

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Bakalářská práce

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Mezinárodní sociální a humanitární práce

Radka Poláková

Diskriminace cizinců na trhu práce v České republice

Bakalářská práce

Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Eva Kubíčková
2020

Prohlašuji,

že jsem práci vypracoval/a samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedl/a v seznamu literatury.

V Olomouci dne

Radka Poláková

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Mgr. Evě Kubíčkové za odborné vedení této práce a celé rodině za podporu ve studiu.

Obsah

Úvod.....	6
1 Teoretická část.....	8
1.1 Cizinci v ČR a jejich integrace	8
1.2 Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí.....	11
1.2.1 Zaměstnanecká karta	12
1.2.2 Povolení k zaměstnání.....	12
1.2.3 Volný vstup na trh práce	13
1.2.4 Modrá karta	13
1.3 Diskriminace a cizinci na českém trhu práce	13
1.4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovně-právních vztazích	16
1.5 Situace v Evropské unii	17
1.6 Situace v České republice.....	19
1.7 Relevantní instituce	23
2 Empirická část.....	27
2.1 Cíl a výzkumná otázka	27
2.2 Popis použitých metod.....	28
2.2.1 Kvalitativní výzkum.....	28
2.2.2 Metoda výběru respondentů	28
2.2.3 Polostrukturovaný rozhovor	28
2.2.4 Popis zpracování dat.....	29
2.2.5 Popis výzkumného souboru	29
3 Výsledky výzkumu.....	32
3.1 Příklady diskriminace	32
3.2 Četnost výskytu diskriminace.....	36
3.3 Důvody k neoznamování diskriminace	37
3.4 Způsoby pomoci pracovníků relevantních institucí.....	41
3.5 Agenturní zaměstnávání	43
4 Shrnutí výsledků a diskuze.....	44
Závěr.....	47
Bibliografický seznam.....	49
Seznam tabulek	54

Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání cizinců v České republice, konkrétně diskriminací cizinců ze třetích zemí na trhu práce ze strany zaměstnavatele. Jejím hlavním cílem bylo zjistit, jaké zkušenosti mají pracovníci relevantních institucí s diskriminací cizinců ze strany zaměstnavatele v České republice. Práce si stanovuje hlavní výzkumnou otázku, která je zaměřena na konkrétní příklady diskriminace a vedlejší výzkumné otázky, zaměřené na prevalenci jevu, důvodům k neoznamování diskriminace a konkrétním způsobům pomoci pracovníků relevantních institucí.

Předmětem zájmu jsou sice občané třetích zemí, na ně, jako na potenciální oběti a na způsoby jakými jsou diskriminováni, je však nahlíženo optikou pracovníků relevantních institucí (které jsou v práci rovněž definovány). Tato specifická skupina respondentů byla vybrána, aby měl výzkum vyšší výpovědní hodnotu. Pokud by totiž byly respondenty osoby, které diskriminují nebo naopak osoby, které jsou potenciálními oběťmi, v prvním případě by mohlo dojít k situaci, že „pachatelé“ diskriminační jednání nepřiznají a v případě obětí bývají jejich výpovědi zatíženy subjektivními pocity. Pracovník, jako nezávislá „třetí strana“ vidí situaci realističtěji a je odborníkem v dané situaci.

Respondenti v této práci tedy nebyli samotní cizinci, nýbrž zaměstnanci relevantních institucí a to hned z několika důvodů (podrobně vysvětleno v kapitole 2.2.5). Jedním z nich byla předpokládaná jazyková bariéra, která by mohla být potenciálním limitem této práce. Dalším důvodem je fakt, že cizinci se mnohdy sami dostatečně neorientují v právních předpisech daného státu (zde chápáno v kontextu České republiky) a nejsou si tedy vůbec vědomi faktu, že jsou, nebo by mohli být oběti diskriminace a nerovného zacházení.

V kontextu sociální práce je práce chápána jako vzhled do problematiky. Cizinci jsou jednou z mnoha cílových skupin sociální práce jako takové a není vyloučeno, že se s ní během své profesní kariéry setká téměř každý sociální pracovník. Práce přináší informace o diskriminaci jako takové, hlavně však se zaměřením na diskriminaci cizinců a porovnává situaci v České republice a v Evropské unii, definuje příklady diskriminace a důvody vedoucí potenciální oběti k neoznámení situace. Práce by mohla sloužit sociálním pracovníkům, kteří pracují s cílovou skupinou jako inspirace a vodítko (formulovaná doporučení pro sociální práci lze nalézt v kapitole 4, která shrnuje výsledky této práce). Zkušenosti respondentů by mohly být pro někoho přínosem a příkladem. Tak jako sociální práce čerpá z a spolupracuje s mnoha dalšími obory, i tato problematika zasahuje do množství oborů právě mimo sociální práci.

Tímto tématem by se jistě mohl zabývat někdo v rámci sociologie, nebo práva, ale právě skrze cílovou skupinu a pozice, na kterých pracují sociální pracovníci, je třeba se tomuto tématu věnovat i v tomto oboru.

V rámci literatury není téma (diskriminace cizinců z třetích zemí na trhu práce) na našem území hojně zastoupeno. Pokud jde o samotné téma zaměstnávání cizinců, či jejich postavení na českém pracovním trhu, tomu se u nás někteří autoři věnují, jedná se například o Drhlíkovou, Čížinského nebo Horákovou. Některé práce jsou však již staršího data a hodilo by se, aby se tématu soustavně někdo věnoval i nadále.

Práce má povahu kvalitativního výzkumu, data byla získána rozhovory se 4 respondenty. Rozhovor byl polostrukturovaný a otázky korespondovaly s cíli práce a hlavní výzkumnou otázkou. Důvodem volby tohoto tématu byla osobní zkušenost během praktické výuky v rámci studia oboru Mezinárodní sociální a humanitární práce. Setkala jsem se s klientem (cizincem „třetizemcem“), který byl domnělou obětí diskriminace ze strany zaměstnavatele. Téma mě zaujalo a chtěla jsem se mu více věnovat. Psaní kvalifikační práce proto bylo ideální příležitostí.

Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. V rámci teorie je první kapitola věnována tématu cizinců a jejich integrace v ČR. Druhá kapitola se věnuje zaměstnávání cizinců ze třetích zemí a představuje podmínky, které jsou na cizince kladeny, pokud chtějí vstoupit a operovat na trhu práce. Třetí a čtvrtá kapitola se věnuje diskriminaci a problémům, se kterými se cizinci na našem trhu práce setkávají, dále rovnému zacházení a zákazu diskriminace v pracovně-právních vztazích (především legislativnímu vymezení). Následující dvě kapitoly popisují a porovnávají situaci v Evropské unii a České republice na základě výzkumů provedených v různých letech. Poslední kapitola představuje a definuje relevantní instituce v kontextu této kvalifikační práce. Empirická část v první kapitole uvádí cíl práce, hlavní a vedlejší výzkumné otázky a dále se věnuje metodologii a popisuje použité metody. Následuje obsáhlá část věnující se výsledkům výzkumu.

V poslední části je uvedeno shrnutí výsledků, diskuze a závěr práce s příloženým bibliografickým seznamem a seznamem tabulek uvedených v práci.

1 Teoretická část

1.1 Cizinci v ČR a jejich integrace

První kapitola definuje pojem cizinec a přináší statistický přehled o cizincích pobývajících na území ČR, dále se zaměřuje na informace týkající se občanů třetích zemí a stručně popisuje integraci cizinců v ČR.

Dle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (konkrétně dle odstavce 2) se „cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“. (Zákon č. 326, § 1)

Dostupná data Českého statistického úřadu ukazují, že v roce 2018 dosáhl počet legálně pobývajících cizinců na našem území 564,3 tisíce osob (což bylo navýšení o 40 203 osob proti roku 2017).

Source: Czech Statistical Office, Directorate of the Alien Police Service

	2014	2015	2016	2017	2018	
Cizinci bez azylantů	449 367	464 670	493 441	524 142	564 345	<i>Foreigners excl. foreigners with valid asylum on the territory of the CR</i>
Trvalý pobyt	249 856	260 040	271 957	281 489	289 459	<i>Permanent residence</i>
Přechodný pobyt občanů EU	113 252	120 772	129 110	136 589	145 177	<i>Temporary residence of EU nationals</i>
Dlouhodobý pobyt	79 863	77 850	79 227	90 251	113 793	<i>Long-term residence</i>
Dlouhodobé vízum	6 396	6 008	13 147	15 813	15 916	<i>Long-term visa</i>
Trvalý pobyt (%)	55,6	56,0	55,1	53,7	51,3	<i>Permanent residence (%)</i>
Přechodný pobyt občanů EU (%)	25,2	26,0	26,2	26,1	25,7	<i>Temporary residence of EU nationals (%)</i>
Dlouhodobý pobyt (%)	17,8	16,8	16,1	17,2	20,2	<i>Long-term residence (%)</i>
Dlouhodobé vízum (%)	1,4	1,3	2,7	3,0	2,8	<i>Long-term visa (%)</i>

Tabulka 1: Cizinci v ČR v letech 2014-2018 (stav k 31.12), zdroj: Český statistický úřad

Pobyt cizinců v České republice se řídí zejména zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Specifické skupiny cizinců (jako např. žadatelé o azyl) se řídí zejména zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu ve znění pozdějších předpisů. Dále zákonem č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců ve znění pozdějších předpisů. Pobyt, vstup a vycestování z území ČR je v kompetenci Ministerstva vnitra, Ministerstva zahraničních věcí a Policie ČR. (Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí, 2019, s. 23-29) Například Český statistický úřad rozlišuje 3 hlavní kategorie cizinců, kdy občas jsou a občas nejsou ve statistikách zohledňováni žadatelé o mezinárodní či dočasnou ochranu.

Jsou to:

- A. Občané zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska (zkráceně občané EU) a jejich rodinní příslušníci – občané a jejich rodinní příslušníci registrovaní bez povolení k přechodnému/trvalému pobytu, nebo pobývající zde na základě povolení k přechodnému pobytu, nebo pobývající na území ČR s povolením k trvalému pobytu
- B. Občané zemí mimo EU (zkráceně „občané třetích zemí“) – občané třetích zemí pobývajících v ČR krátkodobě bez víz (obecně do 90 dnů), dále na základě krátkodobých víz do 90 nebo nad 90 dnů, dále s povolením k dlouhodobému pobytu, nebo na základě povolení k trvalému pobytu a cizinci s platným azylem
- C. Ostatní cizinci (bez ohledu na státní příslušnost) – registrovaní žadatelé o azyl, cizinci v rámci dočasné ochrany a nelegálně pobývajících cizinci v ČR¹ (Český statistický úřad, Cizinci [online])

Jak již bylo zmíněno, tato práce se zaměřuje na skupinu občanů ze zemí mimo EU, tedy „občany třetích zemí“. O jejich podmínkách pro vstup na trh práce pojednává kapitola 1.2. V roce 2018 občané třetích zemí mezi cizinci převažovali (občané EU tvořili celkem 41,2 % z celkového počtu cizinců, kteří na našem území pobývali legálně), mezi nimi (i celkově) dominovali Ukrajinci následovaní Vietnamci a občany Ruské federace.

Následující tabulka přináší informace o občanech třetích zemí s povoleným přechodným pobytem podle účelu tohoto pobytu. Z tabulky je patrné, že jednoznačně dominujícím účelem pobytu je zaměstnání a podnikání. V roce 2018 dosáhl podíl občanů třetích zemí, kteří jsou na území naší země za účelem zaměstnání nebo podnikání zatím nejvyšší sledované hodnoty, to je 51,1 %. (Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí, 2019, s. 23-29)

¹ Toto členění využívá hlavně zmíněný Český statistický úřad, lze jej najít například i v knize Tomšeje a kol. (2018), ze které je v této práci rovněž čerpáno.

1-9. 10 nejčastějších státních občanství cizinců: občané třetích zemí s přechodným pobytem na území ČR podle účelů pobytu k 31. 12. 2018¹⁾

10 most frequent citizenships of foreigners: third-country nationals with temporary residence on the territory of the CR by purpose of the stay as at 31 December 2018¹⁾

Pramen: Ředitelství služby cizinecké policie

Source: Directorate of the Alien Police Service

Účel pobytu	Cizinci, celkem Foreigners, total	Ukrajina Ukraine	Rusko Russian Federation	Vietnam Viet Nam	Spojené státy United States of America	Mongolsko Mongolia	Indie India	Kazachstán Kazakhstan	Bělorusko Belarus	Čína China	Korejská republika Korea (the Republic of)	Purpose of the stay
Celkem / Total												
Celkem	129 709	46 412	16 542	9 729	6 084	3 914	3 790	3 696	3 276	3 036	2 370	Total
Rodinný	33 238	11 522	4 090	4 100	1 666	644	949	331	480	835	886	Family reunification
Studium	22 217	2 928	5 737	441	2 082	41	800	1 943	730	720	274	Study
Zaměstnání a podnikání	66 223	30 516	5 022	4 930	1 556	3 217	1 696	784	1 894	1 217	1 041	Employment and business
Jiné	8 031	1 446	1 693	258	780	12	345	638	172	264	169	Other

Tabulka 2: Občané třetích zemí dle účelu pobytu, zdroj: Český statistický úřad

Téma integrační politiky ČR je v práci představeno, protože integrační politika státu a její nastavení do jisté míry určuje, jak bude vypadat cizinec jako potenciální zaměstnanec. Zásadním dokumentem integrační politiky vlády České republiky je Koncepce integrace cizinců, která je aktualizována v rozmezí 5 let. V roce 2000 byla přijata první koncepce a vycházela ze Zásad integrace cizinců na území ČR (1999). Vládou České republiky jsou každoročně stanovovány konkrétní úkoly na následující rok, a to skrze usnesení k Postupu při realizaci Koncepce. Koordinací bylo pověřeno Ministerstvo vnitra, do realizace se však zapojuje i řada rezortů zodpovědných za realizaci politiky integrace (např. Ministerstvo vnitra, práce a sociálních věcí, školství, aj.). Kromě nich se na realizaci podílí i další aktéři jako nestátní neziskové organizace, regionální a lokální správa, organizace cizinců a další. Integrace je totiž složitou problematikou, zasahující do mnoha oblastí, a Koncepce na tento fakt tak reaguje.

Koncepce cílí na několik klíčových oblastí: znalost češtiny, ekonomickou soběstačnost, orientace cizince ve společnosti a vztahy cizinců a majoritní společnosti. Kromě těchto oblastí je kladen důraz například na posilu informovanosti cizinců i veřejnosti, interkulturní vzdělávání pracovníků, kteří jsou s cizinci v kontaktu apod. Cílovou skupinu Koncepce představují občané třetích zemí a také majoritní společnost. Vyhodnocením této politiky je každoroční Zpráva o integraci cizinců a jsou v ní obsaženy zprávy jednotlivých rezortů (od roku 2011 je tato Zpráva součástí „Zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území ČR“). (Integrační politika, Koncepce a Zpráva [online])²⁾

²⁾ Část textu, věnující se integrační politice ČR, je součástí mé absolventské práce (Zaměstnávání cizinců v ČR), která byla obhájena v červnu 2020.

1.2 Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Tato kapitola pojednává o podmínkách, které jsou pro cizince stanoveny, aby mohli vstoupit na trh práce v ČR. Důvodem, proč jsou zde tyto podmínky uvedeny, je potřeba si uvědomit, že existují zákonem stanovené podmínky pro případné ne/povolení pracovat na našem území. Teprve potom máme možnost dát je do kontrastu s kladenými nároky a diskriminačními znaky ze strany zaměstnavatele. Kapitola se podrobněji věnuje především zaměstnanecké kartě, která je nejčastější využívanou variantou povolení.

Tomšej a kol. (2018, s. 24-25) ve své knize uvádí, že hovoříme-li o cizincích ze třetích zemí, máme na mysli cizince, kteří jsou občany jiných států, než-li jsou členské státy EU, EHP (Lichtenštejnsko, Norsko, Island) a Švýcarska. Jejich zaměstnávání se tedy řídí jinými pravidly, než je tomu v případě občanů z členských států EU, EHP a Švýcarska. Mezi základní zásady při jejich zaměstnávání lze obecně zařadit fakt, že na trhu práce mají nerovné postavení. Pokud se uchází o práci, má před nimi přednost uchazeč „domácí“ (včetně uchazečů z jiných členských států EU, EHP a Švýcarska). Dále je pro jejich případné zaměstnání stanovena podmínka povolení k pobytu na území ČR a povolení k výkonu práce. Povolení k výkonu práce je vázáno ke konkrétní práci u konkrétního zaměstnavatele a dojde-li ke změně nebo ztrátě tohoto zaměstnání je v prvním případě nutné provést určité administrativní změny a ve druhém případě povolení zaniká a cizince je nucen opustit území ČR. Na vydání tohoto povolení však není právní nárok.

Existuje řada povolení, na jejichž základě zde mohou cizinci pracovat. Zmíněná povolení se však týkají jen závislé práce, pokud by se jednalo o osoby, které chtějí na území ČR vystupovat jako osoby samostatně výdělečně činné, musely by nejprve získat povolení k pobytu za účelem podnikání. Co se závislé práce týče, nejčastější variantou povolení je zaměstnanecká karta, někdy je třeba kromě ní získat i povolení k zaměstnání (neboť v takových případech slouží zaměstnanecká karta pouze jako pobytové povolení – má tedy neduální charakter). Jinou variantou jsou některé případy, kdy má cizinec volný vstup na trh práce bez dalších povolení na základě platného oprávnění k pobytu, které je však vystaveno za jiným účelem, než je účel práce. Dalším typem povolení jsou modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Poslední zmíněný druh povolení se týká situací, kdy je cizinec v rámci mezinárodního holdingu vyslaným zaměstnancem. Tomšej a kol. (2018, s. 24-25)

1.2.1 Zaměstnanecká karta

Jak již bylo zmíněno výše, je tento druh povolení v současné době nejčastěji využívaným druhem povolení k práci na území ČR. Do právního řádu ČR byla zaměstnanecká karta zavedena v roce 2014 s myšlenkou zjednodušit postup a snížit administrativní zátěž u cizinců. Tato karta má duální charakter, takže v sobě sdružuje jak povolení k pobytu na našem území, tak povolení k výkonu práce (což je podstatné zjednodušení oproti předcházejícím právním úpravám v minulých letech). Tento její charakter se však neuplatňuje vždy a všude a existují případy, kdy má tento druh povolení tzv. neduální charakter (nenahrazuje tak pracovní povolení). Tyto případy jsou upraveny v zákoně o zaměstnanosti. (Tomšej a kol., 2018, s. 25)

Tento druh oprávnění s sebou přináší určitá práva a povinnosti, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance (cizince). Pokud jde o stranu zaměstnavatele, v případě zaměstnanecké karty například nejsou požadavky na kvalifikaci u volného pracovního místa nijak omezeny, jsou však stanoveny podmínky minimální měsíční mzdy, platu nebo odměny a týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel musí souhlasit se zařazením volného pracovního místa do centrální evidence míst určených pro zaměstnanecké karty. Uzavření jednotlivých pracovních smluv, dohod, je nutné před podáním žádosti o zaměstnaneckou kartu. Zaměstnavatel dále mimo jiné musí, po nástupu cizince do zaměstnání, informovat Úřad práce ČR o obsazení volného místa. V případě skončení pracovního poměru, před uplynutím doby, na niž byla karta vydána (a tím pádem mu bylo nebo má být zrušeno oprávnění k pobytu), je zaměstnavatel povinen hradit náklady poskytnuté zdravotní péče v době od skončení pracovního poměru až do vycestování z území ČR. Chce-li změnit pracovní zařazení cizince, nebo pokud chce cizinec změnit zaměstnavatele „*musí nahlásit nové volné pracovní místo a cizinec musí Ministerstvo vnitra požádat o souhlas se změnou pracovního zařazení na toto nové pracovní místo uvedené v centrální evidenci míst určených pro zaměstnanecké karty.*“

Žádost o zaměstnaneckou kartu smí cizinec podat pouze „*na základě kontaktu se zaměstnavatelem a uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Smlouvu nebo dohodu potřebuje cizinec jako přílohu žádosti o zaměstnaneckou kartu.*“ (MPSV, Pro zaměstnavatele [online])

1.2.2 Povolení k zaměstnání

Zákon může v některých situacích po cizincích, kteří chtějí pracovat na území ČR, požadovat povolení k zaměstnání (pracovní povolení). I v těchto situacích však často daná osoba potřebuje

zaměstnaneckou kartu (za těchto okolností sloužící pouze jako povolení k pobytu), která může být v některých případech nahrazena jiným povolením k pobytu. Povolení k zaměstnání je nezbytné například při krátkodobém zaměstnání na dobu kratší než 3 měsíce, sezónních pracích, u žadatelů o udělení mezinárodní ochrany (příp. cizinci s vydaným potvrzením o strpění pobytu na území ČR dle zákona) a dalších. (Tomšej a kol., 2018, s. 24-26)

1.2.3 Volný vstup na trh práce

Zákon o zaměstnanosti stanovuje situace, kdy není pro výkon práce nutné pracovní povolení. Po cizinci je tak tedy vyžadováno pouze povolení k pobytu (tím může být i zaměstnanecká karta). Zákon pro volný vstup na trh práce definuje např. následující důvody: povolený trvalý pobyt, azyl, krátkodobá práce (nepřesahující 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nebo celkem 30 dnů v pracovním roce), soustavná příprava na budoucí povolání, soužití rodiny, dlouhodobý pobyt za účelem ochrany a další. Zaměstnavateli tedy potom stačí, že cizinec splní některý z těchto důvodů a prokáže, že má právo pobývat na území ČR.

1.2.4 Modrá karta

Modrá karta má podobně jako zaměstnanecká karta duální charakter (tedy poskytuje povolení k pobytu a k zaměstnání na našem území), je však určena pro cizince, kteří pracují na pozicích s vysokou kvalifikací, tedy mají ukončené vysokoškolské studium, nebo vyšší odborné vzdělání trvající alespoň tři roky a na území ČR musí pracovat déle než 3 měsíce. (Tomšej a kol., 2018, s. 24-26)

1.3 Diskriminace a cizinci na českém trhu práce

Následující kapitola se věnuje obecně diskriminaci a definici základních pojmů, následně se zaměřuje na diskriminaci a problémy týkající se cizinců na českém trhu práce.

Čížinský a kol. (2006, s. 9-10) uvádí, že při definici pojmu diskriminace je třeba nejprve vyjasnit ještě další dva pojmy, a to rovné zacházení (účastník jedná se dvěma osobami naprosto stejně) a rozdílné zacházení (účastník jedná s osobami rozdílně). Pokud by rozdíl zacházení nebyl oprávněný a vycházel z určitého diskriminačního důvodu, teprve tehdy by se jednalo o diskriminaci, je tedy nutné si uvědomit, že ne každé rozdílné zacházení je diskriminací. Pokud jde o definici diskriminace v právních předpisech naší země, lze najít řadu případů, kde se o diskriminaci hovoří a to 3 různými způsoby:

- využívá se pojmu diskriminace, avšak pojem není dále definován
- je definováno určité jednání, ale diskriminace jako pojem se v textu nevyskytuje
- právní předpis hovoří o diskriminaci a také ji definuje

Nejstarším platným ustanovením v ČR, kde se hovoří o diskriminaci je čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podobnou formulaci využívá Listina základních práv a svobod, jenž je součástí Ústavy ČR, která mimo jiné stanovuje i zásadu rovnosti, ze které je zákaz diskriminace také odvozován. Dále existují mezinárodní úmluvy proti rasové diskriminaci a proti diskriminaci žen. Čtvrtou pravděpodobně nejrozvinutější skupinu definic vypracovalo antidiskriminační právo EU, to sice nedefinuje pojem diskriminace jako takový, ale definuje druhy diskriminace, konkrétně se jedná o přímou diskriminaci, nepřímou diskriminaci, obtěžování (včetně sexuálního obtěžování), pokyn k diskriminaci (jenž je součástí definice, ale konkrétně toto jednání není blíže specifikováno) a pronásledování. (Čížinský a kol., 2006, s. 9-10) V roce 2009 vešel v platnost zákon č. 198/2009 Sb., tedy zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminačního zákona), jsou zde uvedeny konkrétní případy, ve kterých je vymezeno právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace např. ve věcech sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči, a další. (Zákon č. 198, § 1) Tento zákon však neupravuje diskriminační jednání ve vztahu k cizincům z třetích zemí.

Právo EU dle Čížinského a kol. (2006, s. 9-10) považuje za hlavní diskriminační důvody následující: pohlaví, rasa a etnický původ, věk, zdravotní postižení (či nepříznivý zdravotní stav), sexuální orientaci a náboženství. Jednotlivé důvody se mohou vzájemně překrývat (např. diskriminace na základě rasy a etnického původu může splývat s diskriminací národností) a není nutné usilovat o přesné teoretické vymezení.

Zaměříme-li se na cizince na českém trhu práce a problémy, které se s tématem pojí, ve Zprávě o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území ČR za rok 2019 se mimo jiné uvádí, že Státní úřad inspekce práce odhalil při kontrolách zaměřených na odhalování nelegální práce 3 513 nelegálně zaměstnávaných cizinců ze třetích zemí. (MVČR, Migrace [online])

Pokud jde o obchodování s lidmi (což je krajní případ diskriminace), Strítecký a kol. (2013, s. 31) uvádí, že je dnes rozeznáváno více forem obchodování s lidmi a vykořisťování, než tomu bylo před deseti lety. Obchodování s lidmi bylo zpočátku považováno téměř zcela za formu nucené prostituce žen, v dnešní době zahrnuje i různé formy nucené práce a pracovního vykořisťování „a nově se vztahuje i na případy, jako je vynucená účast na pěstování drog a další formy zneužívání a vykořisťování.“

Ve Zprávě MVČR se rovněž uvádí, že „v rámci programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi bylo v roce 2019 zařazeno celkem 15 pravděpodobných obětí obchodování s lidmi (pokles o 2 osoby oproti roku 2018), a to z Filipín (6), Slovenska (1) a ČR (8).“ V těchto případech se jednalo o pracovní a sexuální vykořisťování, které nadále patří mezi nejčastější formy obchodování s lidmi, přesto se ale objevují i smíšené případy, kdy dochází k propojení forem. (MVČR, Migrace [online])

Jak dále uvádí Zpráva MVČR, „v případech s podezřením na obchodování s lidmi za účelem užití k nuceným pracím nebo k jiným formám vykořisťování, byl na území ČR typickým způsobem páchaní model z předchozích let. Stále bylo významným činitelem tzv. „agenturní zaměstnávání“, případně se v této oblasti projeví aktivity právnických osob, které mají povolení ze strany MPSV ke zprostředkování práce.“ (MVČR, Migrace [online]) Při agenturním zaměstnávání dochází k dočasnému přidělování (na přechodnou dobu) vlastního zaměstnance jinému uživateli k výkonu práce (na základě příslušného povolení). (Barancová, 2009, s. 263-264) V rámci této problematiky (zastřeného agenturního zaměstnávání) však v praxi nadále dochází ke zneužívání tohoto institutu. „Nejčastěji se jedná o případy, kdy je zaměstnání fyzických osob za účelem jejich dočasného přidělení k uživateli nahrazeno uzavřenými obchodními vztahy.“ (MVČR, Migrace [online])

Drhlíková (2016) ve svém článku uvádí, že jedním z nejčastějších problémů, se kterými se cizinci setkávají je nevyplacení mzdy a že jsou více ohroženi pracovním vykořisťováním, než Češi. To je dáno jazykovou bariérou a neorientací v českém právním řádu, kdy povědomí a právech a možnostech, jak je vymáhat, je omezené. Rovněž je u některých pobytové oprávnění vázáno na pracovní pozici konkrétního zaměstnavatele, díky čemuž je jim často vyhrožováno zrušením pobytového oprávnění a jsou zastrašováni. Z pohledu pobytového oprávnění se podle ní „jedná o cizince, kteří mají jednak svůj pobyt navázaný na danou práci, tedy pobývají v České republice na základě zaměstnanecké karty, nebo nemají pobytové nebo pracovní oprávnění (např. velmi často mají polské pracovní vízum, které je opravňuje k pobytu nikoli k výkonu práce).“ Nevyplacení mzdy se v některých sektorech objevuje častěji než v jiných (stavební práce, dělnické práce a masážní salóny). Vymáhání mezd „je složitější od zaměstnavatelů právnických osob než fyzických osob“ a je to poměrně zdlouhavý, finančně náročný proces, který může být ve svém výsledku i neefektivní.

1.4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovně-právních vztazích

Kapitola pojednává především o legislativním rámci, který se týká zákazu diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích a představuje jednotlivé prameny.

V kontextu České republiky je základní legislativní rámec (týkající se zákazu diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích) tvořen antidiskriminačním zákonem (ten však sám o sobě neupravuje diskriminační jednání ve vztahu k cizincům z třetích zemí), spolu se zákoníkem práce (č. 262/2006 Sb.) a zákonem o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.). Česká republika je však vázaná i řadou mezinárodních právních předpisů, které se týkají rovného zacházení a ochranou před diskriminací. Jedná se o normativní právní akty, které lze obecně rozdělit na úmluvy a specializované mezinárodněprávní dokumenty. (Szaniawska, 2016, s. 17) Jejich platnost potvrzuje zákon: „*Ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázaná, jsou bezprostředně závazná a mají přednost před zákonem.*“ (Ústavní zákon č. 1, Čl. 10)

V rámci Evropské unie se rovnému zacházení a diskriminaci věnují jednak primární prameny práva (Smlouva o EU, Smlouva o fungování EU a Listina základních práv EU) a také sekundární právní akty (nařízení a směrnice Rady). Další významné vodítko při identifikaci diskriminačního jednání představují rozhodnutí soudních orgánů EU.

Významnou legislativu zde představuje již zmiňovaný zákoník práce. Je důležité si uvědomit, že rovnost zacházení a zákaz diskriminace jsou zde chápány a lze je aplikovat pouze v souvislosti s pracovněprávními vztahy (vztahy založené pracovní smlouvou případně vzniklé na základě dohod mimo pracovní poměr, konkrétně dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). (Szaniawska, 2016, s. 22) Významná je zde především hlava č. IV tohoto zákoníku, která mimo jiné říká, že jsou zaměstnavatelé povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, že je v pracovně právních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace, což je následováno výčtem důvodů (pro tuto práci podstatné především důvody rasového nebo etnického původu, národnosti a státního občanství). (Zákon č. 262, § 16)

Zákon o zaměstnanosti pojednává o tomto tématu mimo jiné v § 4. Definuje povinnost účastníků právních vztahů „*zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.*“ Při uplatňování tohoto práva je zakázána jakákoliv diskriminace, což je doplněno výčtem důvodů, skrze které nelze občanovi toto právo odeprít (mj. rasového nebo etnického původu, národnosti a státního občanství). Významnou skutečnost zde představuje i fakt, že zákon o zaměstnanosti pojednává o zákazu činit nabídky zaměstnání

mající diskriminační charakter. „Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu...“ (Zákon č. 435, §4 a §12)

1.5 Situace v Evropské unii

Tato kapitola stručně pojednává o interpretaci výzkumů věnujících se diskriminaci v rámci Evropské unie se zaměřením na diskriminaci v oblasti zaměstnání.

Výzkum EU-MIDIS II

Výzkum zaměřený na menšiny a diskriminaci s názvem „EU-MIDIS II: Second European Union Minorities and Discrimination Survey“, založený na rozhovorech s 25 515 respondenty (imigranty a etnickými minoritami) proběhl v letech 2015 a 2016 ve všech 28 členských státech EU. Výzkumný vzorek zahrnoval osoby patřící do etnických nebo národnostních menšin stejně jako osoby narozené mimo EU (věk respondentů byl 16 let a výše).

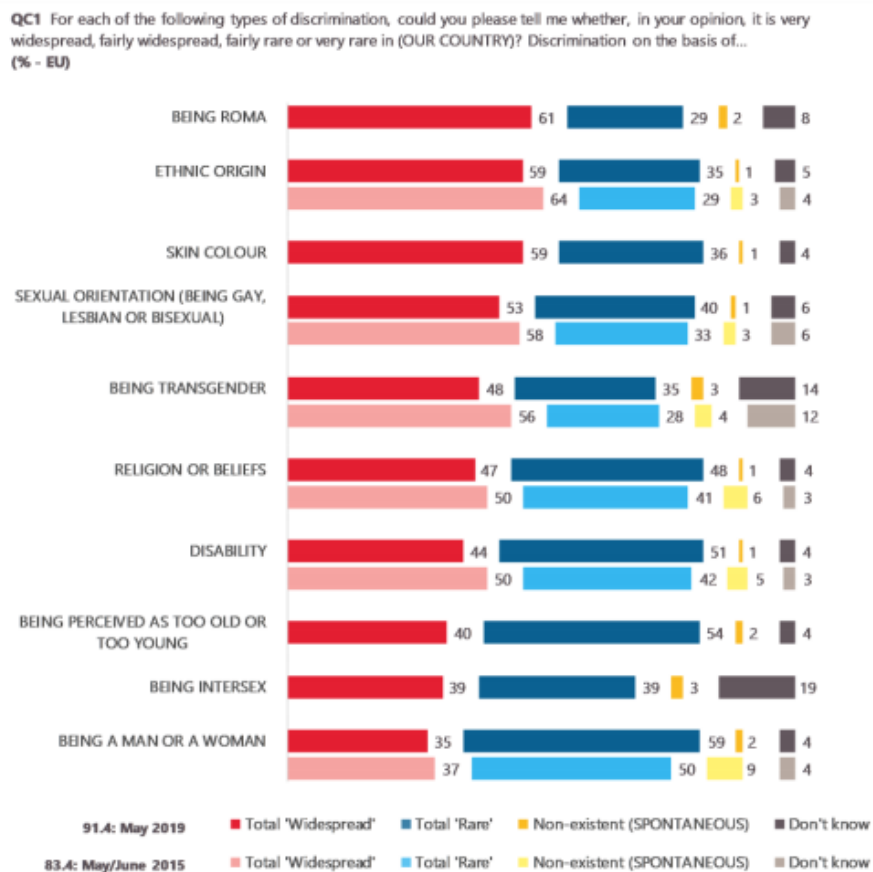
Výsledky ukazují, že významný podíl respondentů čelí diskriminaci kvůli jejich etnicitě, imigrantskému statusu, stejně tak z důvodu potenciálně se vztahujících charakteristik jako jsou barva kůže a náboženství. Ve výzkumu měli 4 z 10 respondentů (38 %) pocit, že jsou diskriminováni (v rozmezí 5 let před výzkumem), kvůli jejich etnicitě nebo imigrantskému statusu v jedné nebo více oblastech každodenního života a 1 ze 4 respondentů (24 %) to pocíťoval v období 12 měsíců před výzkumem.

Výzkum Evropského parlamentu

Již od roku 1973 provádí ve všech členských státech EU průzkumy mínění tzv. Eurobarometr (průzkum mínění Evropského parlamentu).

Výzkum z roku 2019 je součástí série výzkumů zaměřených na diskriminaci (předešlé výzkumy byly provedeny v roce 2006, 2009, 2012 a 2015). Tento současný výzkum zahrnuje mnoho stejných otázek, které byly kladeny v předešlých letech (aby bylo možné poukázat na změny). Výzkumu se účastnilo 27 438 respondentů z různých sociálních a demografických skupin. Poměr respondentů domnívajících se, že diskriminace je v jejich zemi rozšířená celkově poklesl, ale vnímání se výrazně liší v závislosti na skupině, které se otázka týká.

Následující schéma uvádí, zda-li se respondenti domnívají, že je diskriminace na základě různých faktorů (lze vidět v tabulce, pro tuto práci podstatné kategorie etnický původ a barva kůže) v jejich zemi „rozšířena“, vyskytuje se „ojediněle“, „nevyskytuje se“ nebo „neví odpověď“. (Eurobarometr, 2019, s.3-6)



Tabulka 3: Výskyt diskriminace na základě různých faktorů, zdroj: Special Eurobarometer 493

Diskriminace na základě etnického původu a barvy pleti je dle 59 % respondentů v jejich zemi „rozšířena“, ale existují významné rozdíly mezi členskými státy. V 17 členských státech se více než polovina respondentů domnívá, že je tento typ diskriminace v jejich zemi „rozšířen“, nejvyšší podíl je mezi respondenty v Nizozemí (76 %), Francii (74 %), Belgii (71 %) a Švédsku (70 %). Pro porovnání Litva (18 %), Slovensko (24 %) a Lotyšsko 25 %). (Eurobarometr, 2019, s. 7)

Pocit, že jsou diskriminováni (v posledních 12 měsících) mělo 17 % respondentů (v roce 2015 to bylo 21 %). Podle těch, kdo pocítovali diskriminaci, se to děje na veřejných místech (23 %), v práci (21 %) nebo když hledají práci (13 %), jak lze vidět v následujícím grafu. (Eurobarometr, 2019, s. 27)

QC3 Thinking about the most recent time when you felt discriminated against, under what circumstances did it take place? (THOSE WHO HAVE FELT DISCRIMINATED AGAINST, CODE 1 TO 14 IN QC2) (% - EU)



Base: respondents who have felt discrimination against (4,550)

Tabulka 4: Okolnosti výskytu pociťované diskriminace, zdroj: Special Eurobarometer 493

1.6 Situace v České republice

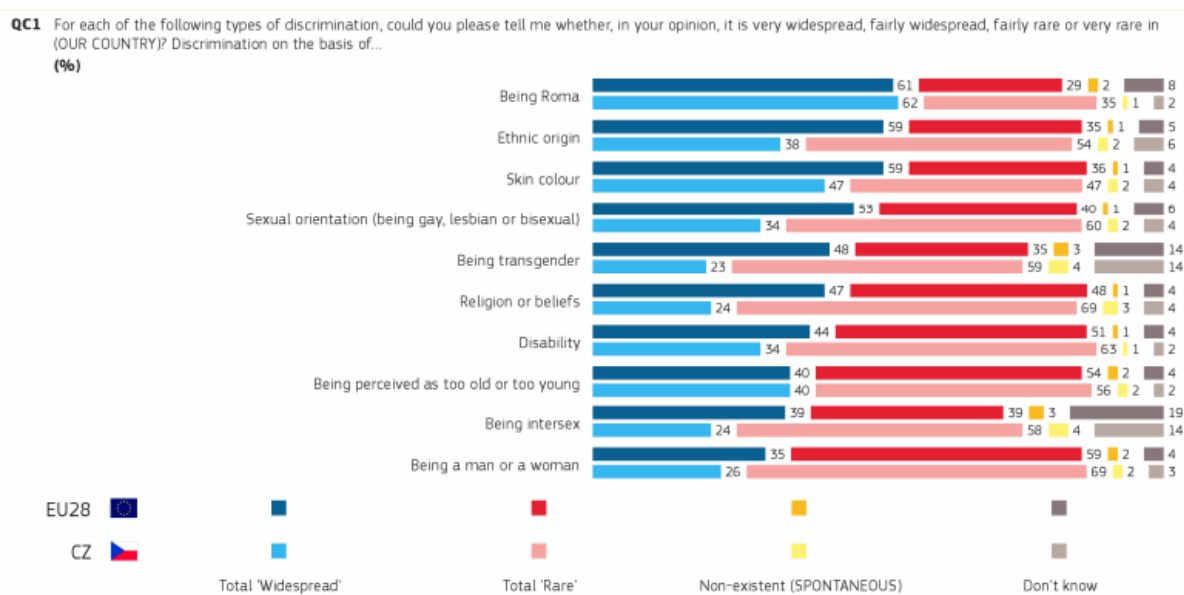
Následující kapitola popisuje situaci v ČR a snaží se porovnat situaci u nás a v EU. Představuje některé výzkumy, které byly v ČR provedeny a souhrnnou zprávu provedené Evropským parlamentem, kanceláří veřejného ochránce práv a Inspektorátem práce.

Před představením vybraných výzkumů je třeba zmínit, že jednou z podstatných věcí, jak uvádí Leontiyeva (2013, s. 76), je fakt, „že se populace cizinců v České republice vyznačuje vlastnostmi, které ji řadí k obtížně dosažitelným populacím. Relativně malá velikost, absence opory výběru, specifické formy ubytování, značná prostorová koncentrace a jazyková bariéra stavějí před výzkumníky řadu výzev.“ (Tento fakt byl jedním z faktorů, které ovlivnily výběr respondentů v rámci tvorby této práce). Nedostatek podrobných informací o práci tazatelů a o stavbě jednotlivých vzorků často neumožňuje posoudit do hloubky kvalitu provedených šetření.

Výzkum Evropského parlamentu

Výzkum zaměřený na diskriminaci (Eurobarometr), o kterém pojednává kapitola 1.5 (v kontextu situace EU), probíhal ve všech členských státech EU, díky tomu jsou tedy dostupná data týkající se jednotlivých členských států.

Pokud jde o Českou republiku (jak ukazuje následující schéma), diskriminaci na základě etnického původu považuje za „rozšířenou“ 38 % respondentů (v EU celkově je to 59 % respondentů, v ČR tedy tento důvod diskriminace považuje za rozšířený poměrně menší počet respondentů, než celkově ve všech členských státech). 54 % respondentů z ČR považuje tento typ diskriminace za „ojedinělý“ (celkově v EU 35 % respondentů). Diskriminaci na základě barvy kůže považuje v ČR za „rozšířenou“ 47 % respondentů a za „ojedinělou“ rovněž 47 % respondentů (v EU v prvním případě 59 % a ve druhém 36 % respondentů). (Eurobarometr, Czechia, 2019, s. 1)



Tabulka 5: Vnímání výskytu diskriminace na základě různých faktorů v ČR, zdroj: Special Eurobarometer 493

Výzkum veřejného ochránce práv zaměřený na diskriminaci

Kancelář veřejného ochránce práv realizovala od ledna roku 2014 do listopadu 2015 projekt Společně k dobré správě. V rámci tohoto projektu realizovala veřejná ochránkyně práv výzkum zaměřený na diskriminaci v ČR, na oběti diskriminace a jejich překážky v přístupu ke spravedlnosti.

Z výzkumu mimo jiné vyplývá, že neoznamováním diskriminace jsou ohrožení především senioři, zaměstnanci (zejména u velkých soukromých firem), osoby s nízkým

vzděláním a **příslušníci různých menšin**. Příčin je více, může to být nedostatek informací (o tom, jak se bránit, na koho se obrátit, zda se vůbec jedná o diskriminaci), strach ze soudů a výsledku řízení, ale i ze zveřejnění případu a jeho možných následků.

Dle výzkumu by mohla pomoci „lepší osvěta, přijetí zákona o bezplatné právní pomoci, oprávnění veřejného ochránce práv podávat tzv. veřejnou žalobu (*actio popularis*) a kontinuální vzdělávání soudců a advokátů.“

Výzkum se dále věnoval monitoringu soudních rozhodnutí a činnosti správních orgánů. Žalob namítajících diskriminaci je velmi málo. „Veřejná ochránkyně práv obdržela 56 rozhodnutí soudů první instance v diskriminačních sporech za léta 2004–2014.“ Od roku 2009 (v účinnost vešel antidiskriminační zákon) se průměrně podalo 6 žalob ročně, reálně však může být číslo vyšší (ochránkyně nemusela obdržet všechna rozhodnutí kvůli neúplné evidenci Ministerstva spravedlnosti).

Žaloby zatím nebývají příliš úspěšné. Jak ukazuje následující tabulka, z 22 žalob, kdy byla požadována náhrada újmy v penězích, vyhověl soud pouze jednou, zatímco „v 15 případech z 56 soud rozhodl o povinnosti žalobce hradit náklady protistrany.“ Potenciální oběť má tedy daleko nižší šanci, že jí soud přizná náhradu nemajetkové újmy v penězích, než že bude muset platit náhradu nákladů řízení protistrany. (Šabatová a kol., 2015, s. 2-3)

Počet rozhodnutí o namítané diskriminaci	
Počet rozhodnutí v I. stupni	56
Vyhověno námitce diskriminace (počet)	1
Náklady řízení (náhrada nákladů protistrany)	
Počet přiznaných náhrad nákladů protistrany	15 (z 56)
Průměrná výše přiznané náhrady nákladů protistrany	36 794 Kč (€ 1 363)
Náhrada nemajetkové újmy v penězích	
Počet přiznaných náhrad nemajetkové újmy v penězích	1 (z 22)
Průměrná výše přiznané náhrady nemajetkové újmy	51 000 Kč (€ 1 889)
Nejvíce zastoupené diskriminační důvody (dle antidiskriminačního zákona)	
Věk	9
Pohlaví	7
Nejvíce zastoupené oblasti (dle antidiskriminačního zákona)	
Pracovní poměr	41
Bydlení	3
Vzdělávání	3

Tabulka 6: Přehled zjištění v oblasti soudních rozhodnutí a činnosti správních orgánů, zdroj: Šabatová A. a kol.

Souhrnná zpráva Inspektorátu práce

Inspektorát práce, resp. jeho orgány provedly v roce 2018 celkem 560 kontrol v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti (tedy v pracovněprávních vztazích) u zaměstnavatelů.

Z tohoto počtu bylo 272 kontrol provedeno na základě podnětu ke kontrole, které poukazovaly na možnost porušení v této oblasti. Při těchto kontrolách bylo zjištěno celkem 141 porušení předpisů (v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace), z toho bylo „5 porušení ust. § 16 odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel porušil zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, z některého z diskriminačních důvodů, tj. zejména z důvodu pohlaví, sexuální orientace, **rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry...**“ Celkově bylo v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti v roce 2018 inspektory uloženo 31 opatření (ve vztahu k zjištěnému porušování předpisů ze strany zaměstnavatele). Opatření měla podobu zajištění odstranění nedostatků. (Souhrnná zpráva, 2018, s. 23-24)

Výzkum veřejného ochránce práv věnující se inzerci

Výzkum veřejného ochránce práv věnující se inzerci uvádí, že v oblasti zaměstnání může mít diskriminace mnoho různých podob. Může to být například zneužívání nadřazeného postavení, omezení možnosti kariérního růstu, nerovné odměňování apod. Samotný proces výběru zaměstnance (uveřejnění inzerátu) je první situace v níž může dojít k diskriminačnímu jednání (pokud zaměstnavatel uchazečům předem přisuzuje nezákonné a stereotypní charakteristiky již v rámci inzerce). (Kancelář veřejného ochránce práv, 2011, s. 1)

Výsledkem bylo, že z analyzovaných 12 044 inzerátů obsahovalo 16,9 % z nich jeden nebo více neoprávněných požadavků. Inzeráty byly nejčastěji diskriminační z důvodu věku, diskriminace na základě státní příslušnosti se vyskytla v méně než 1 % inzerátů (konkrétně 0,6 %). Následující tabulka uvádí, kolik z nich mělo formu přímé či nepřímé diskriminace.

Tab. 2: Zastoupení diskriminačních důvodů ve sledované inzerci (přímá a nepřímá diskriminace)

diskriminační důvod	přímá/nepřímá diskriminace	počet	podíl (%)
věk	přímá d.	452	3,8
	nepřímá d.	849	7
pohlaví	přímá d.	837	6,9
	nepřímá d.	17	0,1
rodinný stav	přímá d.	12	0,1
	nepřímá d.	7	0,1
státní příslušnost	přímá d.	35	0,3
	nepřímá d.	35	0,3
zdravotní stav	přímá d.	56	0,5
celkem		2300	

Tabulka 7: Diskriminační důvody v inzerci, zdroj: Kancelář veřejného ochránce práv

Výzkum se mimo jiné věnoval inzerci obsahující diskriminaci na základě státní příslušnosti. Výsledkem v této oblasti bylo, že je-li v „*nabídce práce uvedeno, že se na pozici hledá osoba české národnosti, jedná se o diskriminaci jednak z důvodu národnosti, a jednak z důvodu státní příslušnosti. Diskriminací obecně není, pokud je po zájemci o práci vyžadována určitá úroveň znalosti jazyka, a to i českého. Požadovaná úroveň znalosti českého jazyka však musí odpovídat povaze nabízené pozice.*“ (Kancelář veřejného ochránce práv, 2011, s. 17, 22, 26)

Pokud jde o univerzity, obor Migrační studia lze studovat na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Univerzita Karlova nabízí navazující magisterský studijní program Globální migrační a rozvojová studia.

1.7 Relevantní instituce

Poslední kapitola teoretické části práce pojednává o relevantních institucích v kontextu této výzkumné práce. Jsou zde uvedeny instituce, které se zabývají jednak problematikou diskriminace, jednak prací s cizinci a také problematikou pracovněprávních vztahů v souvislosti s diskriminací. V závěru kapitoly je uveden seznam oslovených organizací, které byly požádány o spolupráci při tvorbě této bakalářské práce.

Pro cizince v ČR existuje několik možností, resp. různých institucí, se kterými se mohou setkat v rámci jejich každodenního života (v oblasti bydlení, zaměstnání, zdravotní péče apod.). Zaměřením této práce je však diskriminace ze strany zaměstnavatele, proto jsou zde uvedeny instituce, které s touto oblastí souvisí. Jsou zde tedy uvedeny i instituce, se kterými se nemusí běžně setkat v kontextu zaměstnání, ale mohou se s nimi setkat sporadicky nebo nepřímou (zde je myšlen například Český statistický úřad, který sbírá data z různých oblastí života cizince). Pro účely této práce, byly instituce rozděleny do několika základních skupin (inspirováno webem Cizinci v České republice).

Orgány státní správy

V této skupině se bere v potaz především role a působnost Ministerstva vnitra České republiky, (možnost kontaktu s Policí ČR, pracovníky Odboru azylové a migrační politiky, ...), Ministerstva zahraničních věcí (spolu s MV ČR mají mimo jiné v kompetenci pobyt, vstup a vycestování z území ČR, jak je uvedeno v kapitole 1.1), Ministerstva práce a sociálních věcí (konkrétně podřízené organizace jako Státní úřad inspekce práce - touto cestou lze dosáhnout ukončení diskriminačního jednání, není však možné žádat přiměřené zadostiučinění / náhradu

způsobené majetkové či nemajetkové újmy; a Úřad práce), dále např. již zmiňovaný statistický úřad a Ministerstvo spravedlnosti (soudy).

Integrační centra

Centra na podporu integrace cizinců jsou střediska integračních aktivit v regionu zajišťující poskytování podpory jak cizincům, tak majoritě, včetně orgánů veřejné správy. V současné době působí tato centra ve všech krajích. Centra jsou zřízena v souladu s Konceptí integrace cizinců a jejich provoz je financován z národního programu Azylového, migračního a integračního fondu (AMIF). Jedná se primárně o státní instituce, jejichž zřizovatelem je převážně Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra (v 10 krajích), v ostatních pak kraj (Jihomoravský kraj) a nestátní neziskové organizace pouze minoritně (Integrační centrum Praha, o. p. s., aj.).

Cílovou skupinou center jsou státní příslušníci třetích zemí (tj. zemí mimo země EU) oprávněně pobývajících na území České republiky. Poskytují širokou škálu služeb přímo cizincům, mimo jiné právě sociální a právní poradenství, jehož předmětem mohou být například incidenty diskriminačního jednání apod. (Integrační centra, Informace o projektu [online])

Českomoravská konfederace odborových svazů

Českomoravská konfederace odborových svazů je největší centrální sdružující 30 odborových svazů. Klade si za cíl ochranu mzdových, životní a pracovních podmínek a práv zaměstnanců. (Českomoravská konfederace odborových svazů, [online])

Mezinárodní organizace

Zde může být jmenováno například hnutí Amnesty International (nevládní organizace) - bojující za dodržování lidských práv na celém světě, které se také zabývá otázkou diskriminace; mezivládní organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), jehož výzkum je zmiňován v této práci (konkrétně kapitola 1.5) a Úřad Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky (UNHCR) a Mezinárodní organizace pro migraci (IOM)

Nestátní neziskové organizace

Tato velice početná skupina představuje významnou kategorii organizací, s nimiž se cizinec může setkat (zaměřeno na oblast zaměstnanosti) a k nimž má poměrně snadný přístup. Nelze zde uvést výčet všech organizací, které se věnují cílové skupině cizinců a poskytují jim různé

služby, je ale třeba se uvědomit, že tyto organizace mohou hrát významnou roli v kontextu diskriminace, resp. jejího identifikování, nahlášení apod. Jak už bylo zmíněno, poskytují cizincům různé služby (jazykové kurzy, tlumočení, poradenství a jiné).

V roce 2003 bylo založeno Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty a v současné době zastřešuje 18 nevládních organizací, které se zabývají problematikou integrace cizinců. (Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty, [online])

Mimo konsorcium stojí například Poradna pro občanství, občanská a lidská práva³. Jedná se o spolek, který „*klientům poskytuje bezplatné právní poradenství a právní zastoupení zejména v oblastech prosazování rovných příležitostí a nediskriminace, respektování rodinného života (práv dětí) a v případech ochrany lidské důstojnosti.*“ (Poradna práva, O nás [online])

Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv představuje nestranný a nezávislý státní orgán stojící mimo veřejnou správu (není tedy úřadem). Zákon jej povolává k tomu, aby naopak dohlížel na činnost veřejné správy a kontroloval ji. Kromě jiných činností podporuje prosazování práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, od roku 2009 je „*národním tělesem pro rovné zacházení a ochrany před diskriminací v souladu s právem, resp. příslušnými směrnicemi Evropské unie (např. 2000/43/ES, 2000/78/ES aj.)*.“ (Ochránce, Diskriminace [online])

Zákon o Veřejném ochránci práv (Zákon č. 349/1999 Sb.) říká, že „*ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem.*“ (Zákon č. 349, § 21b)

V této práci je rovněž čerpáno z průzkumu, které byly realizovány kanceláří veřejného ochránce práv.

Zájmová sdružení

Poslední skupinu představují zájmová sdružení, jako například Ukrajinská iniciativa v ČR, která se zaměřuje „*na podporu a rozvoj ukrajinské kultury v rámci českého a evropského společenství.*“ (Cizinci, [online]) V rámci těchto sdružení může rovněž docházet k předávání informací, které mohou být nápomocné v oblasti řešení diskriminace.

³ Jedná se pouze o příklad jedné z mnoha organizací, působící v této oblasti na našem území.

Výčet uvedený v této práci není kompletní, slouží pouze v kontextu této bakalářské práce a nezahrnuje výčet všech organizací a institucí, se kterými se může cizinec v rámci zaměstnanosti setkat. Při tvorbě této bakalářské práce byly osloveny následující organizace:

- Centra na podporu integrace cizinců – Jihlava, Olomouc
- Diakonie Českobratrské církve evangelické
- F point
- InBáze, z.s.
- LaStrada Česká republika o.p.s.
- Organizace pro pomoc uprchlíkům
- Poradna pro cizince a uprchlíky Plzeň (Charita Plzeň)
- Poradna pro integraci Praha
- Poradna pro občanství, občanská a lidská práva
- Sdružení pro integraci a migraci
- Státní úřad inspekce práce – Olomouc, Brno, Ostrava
- Veřejný ochránce práv

2 Empirická část

V této části práce je představen cíl práce a výzkumné otázky, následně jsou popsány použité metody: druh výzkumu, technika sběru dat, výběr respondentů, popis výzkumného souboru, jak byla data zpracovávána a poslední a nejobsáhlejší část představují výsledky výzkumu.

2.1 Cíl a výzkumná otázka

Cílem práce je zjistit, jaké zkušenosti mají pracovníci relevantních institucí s diskriminací cizinců ze strany zaměstnavatele v České republice.

Hlavní výzkumná otázka: Jak konkrétně jsou z pohledu respondentů cizinci na trhu práce diskriminováni?

Kromě hlavní výzkumné otázky byly stanoveny i tři vedlejší:

1. Zjistit, jak často se setkávají pracovníci s problémem diskriminace ze strany zaměstnavatele u cizinců?
2. Zjistit, jaké jsou důvody toho, že cizinci (pokud si jsou vědomi toho, že jsou diskriminováni) neoznamují diskriminaci?
3. Zjistit, jakým způsobem pomáhají pracovníci cizincům tyto důvody (bariéry) překonat?

Výzkumné otázky jsou stanoveny na základě literatury. Výzkumy zmíněné v teoretické části práce většinou přináší informace jen o tom, zda se diskriminace objevuje/cítí-li se někdo být diskriminován. Nepřináší však informace o tom, jakou má podobu.

Vedlejší výzkumná otázka č.1 má pouze doplnit hlavní výzkumnou otázku a popsat prevalenci tohoto jevu.

Vedlejší výzkumná otázka č. 2 navazuje na výzkumy (opět uvedné v teoretické části), které tuto informaci uvádí. Klade si za cíl tuto informaci porovnat a případně doplnit.

Vedlejší výzkumná otázka č. 3 souvisí se specifickou skupinou respondentů, kteří jsou pro tento výzkum vybráni a snaží se poukázat na to, jaké je zde pro cizince zázemí a jak je tato problematika řešena. Také může být inspirací pro sociální práci a odhlait případné nedostatky a „prázdná místa“, která nejsou v rámci pomoci a integrace cizinců zajištěna.

Jednotlivé otázky rozhovoru korespondují s hlavní, resp. s vedlejšími výzkumnými otázkami této práce.

2.2 Popis použitých metod

2.2.1 Kvalitativní výzkum

Tato práce je zpracována metodou kvalitativního výzkumu. Jedná se o výzkum zaměřený na to, jak jednotlivci a skupiny chápou a interpretují svět, v kontextu této práce je tedy zaměřen na to, jak pracovníci chápou a interpretují diskriminaci cizinců na trhu práce. Kvalitativní výzkum je založen na indukci, takže teprve poté, co jsou nasbírána nějaká data, lze začít hledat určitou pravidelnost.

Tento typ výzkumu byl rovněž zvolen kvůli specifické skupině respondentů. Sehnat respondenty nebylo snadné a jejich počet by určitě nestačil na kvantitativní šetření. Navíc, jak jsem zmínila, literatura k tématu není obsáhlá, práce se proto snaží vytvořit nové poznatky, k čemuž je vhodný právě kvalitativní výzkum.

Dle Dismana (2000, s. 285-290) je jeho cílem vytvářet nové výzkumné otázky, porozumět a na základě výsledků vytvářet nové teorie.

Tento přístup zjišťuje data na základě pochopení tématu. Kvalitativní výzkum analyzuje texty, kompletuje názory účastníků a vyvozuje z nich celkové porozumění. (Hendl, 2005, s. 49-50)

2.2.2 Metoda výběru respondentů

Respondenti byli zvoleni metodou záměrného (účelového) výběru. Výzkumník si vybírá respondenty na základě konkrétních vlastností (nebo s ohledem na jejich stav), dle určitých kritérií, jež jsou předem stanoveny a respondenti by je měli splňovat. (Miovský, 2006, s. 135)

V této práci byla stanovena následující kritéria: pracovník relevantní instituce (definováno v teoretické části), přímo pracující s cizinci ze třetích zemí, mající zkušenost s diskriminací ze strany zaměstnavatele, která trvala/trvá minimálně 3 roky

2.2.3 Polostrukturovaný rozhovor

Základní techniku sběru dat zde představuje polostrukturovaný rozhovor. Jednotlivé otázky rozhovoru korespondují s hlavní, resp. vedlejšími výzkumnými otázkami této práce. Rozhovory s respondenty byly s jejich souhlasem nahrávány, přepsány, kódovány a následně zpracovány.

Jednotlivé rozhovory probíhaly dle přání respondentů nejčastěji u nich na pracovišti. Jeden z respondentů odpovídal v důsledku situace spojené s šířením koronaviru v roce 2020

v ČR a nařízeným omezením vycházení pouze písemnou formou namísto osobního setkání. Otázky písemné formy měly stejnou podobu.

Otázky polostrukturovaného rozhovoru:

1. Jak často se ve svém zaměstnání setkáváte s problematikou diskriminace cizinců ze strany zaměstnavatele?
2. Z jakého důvodu Vás cizinci vyhledají, s čím chtějí pomoci?
3. Jak konkrétně jsou cizinci na trhu práce diskriminováni?
4. Jsou si případy v něčem podobné? Pokud ano, v čem?
5. Na základě čeho, usuzujete vy, že se jedná o diskriminační jednání?
6. Byli si i oni vědomi toho, že jsou diskriminováni a pokud ano, na základě čeho, tak usuzují?
7. Pokud si toho nejsou vědomi, proč tomu tak podle Vás je?
8. Proč podle Vás cizinci často tyto situace neoznamují?
9. Napadá Vás, jak by se dala situace zlepšit?
10. Jak jste jim pomohl/a situaci řešit? Kam jste je případně odkázal/a?
11. Jak případ dopadl?
12. Jaký je Váš názor na situaci v ČR, co se diskriminace cizinců na trhu práce týče?
13. Jaký je Váš názor na agenturní zaměstnávání?
14. Chtěl/a byste k tématu něco doplnit? Máte pocit, že by mělo něco zaznít?

2.2.4 Popis zpracování dat

Rozhovory byly anonymní a byly nahrávány. Respondenti na to byli vždy upozorněni a souhlasili s tím, že data budou anonymně zpracována. Následně byly přepsány a kódovány za pomoci počítačového programu MAXQDA. Ze vzniklých kódů byly vytvořeny kategorie, které jsou interpretovány v kapitole 3.

2.2.5 Popis výzkumného souboru

Szaniawska (dle KossGraszewska, 2010, s. 1) říká, že jedním z možných zdrojů dat jsou kvalitativní výzkumy, které se zaměřují buď na osoby, které diskriminují (např. zaměstnanci ve vedoucích pozicích) nebo potenciální oběti, tedy lidé, kteří jsou diskriminováni. Tato šetření však mívají nižší výpovědní hodnotu, protože v prvním případě se osoby k nezákonnému chování málokdy přiznají a výpovědi potenciálních obětí bývají zatíženy subjektivním pocitem, že se s nimi zachází odlišně, ale ve skutečnosti nemusí jít o diskriminaci vůči jejich osobě.

„Výskyt diskriminačních jevů, mimo jiné vůči minoritním skupinám, je velmi obtížně prokazatelný. Vyplývá to ze samotné podstaty diskriminačního jednání – diskriminace má často nepřímý charakter a diskriminující osoba nedává najevo faktické důvody pro horší zacházení s příslušníky minorit“. (Szaniawska, 2016, s. 34)

Z těchto důvodů je v práci zvolen jiný postup než předchozí dva zmíněné. Aby bylo zamezeno výše uvedeným chybám, nejsou respondenty diskriminovaní jedinci, ani samotné diskriminující osoby, nýbrž pracovníci, kteří s diskriminovanou skupinou přicházejí do kontaktu. Diskriminaci je těžké dokázat, potenciální oběti jsou zatíženy subjektivním pocitem, stejně tak tomu může být i u pracovníků relevantních institucí, s nimi se však diskutuje „o někom jiném“, jsou schopni popsat diskriminaci realističtěji. Rizikem tohoto přístupu by mohlo být, že může sklouznout k objektivizaci osob, o kterých se s respondenty vedly rozhovory. Diskriminace je však specifické a citlivé téma a náplní práce respondentů je těmto osobám hlavně pomoci. Respondenti v průběhu rozhovorů zachovávali anonymitu svých klientů a hovořili o nich s respektem. Navíc se ukázalo, že problematika se vyskytuje mnohdy výjimečně a o to větší je jí pak věnována pozornost.

Pracovníci, kteří byli zvoleni, se v rámci své profese zabývají prací s cizinci a orientují se v této oblasti. Cílem bylo zjistit jejich pohled na věc, aniž by byli zatíženi subjektivními pocity, či měli k diskriminujícím osobám, nebo osobám diskriminovaným, jiný než profesní vztah.

V této části práce je třeba uvést, že tento cíl byl u vhodného výběru respondentů splněn, ale v průběhu práce byly shledány následující limity: zvolení pracovníci z různých organizací se věnují práci s cizinci, přesto bylo znát, že jejich orientace (respektive znalosti a orientace v zákoně) v oblasti diskriminace dosahuje různých úrovní. Dále je třeba uvést, že každý z nich měl na danou problematiku jiný názor v závislosti na tom, jak často se oni sami s tímto tématem v rámci své profese setkávají, není tedy žádným překvapením, že pracovníci, u nichž se toto téma v rámci pracovní náplně vyskytuje častěji, mu přiřkládají větší význam a naopak.

Respondenti byli celkem 4 (bylo osloveno podstatně větší množství osob, ty však na kontakt buď nereagovaly, nebo nebyly ochotné rozhovor poskytnout). Jednalo se o tři ženy a jednoho muže, v rámci zachování anonymity nelze zmínit jejich konkrétní zaměstnání. Lze uvést, že dva z nich byli sociální pracovníci, jeden právník a jeden vedoucí pracovník v oblasti nelegálního zaměstnávání. Všichni splňovali kritéria a pohybují se v oblasti dané problematiky po dobu minimálně 3 let. Nicméně se ukázalo, že by bylo vhodnější stanovit respondenty lépe - snížit heterogenitu (zvolit menší výsek - vybrat například jen kontrolní orgány, poradenství

apod. (v tomto výzkumu byl určen jako výsek skupina pracovníků pracujících se skupinou cizinců ze třetích zemí, ukázalo se však, že je to pořád velmi široký záběr).

3 Výsledky výzkumu

V této kapitole jsou představeny výsledky výzkumného šetření. Kapitola se člení na podkapitoly, které odpovídají kategoriím vzniklým v procesu kódování. Jednotlivé kategorie zároveň korespondují se stanovenými výzkumnými otázkami a přináší na ně odpovědi.

V průběhu kódování rozhovorů vznikly následující kategorie: příklady diskriminace, četnost výskytu diskriminace, důvody k neoznamování diskriminace, způsoby pomoci pracovníků relevantních institucí a kategorie agenturní zaměstnávání. Téma agenturního zaměstnávání se objevilo hned během prvního rozhovoru a následně bylo přidáno na seznam otázek. Tomuto tématu nebyla původně v rámci rozhovorů věnována samostatná otázka, ale ukázalo se, že jej pracovníci vnímají jako téma aktuální a velmi problemtické, proto se mu tato práce také okrajově věnuje.

3.1 Příklady diskriminace

Hlavní výzkumná otázka měla za cíl zjistit, jak konkrétně jsou z pohledu respondentů cizinci na trhu práce diskriminováni. Podkapitola představuje příklady od jednotlivých respondentů a v závěru přináší shrnutí.

Respondentka č. 1 odpověděl na otázku zjišťující, jak konkrétně jsou cizinci na trhu práce diskriminováni následujícím způsobem. Hned v úvodu rozhovoru uvedl, že diskriminační jednání bývá velice skryté a nemusí se vždy jednat o diskriminaci. Druhá ukázka znovu zdůrazňuje, že „k těm cizincům si zaměstnavatel dovolí daleko víc, než k Čechům“. Zároveň respondent zmiňuje rozdíl v přímé a nepřímé diskriminaci.

*„Neřekl bych přímo diskriminace, samozřejmě to **diskriminační jednání tam může být**, v tom smyslu ale, že je **velmi skrytý**. S námi klienti nejčastěji řeší pracovní-právní problematiku a můžou to být věci stylu, že **k těm cizincům si zaměstnavatel dovolí daleko víc, než k Čechům ale pořád to jde všechno právními cestami.**“*

*„...teda je pro mě tím druhotným faktem to, co jsem říkala na začátku, že **k českým lidem by si tohle zaměstnavatel nedovolil**, takže v tom, je to diskriminační jednání, ale není to například, že by museli Srbové obědovat odděleně od Čechů, protože jsou to Srbové. V tomto vnímám tu diskriminaci jako přímou, kvůli které by se dalo soudit, **a to vnímám spíš tak jako nepřímě, že toto ...to, že si zaměstnavatel dovolí víc, protože ten člověk nezná to prostředí, nezná systém, nezná zákon.**“*

Následující ukázky přináší konkrétní případy jmenované respondentkou č.1.

„...že třeba klasicky přijede cizinec za prací, potřebuje, nebo chce změnit práci, není z nějakého důvodu spokojen. Jakmile se tohle zaměstnavatel dozví, dá mu podepsat dohodu o tom, že pokud odejde předčasně než na dobu, co má zaměstnaneckou kartu, tak smluvní pokuta...někde deset tisíc někde padesát někde devadesát...Čech by mu toto nepodepsal...toho cizince k tomu donutí velmi hezky.“

„Velmi obdobný scénář...firma nechce přijít o zaměstnance, nechce ho tady nechat jinému, protože s tím měla na začátku nějaké náklady, nějak ho musela najít, nějak ho musela zaškolit a málokterá firma je natolik soudná, že ...že ho nechá jít v podstatě jenom tak.“

„Velmi často jsou to mylný informace, který jim dávají, ale zase je to ta obava té firmy, aby nepřišla o pracovníka, takže jim říkají, že nesmí změnit zaměstnání, je to nelegální... Samozřejmě podle zákona tam ty možnosti jsou...“

„... pomoci s tím, že jim najednou začínají srážet z platů nějakou část peněz, nebo že poslední výplata přišla o 15 000 nižší...a vlastně kolikrát to není ani třeba na právním základě, že nemají ani tu dohodu podepsanou, to se nám tady děje s jednou firmou ...“

Následující příklad zahrnuje i výsledek situace, který dopadl ve prospěch klienta:

„... ano, to bylo vlastně za to, že ti klienti odešli předčasně ze zaměstnání a firma jim dala v podstatě jenom lísteček, na kterém bylo, co za ně všechno zaplatili – lékařskou prohlídku, tlumočnick, obědy v nějakých prvních dnech, no a celkově to bylo asi jedenáct tisíc u každého z těch klientů a tam byl výsledek jako kladný, že firma to nakonec vrátila, protože neměli vůbec žádný dokument k tomu, aby jim to mohli srazit a inspektorát práce následně dává odpovědi těm oznamovatelům, takže klientům ...ale obecně, co je třeba informace i od inspektorátu práce, tak velmi často jsou tam takové věci, že firma má papíry třeba pro ty inspekce jako v pořádku, ale s klienty má pak podepsaný něco jiného, takže takové dvoustranné...“

Respondent č.3 uvedl, že častým problémem je diskriminace z pohledu zneužívání některých typů pracovně-právních vztahů, a ne vždy se to podaří prokázat.

*„Pokud se setkáváme s nějakou diskriminací, tak hlavně u cizinců ze třetích zemí, tam je to poměrně dost častý problém z pohledu řekněme **zneužívání některých typů pracovně-právních vztahů, mám na mysli konkrétně dohody o provedení práce** a tam je to velice častý jev, že dochází ke zneužívání těch dohod ... tak se **to ne ve všech případech podaří prokázat.**“*

Následující úryvky uvádí příklady diskriminace jako je nerovné odměňování zaměstnanců (což je odhaleno porovnáním mezd srovnatelných zaměstnanců), nebo že zaměstnavatel dává místo pracovní smlouvy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

*„My se při kontrolách často zaměřujeme na **porovnávání mezd srovnatelných zaměstnanců** a tam se právě stane to, že zaměstnavatel samozřejmě, nebo i ten cizinec, si nenechá zaplatit jen část té vykonané práce, chce zaplatit všechny odpracované hodiny, ale vykázáno je jenom tolik hodin, kolik ten zaměstnavatel vykázat může ... **a podle zákona zaměstnavatel má zaměstnancům, kteří vykonávají práci stejné hodnoty dávat stejnou odměnu za tu práci, takže vlastně takovou řekněme oklikou se dostaneme na toho zaměstnavatele, takže mu pak vytýkáme, že nerovně zachází s těmi zaměstnanci.**“*

*„No, ono to vlastně už vyplývá, že těm cizincům třeba nejsou dávány pracovní smlouvy, ale ty dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a u těch nevzniká například nárok na dovolenou, nevznikají nároky na různé příplatky, příplatky za práci v noci, za práci ve svátek, za práci o víkendech a podobně, **takže to všechno potom vlastně s sebou nese to nerovné zacházení.** Ti cizinci na tom netrvají, oni určitý svoje peníze, na kterých se domluví s nějakým tím bossem, který je tam přiděluje do té firmy, oni je dostanou, ale **ani netuší možná, že mohli dostat daleko víc.**“*

Respondent č.3 uvádí jako příklad rovněž výpovědi nebo dohody o ukončení pracovního poměru a srážky ze mzdy.

*„Určitě jsou to ty **výpovědi nebo dohody o ukončení pracovního poměru,** jsou to dotazy **na srážky ze mzdy,** jestli vůbec jim to sráží oprávněně v jaké výši...protože oni často ani neví, co podepsali a někdy ani nedostanou třeba kopii těch dokumentů...musí mít*

pisemnou dohodu o srážkách ze mzdy, strhávají jim třeba obědy, nebo ubytování a k tomu musí podepsat papír, ale často ho oni ani nemají ...“

Respondentka č. 4 rozlišuje diskriminaci, ke které dochází při přijímání do zaměstnání, nebo pokud už je cizinec v pracovním poměru. Uvádí množství příkladů a konstatuje, že zaměstnavatelé ze zranitelnosti cizinců těžší.

*„Někdy se jedná o **diskriminaci při přijímání do zaměstnání** (zaměstnavatelé **nechtějí cizince zaměstnat**, protože např. mají **obavu z dodatečných formalit při zaměstnávání cizinců**, nebo mají **obavu z předčasného ukončení pracovního poměru kvůli odcestování cizince** apod., někdy zaměstnavatelé **požadují, aby měl cizinec v ČR trvalý pobyt** (což také cizince oproti Čechům znevýhodňuje – může se jednat o nepřímou diskriminaci), může se také jednat o **stanovení jazykových požadavků** (čeština na úrovni rodilého mluvčího), které jsou nepřiměřené s ohledem na obsazovanou pracovní pozici). Pokud už **cizinec je v pracovním poměru**, setkáváme se nejčastěji s **námítkami, že jsou šikanováni (stěžují si na posměšky, urážky, nebo fyzické napadání) nebo znevýhodnění v oblasti odměňování (mají nižší mzdy či příplatky) a častěji s nimi bývá ukončen pracovní poměr**. V řadě případů jsou cizinci oproti domácím zaměstnancům znevýhodňováni, někteří **zaměstnavatelé ze zranitelnosti cizinců těžší**.“*

Respondenti uvedli množství příkladů. Jeden z nich shledal, že diskriminační jednání bývá velice skryté a nemusí se vždy jednat o diskriminaci, dále zdůraznil, že k cizincům si zaměstnavatel dovolí daleko víc než k Čechům. Také zmiňuje rozdíl v přímé a nepřímé diskriminaci. Poslední respondent rozlišuje diskriminaci, ke které dochází při přijímání do zaměstnání, nebo pokud už je cizinec v pracovním poměru.

Shrnutí uvedených příkladů diskriminace:

- zaměstnavatelé nechtějí cizince zaměstnat, protože např. mají obavu z dodatečných formalit při zaměstnávání cizinců, nebo mají obavu z předčasného ukončení pracovního poměru kvůli odcestování cizince apod.
- zneužívání některých typů pracovních vztahů (převážně dohody o provedení práce; zaměstnavatel dává místo pracovní smlouvy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)
- nerovné odměňování zaměstnanců (odhaleno srovnáním mezd srovnatelných zaměstnanců, nižší mzdy a příplatky)

- neoprávněné srážky ze mzdy
- „donucení“ k podpisu dohody, pokud chce zaměstnanec odejít/změnit práci/nebo není spokojen
- firmy poskytují milné informace a říkají, že zaměstnanec nesmí zaměstnání změnit, že je to nelegální (i když podle zákona možnosti jsou)
- požadavek, aby měl cizinec v ČR trvalý pobyt (což také cizince oproti Čechům znevýhodňuje – může se jednat o nepřímou diskriminaci)
- stanovení jazykových požadavků (čeština na úrovni rodilého mluvčího), které jsou nepřiměřené s ohledem na obsazovanou pracovní pozici)
- častěji s nimi bývá ukončen pracovní poměr v porovnání s ostatními zaměstnanci

3.2 Četnost výskytu diskriminace

Tato kategorie nepřináší jednotnou informaci o četnosti výskytu diskriminace ze strany zaměstnavatele z pohledu pracovníků, což je ovšem logické, protože každý pracovník se v rámci své profese setkává s tematikou různě často. Záleží na náplni jeho práce, zda je diskriminace jen okrajovou záležitostí, nebo představuje hlavní náplň práce.

Jeden z respondentů vyjádřil výskyt procentuelním zastoupením v kontextu „kontrol na podněty“, kdy podněty na oblast diskriminace představují 5 %. Zároveň konstatoval, že by tato hodnota mohla být výpovídající vzhledem k tomu, jak moc zásadní problém ve společnosti představuje diskriminace z pohledu četnosti.

*„... setkání u veřejné ochránkyně práv, dvoudenní, právě na téma diskriminace a podobně a tam kolega z PVP z těch pracovních vztahů, kteří kontrolují tu diskriminaci už v rámci pracovního poměru, přišel se zajímavým číslem, oni dělají vlastně všechny kontroly na podněty, oni nestíhají vůbec žádné jiné kontroly, oni mají tolik podnětů, že prostě je to zásobuje na celý rok **a podněty na oblast diskriminace tvoří necelých 5 %**, jo takže zhruba takový je řekněme ten záběr nebo ta, **je to možná celkem výpovídající hodnota, jak moc zásadní problém ve společnosti diskriminace je z pohledu četnosti.**“ (Respondent č. 3)*

Tentýž respondent dodal, že dnes už si firmy dávají na takovéto jednání pozor a objeví-li se, je to spíše u menších firem a z neopatrnosti.

„...takže už ty takový ty pionýrský časy už jsou pryč a dneska už si ty solidní firmy dávají hodně velký pozor a většinou pokud někde narazíme na něco diskriminačního, tak je to u těch menších firem spíš z takové neopatrnosti, ...“. (Respondent č. 3)

Respondentka č.4 uvádí, že se dle jeho názoru téma nevyskytuje příliš často.

„Cizinci se na ... v oblasti práce a zaměstnání neobrací příliš často. Ale stabilně se takové případy vyskytují.“

Respondentka č. 2 považuje výskyt dané problematiky za častý.

„Asi si myslím, že spíš to je častější, že jako tady v našem městě asi je to jako často, myslím si jednou měsíčně určitě, kdybych to měl jako takhle ...asi jo.“ (Respondent č. 2)

Pokud by měl být výsledek zobecněn, ukázalo se, že respondenti (počtem 2) nevnímají problematiku diskriminace ze strany zaměstnavatele jako příliš častou, jeden to tak v rozhovoru přímo vyjádřil, druhý procentuálním vyjádřením (5 %) naznačuje, že se nejedná o časté téma.

Autorka textu si je vědoma skutečnosti, že vyjádření výskytu pomocí slov „vyskytuje se často, nebo naopak ne moc často“ není ideální, protože každý si pojem „často“ interpretuje jinak, prevalenci tohoto jevu se tedy výzkumem nepodařilo prokázat.

3.3 Důvody k neoznamování diskriminace

Respondenti uvedli velké množství důvodů, na základě kterých, podle nich, cizinci neoznamují diskriminaci ze strany zaměstnavatele. V mnoha případech se shodli. Ty, které se objevily ojedinele, jsou uvedeny v kontextu rozhovoru níže jako ukázka (od každého z respondentů). Celkově jsou všechny důvody shrnuty na konci podkapitoly.

Jinak zbytek to povětšinou odmítá s tím, že opravdu mají **strach** a je to určitě i tím, že je to **neznámý prostředí** tady pro ně v Česku, **bojí se aby si tím neudělali nějaké problémy** a i když jim to všechno vysvětlíme, že je to jejich právo, tak ta obava je tam pořád silnější a to je běh na strašně dlouho trať, než se to nějakou pozitivní zkušeností mezi sebou ...než si to sdělí a než to začne dělat víc lidí, jestli vůbec někdy... a velmi pravděpodobně je to i tím z **jakých kultur přichází**, že třeba ti Ukrajinci jsou zvyklí na nějaký zprostředkovatelský systém a přijde jim to v podstatě kulturně v pořádku a tu diskriminaci, nebo to odlišný jednání tam vidíme až my jako Češi, pracovníci. (Respondentka č. 1)

„Podle mě **nemají srovnání**. Jsou... žijou třeba tady v komunitě na ubytovně, kde jsou jenom cizinci a přijde jim to vlastně normální to chování k nim, protože **srovnávají jenom tu situaci v té jakoby svojí komunitě**. Nemají to srovnání s normálním zaměstnancem, s „normálním“ Čechem se zaměstnancem Čechem třeba. (Respondentka č. 2)

„...co se týká diskriminace, to je podle mě pro ty cizince **úroveň, na kterou oni ani nedohlédnou**, oni vůbec tady tu věc jako **neřeší jako prioritní**, oni jsou rádi, když dostanou, o co si nasmlouvají a jestli je to víc nebo míň, než má Čech vedle u stroje, to je jim úplně jedno bych řekl, takže nemyslím si, že to oni na to dohlédnou...“ (Respondent č. 3)

Respondentka č. 4 mimo jiné zmínila, že neoznamování diskriminace je všeobecně rozšířený problém.

„**Neoznamování diskriminace je všeobecně rozšířený problém**, cizinci jsou **obecně v horším postavení než čeští občané**, protože jejich povědomí o tom, jak se můžou bránit, je nízké. Roli může hrát také **nedůvěra ke státním orgánům** (domněnka, že se stejně nic nevyřeší/nezmění), **strach z vyhoštění, nebo zastrasování ze strany zaměstnavatele**. **Problematické také je domáhat se nároků v situaci, kdy se už cizinec vrátí do své země.**“ (Respondentka č.4)

Jeden z důvodů neoznamování diskriminace je, že cizinci nevědí, na koho se obrátit. Následující výroky respondentů poukazují na jejich názory související právě se zázemím pro cizince a informovaností.

*„Určitě oni neví ani jak to řešit, **neví, na koho se obrátit**, jo netuší, že vůbec by tady mohl být někdo, kdo se jich zastane ... (Respondent č. 3)*

V rámci rozhovorů byla kladena i otázka týkající se situace v ČR a informovanosti cizinců o této problematice (informace, instituce apod.).⁴ Respondenti zhodnotili přístup k informacím, institucím, způsob předávání informací, zda se mají cizinci na koho obrátit a celkově situaci následovně:

*„...a vůbec ta **komunikace směrem k těm cizincům je podle mě prostě špatná ve většině firem**, nebo co my tady jako řešíme... takže jim ta... ten koordinátor, nebo mzdová účetní, nebo prostě personalista pořádně nevysvětlí, co podepisují a jako jasně, je tam ta **jazyková bariéra**, a to si myslím, že je špatně, že by to prostě v ...**vyřešil formulářově, jo že kdyby to měli prostě do toho jazyka těch zaměstnanců ty dokumenty**, tak že by se to tím jako dalo vyřešit, nebo **spouště problémů předejít**, tak.“ (Respondentka č. 2)*

*„Pokud to chtějí řešit, jakože chtěj to řešit ve chvíli kdy v tom jsou nějaký finance...tak se **mají kam obrátit a myslím si, že docela obstojně tuší kam**...a tam je to pak už opravdu jenom o vůli těch lidí a o těch obavách a možná i o mravenčí práci těch sociálních pracovníků, o doprovodech...asi tak.“ (Respondentka č.1)*

*„Já myslím, že to je **spíš otázka na ty neziskovky**, ale já si myslím, že třeba to centrum na podporu integrace cizinců, že už dokáže ty cizince potom správným směrem eventuelně nasměrovat, ...“ (Respondent č.3)*

Respondentka č.1 hodnotila způsob přenosu informací týkající se diskriminace takto:

*„Je to **zkušenost mezi těma klientama**, že ti, kteří tady už jsou, tak je za nám pošlou. Je to **internet**, ale spíš bych řekla, že v téhle době už je to ta osobní zkušenost. Pak samozřejmě máme i nějaké **firmy, které třeba nás osloví kvůli tomu, že by chtěly, abychom nabídli klientům výuku jazyka například ... a už v té době dostávají klienti leták, dostávají tu základní informaci, že nejenom jazyk, ale i další věci.**“ (Respondentka č.1)*

⁴ Otázka č. 12. Jaký je Váš názor na situaci v ČR, co se diskriminace cizinců na trhu práce týče? V průběhu rozhovorů se autorka doptávala dle situace např. právě na to, zda mají cizinci dostatek informací, zda ví, na koho se obrátit apod.

Dalším z důvodů uvedených respondenty je strach (ať už je to strach z vyhoštění, obava z problémů, neznámého prostředí apod.). Respondentka č. 1 uvedla, že za 6 let jejího působení se pouze 3 klienti nebáli podat stížnost na inspektorát práce.

„Na inspektorát práce jsem šla v podstatě za těch 6 let co tu dělám třikrát, s třemi klienty... tři Ukrajinci se nebáli.“

Respondenti uvedli množství důvodů, proč podle nich cizinci neoznamují diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Jejich shrnutí je uvedeno v následujícím výčtu:

- dáno tím, z jakých kultur přicházejí
- domněnka, že se nic nevyřeší/nezmění
- jazyková bariéra
- je problematické domáhat se nároků v situaci, kdy se už cizinec vrátí do své země
- je to úroveň, na kterou nedohlédnou (tuto věc neřeší jako prioritní)
- jiné problémy k řešení
- nedůvěra ke státním orgánům
- nemají srovnání s "normálním" zaměstnancem (přijde jim to normální)
- nevědí co podepisují
- neví, jak to řešit
- neví na koho se obrátit
- neznalost systému
- neznalost zákonů a legislativy
- neznámé prostředí
- obava z problémů (např. zaměstnavatelem)
- obava ze zprostředkovatelské sítě (nemožnost změnit práci, vyhazov z ubytovny)
- obava ze ztráty pobytu
- strach
- strach z vyhoštění
- zastrasování ze strany zaměstnavatele

Jako jeden z důvodů pro neoznamování diskriminace uvedli respondenti fakt, že cizinci neví, na koho se obrátit a strach.

Důvody (proč neví, na koho se obrátit) jsou dle nich špatná komunikace ve firmách, hlavně kvůli jazykové bariéře (formuláře jsou jen v českém jazyce). Jeden z respondentů uvedl, že dle jeho názoru se cizinci mají kam obrátit a „docela obstojně tuší kam“. Jeden z respondentů

to považoval za otázku, kterou by bylo třeba směřovat „spíš neziskovkám“. Způsob přenosu informací mezi cizinci hodnotil respondent č.4 a říká, že se informace sdílí pomocí internetu, ale hlavně na základě osobní zkušenosti.

3.4 Způsoby pomoci pracovníků relevantních institucí

Pracovníci relevantních institucí pomáhají v rámci svého zaměstnání různými způsoby (samozřejmě v kontextu toho, co je jejich náplň práce). Respondentka č. 2 obecně poskytuje poradenství a případě specifických problémů odkazuje klienty i na jiné instituce.

*„Asi záleží na té konkrétní situaci, s čím přesně přijdou. My jim v podstatě **poradíme, jaké mají možnosti a pokud je to nějaký specifický problém, tak je odkazujeme ještě třeba na jiné instituce...** Takže oficiálně jim poskytneme podrobné rady, jak by měli v té jejich situaci postupovat ...“ (Respondentka č. 2)*

Respondentka dále poukázal na fakt, že se jako pracovníci aktivně snaží nabízet pomoc a informace, aby klienti věděli, že taková pomoc existuje.

*„Myslím si, že to funguje i jakoby opačně, z nás, že sociální pracovníci jezdí jakoby k těm zaměstnavatelům, ... a **nabízejí jakoby aktivně tu pomoc i prostřednictvím sociálních sítí, ... že se snaží sami tady pracovníci o to, aby se to ti cizinci dozvěděli, že ta pomoc je...**“ (Respondentka č. 2)*

Podobným způsobem pomáhá (a řeší situace) i respondentka č. 4.

*„Cizince **informujeme o jejich možnostech** – často je odkazujeme na orgány inspekce práce, nebo jim poradíme, jaká jsou jejich práva a jak mají komunikovat se svým zaměstnavatelem. V případě, že jejich **problémy jsou komplexnější, informujeme je o možnosti obrátit se na neziskové organizace pomáhající migrantům.**“ (Respondentka č. 4)*

Respondent č. 3 popisoval konkrétní případ v kontextu jeho zaměstnání.

*„...**zaměstnavatel** je vyzván, aby odstranil nedostatky zjištěné kontrolou. Pokud to neudělá, tak se vystavuje riziku jednak další **pokuty a jednak i přísnější sankce.**“ (Respondent č. 3)*

V oblasti vnímání diskriminace, v situacích, kdy si klient sám není vědom toho, že by mohl být diskriminován, reagují pracovníci různě. Jako způsob pomoci by se tady nabízelo informovat klienta o této skutečnosti a postupu. Dva respondenti (č. 1 a 4) tak v těchto situacích činí, naopak další dva respondenti (č. 2 a 3) klienta o faktu, že by mohl být diskriminován neinformují. Na otázku, zda upozorňují klienty na to, že by mohli být oběťmi diskriminace, odpovídali takto.

„...ve chvíli, kdy chování zaměstnavatele není legální, tak na to klienty upozorňujeme, říkáme jim, jaké mají možnosti – inspektorát práce, případně pokud se to děje více lidem, nějaká hromadná žaloba.“ (Respondentka č. 1)

„Standardně situaci podle informací od podatele zhodnotíme, informujeme o jeho právech či povinnostech, vysvětlíme možnosti postupu a jejich výhody a nevýhody.“ (Respondentka č. 4)

„Ne...a upřímně se přiznám, že mě to možná ani jako nenapadlo, ono se to týká některých zaměstnavatelů a tam jako je ten přístup k zaměstnancům obecně špatnej, ...ale samozřejmě u těch cizinců, je to horší o to, že je tam často jazyková bariéra a těžko říct no, ale jako nikdy jsem to žádnému klientovi neřekla, že bych se domnívala, že se jedná o diskriminaci jenom směrem k cizincům.“ (Respondentka č. 2)

„...ale přiznám se, že my s nimi ani takový rozhovory nevedeme. Jestli, jo nemáme, jak to zjistit, u nás často při těch kontrolách je velká jazyková bariéra ...“ (Respondent č. 3)

Pracovníci relevantních institucí pomáhají klientům (potenciálním obětem diskriminace různými způsoby. Zde jsou ve výčtu shrnuty možné způsoby pomoci:

- poradenství a v případě specifických problémů odkazují klienta i na jiné instituce
- aktivní nabízení pomoci, aby cizinci věděli, že tato pomoc existuje
- upozorňování na smlouvy (vědět, co podepisují a nepodepisovat nic, čemu nerozumí)
- pokuty a sankce (je-li to náplní práce pracovníka)

Překvapivým zjištěním byla oblast vnímání diskriminace. Týká se situací, kdy si klient sám není vědom toho, že by mohl být diskriminován, ale pracovník to identifikuje. Dva respondenti v takovém případě klienta na tuto skutečnost upozorní, naopak další dva respondenti klienta o faktu, že by mohl být diskriminován neinformují.

3.5 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je téma, které shledali všichni tři respondenti jako problematickou záležitost.

*„...ta situace jakoby špatná z toho pohledu, že zaměstnavatelé nezaměstnávají ty zaměstnance přímo, ale přes tu agenturu práce a ten cizinec neví, co to jako vlastně znamená... myslím si, že prostě **problém obecně je agentura, agenturní zaměstnávání.**“ (Respondentka č. 2)*

*„Agenturní zaměstnávání je důležitou součástí trhu práce, protože umožňuje pružně reagovat na poptávku na trhu práce. Nicméně je také pravdou, že **bývá leckdy zneužíváno k oslabování práv zaměstnanců.**“ (Respondentka č. 4)*

*„... agentury práce ... a oni právě se často zaměřují na cizince a tady s tím jsou spojeny už různé i řekněme **finanční machinace** jo, to jsou jenom fiktivní společnosti, je to řetězení do ztracena a podobný záležitosti.“ (Respondent č. 3)*

Agenturní zaměstnávání vnímá respondent v současnosti jako hlavní náplň své práce.

*To je řekl bych teďka na prvním místě, společně s tím **nelegálním zaměstnáváním těch cizinců**...ono to jde většinou ruku v ruce.“ (Respondent č. 3)*

Respondenti vnímají téma v současné době jako problematické. Jeden respondent ho spojil s pojmy jako „finanční machinace a nelegální zaměstnávání cizinců“. Jedná se o téma natolik aktuální a obsáhlé, že by mohlo být předmětem dalšího samostatného výzkumu.

4 Shrnutí výsledků a diskuze

Tato kapitola rekapituluje zjištění, kterých bylo dosaženo v rámci empirického šetření. Odpovídá na hlavní a vedlejší výzkumné otázky a shrnuje zásadní zjištění (podrobněji popsáno u jednotlivých podkapitol v kapitole 3). Na závěr kapitoly jsou formulována doporučení. O hlavním cíli práce následně pojednává kapitola Závěr.

Hlavní výzkumná otázka měla za cíl zjistit, jak konkrétně jsou z pohledu respondentů cizinci na trhu práce diskriminováni.

Respondenti uvedli množství příkladů, nejčastěji se objevovalo zneužívání některých typů pracovních vztahů, především dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále nerovné odměňování zaměstnanců, neoprávněné srážky ze mzdy a požadavky týkající se jazykové úrovně a typu pobytů. Cíl se tedy podařilo naplnit.

Vedlejší výzkumná otázka č. 1: Zjistit, jak často se setkávají pracovníci s problémem diskriminace ze strany zaměstnavatele u cizinců?

Cílem této otázky bylo popsat prevalenci tohoto jevu, což se bohužel nepodařilo naplnit, především kvůli tomu, že byla chybně „postavena“ a nestanovila si žádný specifický indikátor, který by prevalenci popsal.

Vedlejší výzkumná otázka č.2: Zjistit, jaké jsou důvody toho, že cizinci (pokud si jsou vědomi toho, že jsou diskriminováni) neoznamují diskriminaci?

Respondenti uvedli množství důvodů (podrobně uvedeno v kapitole 3.3), proč podle nich cizinci neoznamují diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Na tomto místě se hodí porovnat zjištěné výsledky s poznatky z teoretické části práce (tedy výzkumů, které se tématu věnovaly).

Výzkum EU-MIDIS II jako hlavní důvod k neoznamování incidentu uváděl fakt, že nahlášením incidentu by se nic nezměnilo a nic by se nestalo. Druhým nejčastějším argumentem v tomto případě bylo, že incident byl příliš „banální“ a nestálo za to ho reportovat. Dále se to podle nich děje neustále, nemají důkazy (že se to stalo), nechtějí dělat problémy, nebo měli obavy z negativních následků. (European Union Agency for Fundamental Rights, 2017, s. 48-49) Hlavní důvod uvedený ve výzkumu EU-MIDIS II (nic se nezmění) se objevil i v rámci tohoto šetření, stejně jako obava z problémů a negativních následků.

Výzkum ombudsmana uvedl, že příčin je více, může to být nedostatek informací (o tom, jak se bránit, na koho se obrátit, zda se vůbec jedná o diskriminaci), strach ze soudů a výsledku řízení, ale i ze zveřejnění případu a jeho možných následků. (Šabatová a kol., 2015, s. 2-3) V tomto případě se v rámci zjištění tohoto výzkumu objevily všechny důvody, které uvádí i výzkum veřejného ochránce práv.

Nově definované důvody, které nebyly součástí předchozích výzkumů jsou například, že cizinci nemají srovnání, je to dáno tím z jakých kultur přicházejí, nedůvěřují státním orgánům, mají strach z vyhoštění apod.

Cíl této otázky byl rovněž naplněn, kladla si za cíl porovnat data z výzkumů uvedených v teoretické části a doplnit je o případně zjištěná data nová.

Vedlejší výzkumná otázka č. 3: Zjistit, jakým způsobem pomáhají pracovníci cizincům tyto důvody (bariéry) překonat?

Pracovníci relevantních institucí pomáhají klientům, potenciálním obětem diskriminace, různými způsoby, může to být: poradenství a v případě specifických problémů odkazují klienta i na jiné instituce, aktivní nabízení pomoci, aby cizinci věděli, že tato pomoc existuje, dále upozorňování na smlouvy (vědět, co klient podepisuje a nepodepisovat nic, čemu nerozumí) a pokuty a sankce (je-li to náplní práce pracovníka).

Tuto otázku a její cíl se rovněž podařilo naplnit, je úzce spjatá se specifickou skupinou respondentů a poukazuje na jejich roli v celé problematice. Kromě toho, že je pomoc klientům náplní jejich práce, poukazuje to i na jejich obrovskou „moc“, kterou v procesu mají. Orientace v tématu a odborné dovednosti, jejich přehled a schopnost identifikovat diskriminační jednání může hrát klíčovou roli v celém procesu a životě cizince.

Na základě zjištěného jsem formulovala následující doporučení. S ohledem na praxi sociální práce, bych při práci s klientem a při běžném kontaktu s ním, doporučovala se více zaměřovat na identifikaci případných diskriminačních znaků a budou-li nějaké zjištěny, pomoci klientovi s řešením vzniklé situace. Dále se snažit o lepší propojení a komunikaci mezi světy klienta a zaměstnavatele (nabídnout služby a pomoc nejen klientům, ale i zaměstnavatelům, tak aby bylo možné některým problémům třeba i předcházet). Na makroúrovni by bylo vhodné usilovat o prosazování co největší možné rovnosti, právě třeba i tím, že se tyto případy (za předpokladu, že se jim bude někdo více věnovat) budou více dostávat před soud a bude jim věnován dostatek pozornosti, protože zatím tomu tak boužel není. V těchto případech může sociální pracovník doprovázet klienta po celou dobu, už od okamžiku identifikace problémů,

kdy ho může v rámci poradenství odkazovat na další členy celého procesu a radit mu, jak dále postupovat. Právě i proto by bylo potřeba, aby se pracovník v tomto tématu co nejvíce vzdělával.

S ohledem na vzdělávání v sociální práci vnímám prostor ke zlepšení v přípravě studentů v rámci samotného tématu diskriminace. Bylo by vhodné více se zaměřit na toto téma (v tomto případě konkrétně u cizinců), na diskriminační znaky, jak je identifikovat, jak postupovat. Jako nejvhodnější bych vnímala praktické workshopy s lidmi z praxe, kde by se dala jednotlivá témata probrat a vyzkoušet. Respondenti této práce brali téma spíše jako okrajovou záležitost a nevěnují mu zvýšenou pozornost, přesto jsou to právě oni, jak jsem již zmínila výše, kdo mají moc, pomoci klientovi tuto složitou situaci řešit. Jako přínosný bych dále vnímala další výzkum, který by se zaměřil spíše na pohled zaměstnavatelů na tuto problematiku. Soc pracovník může fungovat jako mediátor obou stran, proto zjistit pohled zaměstnavatelů, co oni vnímají jako problematické a kde podle nich dochází k problémům, by mohlo pomoci identifikovat témata a oblasti, ve kterých by mohl sociální pracovník pomoci s jejich řešením a případně některým problémům předcházet.

Závěr

Cílem práce bylo zjistit, jaké zkušenosti mají pracovníci relevantních institucí s diskriminací cizinců ze strany zaměstnavatele v České republice. Skrze rozhovory s pracovníky relevantních institucí se podařilo zjistit a popsat tyto zkušenosti v empirické části práce.

Zkušenosti pracovníků jsou rozmanité a liší se v závislosti na jejich profesi. Tyto zkušenosti byly kategorizovány do 4 základních skupin, které vyplynuly z výzkumných otázek a definovaných otázek v polostrukturovaném rozhovoru.

První kategorii představují konkrétní příklady diskriminačního jednání zaměstnavatele vůči cizinci v pracovních vztazích. Respondenti uvedli poměrně velké množství příkladů (podrobně popsáné v kapitole 3.1), což naznačuje, že s problematikou mají zkušenost. Jak častá tato zkušenost je a její četnost je shrnuta v kategorii četnost výskytu diskriminace. Tutu četnost („zkušenosti s diskriminací“) vnímají respondenti různě, 2 ze 4 respondentů nepovažjí diskriminaci ze strany zaměstnavatele za příliš častou a jeden z nich považuje výskyt dané problematiky za častý. Třetí kategorie se v rámci zkušeností věnovala důvodům k neoznamování diskriminace cizincem optikou respondentů. Respondenti byli opět schopni popsat velké množství příkladů, které pramení právě z jejich osobní zkušenosti s tématem. Čtvrtá kategorie se věnovala tomu, jakými způsoby respondenti (pracovníci) pomáhají svým klientům (cizincům),pokdu se dostanou do situace, kdy zažívají diskriminační jednání, ale i do situací, kdy si této skutečnosti nejsou sami vědomi. Poslední kategorie se věnovala agenturnímu zaměstnávání a vykořisťování zahraničních zaměstnanců, práce se tomuto tématu věnuje jen okrajově, mohlo by případně být předmětem dalšího zkoumání a námětem pro jiné výzkumné práce.

Všechny tyto kategorie jsou popisem zkušeností pracovníků relevantních institucí. Jejich zkušenosti jsou různé, jinak četně zastoupené a jinak řešené, naznačují však, že problematika je v naší společnosti zastoupena, že je složitě rozpoznatelná, často skrytá, mnohdy jí není věnován dostatek pozornosti a samotné domnělé oběti si jí mnohdy nejsou ani samy vědomy. Domnívám se, že se mi cíl práce podařilo naplnit, zkušenosti jsou detailně popsáné v rámci jednotlivých kategorií.

Co tedy přináší práce pro obor sociální a humanitární práce? Konkrétní zkušenosti respondentů by mohly být přínosem a příkladem například pro studenty, nebo sociální pracovníky. Sociální pracovník by ve své práci mohl využít datové informace, nebo odkazy na ně, aby věděl kam se obrátit. Pokud jde o konkrétní příklady diskriminace - pro sociálního

pracovníka by mohly sloužit jako příklad, čeho si všimnout a aby věděl, že se problematika v praxi vyskytuje. Uvedené způsoby pomoci respondentů by mohly sloužit jako příklady na základě kterých lze říci, kde a v čem se zlepšit, na co se zaměřit při přípravě sociálních pracovníků pro zaměstnání, v rámci vzdělávání a praxí. Jednotlivé důvody k neoznamování diskriminace by mohly sloužit k definování mezer a nedostatků (ať už integrační politiky, nebo sociální práce jako takové), kterým je třeba věnovat i v rámci přípravy studentů a běžné praxi pracovníků například v průběhu jejich dalšího vzdělávání.

Domnívám se, že se mi cíl této práce podařilo naplnit, zkušenosti jsou detailně popsány v rámci jednotlivých kategorií a doufám, že práce by mohla být přínosem pro laickou i odbornou veřejnost.

Bibliografický seznam

BARANCOVÁ, Helena. 2009. *Pracovní právo v evropské perspektivě*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 9788073802417.

BERNARD, Josef a Yana LEONTIYEVA. 2013. *Cizinci jako obtížně dosažitelná populace. Data a výzkum - SDA Info*. soc.cas.cz [online]. Copyright © [cit. 2020-06-13]. Dostupné z: http://dav.soc.cas.cz/uploads/cfffba873645374315170573eab28d219c81ce85_DaV_2013-1_p57-80_Bernard_Leontiyeva.pdf.

CENTRA NA PODPORU INTEGRACE CIZINCŮ. Informace o projektu. [integracnicentra.cz](http://www.integracnicentra.cz) [online]. [cit. 2020-04-21]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/>

CIZINCI V ČESKÉ REPUBLICE. Adresář organizací a institucí. [cizinci.cz](http://www.cizinci.cz) [online]. Copyright © [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/-/ukrajinska-iniciativa-v-cr>

CIZINCI V ČESKÉ REPUBLICE. Integrační politika, Koncepce a Zpráva. [cizinci.cz](http://www.cizinci.cz) [online]. Copyright © [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/integracni-politika-koncepce-a-zprava>

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. [cmkos.cz](http://www.cmkos.cz) [online]. [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Cizinci: Počet cizinců - Metodika: kategorie a typy pobytů cizinců v ČR (a) | ČSÚ. [czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Copyright © [cit. 2020-10-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/ciz_pocet_cizincu-metodika-_kategorie_a_typy_pobytu_cizincu_v_cr_-a-

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistika. [czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Copyright © [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R01_2018.pdf/5db4c547-2012-44d0-8327-8be1d01cb218?version=1.0

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistika. [czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Copyright © [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/290027190109.pdf/6e078ba4-abfa-4245-8fe5-6a4f2af16be7?version=1.0>

ČIŽINSKÝ, Pavel. 2006. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva

DISMAN, Miroslav. 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.

DRHLÍKOVÁ, Eva. 2016. *Žádná mzda za odvedenou práci – realita zahraničních pracovníků v ČR*. migraceonline.cz [online]. Copyright © [cit. 2020-06-13]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/zadna-mzda-za-odvedenou-praci-realita-zahranicnich-pracovniku-v-cr>

EUROBAROMETER, Special 493. 2019. *Report on Discrimination in the European Union. Summary*. [online]. [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251>

EUROBAROMETER, Special 493. 2019. *Report on Discrimination in the European Union. Czechia*. [online]. [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251>

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. 2017. *Second European Union Minorities and Discrimination Survey–Main Results. [EU MIDIS II]*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [online]. [cit. 2020-04-08]. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf

HENDL, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál. ISBN: 9788073674854

KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV. 2011. *Projevy diskriminace v pracovní inzerci*. [online]. [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf

KONSORCIUM NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ PRACUJÍCÍCH S MIGRANTY. migracnikonsorciem.cz [online]. [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: <http://www.migracnikonsorciem.cz/cs/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Pro zaměstnavatele - MPSV Portál. mpsv.cz [online]. Copyright © [cit. 2020-10-1]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pro-zamestnavatele>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců ČR. mvcr.cz [online]. Copyright © 2020 [cit. 2020-06-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx>

MIOVSKÝ, Michal. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. Psyché.

ODBOR STATISTIKY TRHU PRÁCE A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ, 2019. *Cizinci v České republice*. Praha. KÓD PUBLIKACE: 290027-19.

OECD/EUROPEAN UNION. 2015. *Third-country nationals in the European Union, in Indicators of Immigrant Integration*. Paris: OECD Publishing. [online]. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9789264234024-17-en>

PORADNA PRO OBČANSTVÍ/OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA. O nás. poradna-prava.cz [online]. © Poradna 1999 [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <https://poradna-prava.cz/cz/o-nas/o-poradne/>

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AKADEMIE VĚD ČR, V.V.I. soc.cas.cz [online]. © 2020 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/diskriminace-na-ceskem-pracovnim-trhu>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. 2018. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018*. [online]. [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf

STŘÍTECKÝ, Vít a Daniel TOPINKA. 2013. *Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi*. Praha: Ústav mezinárodních vztahů. ISBN 978-80-87558-11-9.

SZANIAWSKA, Joanna Agata. 2016. *Diskriminace cizinců na pracovišti se zaměřením na polskou komunitu v České republice*. Praha (bakalářská práce). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. [online]. [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/73544>

ŠABATOVÁ, A., P. POLÁK, J. ŠAMÁNEK, M. URBÁNIKOVÁ, Z. DYTRT, J. NEPALA, M. POMIKÁLKOVÁ, M. STEJSKALOVÁ, M. ZAPLATÍLEK. 2015. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti / Shrnutí*. [online]. [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/CZ_Diskriminace_v_CR_shrnuti.pdf

TOMŠEJ, Jakub. 2018. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ústava České republiky – znění od 1. 6. 2013. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020-04-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1/zneni-20130601#f1471064>

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Diskriminace. ochrance.cz [online]. Copyright © [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/>

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Diskriminace. ochrance.cz [online]. Copyright © [cit. 2020-04-24]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/>

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. vupsv.cz [online]. [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/?s=diskriminace+>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) - znění od 1. 1. 2018. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020-04-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198/zneni-20180101#p1-1>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2020. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020-04-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20200101#p151-1>

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů – znění od 1. 9. 2019. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020-04-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326/zneni-20190901#p1-2>

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv – znění od 1. 1. 2018. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020-04-30]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-349/zneni-20180101#p1-1>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – znění od 14. 4. 2020. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020-04-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20200414#p2-1>

Seznam tabulek

Tabulka 1: Cizinci v ČR v letech 2014-2018 (stav k 31.12).....	8
Tabulka 2: Občané třetích zemí dle účelu pobytu.....	10
Tabulka 4: Výskyt diskriminace na základě různých faktorů	18
Tabulka 5: Okolnosti výskytu pocíťované diskriminace	19
Tabulka 6: Vnímání výskytu diskriminace na základě různých faktorů v ČR.....	20
Tabulka 7: Přehled zjištění v oblasti soudních rozhodnutí a činnosti správních orgánů.	21
Tabulka 8: Diskriminační důvody v inzerci	22