet pracovníků, jsou využívány služby agentur práce.

„Samozřejmě bychom rádi na tyto pozice přijímali i tuzemské občany, které motivujeme celou řadou benefitů. Nicméně o tento druh práce nemají zájem. Mnohokrát se nám stalo, že po přijetí občana České republiky, který se k nám dostal například přes Úřad práce, ztratil dotyčný zájem již po necelém odpracovaném týdnu. To s sebou přináší zbytečně vynaložené náklady na zaškolování pracovníka a na administrativní zajištění jeho přijetí. Naopak u pracovníků ze zahraničí se tohle téměř nestává, váží si toho, že jim někdo dal šanci a za dobře odvedenou práci je adekvátně odmění.“

Personální manažerka společnosti

Negativní stránky spojené se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí

Vzhledem k velkému počtu pracovníků – cizinců ze třetích zemí, jsou v tomto podniku spojeny s procesem jejich zaměstnávání poměrně velké náklady, jež se musí vynaložit na splnění podmínek současné legislativy.

„Já si myslím, že je legislativa v této oblasti nastavena správně. Je nutné, aby byla účinná kontrola a předcházelo se tak nelegálnímu zaměstnávání, které je spojeno s diskriminací této skupiny pracovníků. Pro cizince je to ovšem někdy velice náročné na pochopení a splnění, a to zejména kvůli jazykové bariéře. Ale když mají o práci opravdu zájem a vyjdete jim vstříc, tak je to zvládnutelné pro obě strany.“

Personální manažerka společnosti

7.3 PODNIK C

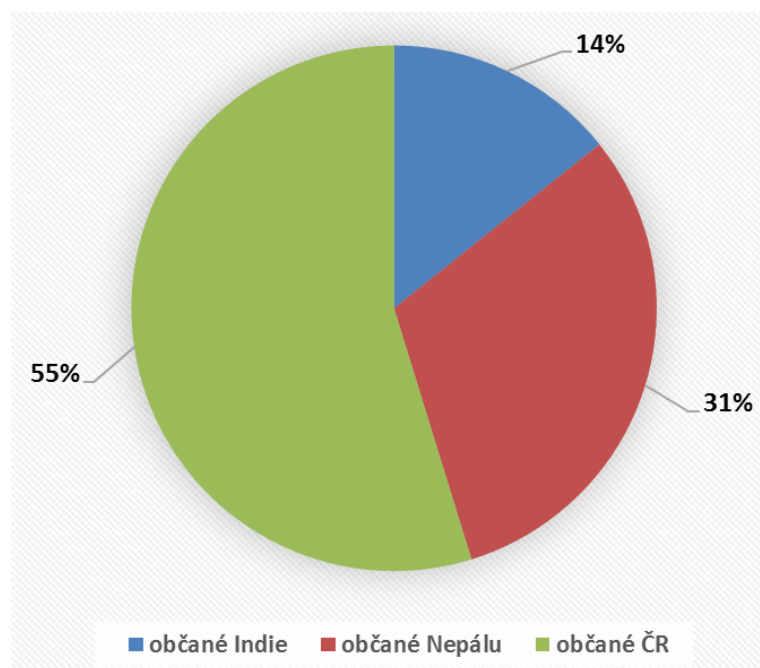
Oblast podnikání – stravovací služby

Základní informace

Společnost C, působící v oblasti stravování a pohostinství, byla založena v roce 2000. Začala s provozem několika čajoven a restaurací. Nyní se věnuje pouze provozu Indických restaurací, které má v Jihočeském kraji celkem čtyři. Aby restaurace získaly k úspěchu potřebnou konkurenční výhodu na poli originálních exotických pokrmů, byl majiteli společnosti zaměstnán indický šéfkuchař. Tento krok se osvědčil a následně byli na základě jeho doporučení zaměstnáni další jeho krajané – kuchaři.

Struktura zaměstnanců

Graf 11: Struktura zaměstnanců podniku C v % (stav v lednu 2017)



Zdroj: Vlastní výzkum

Cizinci ze třetích zemí nyní ve společnosti převažují – je jich zde celkem 19. Jde o 13 pracovníků z Nepálu a 6 občanů Indie. Uplatňují se výlučně na pozicích číšníků a kuchařů. Tito pracovníci zastávají především pozice kuchařů a číšníků. Doposud nebyly s těmito pracovníky žádné výrazné problémy.

„Na začátku našeho podnikání zde byl zásadní problém – nepodařilo se nám najít žádného Čecha, který by zvládl kvalitě připravovat indické pokrmy. Řešení bylo tedy jediné možné a s odstupem času mohu říci, že zcela nejlepší. A to využít kuchaře přímo z Indie či případně z Nepálu. Kromě toho, že svou práci zvládají bez problému, jsou navíc velice ochotní, poctiví a pracovití. Navíc se nám osvědčili i jinak, jsou velmi učenliví, ochotní, pracovití a poctiví. Jsou zde spokojeni, v Čechách se jim líbí, a tudíž si myslím, že nepřemýšlí o tom, že by od nás chtěli odejít a vrátit se zpátky domů.“

Spolumajitelka společnosti

Zkušenosti se zaměstnanci ze skupiny cizinců ze třetích zemí

Majitelé společnosti hradí pracujícím cizincům náklady spojené s ubytováním a stravovat se mohou zdarma v restauraci. Proto pro ně nejsou zrovna nejlevnějšími pracovníky. Ale dle slov majitelů se tato investice vyplácí, protože všechny čtyři restaurace jsou velice navštěvované, hosté jsou v nich spokojeni a exotická jídla si velice oblíbili. Někteří zákazníci navíc oceňují, že majitelé tímto způsobem majitelé podporují rodinné příslušníky zaměstnanců restaurace, kterým se tak v Indii či Nepálu žije rozhodně lépe než dříve. Zároveň i majitelé dále počítají se službami pracovníků z Indie a Nepálu, kteří se jim velice osvědčili, a není tedy potřeba tyto principy měnit.

Zkušenost pracovníka

„Do České republiky jsem za práci do restaurace přijel před 4 měsíci na základě doporučení od mého kamaráda, který zde pracuje již několik let. Jsem z Nepálu, kde to s prací není moc dobré, tak jsem se s požehnáním rodiny rozhodl vyzkoušet to v zahraničí. V restauraci působím jako číšník. Mezi kolegy je několik dalších Nepálců, takže začátky nebyly tak těžké, diskriminaci jsem zatím nezažil žádnou. S prací i prostředím jsem spokojený, čeští zákazníci jsou příjemní a nevadí jim, že jejich jazyk zatím moc neovládám. Když je to nutné, tak se s nimi většinou domluví anglicky. Rozhodně bych tu chtěl zůstat tak dlouho, jak jen to půjde.“

Kiran, 23 let, Nepál

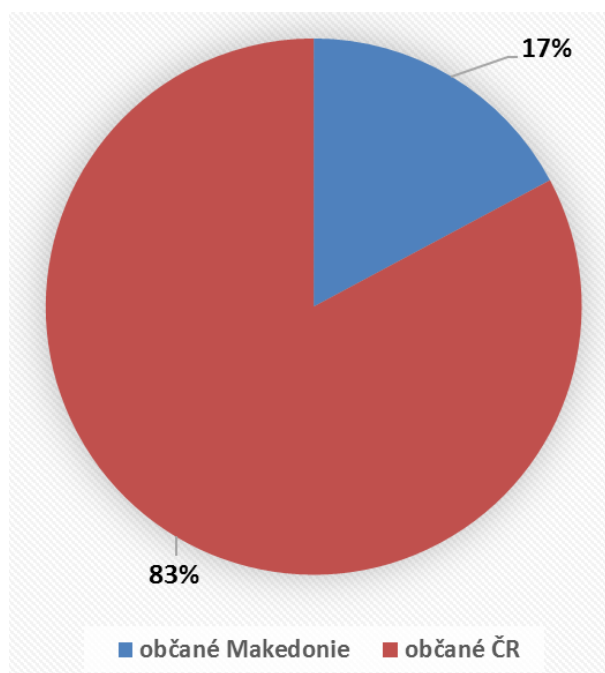
7.4 PODNIK D

Oblast podnikání – mezinárodní doprava

Základní informace a struktura zaměstnanců

Společnost D se od roku 1996 zabývá spedičními službami. Jde především o mezinárodní přepravu potravin a jejich skladování. Z celkového počtu 128 pracovníků náleží 17 osob do skupiny cizinců ze třetích zemí. Jde výlučně o Makedonce, kteří ve firmě působí jako řidiči nákladních vozidel. Zároveň je zde na stejných pozicích zaměstnáno několik desítek občanů ze států Evropské unie.

Graf 12: Struktura zaměstnanců podniku D v % (stav v lednu 2017)



Zdroj: Vlastní výzkum

Zkušenosti se zaměstnanci ze skupiny cizinců ze třetích zemí

Cizinci jsou zde tedy managementem hodnoceni velmi pozitivně. Odvádějí kvalitní práci, mají velmi vysokou pracovní morálku, a když je na ně nahlíženo jako na rovnocenné pracovníky a jsou spokojeni, nevyhledávají konflikty. Hlavním problémem tak zůstává jazyková bariéra. Ale vzhledem k zavedeným povinným zkouškám z českého jazyka se i v tomto směru vše dle slov majitele průběžně zlepšuje.

„Když srovnám Čechy, cizince z Evropské unie a cizince ze třetích zemí, tak ta třetí skupina má rozhodně největší chuť do práce. Chtějí si vydělat, ale ví, že to nebude zadarmo a tak pracují opravdu tvrdě. Takže se klidně přihlásí na několik směn v kuse, což není běžné u tuzemských zaměstnanců, kteří chtějí mít také dostatek volna. Ale třeba pro Makedonce, které tu máme, je prioritní práce, takže nemají problém vzít volné směny za své kolegy, kteří je třeba odmítnou.“

Majitel společnosti

Zdroje pracovníků-cizinců

Nicméně do dalších let firma neplánuje rozšiřovat skupinu pracovníků - cizinců ze třetích zemí. Zaměstnanců má v současné době k dispozici prozatím dostatek. Zároveň ale majitel přiznává, že s procesem přijímání těchto pracovníků jsou spojeny vyšší náklady na splnění legislativních podmínek a na jejich školení a zapracování.

„Cizince ze třetích zemí se k nám hlásí o volné pracovní pozice nejčastěji sami na základě pozitivních ohlasů od jejich příbuzných či krajanů, kteří u nás už pracují nebo dříve pracovali. Využívat služeb agentur či úřadů práce tedy nemusíme a ani to neplánujeme.“

Majitel společnosti

Zkušenost pracovníka

„Tady v České republice jsem jako řidič kamionu dostal příležitost vydělat si za měsíc tolik, na co bych doma těžce pracoval hodně dlouhou dobu, pokud bych vůbec nějakou práci našel. Pan majitel nám lidem z Makedonie dal důvěru, práce je dost a díky tomu jsme se už s mými krajani, co tady taky dělají řidiče, podívali do spousty zemí.“

Goran, 39 let, Makedonie

7.5 PODNIK E

Oblast podnikání – strojírenství a slévárství

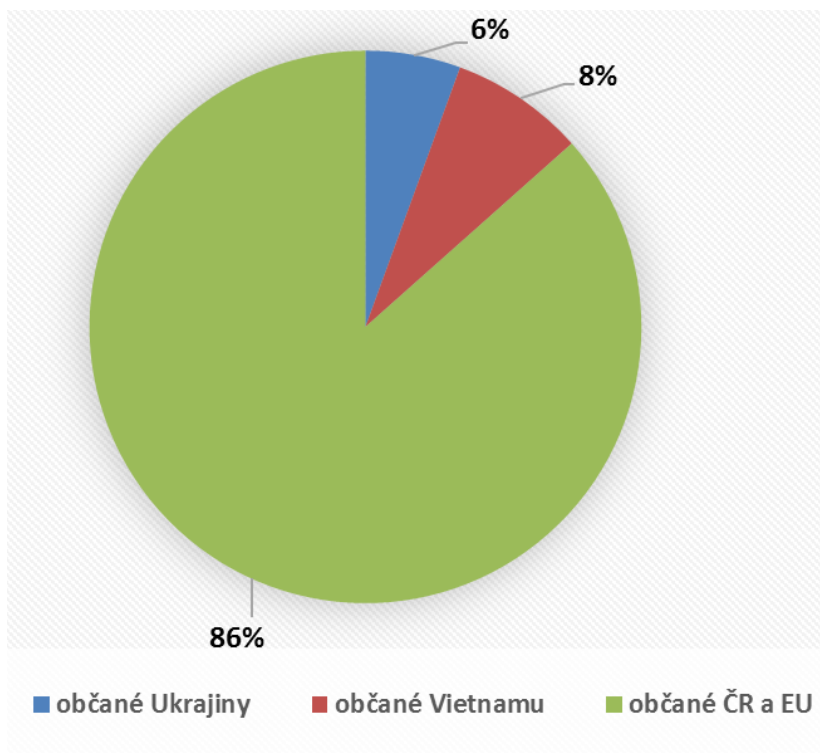
Základní informace

Společnost, pro potřeby této práce označená jako E, je od roku 1997 součástí rozsáhlé skupiny podniků, která se úspěšně zaměřuje na strojírenství a slévárství již od začátku 20. století. Konkrétně jde o produkci odlitků, které se dále uplatňují ve strojírenství, stavebním nebo automobilovém průmyslu.

Struktura zaměstnanců

Společnost E zaměstnává v současné době více okolo 300 pracovníků. Na dělnické profese jsou často přijímáni také cizinci ze třetích zemí. Aktuálně jich zde pracuje celkem 41. Jde o 24 pracovníků z Vietnamu a 17 pracovníků z Ukrajiny.

Graf 13: Struktura zaměstnanců podniku E v % (stav v lednu 2017)



Zdroj: Vlastní výzkum

Zkušenosti se zaměstnanci ze skupiny cizinců ze třetích zemí

„Z mé pozice personalistky hodnotím spolupráci s cizinci ze třetích zemí jako zcela bezproblémovou. Ochotně přijímají fyzicky náročnější dělnická místa, která třeba několik měsíců marně obsazujeme tuzemskými pracovníky. Jako zdroj těchto uchazečů využíváme nejčastěji pracovní agentury. Někteří cizinci se k nám hlásí také sami na základě doporučení od svých přátel, kteří jsou u nás aktuálně zaměstnaní a jsou spokojeni jak s přístupem firmy, tak s odměnou za vykonanou práci. Tyto informace si samozřejmě nenechají pro sebe a tak máme poslední dobou stále více zájemců o práci z řad občanů Ukrajiny a Vietnamu.“

Personální manažerka společnosti

Negativní stránky spojené se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí

Jako problém zde nevnímají ani legislativu, která je se zaměstnáváním cizinců spojena. Podle názoru personalistky nejsou touto agendou zatíženi výrazně více, než u jiných činností personálního úseku společnosti.

„U nás nikoho neposuzujeme na základě jeho občanství nebo rasy – důležité je pro nás hlavně to, ale daný pracovník adekvátně zastával konkrétní místo, které je nutné právě obsadit. Samozřejmě je vždy snazší přijmout Čechy, ale máme zde celou řadu pozic, které jsou prostě ochotni dělat právě jen cizinci. Když to zhodnotím z hlediska konfliktnosti a problémů, musím říci, že častěji je více starostí s tuzemskými pracovníky. Cizinci jsou pokorní, vděční za šanci a mají snahu zvyknout si na pracovní prostředí a dobře vycházet se svými kolegy.“

Personální manažerka společnosti

7.6 PODNIK F

Oblast podnikání – výroba kancelářských a výtvarných potřeb, tisk

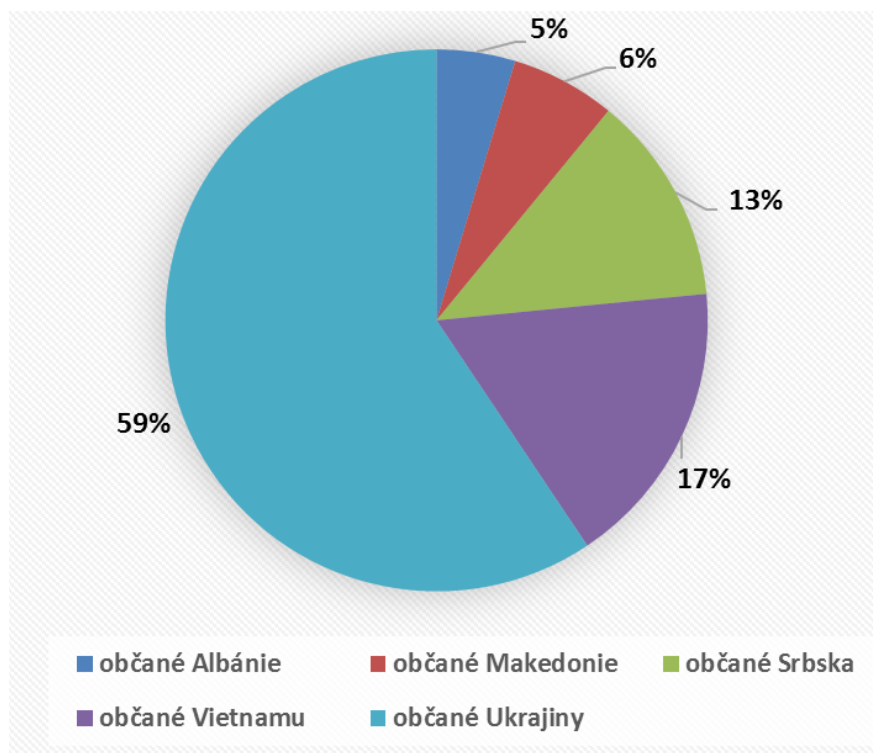
Základní informace

Poslední uvedená společnost, označená jako F, se již dlouhá léta zabývá výrobou a distribucí kancelářských, školních a uměleckých potřeb. Aktuální sortiment zahrnuje až několik tisíc produktů, které jsou určeny nejen pro tuzemský, ale také mezinárodní trh.

Struktura zaměstnanců

Ve společnosti F je zaměstnáno okolo 600 pracovníků, přičemž zhruba z 10 – 15 % jde vždy o cizince ze třetích zemí. Tyto osoby jsou přijímány především na pozice manipulačních dělníků ve výrobě či seřizovačů. Ženy z této kategorie pracovníků se zde nejčastěji věnují obsluze tiskových strojů.

Graf 14: Struktura zaměstnaných cizinců v podniku E v % (stav v lednu 2017)



Zdroj: Vlastní výzkum

V rámci struktury těchto pracovníků (aktuálně 64) převažují zejména občané Ukrajiny, Vietnamu, Srbska a Makedonie. Pracovníky ze třetích zemí získává společnost prostřednictvím několika personálních agentur, kterým zadává konkrétní požadavky na dané pozice a z nabídnutých adeptů si pak vybírá ty nejvhodnější jedince.

Zkušenost pracovníka

„Na základě pozitivních doporučení od několika mých přátel, kteří se uchýlili v České republice, jsem se rozhodl také zkusit, protože u nás té práce moc není a platy jsou nízké. Přijel jsem v únoru 2016 a začal jsem pracovat jako brusič, ale mým cílem bylo získat takovou pozici, kterou jsem vykonával již dříve v Srbsku. Tu se mi nakonec podařilo získat zde, ve firmě F, kde jsem velice spokojen. Přístup k nám cizincům je zde férový a spravedlivý a je zde i náležitá finanční odměna. Já osobně si tady vydělám až třikrát více než na poslední pozici u nás doma. Pokud věci dobře půjdou, chci zde zůstat i nadále a časem třeba i začít podnikat.“

Albert, 31 let, Srbsko

Zkušenosti se zaměstnanci ze skupiny cizinců ze třetích zemí

„Cizinci nemají problém brát si 12ti hodinové směny, ba naopak je preferují, protože si chtějí hlavně vydělat, což je pro ně prioritou. Nebojí se práce a ty delší směny si vybírají podstatně častěji než jejich čeští kolegové. Do práce chodí ve dne v noci a nemarodí. Mnohdy chodí do práce, i když se necítí úplně fit. Naopak někteří čeští zaměstnanci jsou už v rámci zkušební doby častěji na nemocenské než v práci, často i ze zcela malicherných důvodů. Když to uzavřu, tak cizinci jsou efektivnějšími pracovníky – pokud opravdu chtějí pracovat, tak pro ně není nic problému. V nastavené personální strategii tedy chceme i nadále pokračovat.“

Personalista zajišťující nábor pracovníků

Negativní stránky spojené se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí

„Pro nás, jako pro velkou firmu s vyšší mírou fluktuace je důležité, abychom měli nové pracovníky na dělnické pozice rychle. Tedy na pozice, které jsou ochotni zastávat především jen cizinci ze třetích zemí. A už při jejich získávání nastává problém. Už před nástupem jednoho cizince ze třetí země je potřeba několik získat množství dokumentů – například od ambasády dané země, cizinecké policie, úřadu práce, Odboru azylové a migrační politiky a to všechno trvá poměrně dlouho. Z našich zkušeností je to okolo 90ti dnů, ale v určitých případech čekáme na různá povolení řádově i několik měsíců.

Dříve bývala problémem i jazyková bariéra, ale dnes už skupiny cizinců z konkrétních zemí zastoupeny vždy několika již zkušenými pracovníky, kteří nově příchozím vše ochotně vysvětlí. Jak už bylo zmíněno, tito cizinci jsou velice pracovití a vděční, jedno velké negativum však mají. Mnohdy jsou schopni skončit v práci doslova ze dne na den a to ne zcela vhodným způsobem. Po určité době si například zažádají o 14 denní dovolenou za účelem návštěvy rodiny ve své zemi, ale zhruba v polovině případů se už zpět k nám do firmy nevrátí i přes jejich příslib, že ke konkrétnímu datu budou opět na svém pracovišti. To pak způsobuje nemalé problémy s chodem provozu, protože získání a zaučení nového zaměstnance, často dalšího cizince ze třetí země, není záležitostí několika dnů.“

Personalista zajišťující nábor pracovníků

8. Kde jsou kořeny neetického jednání vůči cizincům?

Struktura cizinců ze třetích zemí, kteří do České republiky přijíždějí za prací, se od 90. let 20. století dlouhodobě příliš nemění. I přesto, že v posledních letech je národnostní složení imigrantů stále více variabilní, dominantní skupinou u nás zůstávají občané Ukrajiny.

Jak vyplynulo z rozhovorů s respondenty, kteří do Česka přišli z této země, pracovní migrace se týká především západní části Ukrajiny. Pro obyvatele oblastí jako je Mukačevo, Lvov nebo Užhorod je to do České republiky poměrně blízko a navíc je pro ně čeština jako slovanský srozumitelnější než třeba němčina. Navíc západ Ukrajiny není příliš průmyslově vyspělý, proto zde není tolik pracovních příležitostí jako ve východní části země. Vzhledem k tomu, že již tak nedostatečný ukrajinský systém sociálního zabezpečení se s místní aktuální politickou krizí dostal do ještě větších problémů, nemají někdy otcové od rodin jinou šanci jak získat adekvátní výdělek, než odejít za prací do ciziny.

Pro českou veřejnost jsou právě Ukrajinci synonymem cizinců, kteří k nám přicházejí za prací a jsou ochotni dělat za nízkou mzdu víceméně cokoliv. Lidé často argumentují tím, že tito cizinci, ať už jde o Ukrajince či jiné národnosti, berou pracovní příležitosti občanům naší země, dělají problémy a svou práci navíc nedělají příliš dobře. Jak potvrzují výsledky sondy zpracované v této diplomové práci, je tomu spíše naopak. Zaměstnavatelé jsou s pracovníky ze skupiny cizinců ze třetích zemí velice spokojeni. Pracují tvrdě, nedělají problémy a jsou vděční za to, že dostali šanci. Mají zájem o pozice, o které není mezi majoritní populací zájem, a cizinci jsou pro podniky mnohdy jedinou šancí, jak tyto dělnické pozice obsadit. Navíc tuzemské zákonné předpisy ani nedovolují legálně zaměstnat cizince ze třetí země, pokud nebyla konkrétní pozice nejdříve nabídnuta občanům České republiky. Až poté, co o ni domácí pracovníci neprojeví zájem, může být obsazena cizincem. Tudíž ani tvrzení majoritní populace, že tito lidé berou našim občanům práci, se nezakládá na pravdě.

Není samozřejmě možné tvrdit, že všichni migranti, kteří k nám přicházejí za prací, mají výše uvedené charakteristiky, ale rozhodně není etické hodnotit dle vlastních předpokladů negativně celou tuto skupinu. Kde je vlastně zdroj tohoto neetického jednání společnosti? Kde je dobro a spravedlnost? Při práci na tomto výzkumu bylo

zaznamenáno mnoho negativních reakcí na zvolené téma, jejichž základem byly předsudky. Z poznatků vyplývá, že právě předsudky jsou základním stavebním kamenem diskriminace cizinců ze třetích zemí.

Tyto negativní postoje vycházejí často ze stereotypních myšlenek, převzatých od ostatních, které často vycházejí ze zcela nedostatečné informovanosti. V souladu s etikou a hledáním dobra a spravedlnosti bychom měli posuzovat každého jedince spravedlivě na základě jeho schopností a rozhodně ne podle toho, že náleží k určité národnostní skupině.

Ve skutečnosti mnohé osoby, které se dívají na cizince „skrz prsty“, o nich vůbec nic nevědí a nemají s těmito jedinci osobní zkušenosti. Pouze bez rozmyslu přebírají myšlenky druhých či podléhají působení mnohdy zkreslených informací z médií. Zde mohou být kořeny následného neetického či přímo nezákonného jednání zaměstnavatelů vůči zaměstnancům z řad cizinců ze třetích zemí. Diskriminační názory a jednání vychází z rodinného prostředí, sociálních kontaktů, a pokud je přijmeme za své, tak následně ovlivňuje naše činy v negativním směru. Z „neškodných“ diskriminačních argumentů pronášených jedincem v restauraci se může stát jeho reálné neetické diskriminační jednání v jeho zaměstnání, kde na pozici manažera takto například vystupuje vůči pracovníci z Ukrajiny.

Existuje řešení tohoto začarované kruhu předsudků vycházejícího ze stereotypů přetrvávajících v naší společnosti? Zkušenosti říkají, že lidé by měli zapomenout na bezmyšlenkovité přebírání názorů druhých a vycházet z vlastních osobních zkušeností, v tomto případě konkrétně s cizinci ze třetích zemí. Důležitá je tolerance a pochopení. Každý by si měl sám sebe představit na místě jedince, který k nám přišel za štěstím a lepším životem. A právě o tom je zlaté pravidlo etiky – **lidé by neměli dělat druhým to, co sami nechtějí, aby někdo dělal právě jim**. A tímto základním pravidlem by se měla společnost vždy řídit!

Odborníci se totiž shodují na tom, že realita je opravdu někde jinde. Pracovní migrace cizinců ze třetích zemí na tuzemský pracovní trh má totiž především své výhody. Tento názor zastávají i tuzemští zaměstnavatelé. Ať už jde o zmiňovanou ochotu cizinců vykonávat náročné manuální práce s horším finančním ohodnocením, o které nemají čeští občané zájem či o jejich kvalitní pracovní výkony a vděčnost za to,

že zde mohou pracovat. Navíc mají pozitivní přístup k zadaným úkolům a nemají problém upřednostnit práci před svým osobním životem.

I proto jsou tyto lidé důležitým zdrojem pracovní síly pro podniky působící v České republice. Z toho důvodu by neměly být etické kodexy jen pouhým dokumentem, ale základním pravidlem, které je předpokladem rovného zacházení se všemi zaměstnanci, kteří opravdu chtějí pracovat, ať už jde o Čecha, Ukrajince, Vietnamce nebo kohokoliv jiného.

9. Závěr

Cílem diplomové práce bylo charakterizovat etické normy v rámci zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, které by měli tuzemští zaměstnavatelé dodržovat a následně na konkrétních případech popsat skutečný stav dodržování etických norem v rámci vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec ze třetí země.

Prvním krokem k dosažení stanoveného cíle byla analýza dostupných etických kodexů těchto zaměstnavatelů, kteří ve větší míře legálně využívají práci cizinců ze třetích zemí. Tyto dokumenty definují principy a pravidla etického chování v souvislosti s podnikovými hodnotami a strategiemi, a to včetně vymezení žádoucího vztahu podniku vůči svým pracovníkům.

Z nejčastěji uváděných informací, které se v jednotlivých kodexech zaměřovaly na etický vztah zaměstnavatele k zaměstnanci, byl vytvořen obecný souhrn etických norem chování a jednání podniku k zaměstnancům, a to bez ohledu na jejich národnost. Tyto normy a pravidla, jejichž respektování podniky ve svých kodexech deklarují, náleží svou povahou nad rámec zákonných předpisů České republiky a jejich dodržování je tedy zcela na rozhodnutí zaměstnavatele.

Mezi hlavní zásady v přístupu tuzemských zaměstnavatelů vůči pracovníkům z řad cizinců ze třetích zemí, které jsou deklarovány v jejich etických kodexech, patří zejména vyloučení jakékoliv formy šikany, ponižování či diskriminace a respektování důstojnosti každého jedince. V souladu s dalšími etickými pravidly jsou všichni zaměstnanci přijímáni pouze na základě své způsobilosti k výkonu dané práce, tedy bez ohledu na národnost, věk či pohlaví. Zároveň je v podniku budováno pozitivní klima a pro každého pracovníka vytvořeno vhodné a bezpečné pracovní prostředí. Zaměstnanci jsou za svou práci pravidelně odměňováni a navíc mají právo vyjádřit své opodstatněné připomínky či požadavky.

Pro zjištění reálného dodržování výše zmíněných etických pravidel na trhu práce v rámci přístupu tuzemských zaměstnavatelů k pracovníkům ze skupiny cizinců ze třetích zemí, bylo uskutečněno dotazování těchto osob. V letech 2015 - 2016 proběhlo celkem 53 strukturovaných rozhovorů s občany Ukrajiny, Moldávie, Vietnamu, Srbska, Mongolska, Uzbekistánu, Černé Hory, Indie, Súdánu, Albánie, Nepálu a Makedonie, kteří v současné době legálně působí na tuzemském trhu práce.

Zároveň byly k dané problematice získány relevantní informace především od zástupců Centra pro integraci cizinců a Inspektorátu práce.

V oblasti legálního zaměstnávání využívají cizinci ze třetích zemí v České republice dvě hlavní možnosti. Jednak pracují přímo v podnicích, se kterými mají uzavřené pracovní smlouvy nebo jsou zaměstnavateli pouze najímáni prostřednictvím zprostředkovatelů. Na základě získaných informací bylo zjištěno, že v obou případech dochází k různě závažným formám neetického jednání ze strany zaměstnavatelů, respektive zprostředkovatelů.

I v případě, že má cizinec se zaměstnavatelem dojednány konkrétní podmínky prostřednictvím řádně uzavřené pracovní smlouvy, mnohdy je realita odlišná. Jak dokazují osobní zkušenosti respondentů, uvedené v této diplomové práci, cizinec může být nucen vykonávat odlišnou, náročnější práci na jiném místě, které ne zcela splňuje hygienické standardy. V některých případech odpracují cizinci ze třetích zemí denně více hodin, než mají, a to bez příplatků za přesčas. Při ukončení pracovního vztahu pak ne vždy bývají v případě migrantů splněny zákonné podmínky k jeho ukončení.

Zcela závislí na přístupu zaměstnavatelů jsou ti cizinci ze třetích zemí, kteří v České republice pracují v různých podnicích nelegálně. Mnohdy vysoce neetické chování těchto zaměstnavatelů vede často k vyplácení nízkých mezd, nedodržování zákonných pracovních podmínek nebo náročné práce vykonávané bez ochranných pomůcek. Cizinec v těchto případech, mnohdy nevědomky, upadá do ilegality.

Nicméně ještě většímu riziku neetického či přímo nezákonného jednání se vystavují skupiny cizinců ze třetích zemí, kteří v České republice volí možnost zaměstnávání skrze zprostředkovatele práce. Tyto agentury od cizinců v některých případech vyžadují celou řadu poplatků, jejichž výše mnohdy několikanásobně převyšuje náklady, které musely být zprostředkovatelem na zajištění práce konkrétnímu cizinci reálně vynaloženy. To často vede k tomu, že daný jedinec, který svému zprostředkovateli často bezmezně důvěřuje a je na něm zcela závislý, může být přinucen odevzdat své osobní dokumenty nebo podepsat plnou moc ve prospěch agentury. Ve spojení s mnohdy úmyslným nezákonným jednáním zprostředkovatele to může v extrémních případech vést až k vyhoštění cizinců, kteří ale na tuzemském trhu práce působí v dobré víře, že vše bylo agenturou zařízeno dle domluvy a zákonné předpisy jsou dodržovány. Tuto

negativní zkušenost měla například skupina pracovníků z Vietnamu, která byla v loňském roce právě z důvodu obcházení zákona tuzemským zprostředkovatelem zaměstnání okamžitě vyhoštěna.

V celé řadě tuzemských podniků se ovšem v současné době nejen zákonné předpisy, ale především i etické principy přístupu k zaměstnaným cizincům ze třetích zemí s úspěchem uplatňují a jsou bezpodmínečně dodržovány. O tom svědčí případové studie uvedené v této diplomové práci, které poukazují na etické jednání jihočeských zaměstnavatelů v praxi. Mnohé podniky totiž v posledních letech pochopily, že tato skupina zaměstnanců je pro ně důležitým zdrojem pracovní síly a proto by neměly být etické normy dodržovány pouze na papíře, ale i v reálných firemních procesech.

K dalšímu zlepšení této situace by mohly přispět i závěry této práce, které poukazují na to, že na tuzemském trhu práce stále existují rezervy v dodržování etických norem vůči cizincům ze třetích zemí.

10. Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

BAŠTECKÁ, B. et al. *Psychosociální krizová spolupráce*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4195-6.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

CAKIRPALOGLU, P. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4033-1.

CIHELKOVÁ, E. *Světová ekonomika – obecné trendy rozvoje*. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-155-0.

ČANÍK, P. et al. *Metody a nástroje podnikatelské etiky*. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0980-6.

DOLEŽAL, J.; MÁCHAL, P.; LACKO, B. *Projektový management podle IPMA*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4275-5.

DVOŘÁKOVÁ, Z. et al. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

DYTRT, Z. *Etika v podnikatelském prostředí*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1589-9.

HANZELKOVÁ, A., et al. *Business strategie – krok za krokem*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-455-1.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. Vyd. 5. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

KAPOUN, R. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Praha: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-755-3.

KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2002. ISBN 80-86395-33-2.

KUCHAŘ, P. *Trh práce – sociologická analýza*. Praha: Karolinum, Univerzita Karlova v Praze, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada, 2012. ISBN 80-247-3983-6.

- LIDÁK, J. *Mezinárodní migrace a Evropa*. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, Academia Rerum Civilium, 2010. ISBN 978-80-86879-24-6.
- PALÁT, M. et al. *Obecná demografie*. Praha: Mendelova Univerzita, 2013. ISBN 978-80-7375-893-6.
- PETŘÍKOVÁ, R. *Lidé v procesech řízení – multikulturní dimenze podnikání*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-8694-628-3.
- PUTNOVÁ, A.; SEKNIČKA, P. *Etické řízení ve firmě*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1621-3.
- RABUŠIC, L.; BURJANEK, A. *Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace?* Praha: VÚPSV, 2003.
- RÁKOCZYOVÁ, M.; TRBOLA, R. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Slon, 2009. ISBN 978-80-7419-023-0.
- ROLNÝ, I.; LACINA, I. *Globalizace, etika, ekonomika*, Boskovice: Albert, 2000. ISBN 80-7326-000-X.
- ŠTEFKO, M.; KOLDINSKÁ, K. *Sociální práva cizinců*. Praha: C. H. Beck. 2013. ISBN 978-80-7400-464-3.
- SOKOL, J. *Etika a život*. Praha: Vyšehrad, 2010. ISBN 978-80-7429-063-3.
- ŠTICA, P. *Etika a migrace: vybrané otázky současné imigrace a imigrační politiky*. Ostrava: Moravapress, 2014. ISBN 978-80-87853-20-7.
- ŠTIKAR, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, Univerzita Karlova v Praze, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
- ŠMAJS, J.; BINKA, B.; ROLNÝ, I. *Etika, ekonomika, příroda*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4293-9.
- THOMPSON, M. *Přehled etiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 80-7178-806-6.
- ŽAMBERSKÝ, P. *Mezinárodní ekonomie*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3276-3.

Elektronické zdroje

BARTOŠ, V. et al. *Attention Discrimination: Theory and Field Experiments* [online]. 2013 [cit. 2015-16-02]. Dostupné na WWW: <http://home.cerge-ei.cz/matejka/attention_discrimination.pdf>.

Český statistický úřad. *Cizinci: Počet cizinců* [online]. 2016a [cit. 2016-18-12]. Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>>.

Český statistický úřad. *Cizinci: Počet cizinců - data* [online]. 2016b [cit. 2016-18-12]. Dostupné na WWW: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr>.

JOUZA, L. *Nová právní úprava zaměstnávání cizinců* [online]. 25. 2. 2010 [cit. 2015-03-01]. Dostupné na WWW: <<http://pravniciradce.ihned.cz/c1-50634990-nova-pravni-uprava-zamestnavani-cizincu>>.

MACHALA, O. *Zaměstnávání cizinců* [online]. 5. 8. 2008 [cit. 2014-28-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d3856v5212-zamestnavani-cizincu/>>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Občané třetích zemí* [online]. 2010 [cit. 2014-27-11]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Terminologický slovník* [online]. 2014 [cit. 2014-27-11]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>>.

RICHTERMOCO VÁ, T. *Migrace v České republice, její klady a zápory* [online]. 2010 [cit. 2014-14-12]. Dostupné na WWW: <http://www.oberig.cz/_ftp/pdf/Migrace%20v%20CR.pdf>.

SCHREIER, M. *Soupis povinností zaměstnavatele vůči zaměstnancům* [online]. 30. 1. 2007 [cit. 2015-19-01]. Dostupné na WWW: <<http://klubrpzpd.wz.cz/dokumenty/povinnosti-zamestnavatele.htm>>.

TOPINKA, D. Uvznutí v nelegalitě. *Sociální studia* [online]. 2006, č. 1 [cit. 2015-06-03]. Dostupné na WWW: <<http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/080227135456.pdf>>.

URBAN, J. *Jak vytvořit etický kodex organizace* [online]. 25. 10. 2011 [cit. 2015-19-01]. Dostupné na WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-53354960-jak-vytvorit-eticky-kodex-organizace>>.

Legislativní dokumenty

Koncepce integrace cizinců v roce 2005 a její další rozvoj

Zákon 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění platném ke 12. 2. 2015.

Zákon 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění platném k 1. 12. 2014.

Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 1. 12. 2014.

Zákon 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 12. 2014.

11. Abstrakt

DUŠEK, D. *Etika v rámci zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR*. České Budějovice 2017. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce J. Mišovič.

Klíčová slova: cizinci ze třetích zemí, trh práce, pracovní migrace, podnikatelská etika, etický kodex

Práce se zabývá etickými normami, které by v rámci zaměstnávání cizinců ze třetích zemí měli tuzemští zaměstnavatelé dodržovat. Teoretická část je zaměřena na problematiku pracovní migrace a na proces zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v České republice. Zároveň jsou v ní zmíněny hlavní oblasti podnikatelské etiky v rámci vztahu vůči zaměstnancům.

V rámci hlavní statě byl nejprve nastíněn obecný souhrn aktuálních etických pravidel, jež by měly být ve vztahu k této skupině pracovníků zaměstnavateli dodržovány. Dále je na konkrétních případech v práci popsán aktuální stav dodržování etických norem v rámci vztahu zaměstnavatelů vůči dotázaným zaměstnancům, kteří náležejí do skupiny cizinců ze třetích zemí.

12. Abstract

Ethics in employment of third country nationals in the Czech Republic

Key words: third country nationals, labor market, labor migration, business ethics, ethical codes

This thesis deals with the ethical standards that should be comply by Czech employers in the context of third country nationals' employment. The theoretical part is focused on labor migration and on the process of third country nationals' employment in the Czech Republic. It also refers to the main points of business ethics within the relationship between employer and employees.

The practical part of thesis contains a general summary of current ethical rules that should be respected by employers. In the next section there is, in specific cases described the current state of ethical standards within the relationship between employers and interviewed employees, who belong to the third country nationals group.