

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Postavení cizinců na trhu práce v České republice  
z hlediska zákazu diskriminace**

**Olesya Zhytna**

© 2019 ČZU v Praze



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Olesya Zhytna

Podnikání a administrativa

Název práce

Postavení cizinců na trhu práce v České republice z hlediska zákazu diskriminace

Název anglicky

The status of foreigners on the labour market in Czech Republic in terms of the prohibition of discrimination

---

### Cíle práce

Cílem práce je na základě analýzy právních předpisů, relevantní odborné literatury a sběru a vyhodnocení dat získaných vlastním šetřením zjistit, jaké je postavení cizinců na trhu práce v České republice, zda nedochází k jejich diskriminaci. Na základě zjištěných dat navrhnout případně řešení ke zlepšení jejich postavení.

### Metodika

Analýza právních předpisů a odborné literatury zabývající se diskriminací na trhu práce v českém a mezinárodním právu. Na základě získaných teoretických poznatků a po konzultaci s vedoucí práce vybrat vhodné metody pro vypracování praktické části práce. Sběr dat dotazníkovým šetřením, vyhodnocení získaných dat, porovnání s teoretickými poznatky. V případě zjištění, že dochází k diskriminaci cizinců, budou navržena opatření, která by mohla jejich postavení na trhu práce v ČR zlepšit.

**Doporučený rozsah práce**

30 – 40 stran

**Klíčová slova**

Diskriminace, trh práce, cizinci, pracovní právo, mezinárodní právo, zaměstnavatel, pracovní poměr.

---

**Doporučené zdroje informací**

BOUČKOVÁ, P. – KÜHN, Z. – BOBEK, M. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice = Foreigners in the Czech Republic*. Praha: Scientia, 2002. ISBN 80-7223-761-6.

NOVÁKOVÁ, J. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001. ISBN 80-86552-13-6.

*Ústava České republiky ; Listina základních práv a svobod ; Parlament, Ústavní soud, ombudsman, ministerstva ; Antidiskriminační zákon, zákon o sbírce zákonů ; Volba prezidenta*. Ostrava: Sagit, 2014. ISBN 978-80-7488-031-5.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE, – KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2018/19 LS – PEF

**Vedoucí práce**

JUDr. Daniela Světlíková

**Garantující pracoviště**

Katedra práva

---

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2018

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 02. 2019

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Postavení cizinců na trhu práce v České republice z hlediska zákazu diskriminace" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 11. března 2019

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala paní JUDr. Daniele Světlíkové, vedoucí bakalářské práce, za její odbornou pomoc, lidský přístup a za vedení této bakalářské práce. Děkuji všem respondentům za vstřícnost a ochotu. Také chci poděkovat svým rodičům a kamarádům za podporu a víru. Největší poděkování patří mému partnerovi za trpělivost a zájem, které mi během psaní bakalářské práce poskytl.

# Postavení cizinců na trhu práce v České republice z hlediska zákazu diskriminace

## Abstrakt

Bakalářská práce “Postavení cizinců na trhu práce v České republice z hlediska zákazu diskriminace” se zabývá problematikou, která souvisí s diskriminací cizinců na trhu práce. Na příkladech z praxe nabízí možnost posouzení a vyřešení tohoto problému a pomoci cizincům, kteří se stali oběťmi diskriminace.

Teoretická část bakalářské práce v sobě zahrnuje analýzu právních předpisů České republiky a Evropské unie. Mimo jiné vysvětluje pojem diskriminace, její vývoj a příčiny, zejména na pracovním trhu. Seznamuje také s právními předpisy zakazujícími diskriminaci v zemích Evropské unie.

V praktické části bakalářské práce jsou uvedeny skutečné příklady diskriminace na pracovním trhu v České republice, které byly získány od respondentů. V této části jsou také uvedeny výsledky dotazníkového šetření, jež popisují reálnou situaci na pracovním trhu z hlediska diskriminace.

Závěr práce shrnuje problematiku a obsahuje návrhy na možná řešení diskriminace a zajištění rovnosti na pracovním trhu.

**Klíčová slova:** Diskriminace, trh práce, cizinci, pracovní právo, mezinárodní právo, zaměstnavatel, pracovní poměr, migrace, antidiskriminační zákon.

# **The status of foreigners on the labour market in Czech Republic in terms of the prohibition of discrimination**

## **Abstract**

This thesis “The position of foreigners on the labour market in terms of the prohibition of discrimination in the Czech Republic” deals with the issue of discrimination of foreigners on the labour market. On the basis of practical examples, it analyses the issue and offers a solution to help the foreigners who have become the victims of discrimination.

The theoretical part of the thesis includes an analysis of legal regulations of this issue in the Czech Republic and the European Union. It also explains the concept of discrimination and its development on the labour market. It also identifies the legal regulations prohibiting the discrimination in the countries of the European Union.

The practical part of the thesis describes the actual examples of discrimination on the labour market in the Czech Republic, obtained from the survey respondents. This section also contains the results of said survey, which describe the real situation on the labour market in terms of discrimination.

The conclusion summarizes the issue and contains a proposal for possible solutions for discrimination and the implementation of equality on the labour market.

**Keywords:** Discrimination, labour market, foreigners, labour-law, international law, employer, employment, migration, anti-discrimination law.



# Obsah

<b>1 Úvod k problematice .....</b>	<b>12</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>14</b>
2.1 Cíl práce .....	14
2.2 Metodika .....	14
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>16</b>
3.1 Historický vývoj .....	16
3.2 Definice pojmů .....	19
3.2.1 Pojem diskriminace .....	19
3.2.1.1 Přímá diskriminace .....	20
3.2.1.2 Nepřímá diskriminace .....	20
3.2.2 Pojem cizince .....	21
3.2.3 Pojem trhu práce .....	21
3.3 Výskyt diskriminace .....	22
3.4 Druhy mobbingu v zaměstnání .....	24
3.4.1 Klasický mobbing .....	25
3.4.2 Sexual harassment .....	25
3.4.3 Ageismus .....	25
3.5 Právní úprava diskriminace .....	26
3.5.1 V českém právním řádu .....	26
3.5.2 Mezinárodní právní úprava .....	28
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>30</b>
4.1 Demografický vývoj .....	30
4.2 Dopady pracovní imigrace v ČR .....	32
4.3 Analýza šetření mezi vybranými cizinci .....	34
4.3.1 Dotazníkové šetření .....	34
4.3.2 Rozhovory s náhodnými cizinci .....	49
<b>5 Výsledky a diskuse .....</b>	<b>52</b>
5.1 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření .....	52
<b>6 Závěr .....</b>	<b>54</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>56</b>
7.1 Odborná literatura .....	56
7.2 Právní předpisy .....	58
7.3 Internetové zdroje .....	58
<b>8 Přílohy .....</b>	<b>60</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Rozdělení migrace z pohledu dobrovolné a nucené migrace .....	18
--	----

## Seznam grafů

Graf 1: Meziroční nominální a reálný růst mezd a platů na zaměstnance a změna počtu zaměstnanců, rok 2017 (%).....	31
Graf 2: Vývoj počtu cizinců podle typu pobytu v ČR v letech 2004 – 2017.....	32
Graf 3: Zastoupení respondentů podle pohlaví .....	34
Graf 4: Zastoupení respondentů podle věku .....	35
Graf 5: Počet českých občanů .....	35
Graf 6: Délka pobytu respondentů na území ČR .....	36
Graf 7: Úroveň češtiny respondentů .....	36
Graf 8: Stát původu respondentů .....	37
Graf 9: Místo bydliště respondentů v současnosti .....	38
Graf 10: Názor respondentů na výskyt diskriminace v společenském životě – je to problém či nikoliv .....	38
Graf 11: Názor respondentů na výskyt diskriminace vůči cizincům na pracovišti v České republice – jak často se vyskytuje .....	39
Graf 12: Názor respondentů na výskyt diskriminace v práci z hlediska národnosti – v porovnání s ostatními druhy diskriminace .....	40
Graf 13: Zastoupení respondentů podle délky jejich zaměstnání –nejméně 6 měsíců ...	41
Graf 14: Zastoupení respondentů podle typu zaměstnavatele .....	42
Graf 15: Zastoupení respondentů podle druhu vykonávané práce.....	42
Graf 16: Zastoupení respondentů podle jejich osobních zkušeností s diskriminačními projevy na pracovišti (byli diskriminováni nebo byli svědky) .....	43
Graf 17: Nejčastější projevy diskriminačního chování.....	44
Graf 18: Dopady diskriminačních projevů v praxi .....	44
Graf 19: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminace vůči mladé paní z Ruska v případě z otázky č. 12 .....	45
Graf 20: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačního chování ředitele vůči Romům v případě z otázky č. 13 .....	46
Graf 21: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačního chování vůči zaměstnankyni (sexual harassment) v případě z otázky č. 14 .....	47
Graf 22: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačních projevů v inzerátu podniku v případě z otázky č. 15 .....	47
Graf 23: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačních projevů v inzerátu podniku v případě z otázky č. 16 .....	48
Graf 24: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačních projevů vůči uchazeči o práci v případě z otázky č. 17 .....	49

## **Seznam použitých zkratk**

OSN – Organizace spojených národů

ČNR – Česká národní rada

LZPS – Listina základních práv a svobod

MOP – Mezinárodní organizace práce

EÚPL – Evropská úmluva o lidských právech

ČSÚ – Český statistický úřad

# 1 Úvod k problematice

Čím je společnost bohatší, tím častěji se stává útočištěm pro migrující jedince. Důležitou roli při výběru země sehrává pocit bezpečí, stability, materiální podpory a právního prostředí. Migrace je jedním z fenoménů dnešní doby. Pracovní migrace je proces, který se dotýká ekonomiky celé Evropy. Migrační proudy směřují z chudších regionů do míst, která vidí migranti v ekonomicky lepším světle, kde mohou nalézt příznivější možnosti zvýšení své životní úrovně a kvalitnějšího života pro sebe i svou rodinu. Česká republika je pro tisíce migrantů z řad občanů Evropské unie i občanů třetích zemí právě takovým místem.

Pojem diskriminace dříve měl ekonomický a politický charakter, ale v dnešní době tento pojem získal charakter právní. V jurisprudenci je zahrnut do mezinárodního práva. Česká legislativa a legislativa Evropské unie se vyvíjí spolu s uplatněním zásad, které jsou definovány současným mezinárodním právem. Tyto zásady a principy zahrnují otázky přímo zaměřené na odstranění všech forem diskriminace na trhu práce, včetně otázky týkající se národnosti a původu uchazečů o práci.

Vzhledem ke skutečnosti, že objektem diskriminace na trhu práce je nejčastěji uchazeč o práci nebo zaměstnanec, jehož práva jsou porušena diskriminačním jednáním kolegů či zaměstnavatelů, by měly být zákony navrženy tak, aby chránily práva zaměstnance.

Diskriminace ohrožuje sociální seberealizaci osoby (především se to týká pracovní sféry života), proto je důležité tento problém řešit. V dnešní době je nezbytné problém včas identifikovat a zabránit rozšíření tohoto agresivního a protiprávního jednání ve společnosti.

Trh práce je pro rozvoj všech sfér života lidí významný, proto je výskyt nejrůznějších a nejčastějších tendencí diskriminace v této oblasti pohoršujícím jevem.

Problém diskriminace je již dlouhodobě aktuálním tématem nejen v České republice, ale i jiných zemích. V souladu s pracovněprávními předpisy podporuje zákaz diskriminace na pracovním trhu rovné možnosti při výkonu práce.

Předkládaná bakalářská práce je založena na metodách deskripce, porovnávání a analýzy. Věnuje se zkoumání diskriminačních projevů a forem na trhu práce v České republice a postavením cizinců z hlediska zákazu diskriminace. Zkoumá rovněž nejčastější důvody vzniku tohoto jevu a analyzuje a seznamuje s právními předpisy České republiky a

Evropské unie, které regulují projevy diskriminace a zabývají se ochranou proti těmto nežádoucím jevům.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem práce je na základě analýzy právních předpisů, relevantní odborné literatury a sběru a vyhodnocení dat získaných vlastním šetřením zjistit, jaké je postavení cizinců na trhu práce v České republice, zda nedochází k jejich diskriminaci. Na základě zjištěných dat navrhnout případně řešení ke zlepšení postavení cizinců v ČR.

### **2.2 Metodika**

Metodika této práce sestává z následujících částí:

Analýza právních předpisů a odborné literatury zabývající se diskriminací na trhu práce v českém a mezinárodním právu. Teoretická východiska jsou sestavena pomocí analýzy a kritického zhodnocení odborné literatury a legislativních předpisů.

Na základě získaných teoretických poznatků a po konzultaci s vedoucí práce zvolení vhodné metody pro vypracování praktické části práce.

Budou zvoleny předpoklady, které budou v průběhu vyhodnocení ověřeny a okomentovány. Jedná se o tyto předpoklady:

1. Diskriminace z hlediska původu nebo občanství se vyskytuje v pracovním procesu.
2. Respondenti se brání při nerovném zacházení z hlediska původu nebo občanství.
3. Respondenti jsou o projevech diskriminace dostatečně informováni.

V rámci vlastního výzkumu bude použito dotazníkové šetření. Praktická část se skládá ze sběru dat dotazníkovým šetřením, vyhodnocení získaných dat a porovnání s teoretickými poznatky. Budou použity metody analýzy, syntézy a komparace. V případě zjištění, že dochází k diskriminaci cizinců, budou navržena opatření, která by mohla jejich postavení na trhu práce v České republice zlepšit.

Základní použitou technikou tohoto průzkumu je písemný kontakt, zprostředkovaný pomocí vytvořeného dotazníku. Dotazník je doplněn o rozhovory. Rozhovory proběhnou polo-standardizovanou formou, budou nahrány a převedeny do textové podoby. Budou zaměřeny na osobní zkušenosti s diskriminací na pracovišti.

## **Dotazník**

Dotazník obsahuje tři okruhy otázek. První, hlavní část dotazníku tvoří otázky zabývající se problematikou diskriminace na pracovišti a dávají tak odpověď na hlavní otázku průzkumu. Druhý okruh otázek zjišťuje, zda respondenti dokážou rozpoznat diskriminační projevy v praxi. Třetí část dotazníku tvoří otázky doplňující, týkající se samotných respondentů: tedy jejich pohlaví, věku, a dále, zda mají české občanství, jak dlouho jsou na území ČR, na jaké úrovni ovládají český jazyk, jestli pocházejí z členského státu EU a v kterém kraji v současnosti bydlí.

Cílem šetření je získat názor či pohled na problematiku diskriminace z hlediska původu nebo občanství v pracovním procesu. Pro metodu šetření byl vybrán dotazník, který zajistí anonymitu. Dotazník obsahuje celkově 24 otázek. Forma otázek je uzavřená a otevřená. Dotazníkové šetření je provedeno mezi náhodně vybranými cizinci. V rámci této metody je použit prostý náhodný výběr. Prostý náhodný výběr je základním a v praxi nejpoužívanějším typem výběru. Jde o výběr, při němž mají všechny jednotky základního souboru stejnou pravděpodobnost, že do výběru budou zařazeny. Je použito písemné dotazování (papírové, online-dotazník) a osobní oslovování. Dotazník je vyhodnocen v Excelu a data jsou zpracována do grafů.

Výsledky budou interpretovány v rámci tématu práce. Bude provedeno srovnání platné legislativy s praktickou účinností.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Historický vývoj

Jev diskriminace vznikl již v prvobytně pospolné společnosti. Hlavně kvůli bojům o přežití vytvářeli pravěcí lidé určitá pravidla. Muž jakožto lovec měl přednost najíst se první. Tehdy to nebyla diskriminace v současném slova smyslu, ale nezbytné jednání pro přežití.

Lidská společnost se roky a staletí vyvíjela. Měnil se i názor na diskriminaci. V době antického Řecka již bylo v sociálním chování lidí zřejmé, že si každý člověk uvědomuje své postavení ve společnosti. Nejznámějším příkladem je diferenciací lidí podle jejich jmění. Později se v době feudalismu společnost dělila na vládnoucí královské rodiny, feudální elity a na poddané.

Problém diskriminace se projevoval v mnoha oblastech života – v sociálně-etické, pracovní, i v oblasti vzdělání. Tak si lidé začali uvědomovat, že tyto nerovnosti jsou velkým problémem a snažili se tento problém vyřešit. Nejdříve silou anebo revoltou, později však začali žádat o ochranu svých práv a svobod. Tam ale bylo třeba podpory daného státu příslušnými zákony v písemné formě.

V roce 1215 byl v Anglii přijat první dokument, který reguloval postavení lidí ve společnosti. To byla tak zvaná Velká listina práv a svobod. Tento dokument zajišťoval a ochraňoval celou řadu základních práv a výsad svobodného obyvatelstva středověké Anglie. Listina byla přijata kvůli zhoršující se sociálně-politické situaci, jež byla vyvolána zneužíváním pravomoci ze strany vlády.

V roce 1789, v době Francouzské revoluce, byl přijat další důležitý dokument, Deklarace práv člověka a občana. Základem idejí této deklarace byla koncepce rovnosti a svobody, jež náleží každému člověku od jeho narození. Za přirozená práva člověka byla prohlášena osobní svoboda, svoboda projevu, a dále právo bránit se jakémukoli nátlaku. Tato deklarace se stala velmi významnou nejen pro Francii, ale i pro ostatní státy. Dnes je tato deklarace je základem francouzského ústavního práva.

Lidé se po mnoho let snažili bránit se nerovnému postavení. Díky této snaze dosáhla společnost přijetí mnoha antidiskriminačních zákonů a listin. Ale ne vždy to mělo faktický dopad.



Například na počátku kapitalismu neměli mnozí dělníci skoro žádná práva. Aby se mohli uživit, museli pracovat kdekoliv, kde jen práce byla, a to i za nesnesitelných podmínek. Mnohdy mzda nestačila, proto byla naprostá většina dělníků v práci nejen ve dne, ale i v noci. Ženy to měly ještě horší – jejich práce se nepovažovala za přínosnou, proto ženy dostávaly menší mzdu, než muži.

Tato prudce se zhoršující situace nutila lidi vytvářet různé profesní spolky, aby se spolu mohli bránit proti nerovnému postavení ve společnosti. Pod tlakem těchto spolků vznikly nové sociální zákony. Vláda byla nucena je prosadit, aby nevyvolala ještě větší nespokojenost dělníků. První systém zdravotního, důchodového a sociálního pojištění byl zaveden Otto von Bismarckem. Tento systém se potom rozšířil i v dalších zemích, např. v Rakousko-Uhersku a potom i v Československé republice<sup>1</sup>.

Na přelomu 20. století byly přijaty různé konvence, jejichž základem byla myšlenka rovného přístupu k uchazečům o práci na pracovním trhu. Právo na práci je dodnes zakotveno v ústavním pořádku České republiky v článku 26 Listiny základních práv a svobod<sup>2</sup>.

Ve 20. století byl problém diskriminace velmi závažný. Diskriminace se projevovala ve mnoha ideologiích, zejména v nacistické. Tyto projevy byly spojeny s předsudky, a také měly historický původ. Později bylo v USA diskriminováno černošské obyvatelstvo, a to nejen v oblasti pracovní, ale i v jiných oblastech života. Příčiny diskriminace byly různé, ale vždy to vedlo ke stejnému výsledku – docházelo k potlačování lidských práv menšin.

Týkalo se to i pracovního práva. Průmyslová výroba se prudce rozvíjela a s tím rostla i nezaměstnanost lidí, na které se vztahovala diskriminační tendence zaměstnavatelů – čímž především trpělo černošské obyvatelstvo. Tito lidé přicházeli o práci a těžko si nacházeli nové zaměstnání.<sup>3</sup> Takový přístup k politice zaměstnání byl v rozporu se státem a zákony. Vzhledem ke vzniklé situaci bylo nezbytné zabránit dalšímu šíření diskriminačních projevů. Vznikla potřeba sjednotit jednotlivé principy a zásady rovného přístupu k určitým skupinám lidí. Tak vznikly organizace, jejichž úkolem bylo dodržovat antidiskriminační principy a lidská práva.

---

<sup>1</sup> KOTOUS, Jan, MUNKOVÁ, Gabriela, ŠTEFKO, Martin. *Obecné otázky sociální politiky* [online]. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2013. 169 s. ISBN 978-80-87439-08-1. [cit. 08.02.2019]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/books/Obecne%20otazky%20socialni%20politiky.pdf>

<sup>2</sup> Výpis ze systému ASPI – zákon č. 2/1993 Sb. – o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.

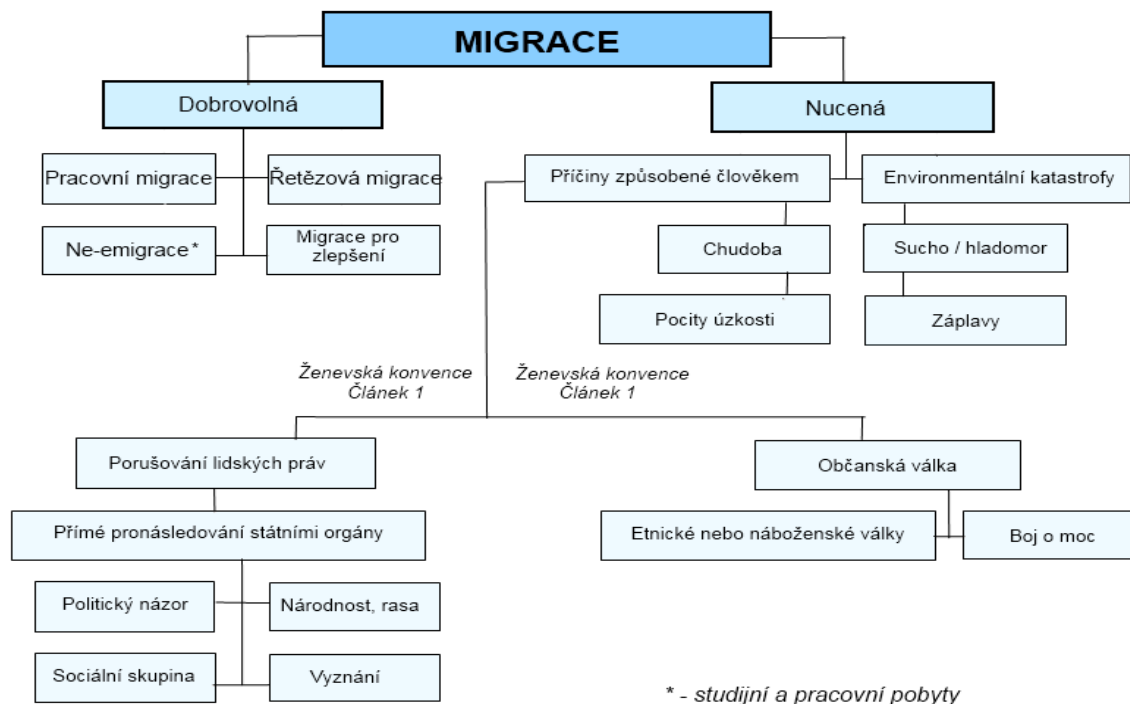
<sup>3</sup> KAPUSTIN, Anatolij a kol. *Diskriminacija vne zakona*. 1. vyd. Юристы, 2003. 383 s. ISBN: 5-7975-0601-7

Nejznámější organizací je Organizace spojených národů (OSN), založená v roce 1945 Chartou OSN, proklamující základní lidská práva<sup>4</sup>, na jejímž základě byla později v roce 1948 vyhlášena Všeobecná deklarace lidských práv.

Mezinárodní dokumenty, které byly přijaty OSN, měly podstatný vliv na postavení ve společnosti skupin lidí, kteří byli obětmi diskriminačních projevů, a také na úpravu evropského práva. Byly přijaty nové úmluvy, charty. Nejvýznamnější dokumenty z této oblasti byly včleněny i do práva Evropské Unie<sup>5</sup>.

Právní předpisy Evropské unie jakožto prameny práva jsou pro Českou republiku závazné z toho důvodu, že Česká republika je členem Evropské unie. Z toho vyplývá i řešení problému migrace na území ČR, přičemž samotnou migraci můžeme rozdělit tak, jak je uvedeno na obrázku 1<sup>6</sup>.

Obrázek 1: Rozdělení migrace z pohledu dobrovolné a nucené migrace



Zdroj: AGOZINO, Biko. *Theoretical and Methodological Issues in Migration Research: Interdisciplinary, intergenerational and international perspectives*. Aldershot: Ashgate, 2000. 268 s. ISBN 1-84014-557-9, vlastní zpracování.

<sup>4</sup> INFORMAČNÍ CENTRUM OSN V PRAZE, Historie OSN [online], 2017 [cit. 12-02-2019]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/historie/>

<sup>5</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vyd. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva; Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.

<sup>6</sup> AGOZINO, Biko. *Theoretical and Methodological Issues in Migration Research: Interdisciplinary, intergenerational and international perspectives*. Aldershot: Ashgate, 2000. 268 s. ISBN 1-84014-557-9.

## 3.2 Definice pojmů

### 3.2.1 Pojem diskriminace

Slovo diskriminace pochází z latinského *discriminare*, které znamená něco rozlišovat. Diskriminací se rozumí taková situace, kdy je s určitým člověkem nebo skupinou osob zacházeno z různých důvodů jinak, než s ostatními lidmi<sup>7</sup>. Diskriminace je v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva vnímána jako “odlišné zacházení s osobami v podobných situacích, bez objektivního a rozumného ospravedlnění“ (*Willis v. the United Kingdom* - § 48).<sup>8</sup>

Příčiny diskriminačního chování jsou různé, ale ve většině případů jde o jinou národnost, vzhled, pohlaví, politické a náboženské názory apod. Výčet diskriminačních důvodů není uzavřeným celkem vzhledem k tomu, že se mohou navzájem kombinovat nebo vznikat i jiné formy, například z důvodů odlišnosti jazyka, rodinného postavení, sociálního původu atd. <sup>9</sup>

Diskriminační projevy nemohou být objektivní, to vychází z pojmu diskriminace a jejího znění v judikatuře. Přes rozdíly v pojmenování diskriminace, lze vysledovat několik všem jejím definicím společných znaků: a) jedná se o rozlišení, které vyčleňuje jedince nebo skupinu ze společnosti, b) toto odlišení je jedinci nebo skupině k tíži, c) děje se tak na základě zakázaného neospravedlnitelného diskriminačního důvodu.<sup>10</sup> Jedna špatná vlastnost nebo zkušenost s člověkem z určité skupiny lidí se potom podvědomě vztahuje na všechny ostatní lidi z této skupiny. Jeden znak se přenáší na všechny. Teoreticky to znamená, že pokud měl zaměstnavatel špatné zkušenosti s jedním cizincem, pak v případě diskriminačního jednání, dalšího nezaměstná, nebo se k němu bude chovat s velkou opatrností, i když to bude výborný pracovník, avšak tato situace nemusí nastat. Detailněji se tím zabývá praktická část této bakalářské práce.

Znaky, které jsou typické pro všechny typy diskriminace, lze shrnout takto:

---

<sup>7</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích*. Práce a mzda, 2009, č. 9, s. 11.

<sup>8</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1

<sup>9</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. s. 405. ISBN: 978-80-7400-315-8.

<sup>10</sup> KŮHN, Zdeněk, BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, 471 st. ISBN: 978-80-7179-584-1.

- a) diskriminací je záměrné jednání osoby či skupiny osob vůči druhé nebo zacházení jedné osoby nebo skupin s druhou,
- b) diskriminace přináší znevýhodnění, určitou újmu,
- c) znevýhodňuje ve srovnání s jinou osobou,
- d) není odůvodněná ani odůvodnitelná oprávněným účelem anebo tento oprávněný účel není dosahován přiměřenými a nezbytnými prostředky.<sup>11</sup>

Za diskriminační lze považovat jen takové jednání, které přináší újmu osobě nebo skupině osob. Většinou takové chování lze poznat i dle toho, že se s lidmi zachází výrazně odlišně. Nepřináší-li jednání újmu nebo znevýhodnění, není diskriminační.

Diskriminace může mít dvě hlavní formy – **nepřímou a přímou**.

#### 3.2.1.1 Přímá diskriminace

K **přímé** diskriminaci dochází tehdy, kdy vůči osobě bylo, je nebo by mohlo být zacházeno méně příznivě než vůči jiným osobám v podobné situaci kvůli jejich národnosti nebo etnickému původu, náboženství nebo pohlaví, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientaci. Příkladem přímé diskriminace na trhu práce může být inzerát jasně uvádějící, že nebudou zaměstnány jiné osoby, než určité národnosti, pokud to není nezbytné z bezpečnostních důvodů.

V praxi se tato forma diskriminace vyskytuje vzácně, častěji vzniká jiná forma diskriminace, a to **nepřímá**.

#### 3.2.1.2 Nepřímá diskriminace

K nepřímé diskriminaci dochází tehdy, kdy na první pohled neutrální rozhodnutí vede ke znevýhodnění osob v určité skupině v porovnání s osobami, které do této skupiny nepatří. Například v průběhu rozhovoru o zaměstnání je diskriminačním jevem kladení otázek nesouvisejících se zaměstnáním nebo s pracovní kvalifikací, např. o historii a tradicích České republiky, které pro lidi jiné národnosti než české mohou být obtížné a mohou bránit získání úspěšné pozice v zaměstnání.

---

<sup>11</sup> ČIŽINSKÝ, Pavel, HUBÁLEK, Michal, KRÍSTEK, Adam, POTOČKOVÁ, Dana, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Diskriminace: manuál pro pracovníky institucí*. [online]. Příbram: PBtisk s.r.o., 2006. 96 s. (PDF). Dostupné z: <https://docplayer.cz/376696-Diskriminace-manual-pro-pracovniky-instituci.html>

### 3.2.2 Pojem cizince

Cizinci jsou fyzické osoby, které se nacházejí na území státu, jehož státní občanství nemají. Obvykle jsou práva cizinců omezená vůči právům občanů státu, to vychází z právního řádu každého státu. Týká se to především trhu práce, kde cizinci potřebují pracovní povolení. Jinak má stát právo vyhostit cizince na základě nesplnění podmínek pro nástup do zaměstnání.

Právní normy, které stát musí dodržovat, jsou obsaženy v Deklaraci práv a svobod osob a občanů, která byla přijata Valným shromážděním OSN 13. prosince 1985. Cizí osoba, která se nachází v daném státě a není jeho občanem, musí dodržovat všechny zákony státu, v němž se nachází nebo bydlí. Za jakákoliv porušení zákonů musí tato osoba nést odpovědnost a je trestána dle státních zákonů, které platí stejně i pro občany státu.

Dle této Deklarace má stát právo definovat legislativu pro cizince v souladu s mezinárodními smlouvami. Stát musí poskytovat občanům cizích zemí právo na ochranu jejich vlastním státem a také musí poskytnout volný přístup k zastupitelským úřadům státu, jehož státní příslušnost daná osoba má.<sup>12</sup>

Osoba, která má legální trvalý pobyt na území daného státu, má právo volně se pohybovat na území této země, s výjimkou návštěv uzavřených správních územních celků, kde povolení k návštěvě je vyžadováno v souladu se zákonem<sup>13</sup>.

Nicméně i povolení k výkonu zaměstnání nedává žádnou záruku toho, že se v zaměstnání nebudou vyskytovat diskriminační projevy.

### 3.2.3 Pojem trhu práce

Trh práce je velmi důležitý jako jeden z faktorů rozvíjející se vyspělosti země. Je to efektivní nástroj, který navíc motivuje lidi – tedy peníze, za které si fyzická osoba může nakoupit určité statky a služby. Z právního hlediska je to zajímavé tím, že je to velká a důležitá oblast pro lidi a dochází zde i k různorodým právním porušením. Jedním takovým porušením je diskriminace. Jelikož se tato bakalářská práce zaměřuje na problematiku výskytu diskriminace na trhu práce vůči cizincům, budou kapitoly, věnované projevům diskriminace dle pohlaví nebo věku, uvedeny jen pro úplnost.

---

<sup>12</sup> Výpis ze systému UN.ORG. *Deklaracia o pravach cheloveka v ontoshenii lic inostrancev*. [online]. Odst. 10. [cit. 23.02.2019]. Dostupné z WWW:

[http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/not\\_nationals\\_rights.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/not_nationals_rights.shtml)

<sup>13</sup> VISKULOVA, Viktoriia. K voprosu o nadelenii inostrannich grazhdan izbiratel'nimi pravami. 2005. Vyd. Izdatelskaja grupa Jurist, Moskva. ISSN: 1812-3767

Současný trh práce je různorodý. Existuje v něm spousta nabídek od zahraničních firem, které mají svá zastoupení v mnoha zemích Evropské unie, a někdy i v zemích Asie, východní Evropy nebo Afriky. (Například mnohé francouzské firmy nabízejí zaměstnání nejen občanům svého státu, ale i občanům dalších států, například Maroka nebo Tuniska. Přitom stačí umět francouzsky nebo v některých případech i anglicky). (*ukázka inzerátu v Maroku – hledáme odborného statistika do společnosti CHU HASSAN II – Fás. Požadavky: francouzština alespoň na úrovni C1, ideálně rodilý mluvčí*<sup>14</sup>). Proto je výskyt diskriminačních jevů na současném trhu práce aktuálním problémem, kterým se nyní společnost zabývá.

### 3.3 Výskyt diskriminace

Diskriminace může vzniknout ve všech oblastech života. V dnešní době se nejčastěji vyskytuje na trhu práce, jelikož tato oblast života je velmi různorodá, a právě zde dochází ke střetu lidí, kteří se liší svým náboženstvím, původem, rasou a pohlavím. Zároveň je trh práce neoddelitelnou součástí života nejen společnosti, ale i každého člověka, proto problém diskriminace v této oblasti je jedním z největších problémů.

K diskriminaci na trhu práce dochází tehdy, kdy se s určitými pracovníky nebo skupinou pracovníků zachází jinak, než s ostatními pracovníky, a to i za podmínky, že mají stejné dovednosti, vzdělání a zkušenosti.<sup>15</sup>

Diskriminace je možná ve dvou případech – při nástupu do zaměstnání nebo v průběhu zaměstnání. Ale v obou případech se vyskytují typické znaky diskriminace nebo jejich kombinace.

Jedním z častých důvodů diskriminace na trhu práce v České republice může být etnický původ nebo občanství jiného státu. Přitom je nutné si uvědomit, že občanství je flexibilní věc, kterou se dá měnit, zatímco etnicita je po celý život stejná. Tyto pojmy nemusí být totožné. Sounáležitost s určitou etnickou skupinou člověk skrýt nemůže, protože se často jedná o jeho vzhled – typické znaky, jako je barva pleti atd. Například v České republice jsou často diskriminováni Romové, a to i ti, kteří se cítí být Čechy, tj. i

---

<sup>14</sup> *Nous sommes à la recherche de statistiques professionnelles pour CHU HASSAN II Fès. Exigences: la langue française au moins au niveau C1, idéalement natif.*

<sup>15</sup> KAPUSTIN, Anatolij a kol. *Diskriminacija vne zakona*. 1. izd. Юристъ, 2003. 383 st. ISBN: 5-7975-0601-7.

když se k romské národnosti nehlásí. Často to souvisí s obecným dojmem z této národnostní menšiny nebo z vlastních zkušeností (viz případ Kateřiny v praktické části).

Vyskytuje se také jev tzv. protekce. Protekce je podpora a zvýhodňování vybraných jedinců hraničící s nehmotnou korupcí (úplatek protislužbou), která vzrůstá zejména v době ekonomické krize a snižuje počet volných pracovních míst.<sup>16</sup>

Už při přijímacím pohovoru do zaměstnání lze rozeznat diskriminační projevy například při pokládání otázek týkajících se etnického původu nebo politické situace v zemi původu uchazeče o práci. Rovněž to může být konstatování typu: „*Obáváme se, že to nezvládnete kvůli jiné mentalitě*“, „*Mzda nesplní vaše očekávání*“, „*Nechceme, aby došlo k nedorozumění v kolektivu*“ apod.<sup>17</sup>

Často může docházet ke kombinaci diskriminačních jevů, zvláště u žen. Tak může být cizinka diskriminována kvůli svému etnickému původu nebo občanství, a zároveň kvůli pohlaví. Dle statistických výzkumů Českého statistického úřadu, dostávají ženy za stejnou práci menší mzdu než muži<sup>18</sup>. Společnost dělí profese na mužské a ženské, např. vychovatelky ve školce jsou ženy, zatímco ředitelé firem jsou většinou muži, i když obě pohlaví můžou pracovat v obou těchto oblastech a není nic, co by mělo vliv na jejich pracovní zkušenosti a schopnosti.

Problém s diskriminací se vyskytuje i u žen, které mají malé dítě, protože vznikají obavy, že se žena nebude věnovat práci, ale svému malému dítěti, což znamená, že jakmile by dítě bylo nemocné, žena by nemohla jít do práce, i když by sama byla zdravá a neměla by žádné důvody brát si volno.<sup>19</sup>

Tyto důvody mohou vést k tomu, že žena nastoupí do zaměstnání, které ve skutečnosti neodpovídá jejímu vzdělání. K velice významné změně v oblasti antidiskriminačního práva, které se týkalo žen, nicméně dochází až s přijetím Amsterdamské smlouvy dne 1. 5. 1999. Novelizací Smlouvy o založení Evropského společenství je posílena zásada nediskriminace prostřednictvím legislativních změn, jejichž pomocí se otevřely nové možnosti pro dosažení pokroku v této oblasti. Zásada rovného

---

<sup>16</sup> BAŽANTOVÁ, Ilona a kol. *Lobbing a korupce při tvorbě veřejné politiky*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2007. 132 st. ISBN: 978-80-7175-144-1.

<sup>17</sup> Viz. Praktickou část, rozhovor s Levanem.

<sup>18</sup> *Statistika & My*. Praha: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018, vyd. 4. ISSN: 1804-7149. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61449056/3201851804.pdf/cb957cc3-f34d-472d-ad56-6e70b2669301?version=1.0/> [cit. 25.02.2019].

<sup>19</sup> KAPUSTIN, Anatolij a kol. *Diskriminacija vne zakona*. 1. izd. Юристь, 2003. 383 st. ISBN: 5-7975-0601-7.

zacházení s muži a ženami je zařazena do článku 2 Smlouvy o založení Evropského společenství mezi hlavní cíle a úkoly.<sup>71</sup> Článek 3 odst. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství zakotvuje povinnost Společenství usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy při všech jeho činnostech.<sup>20</sup>

Bohužel je téměř nemožné dokázat, že jde o diskriminační projevy, protože zaměstnavatel by mohl svoje chování vysvětlit jinými důvody – např. že dotyčná osoba má menší zkušenosti, menší výkon apod.

Navíc musí být dodržena mlčenlivost podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění účinném od 1. července 2017, §15, odst. 1 (*Zaměstnanci správce nebo zpracovatele, jiné fyzické osoby, které zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy se správcem nebo zpracovatelem, a další osoby, které v rámci plnění zákonem stanovených oprávnění a povinností přicházejí do styku s osobními údaji u správce nebo zpracovatele, jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobních údajích a o bezpečnostních opatřeních, jejichž zveřejnění by ohrozilo zabezpečení osobních údajů. Povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací.*). Jedinec, nezávisle na svém pohlaví, se nemusí dozvědět o takových údajích, jako je například výše mzdy kolegů atd.<sup>21</sup>

### 3.4 Druhy mobbingu v zaměstnání

Je nutné vycházet ze zákona č. 261/2006 Sb. o stabilizaci veřejných rozpočtů, zákoníku práce, dále ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a z antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb.

Projevy diskriminace mohou úzce souviset s fyzickým a častěji psychickým násilím vůči osobě. Toto se nazývá šikana nebo mezinárodním pojmem mobbing. Na základě společných znaků lze mobbing popsat jako psychický útisk hraničící s terorem.<sup>22</sup> Projevy mobbingu jsou pozorovány v případě Kyryla (praktická část).

Projevy mobbingu v zaměstnání jsou následující: bojkot, pomluvy, posměch, dezinformace, udání, způsobení škody na zdraví, poškození osobních věcí apod.

---

<sup>20</sup> NOVÁKOVÁ, Jolana. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001. ISBN 80-86552-13-6.

<sup>21</sup> KRŽKOVÁ, Alena a kol. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011. 258 st. ISBN: 978-80-7419-054-4

<sup>22</sup> KRČMÁŘOVÁ, Gabriela. *Dorazil mobbing i do českých knihoven?* Ikaros [online], 2002. ISSN: 1212-5075. [cit. 23.02.2019]. Dostupné z WWW: <https://ikaros.cz/dorazil-mobbing-i-do-ceskych-knihoven>



### 3.4.1 Klasický mobbing

Klasický mobbing se rozděluje na dva druhy – bossing a šikana. Liší se tím, že v případě bossingu se jedná o psychické násilí ze strany nadřízené osoby, zatímco v případě tzv. horizontální šikany se jedná o násilí ze strany kolegů<sup>23</sup>.

Cílem mobbingu je danou osobu vytlačit z kolektivu a přinutit ji k dobrovolnému odchodu. Často mobbing souvisí s národností nebo pohlavím dotyčné osoby, proto lze říci, že se jedná o diskriminační projevy. Příčiny mohou být různé, ale nejčastěji je to závist, konkurence, snaha o ponížení osoby<sup>24</sup>.

### 3.4.2 Sexual harassment

Jedním z druhů mobbingu je sexuální obtěžování (sexual harassment) – nepřipustné a obtěžující chování sexuálního charakteru, ponižující šikanovanou osobu. Může se projevovat jak verbálně, tak i fyzicky. Nejčastěji bývají šikanovány ženy ze strany mužů. Třetina ekonomicky aktivního obyvatelstva aspoň jednou zažila v zaměstnání tento druh mobbingu.<sup>25</sup>

### 3.4.3 Ageismus

Pojem bývá často označován jako věková diskriminace. První česká definice tohoto pojmu zní: *věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci*<sup>26</sup>.

Ageismus se jako jev projevuje skoro ve všech sférách společnosti, přestože je dle antidiskriminačního zákona zakázán.

---

<sup>23</sup> BRYNCEVA, Galina. *Mobbing dik*. Vyd: Rossijskaja gazeta, v. č. 5139(60) od 24.3.2010.

<sup>24</sup> MALKINA-PYCH, Irina. *Viktimologie. Psychologia povedenia zhertvy*. Eskmo, 2010. 864 st. ISBN: 978-5-699-40728-6

<sup>25</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 156 st. ISBN 80-7330-090-7.

<sup>26</sup> VIDOVIČOVÁ, Lucie, RABUŠIC, Ladislav. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, 2005. 54 st. Výzkumné zprávy.

### 3.5 Právní úprava diskriminace

Zodpovědnost, spojenou s diskriminačními praktiky, lze nalézt v různých pracovních oblastech, přestože pojem šikany v českém právním řádu není nijak vymezen:

**Pracovněprávní oblast:** dle Zákona č. 262/2006 Sb., §16, odst. 2 - *V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.* Za projevy mobbingu je zodpovědný zaměstnavatel, který má v rámci zákoníku práce za povinnost zajištění rovných pracovních podmínek při zacházení se všemi zaměstnanci (§ 16 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb.). Proto se mohou zaměstnanci domáhat právní ochrany vůči zaměstnavateli, a to i v případě, že mobberem (obtěžovatelem) nebyl on sám, ale jeho jiný zaměstnanec.

**Občanskoprávní oblast:** V občanském zákoníku je ochrana zaměřena na osobnost člověka, včetně všech jeho přirozených práv. Spočívá na zásadách ochrany života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí člověka. V případě, kdy jsou mobbingem porušena osobní práva a zaměstnanci vznikne újma, má tento právo na její náhradu. Škodu, ale i újmu nemajetkového charakteru je povinen nahradit ten, kdo ji způsobil.<sup>27</sup>

#### 3.5.1 V českém právním řádu

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod, zakotvuje obecné zásady zákazu diskriminace, jako jsou rovnost a důstojnost lidí v článku 1 Listiny nebo zaručení práv a svobod s výčtem diskriminačních znaků v článku 3, případně princip spravedlivé odměny za práci v článku 28 Listiny základních práv a svobod. Podrobnější ústavní zakotvení základních práv a svobod, jak vyplývá z Ústavy ČR, je v Usnesení předsednictva ČNR č.2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky. V Čl.1 LZPS jako obecné ustanovení je

---

<sup>27</sup> Výpis ze Systému iASPI - stav k 5.02.2019. Zákon č. 89/2012 Sb., Hlava III – nový občanský zákoník - poslední stav textu.

uvedeno : "Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné".<sup>28</sup> Právo na práci je v ústavním pořádku zakotveno v článku 26 Listiny. Lze ho pojmout jako trojici dílčích práv - práva práci získat, práci udržet a práci vykonávat<sup>29</sup>.

V rámci českého právního řádu je princip dodržování zákazu diskriminace zakotven v řadě právních norem.

**Zákon č. 198/2009 Sb.** o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) je základní antidiskriminační normou, vymezuje základní opatření, která jsou podmínkou ochrany před diskriminací. Úprava zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a s ní spojené povinnosti jsou zejména v § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona, kde je zaměstnavatelům uložena povinnost přijmout opatření k zajištění rovného zacházení se zaměstnanci.<sup>30</sup>

**Zákon č. 435/2004 Sb.** o zaměstnanosti - uplatňuje princip antidiskriminačního přístupu při uplatňování práva na zaměstnání. V ustanovení § 3 se zaručuje stejné právní postavení státním příslušníkům členských států EU jako občanům ČR. Zákon zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci. V § 12 přímo zakazuje účastníkům pracovněprávních vztahů nabízet zaměstnání s diskriminačním charakterem, které odporuje dobrým mravům.<sup>31</sup>

**Zákon č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce: přímo zakazuje jakoukoli diskriminaci v pracovněprávních vztazích. V ustanovení § 16 dává zaměstnavatelům povinnost zajistit rovné zacházení se zaměstnanci. Co se týká vysvětlení pojmů, odkazuje na antidiskriminační zákon.<sup>32</sup>

**Zákon č. 89/2012 Sb.**, občanský zákoník: upravuje ochranu svobody a důstojnosti osoby, právo na ochranu života a zdraví. V případě porušení práv člověka a vzniklé újmy stanovuje způsob odškodnění<sup>33</sup>.

---

<sup>28</sup> Ústava České republiky. Listina základních práv a svobod ; Parlament, Ústavní soud, ombudsman, ministerstva ; Antidiskriminační zákon, zákon o sbírce zákonů ; Volba prezidenta. Ostrava: Sagit, 2014. ISBN 978-80-7488-031-5.

<sup>29</sup> Výpis ze Systému iASPI - stav k 5.02.2019. Usnesení č. 2/1993 Sb. . o vyhlášení Listiny základních práv a svobod - poslední stav textu.

<sup>30</sup> Výpis ze Systému iASPI - stav k 5. 02. 2019. Zákon č. 198/2009 Sb. - poslední stav textu.

<sup>31</sup> Výpis ze Systému iASPI - stav k 5. 02. 2019. Zákon č. 435/2004 Sb. - o zaměstnanosti - poslední stav textu.

<sup>32</sup> Výpis ze Systému iASPI - stav k 5. 02. 2019. Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce - poslední stav textu.

### 3.5.2 Mezinárodní právní úprava

Ochrana před diskriminací za účelem dosažení rovného zacházení není záležitostí pouze jednotlivých států, ale důležitou roli v této oblasti mají i mezinárodní organizace. Členství v mezinárodních organizacích je upraveno mezinárodními smlouvami, jimiž je vázána i Česká republika, pokud je členem této organizace nebo pokud ke smlouvě dobrovolně přistoupí.

Tyto mezinárodní smlouvy bývají obvykle pramenem mezinárodního práva. Pramenem českého práva se stávají pokud pravidla chování, obsažená v těchto mezinárodních smlouvách byla transformována do českého vnitrostátního právního řádu.<sup>34</sup>

Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) je zvláštní specializovaná organizace OSN usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaného pracovního práva. Tato organizace byla založena v roce 1919 ve Francii. V celosvětové zprávě MOP z roku 2003 je diskriminace zasazena do širokého kontextu a označena jako jev, který omezuje svobodu. Z toho důvodu je velmi důležité čelit diskriminaci v práci, především té, která vznikla na základě rasy, pohlaví a sociálního původu.<sup>35</sup>

Existují úmluvy, týkající se zákazu diskriminace. Nejdůležitější z nich je úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958. Tato úmluva zapovídá diskriminaci v zaměstnání a povolání z více důvodů (tedy např. jiná rasa, barva pleti, občanství, pohlaví, politické názory či sociální původ), což z ní činí v určitém smyslu ojedinělou úpravu. Rovný přístup k zaměstnání a povolání byl do práva EU včleněn až v roce 2000.<sup>36</sup>

Mimo jiné, závažné jsou i úmluvy MOP č. 100 (o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty), č. 102 (o sociálním zabezpečení – minimální normy), č. 122 (o politice zaměstnanosti).

Česká republika včlenila ustanovení úmluv MOP do svého právního řádu. Tyto úmluvy jsou ve smyslu své aplikace klasickými mezinárodními multilaterálními

---

<sup>33</sup> Výpis ze Systému iASPI - stav k 5. 02. 2019. Zákon č. 89/2012 Sb. – občanský zákoník – poslední stav textu.

<sup>34</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: Komentář. 1. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2010. 405 st. ISBN 978-80-7400-315-8.

<sup>35</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2010. 256 st. ISBN 978-80-7400-343-1.

<sup>36</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2010. 256 st. ISBN 978-80-7400-343-1.

smlouvami. Státy, které je ratifikují, se ratifikací rovněž zavazují smlouvy uplatňovat, což často znamená jejich implementaci do právního řádu.<sup>37</sup>

Z výše uvedeného textu vyplývá, že český právní řád je hodně ovlivněn směrnicemi a úmluvami Evropské unie. Kromě úmluv MOP existuje ještě Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy. V ní je rovnost propracována nejdetailněji. Rada Evropy vznikla v roce 1949 jako organizace bdící nad dodržováním lidských práv a v současné době sdružuje 46 evropských zemí, mezi které patří i Česká republika (od 30. června 1993).<sup>38</sup>

Zákaz diskriminace je zakotven v čl. 14 EÚLP. *“Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnost nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.”*

---

<sup>37</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 256 st. ISBN 978-80-7400-343-1.

<sup>38</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 256 st. ISBN 978-80-7400-343-1.

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Demografický vývoj

Téma bakalářské práce “Postavení cizinců na trhu práce v České republice z hlediska zákazu diskriminace“ bylo zvoleno z toho důvodu, že v dnešní době patří otázky rovného zacházení a diskriminace k tématům, s nimiž se musí globalizovaná společnost vypořádat. Jednou ze základních horizontálních zásad, na nichž bylo založeno Evropské společenství a dnes Evropská unie, je zásada zákazu diskriminace. Při vytvoření jednotného trhu – tedy prostoru založeného na volném pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu v rámci zemí EU - byla od počátku podstatná zásada zákazu diskriminace z důvodu státní příslušnosti, která je dnes obecně vyjádřena v čl. 18 Smlouvy o fungování EU.<sup>39</sup> Cizincem se zde rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky. Ze statistických údajů vyplývá, že počet cizinců na konci roku 1999 činil téměř 230 tisíc dlouhodobě a trvale žijících. V následujících letech se tyto počty snižovaly, což je přičítáno zejména změně zákona, kdy od 1.1.2000 vstoupil v platnost zákon č.326/1999 Sb. Byl významně zpřísněn vstupní a pobytový režim cizinců, nejvíce osob bylo evidováno v Praze, Středočeském kraji a Moravskoslezském kraji a nejméně na Vysočině 17 .<sup>40</sup> 1. 2014 nabyl účinnosti nový zákon č. 186/2013 Sb. o státním občanství České republiky. Tento zákon přinesl řadu změn. Jednou z nejzásadnějších změn je, že nová právní úprava v plné míře umožňuje existenci dvojího státního občanství. Další významnou změnou je možnost získání státního občanství ČR pro cizince druhé generace žijící v ČR tzv. prohlášením, kdy po splnění zákonných podmínek má cizinec na nabytí státního občanství České republiky právní nárok. Tyto změny se promítly i v číselných údajích o nabývání státního občanství.<sup>41</sup> Na základě analýzy dat z ČSÚ vzrostl v období 2004 až 2017 počet cizinců z cca 254 tisíc na cca 524 tisíc. V ČR mělo v roce 2004 trvalý pobyt 39,1 % cizinců. Zatímco počty cizinců s přechodným pobytem mezi lety 2012 až 2014 klesaly, samotné počty cizinců s trvalým

---

<sup>39</sup> WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační právo EU a jeho implementace do právního řádu České republiky*. [online]. In: sborník ze semináře Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 113 st. ISNB 978-80-7478-917-5. Dostupné z WWW:

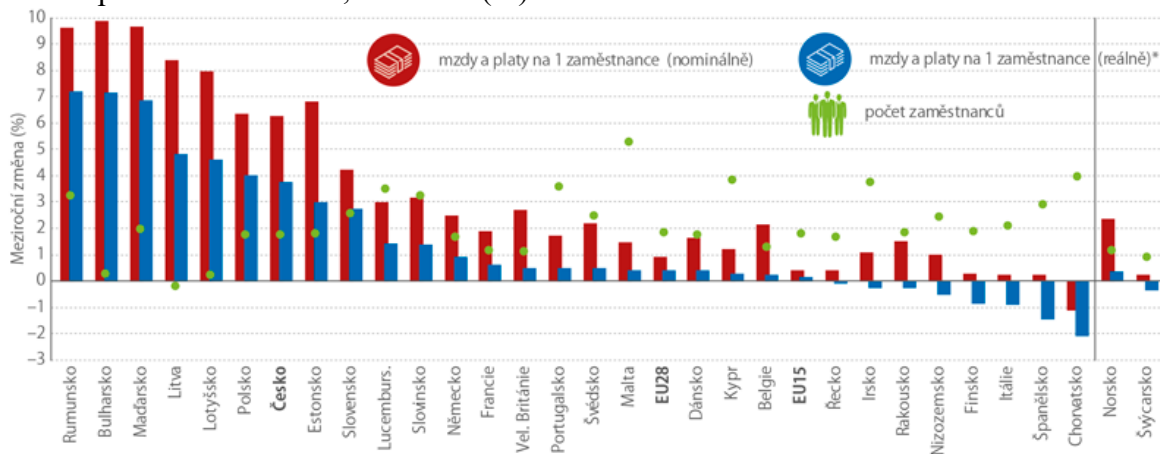
[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Vliv\\_judikatury\\_SDEU\\_\\_eBook.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vliv_judikatury_SDEU__eBook.pdf) [cit. 25.02.2019].

<sup>40</sup> Český statistický úřad. *Cizinci v České republice*. Praha: Scientia, 2002. ISBN 80-7223-761-6.

<sup>41</sup> ČSÚ (Český statistický úřad). *Demografické aspekty života cizinců*. [online]. 2014. [cit. 25.02.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61196236/29002718k1cj.pdf/c6b50bab-7747-4997-9830-b533658f37c9?version=1.2>

pobytem v období 2012 až 2014 rostly. Od roku 2015 je zaznamenán opětovný růst u kategorie cizinců s přechodným pobytem. V roce 2017 vzrostl podíl cizinců s trvalým pobytem na 53,7 %. Z důvodu ekonomické krize a následné recese se počet cizinců usazených v ČR v letech 2009 a 2010 mírně snižoval, ale do roku 2017 opět vzrostl na své dosavadní maximum 524 tisíc, což je patrné z grafu č. 1. V roce 2004 byl podíl cizích státních příslušníků na obyvatelstvu ČR 2,5 % a v období roků 2004 až 2017 se zvýšil na 4,9 %. Podíl žen cizinek se v posledních letech příliš nemění, k 31.12.2017 dosáhl přibližně stejné hodnoty jako v roce 2016, tj. 43,5 % z celkového počtu cizinců. Jak uvádí ČSÚ, věková struktura cizinců oproti věkové struktuře české populace vykazuje určité odlišnosti. Ty jsou autory vysvětlovány ekonomickými motivy migrace cizinců do ČR (viz graf 1). Jak uvádí ČSÚ<sup>42</sup>, v roce 2017, v Česku dosahovaly průměrné výdělky 68 % úrovně celé EU. Z pohledu úrovně starých členských zemí (E15) to bylo 63 %. Česká republika patřila v rámci členských zemí Unie ze střední a východní Evropy spíše k průměru. Z hlediska investic do výzkumu překonaly v roce 2017 podniky pod zahraniční kontrolou 40% podíl na celkových výdajích na výzkum a vývoj v ČR.

Graf 1: Meziroční nominální a reálný růst mezd a platů na zaměstnance a změna počtu zaměstnanců, rok 2017 (%)

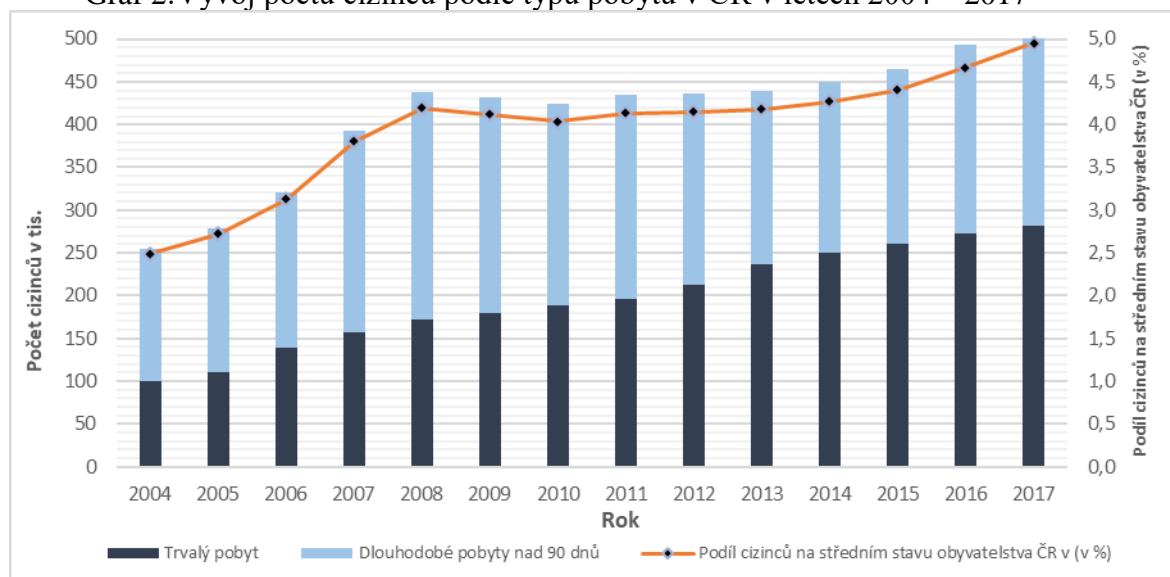


Zdroj: Převzato z: *Statistika&My*. Praha: Český statistický úřad, 2019, vyd. 1. ISSN: 1804-7149. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2019/01/mzdy-ve-stredni-a-vychodni-evrope-plne-neodrazi-produktivitu-prace/> [cit. 25.02.2019].

<sup>42</sup> *Statistika&My*. Praha: Český statistický úřad, 2019, vyd. 1. ISSN: 1804-7149. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2019/01/mzdy-ve-stredni-a-vychodni-evrope-plne-neodrazi-produktivitu-prace/> [cit. 25.02.2019].

Hlavní zastoupení cizinců je v kategoriích mladšího produktivního věku, tj. 30-39 let. V tomto věkovém rozmezí se v roce 2017 nacházelo až 26 % všech legálně pobývajících cizinců. Oproti roku 2016 je zaznamenán mírný pokles. Dále ČSÚ uvádí kategorii nejmladšího produktivního věku, 20-29 let. Tady došlo oproti roku 2016 k mírnému zvýšení, a to z 15,9 % na 16,1 %. Dětská složka tvořila v roce 2017 14,2 % a dosáhla stejné hodnoty jako v roce 2016. V kategorii nad 65 let se v roce 2017 nacházela pouhá 5,3 % cizinecké populace, tj. o 0,2 p. b. více než v roce 2016. Jedná se o velmi nízký podíl v porovnání se strukturou populace ČR, a jak už bylo uvedeno, je to z důvodu ekonomických motivů migrace cizinců do ČR.

Graf 2: Vývoj počtu cizinců podle typu pobytu v ČR v letech 2004 – 2017



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

## 4.2 Dopady pracovní imigrace v ČR

Jak uvádějí např. autoři (Drbohlav, D. (2015), Břicháček, T. (2016), Pařízková, A. (2018), Palát, M. (2015), Kunešová, H. a kol. (2006)) charakter migrace může být determinantem ekonomickým, politickým nebo sociálním. Z pohledu hodnocení je nutné rozdělit působící vlivy determinantů podle místa působení na cílovou a vysílající zemi. Vybrané dopady pracovní imigrace v ČR můžeme rozdělit následovně:

### I. Pozitivní ekonomické dopady.

1. Na společnost: a) cizinci na trhu práce mohou vyplnit dlouhodobě neobsazená pracovní místa na pracovních trzích (např. stavební odvětví, odvětví cestovního ruchu, obecně služby, zdravotnictví), b) zvýšení daňových příjmů (do státního



rozpočtu odvádějí cizinci v aktivním věku více, než jsou výdaje za spotřebované veřejné statky), c) tlak na snížení inflace, d) tlak na nižší ceny za služby a zboží, e) pro občany příležitost mít lepší práci f) růst legálního počtu cizinců na pracovním trhu ČR má za následek nárůst agregátní poptávky po zboží a službách. Toto vede následně k podpoře růstu HDP a vyšší agregátní nabídce, g) nárůst agregátní poptávky a vyšší agregátní nabídka působí na ekonomický růst ČR, h) vzájemné předávání znalostí a dovedností napomáhá sblížení kulturních zvyků a tradic, i) ušetření společenských nákladů na vzdělání v případě příchodu vyškolených/kvalifikovaných cizinců, j) řešení syndromu stárnoucího obyvatelstva.

2. Na podniky: a) levnější a pružnější pracovní síla, b) větší trhy, c) větší konkurence na pracovním trhu.

Migrace tedy není negativním jevem, naopak pozitivně působí na ekonomiku hostitelské země. Z tohoto důvodu je žádoucí imigrační politiku podporovat prostřednictvím vhodných migračních projektů a zamezovat nelegální migraci, nikoliv však vytvářet bariéry pro vstup cizinců na tuzemský trh práce.<sup>43</sup>

Podle ČSÚ se růst české ekonomiky v 1. čtvrtletí 2018 zpomalil. Podobně jako v roce 2017 však přetrval vysoký růst výdajů domácností, mzdové tempo akcelerovalo. Podniky stále naléhavěji pociťovaly nedostatek pracovní síly, což limitovalo jejich růst. Výsledkem bylo mimo jiné posílení investiční aktivity do IKT, strojů a zařízení. Meziroční tempo růstu HDP v 1. čtvrtletí 2018 zpomalilo na 4,2 %. Jak dále uvádí ČSÚ, potíže s pracovní silou sužovaly na počátku 2. čtvrtletí 2018 zejména hlavní exportní odvětví – automobilový průmysl (66 %), strojírenství (59 %), hlavní subdodavatele pro automobilový průmysl (kolem 50 %), či kovodělný průmysl (47 %). Vysoký byl nedostatek pracovní síly i v mnohých malých oborech s nízkou mzdovou úrovní – v kožedělném, textilním či oděvním průmyslu. Zatímco v průmyslu se problém s lidskými zdroji začal silně projevovat již během let 2016 a 2017, v ostatních odvětvích ekonomiky se objevil s jistým odstupem – ve stavebnictví trápí více než čtvrtinu podniků, ve službách šestinu. Neuspokojenou poptávku po zaměstnancích potvrzují i údaje z úřadů práce.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE, – KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

<sup>44</sup> *Statistika&My*. Praha: Český statistický úřad, 2018, vyd. 7-8. ISSN: 1804-7149. Dostupné z <http://www.statistikaamy.cz/2018/07/nedostatek-lidi-dela-podnikum-problemy/>. [cit. 25.02.2019].

## II. Negativní ekonomické dopady.

1. Na společnost: a) zvýšení nákladů sociálních služeb, b) tlak na snižování pracovních nákladů, c) větší konkurence na pracovním trhu, d) zvyšování napětí mezi cizinci a domácí populací, e) v případě ekonomické krize roste záporné vnímání cizinců, f) v případě, že mzda pro cizince je výrazně vyšší než v zemi původu, roste ochota za práci vyjíždět i nelegálně, g) zvýšení tlaku odborů při upevňování postavení členů odborů, h) disharmonie mezi občany ČR a cizinci v oblastech náboženství, mentality, tradic, kultur, která může dospět k projevům otevřeného násilí.

### 4.3 Analýza šetření mezi vybranými cizinci

#### 4.3.1 Dotazníkové šetření

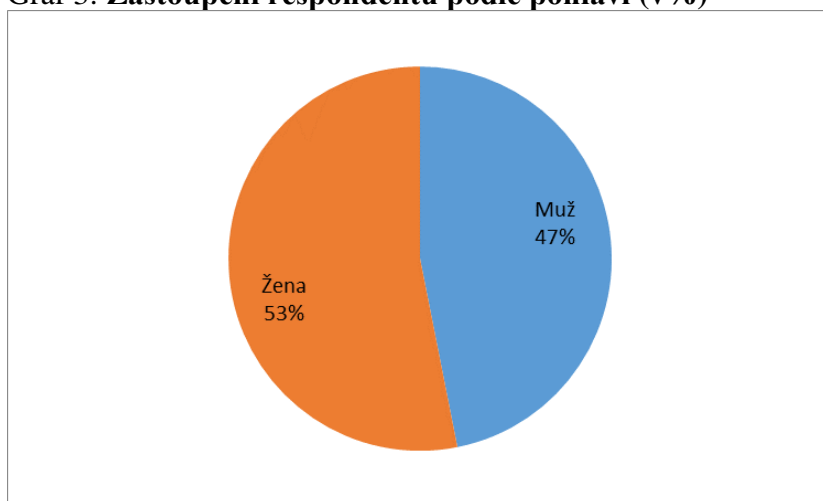
Šetření bylo provedeno mezi náhodně vybranými cizinci. Byla použita dotazníková metoda s použitým prostým náhodným výběrem.

#### Identifikační údaje

Otázka č. 18: Jaké je Vaše pohlaví? (povinná otázka)

Celkově bylo náhodně osloveno 130 respondentů s návratností 96 dotazníků. Základní soubor průzkumu tvoří ze 53 % ženy a 47 % muži. Odpovědělo 51 žen a 45 mužů, což je přibližně stejné zastoupení respondentů podle pohlaví (Graf 3).

Graf 3: Zastoupení respondentů podle pohlaví (v%)

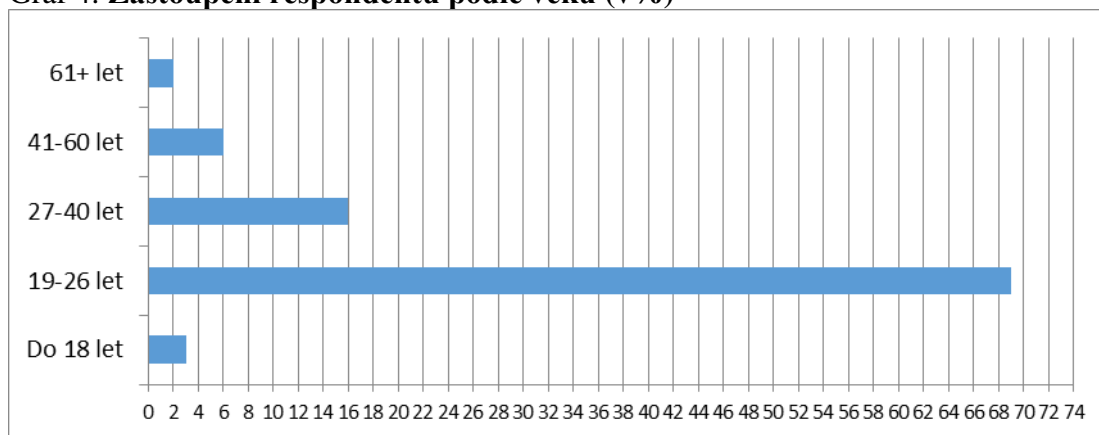


Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 18

Otázka č. 19: Jaký je Váš věk? (povinná otázka)

Z grafu 4 je patrné, že největší zastoupení 71,9 % má kategorie 19 - 26 let. Kategorie 27 - 40 let má 16,7 % respondentů. Nejméně početní jsou skupiny do 18 let a nad 61 let.

Graf 4: Zastoupení respondentů podle věku (v%)

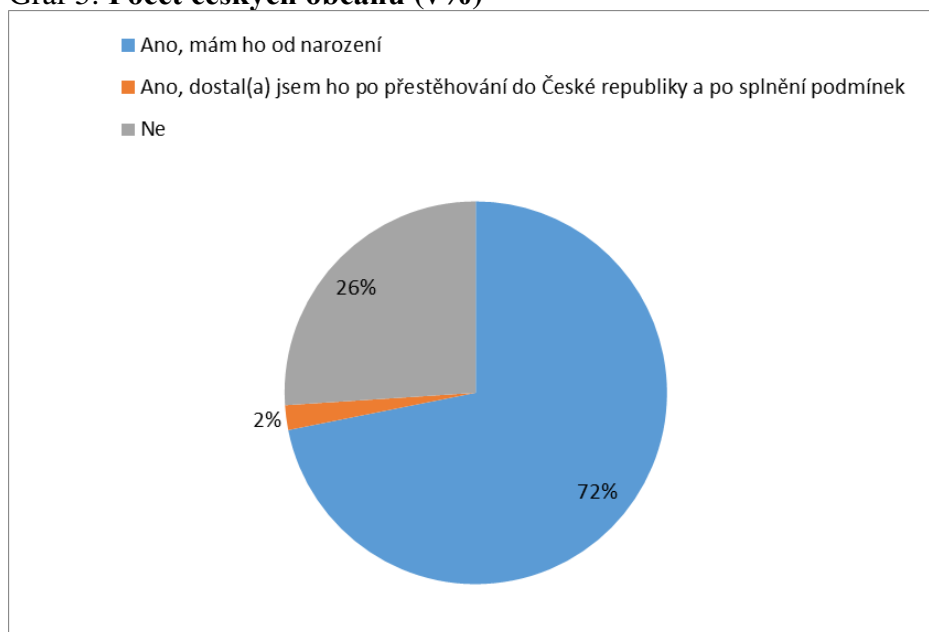


Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 19

Otázka č. 20: Máte české občanství? (povinná otázka)

České státní občanství mělo od narození 72 % respondentů, 26 % respondentů občanství nemělo. Nejmenší zastoupení 2 % měli respondenti s českým státním občanstvím, které dostali po splnění podmínek stanovených zákonem (Graf 5).

Graf 5: Počet českých občanů (v%)

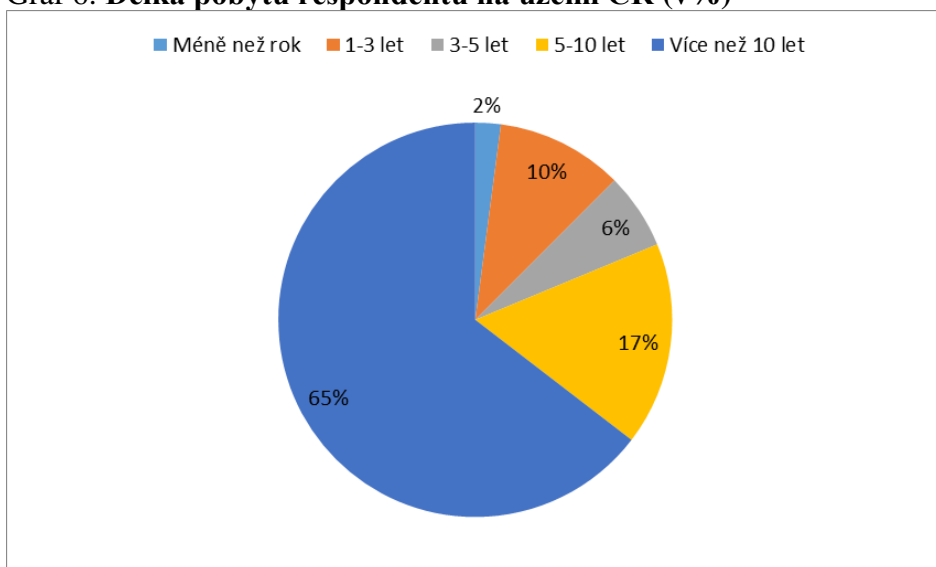


Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 20

Otázka č. 21: Jak dlouho pobýváte na území České republiky?

Největší skupinou z pohledu délky pobývání v ČR, byla skupina s délkou pobytu nad deset let - 65 %, tedy skupina, která může mít s možnou diskriminací největší zkušenost. Cizinci s pobytem v ČR do jednoho roku byli zastoupeni jenom 2 % (Graf 6).

Graf 6: Délka pobytu respondentů na území ČR (v%)



Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 21

Otázka č. 22: Na jaké úrovni ovládáte češtinu?

Až 73 % dotazovaných umí plynule česky a 19 % má pokročilou úroveň češtiny (Graf 7).

Graf 7: Úroveň češtiny respondentů (v%)



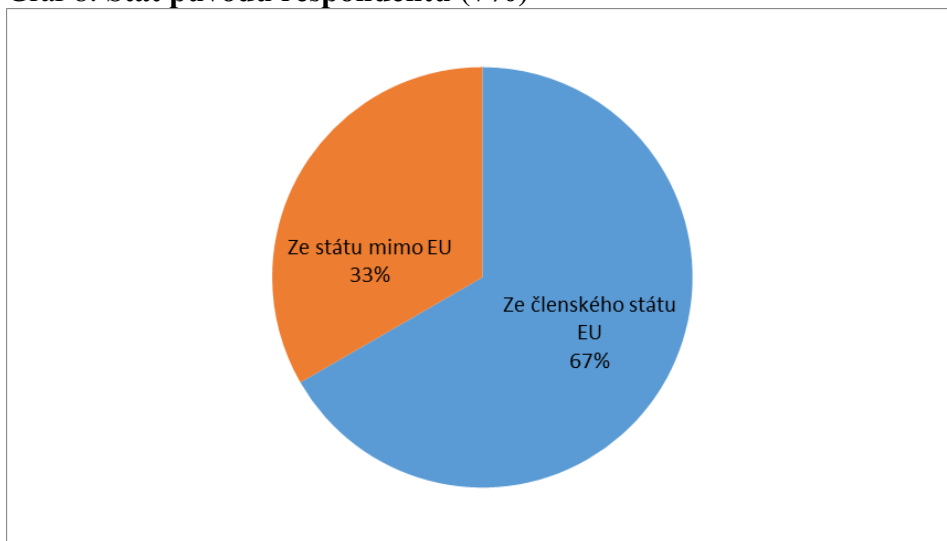
Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 22

Jenom 3 % respondentů neumělo česky a 5 % bylo na jazykové úrovni začátečníků.

Otázka č. 23: Odkud pocházíte?

Celkově 67 % respondentů pochází z členského státu EU, jedna třetina respondentů pochází ze státu mimo EU (Graf 8).

**Graf 8: Stát původu respondentů (v%)**

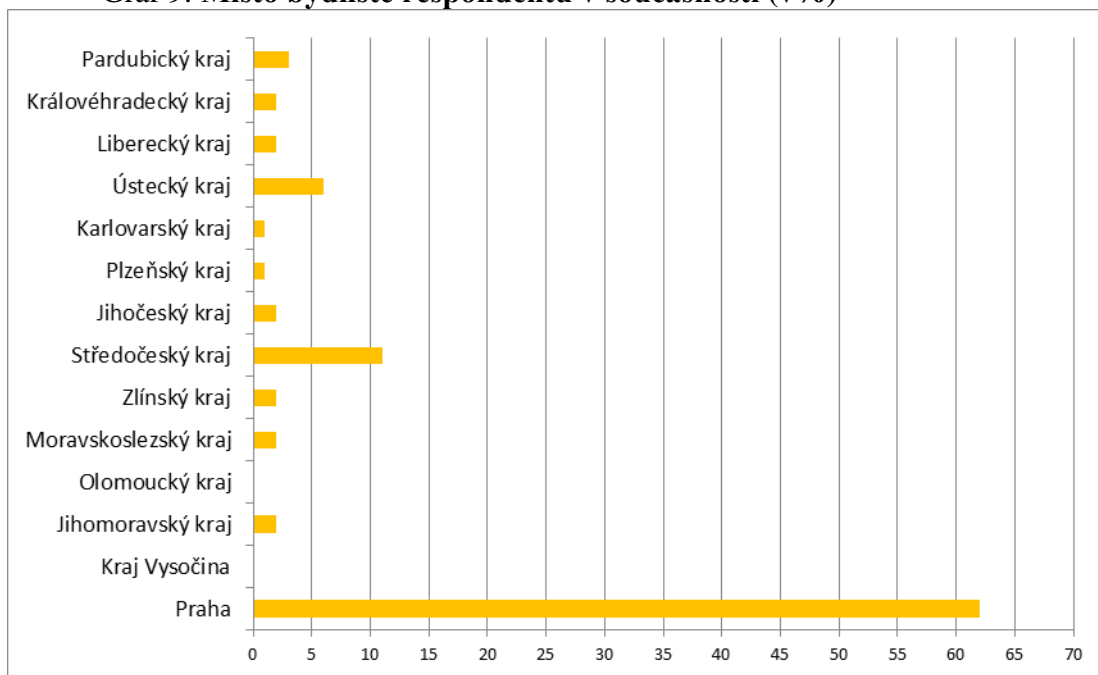


Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 23

Otázka č. 24: Kde současnosti bydlíte na území České republiky? (povinná otázka)

Největší zastoupení dotazovaných cizinců je z Prahy - 64,58 % a 11,5 % ze Středočeského kraje. Dotazník byl vyplňován online. Kraj Vysočina, Olomoucký kraj měly nulové zastoupení. Samotné rozdělení respondentů podle současného bydliště je uvedeno v grafu 9.

**Graf 9: Místo bydliště respondentů v současnosti (v%)**

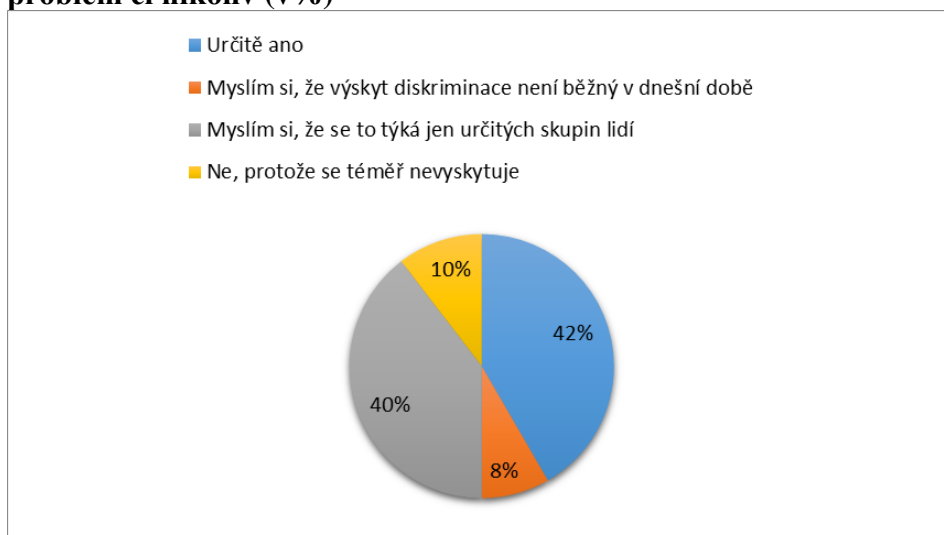


Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 24

### **Otázky zabývající se problematikou diskriminace na pracovišti**

V otázkách č. 1 až č. 11 se zjišťuje postoj respondentů k diskriminaci.

**Graf 10: Názor respondentů na výskyt diskriminace v společenském životě – je to problém či nikoliv (v%)**



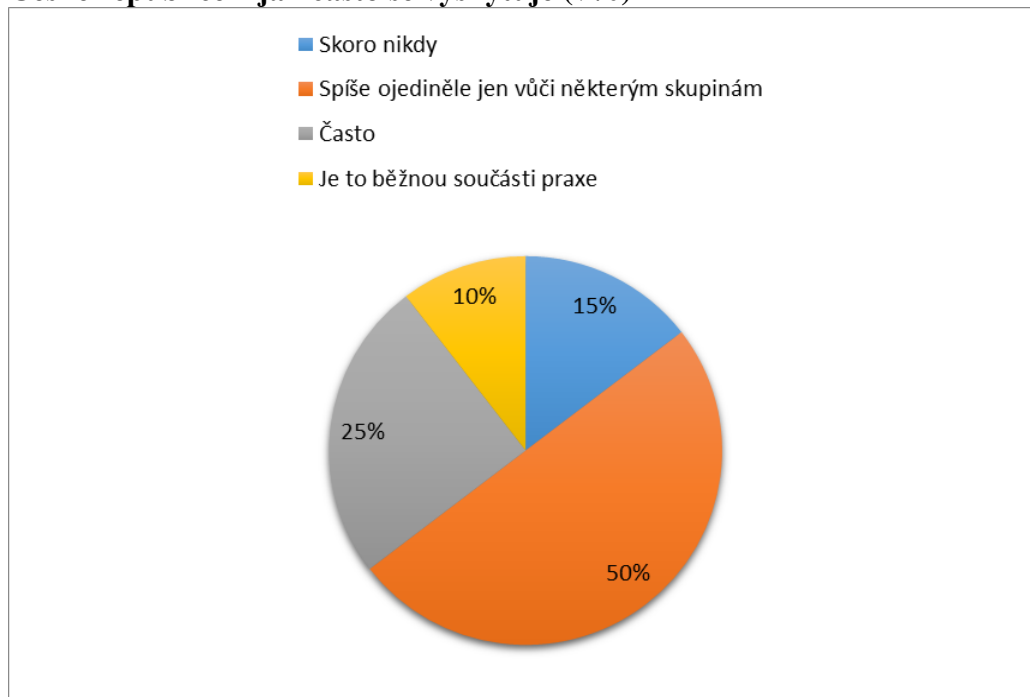
Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 1

Otázka č. 1: Považujete výskyt diskriminace v společenském životě za závažný problém či nikoliv? (povinná otázka)

„Určitě ano“ odpovědělo 40 % respondentů, kteří považují výskyt diskriminace za závažný problém. 38 % dotazovaných odpovědělo, že se diskriminace týká jen určitých skupin lidí. Deset procent nepovažuje výskyt diskriminace za závažný problém, respektive, že se diskriminace v ČR nevyskytuje (Graf 10). Největší zastoupení respondentů je z Prahy ve věku 19 až 26 let, pocházejí z členského státu EU, plynule mluví česky a v České republice jsou více než deset let.

Otázka č. 2: Vyskytuje se podle Vás diskriminace cizinců z hlediska původu nebo občanství v České republice na pracovišti? (povinná otázka)

**Graf 11: Názor respondentů na výskyt diskriminace vůči cizincům na pracovišti v České republice – jak často se vyskytuje (v%)**



Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 2

Na otázku odpovědělo 50 % respondentů „Spíše ojediněle, jen vůči některým skupinám“, 15 % respondentů odpovědělo „Skoro nikdy“ (Graf 11).

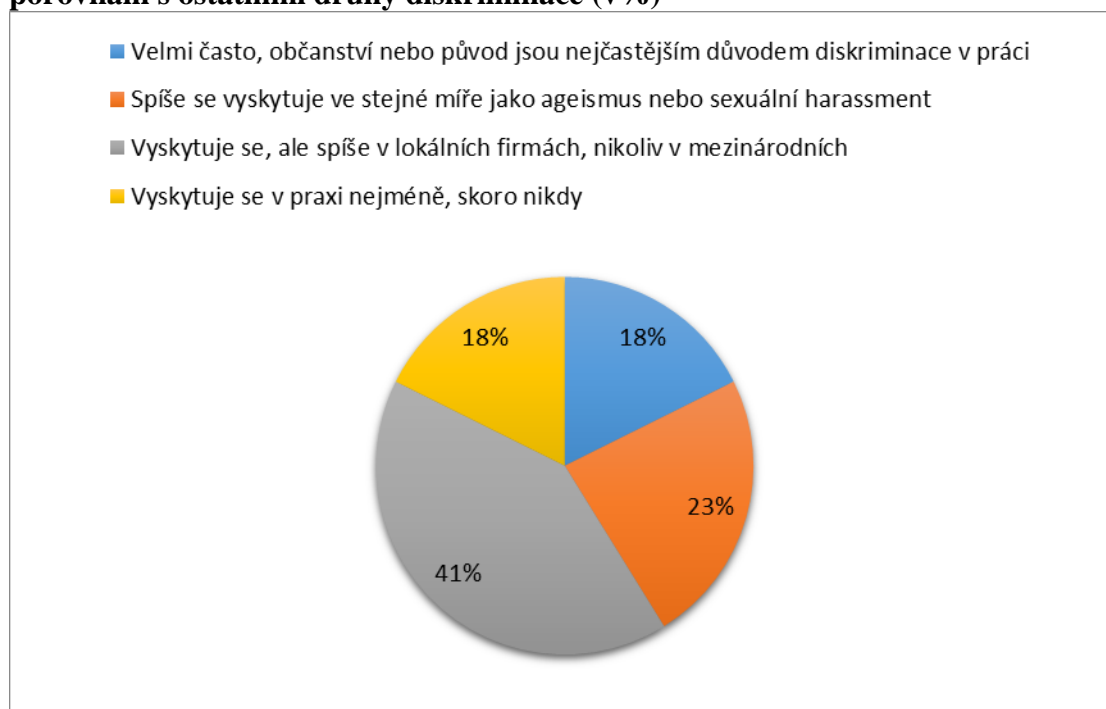
Jenom 25 % odpovědělo „Často“ a 10 % odpovědělo „Je to běžnou součástí praxe“.

Pokud respondenti odpověděli v otázce č. 2 „Často“ nebo „Je to běžnou součástí praxe“, pak se zjišťovalo v otázce č. 3, jak často se diskriminace vyskytuje na pracovišti kvůli občanství nebo národnosti. Jednalo se o 34 respondentů.

Otázka č. 3: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl(a) kladně (3. nebo 4. varianta), pak jak často se podle Vás vyskytuje diskriminace na pracovišti z hlediska občanství nebo národnosti?

Až 41 % na otázku odpovědělo „Vyskytuje se, ale spíše v lokálních firmách, nikoliv v mezinárodních“. Dále následovala 23% skupina s odpovědí „Spíše se vyskytuje ve stejné míře jako ageismus nebo sexuální harassment“. 18 % respondentů odpovědělo „Velmi často, občanství nebo původ jsou nejčastějším důvodem diskriminace v práci“ (Graf 12). Na otázku odpovědělo 18 % „Vyskytuje se v praxi nejméně, skoro nikdy“.

**Graf 12: Názor respondentů na výskyt diskriminace v práci z hlediska národnosti – v porovnání s ostatními druhy diskriminace (v%)**



Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 3

Otázka č. 4: Jaké mohou být podle Vás projevy diskriminace kvůli občanství nebo původu? Uveďte prosím stručně. (povinná otázka)

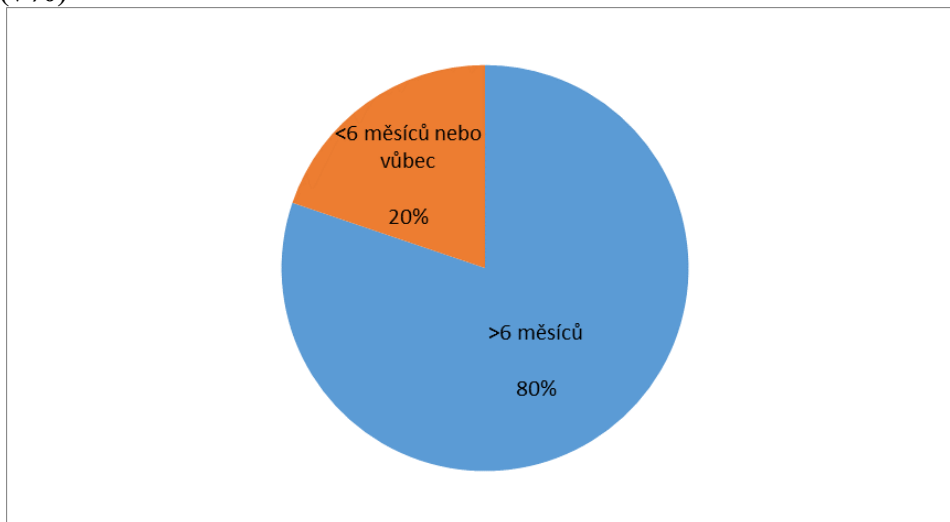


Seznam odpovědí na tuto otevřenou otázku je v Příloze 1. Respondenti nejčastěji uváděli následovné projevy: šikana, nepřijetí do kolektivu, ignorace, neumožnění postupu v kariéře atd.

Otázka č. 5: Jste nebo byl jste zaměstnán(a) v České republice po dobu nejméně 6 měsíců? (živnost se nepočítá) (povinná otázka)

Celkově 80 % respondentů bylo zaměstnáno v ČR aspoň 6 měsíců a jenom 20 % bylo zaměstnáno méně než 6 měsíců (Graf 13).

**Graf 13: Zastoupení respondentů podle délky jejich zaměstnání –nejméně 6 měsíců (v%)**



Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 5

Otázka č. 6: Do jaké skupiny patří Váš zaměstnavatel? (povinná otázka)

Zaměstnavatelem byl v 40% procentech malý nebo střední podnik. Zastoupení 23 % měly zahraniční podniky a 14 % české nadnárodní podniky. Celkově 37 % zaměstnavatelů tvořily podniky, které mají dostatečné zkušenosti v předcházení možné diskriminace (Graf 14).

**Graf 14: Zastoupení respondentů podle typu zaměstnavatele (v%)**

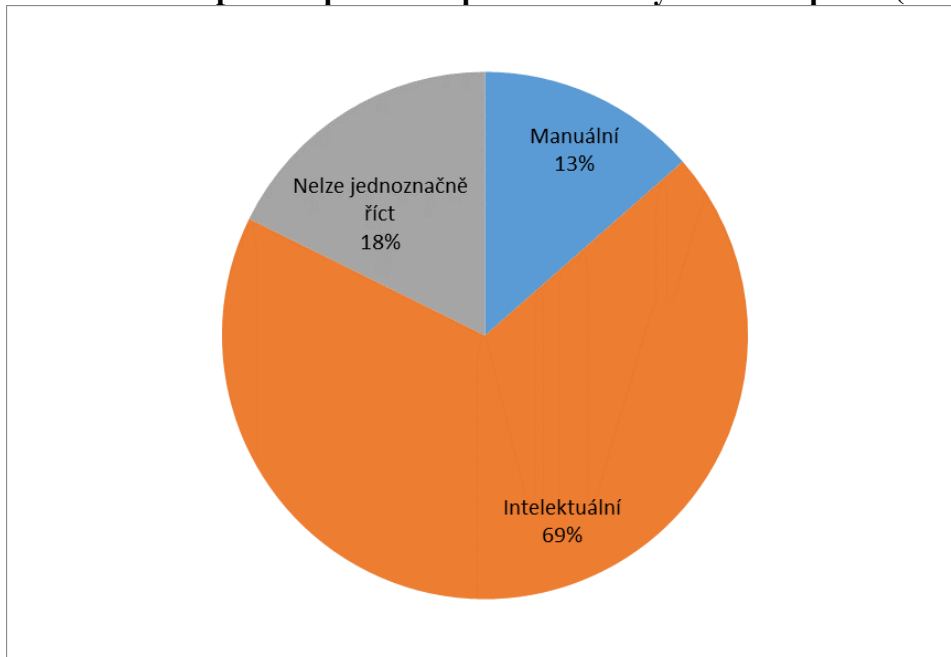


Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 6

Otázka č. 7: Jaký je druh Vaší práce? (povinná otázka)

Nejčastěji 69 % respondentů mělo intelektuální druh práce. Jenom 13 % mělo manuální práci a 18 % nedokázalo jednoznačně určit, zda to byla spíše manuální nebo intelektuální práce (Graf 15).

**Graf 15: Zastoupení respondentů podle druhu vykonávané práce (v%)**



Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 7

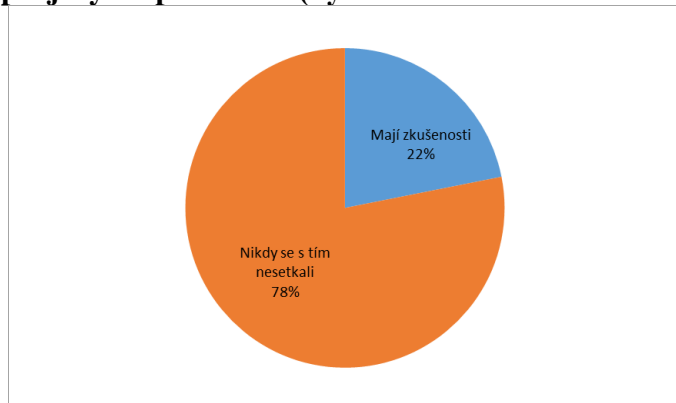
Otázka č. 8: Popište prosím stručně Vaše povolání (co děláte?). (povinná otázka)

Seznam odpovědí na tuto otevřenou otázku je v Příloze 2. Respondenti nejčastěji uváděli povolání v oblasti obchodu (prodavač), práci v administrativní činnosti, administrativní činnost v HR. Dále pak obsluha v restauraci, účetní správa a daně, práce v oblasti IT a v soukromých jazykových školách.

Otázka č. 9: Byl(a) jste někdy diskriminován(a) na pracovišti, anebo byl(a) jste svědkem diskriminujícího chování vůči cizinci z hlediska občanství nebo původu? (povinná otázka)

Respondenti jednoznačně odpověděli, že nebyli diskriminováni na pracovišti a nebyli svědky diskriminujícího chování vůči cizincům z hlediska původu (78 %). 22 % uvedlo, že bylo svědky, nebo bylo někdy diskriminováno (Graf 16).

**Graf 16: Zastoupení respondentů podle jejich osobních zkušeností s diskriminačními projevy na pracovišti (byli diskriminováni nebo byli svědky) (v%)**



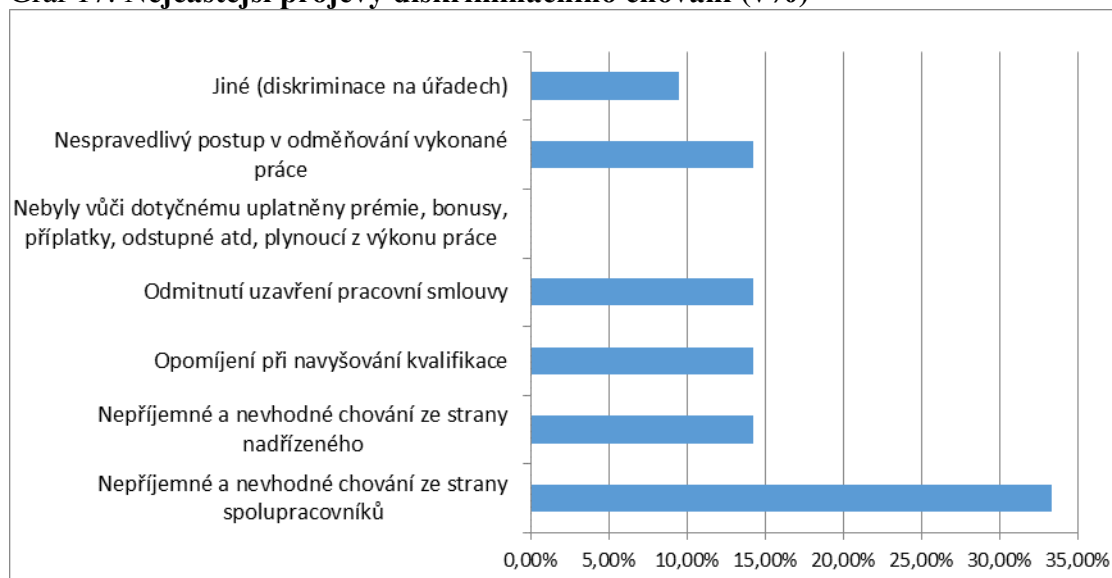
Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 9

Otázka č. 10: Pokud jste byl(a) diskriminován(a) na pracovišti kvůli občanství nebo původu nebo jste byl(a) svědkem podobného chování, jaké byly projevy takového chování? Lze uvést libovolný počet odpovědí.

Na tuto otázku odpověděli respondenti, kteří mají osobní zkušenost s diskriminačními projevy na pracovišti z otázky č. 9. Nejčastěji se zde vyskytovala odpověď typu „nepříjemné a nevhodné chování ze strany spolupracovníků,.. Jednalo se o 33,3 %, v absolutním vyjádření 10 respondentů. Diskriminační projevy „nepříjemné a nevhodné chování ze strany nadřízeného“, „opomíjení při navyšování kvalifikace“,

„nespravedlivý postup v odměňování vykonané práce“ uvedl stejný počet respondentů (graf 17).

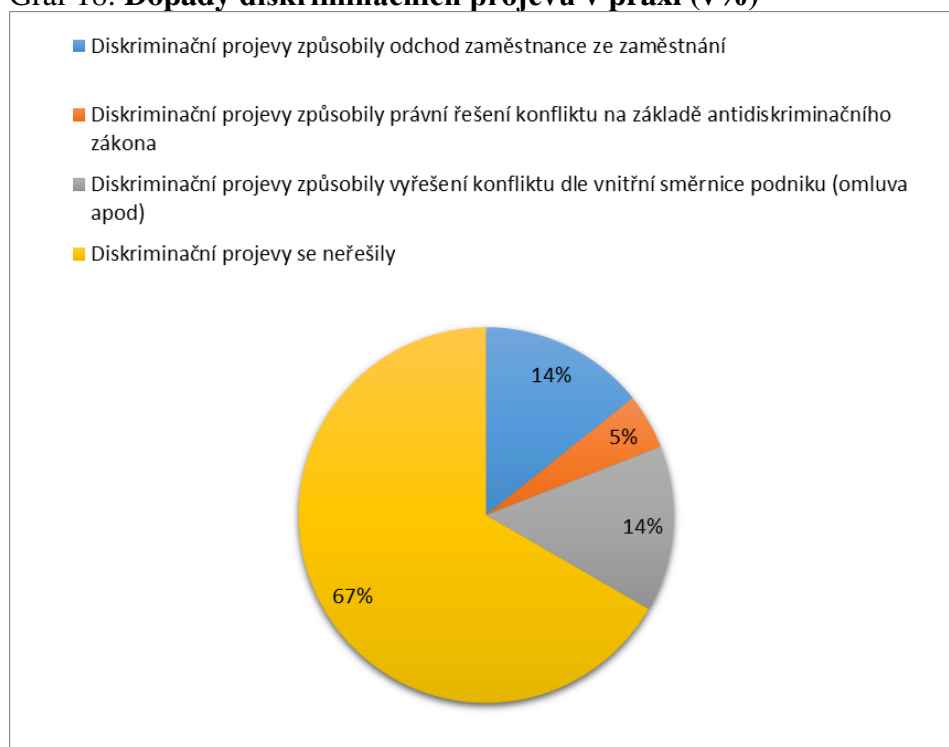
**Graf 17: Nejčastější projevy diskriminačního chování (v%)**



Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 10

Otázka č. 11: Pokud jste byl(a) diskriminován(a) na pracovišti anebo jste byl(a) svědkem podobného chování, jak se vyvinula situace s nevhodným přístupem k dotyčnému?

**Graf 18: Dopady diskriminačních projevů v praxi (v%)**



Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 11

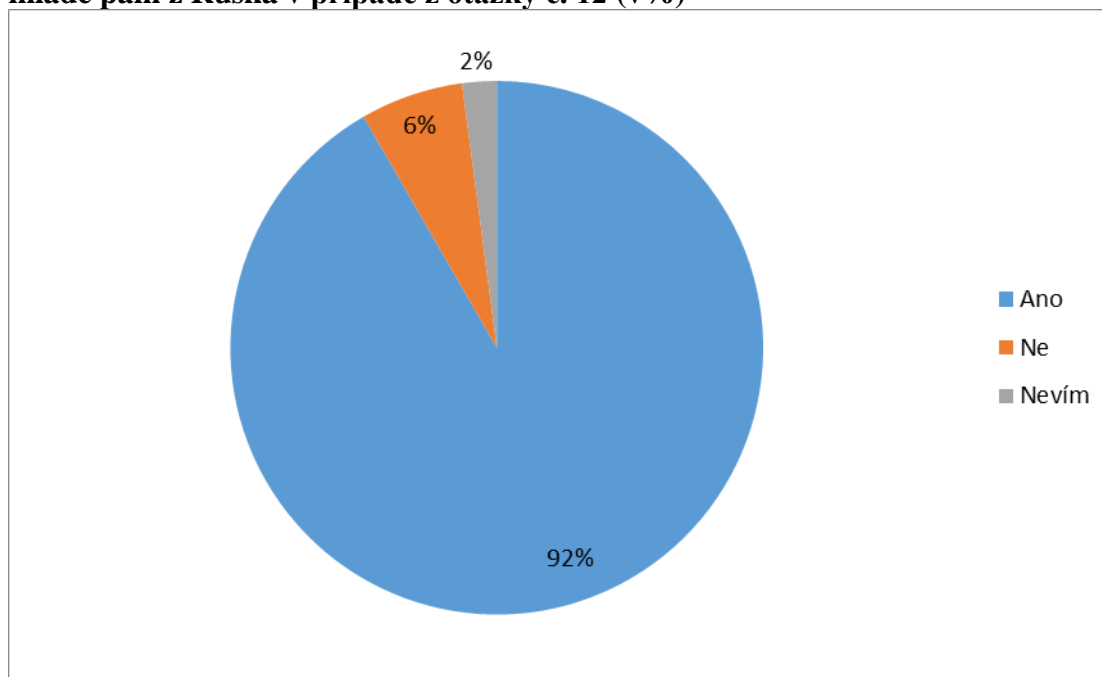
Až 67 % respondentů odpovědělo, že se diskriminační projevy neřešily. Čtrnáct procent odpovědělo, že diskriminační projevy způsobily vyřešení konfliktu dle vnitřní směrnice podniku (stačila omluva) a 14 % odpovědělo, že diskriminační projevy způsobily odchod zaměstnance ze zaměstnání (Graf 18).

V otázkách č. 12 až č. 17 bylo na příkladech studií zjišťováno, jestli respondenti dokážou rozpoznat diskriminační projevy v praxi. Téměř ve všech případech dokázali správně definovat a vyhodnotit projev diskriminace.

Otázka č. 12: Mladá paní z Ruska byla vyslána do České republiky k výkonu práce v partnerské firmě po dobu 6 měsíců. Její kolegové se k ní ale chovali způsobem nevhodným až ponižujícím a při tom odkazovali na její původ. Nakonec jí vyhlásili bojkot, což negativně ovlivnilo pracovní výkon paní. Jsou to diskriminační projevy či nikoliv? (povinná otázka)

Správně odpovědělo 92 % respondentů. 6 % respondentů nedokázalo rozpoznat diskriminační projev. Jednalo se o šikanu, která byla vyvolána cizím původem paní.

**Graf 19: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminace vůči mladé paní z Ruska v případě z otázky č. 12 (v%)**

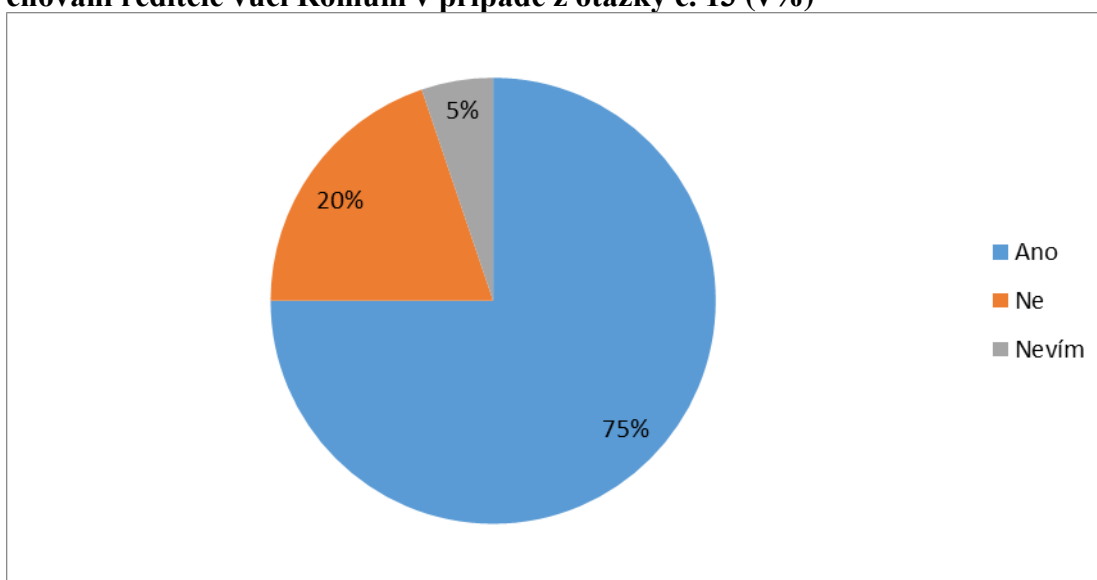


Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 12

Otázka č. 13: Ředitel obchodního oddělení středně velkého podniku poradil svému podřízenému, aby v žádném případě nepřijímal na novou pracovní pozici Romy a odůvodnil to vlastními negativními zkušenostmi, které se ovšem netýkaly pracovní oblasti. Je to projev diskriminačního chování? (povinná otázka)

Správně odpovědělo 75 % respondentů. V této otázce 20 % respondentů nedokázalo rozpoznat diskriminační projev. Jednalo se o negativní postoj vůči Romům – tedy českým občanům, ale romské národnosti. Ohrožovalo to jejich možnost uplatnění na trhu práce.

**Graf 20: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačního chování ředitele vůči Romům v případě z otázky č. 13 (v%)**

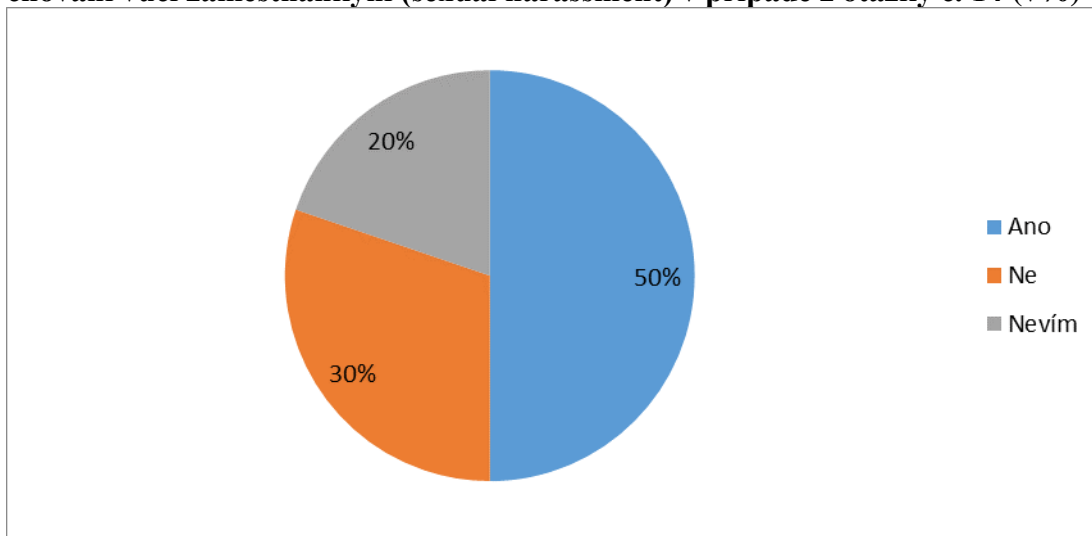


Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 13

Otázka č. 14: Generální ředitel podniku uvažuje o povýšení jedné zaměstnankyně, ale za podmínky, že ho pozve k sobě domů na neformální večeři. Ví také, že žena je svobodná a nemá děti. Je to příklad diskriminačního chování? (povinná otázka)

Správně odpovědělo 50 % respondentů. V této otázce 30 % respondentů nedokázalo rozpoznat diskriminační projev. Jednalo se o sexuální harassment – ředitel by povýšil zaměstnankyni, avšak určitě ne na základě jejích pracovních dovedností.

**Graf 21: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačního chování vůči zaměstnankyni (sexual harassment) v případě z otázky č. 14 (v%)**



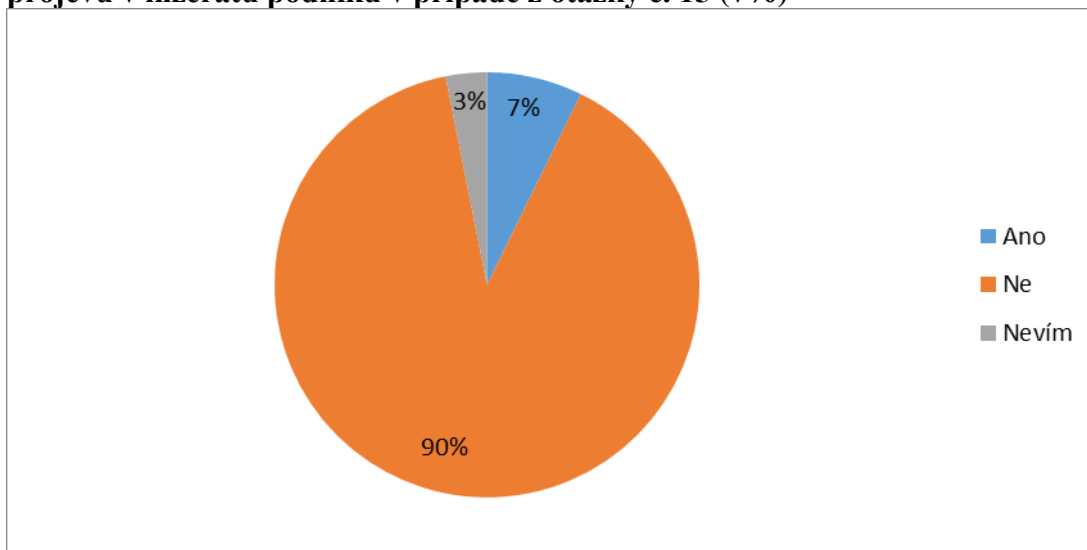
Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 14

Otázka č. 15: Malý podnik zveřejnil inzerát:

„Přijmeme do našeho kolektivu osobu na pozici projektového manažera. Požadujeme znalost anglického a německého jazyka a minimální praxi v oboru 5 let.“ Jedná se o projev diskriminačního chování? (povinná otázka)

Správně odpověděla naprostá většina respondentů – až 90 %. V této otázce 7 % respondentů nedokázalo odlišit normální požadavek od projevu diskriminace. Znalost jazyka a praxe v oboru nejsou příznaky diskriminace.

**Graf 22: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačních projevů v inzerátu podniku v případě z otázky č. 15 (v%)**



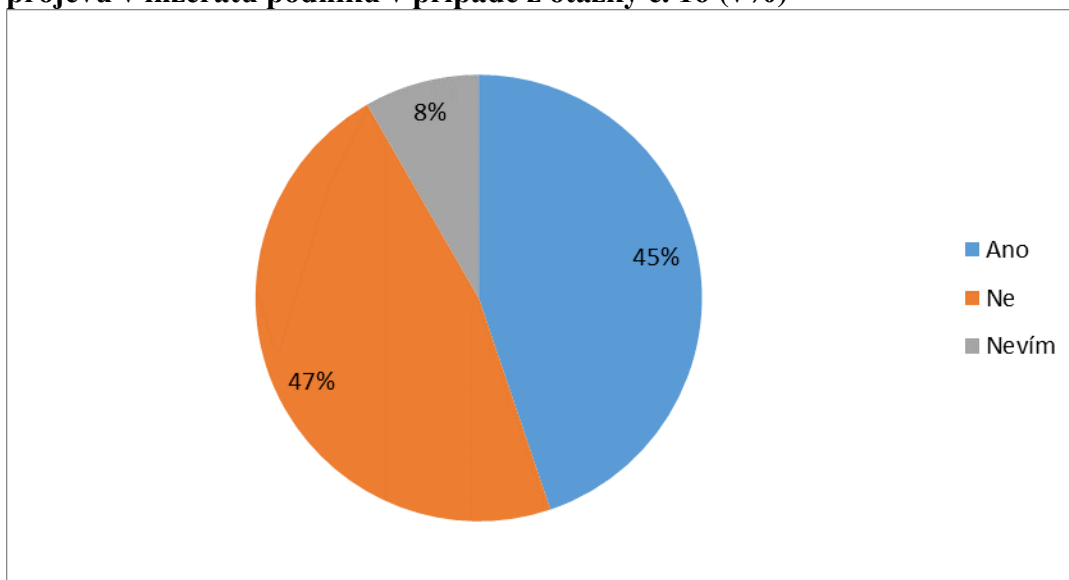
Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 15

Otázka č. 16: Středně velký podnik zveřejnil inzerát:

„Do našeho mladého a aktivního týmu přijmeme slečnu na pozici asistentky. Znalost světového jazyka výhodou“. Jedná se o projev diskriminace? (povinná otázka)

V otázce č. 16 až 47 %, tedy většina, respondentů nedokázala rozpoznat projev diskriminace - skrytý ageismus (vyskytují se slova „slečna“, „mladý tým“, která nejsou vhodná pro lidi starší určitého věku). Správně rozpoznalo projev diskriminace 45 % respondentů.

**Graf 23: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačních projevů v inzerátu podniku v případě z otázky č. 16 (v%)**



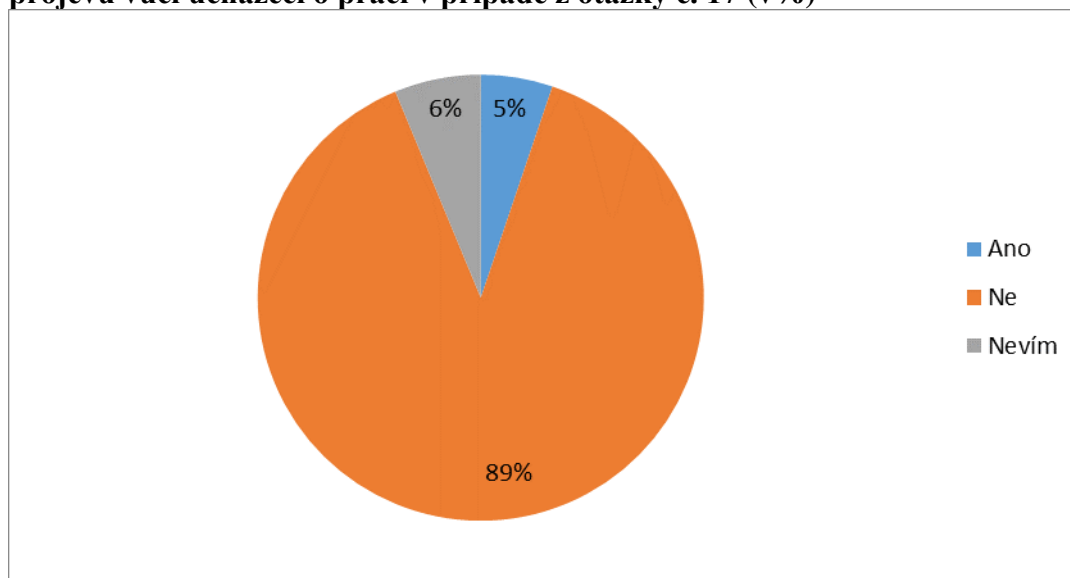
Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 16

Otázka č. 17: Muž se hlásil na pozici řidiče tramvaje, avšak na základě výsledků zdravotního vyšetření neprošel, i když splňoval ostatní požadavky (věk atd.). Případ chtěl řešit pomocí právníka. Jedná se o projev diskriminace? (povinná otázka)

Správně odpovědělo 89 % respondentů. 5 % respondentů nedokázalo odlišit vstupní požadavek od diskriminačního projevu, 6 % nevědělo o co se jedná. Ve studii totiž nebyl žádný element diskriminujícího chování, protože zdravotní prohlídka je povinnou součástí podmínek přijetí do zaměstnání.



**Graf 24: Zastoupení respondentů podle jejich názoru na výskyt diskriminačních projevů vůči uchazeči o práci v případě z otázky č. 17 (v%)**



Zdroj: Vlastní zpracování dotazníkového šetření, otázka č. 17

#### **4.3.2 Rozhovory s náhodnými cizinci**

Za účelem doplnění názoru respondentů, byla práce doplněna o rozhovory s náhodnými respondenty. Jména byla pozměněna, aby byla zachována anonymita. Rozhovory s cizinci, vzhledem k malému počtu ochotných respondentů, nemají dostatečnou vypovídací schopnost. Jedná se o nástin životních příběhů.

##### **Rozhovor s Kateřinou:**

„Jmenuji se Kateřina M., narodila jsem se v Kutné Hoře a je mi 26 let. V 5. ročníku studia na vysoké škole, ekonomický obor, začala jsem hledat práci, abych po absolvování to měla jednodušší. Ve studiu se mi dařilo, takže jsem si byla vědoma své hodnoty na trhu práce. Po odeslání CV jsem se osobně dostavila na tři pohovory. Dva z nich naštěstí dopadly dobře, zaměstnavatelé se přesvědčili v mých schopnostech. Bohužel, u posledního pohovoru necítla jsem se pohodlně, cítila jsem jakýsi tlak a nedůvěru, i když na položené otázky týkající se problematiky jsem byla schopna odpovědět. Zazněla i otázka zdá mám čistý výpis z trestního rejstříku a jaké mám okolí (jednalo se o pozici, kde toto nebyla nutnost). Nakonec jsem nedostala ani zpětnou vazbu. Musím říct, že mám černé vlasy, oči a snědou pleť, protože moje babička byla Romka. Nicméně, zatím ani mně, ani okolí to

nikdy nevadilo. Dosud nechápu, proč personalista se zachoval vůči mě nevhodně, myslím si, že se mohlo jednat o diskriminaci.“

#### **Rozhovor s Levanem:**

„Jsem Levan, pocházím z Gruzie, je mi 29 let a loni jsem absolvoval vysokou školu. Podle mého vzhledu lze lehce odhadnout můj původ, což mi nikdy nedělalo problém, problém mi dělají stereotypy, které vůbec nemusí platit. Teď jsem již zaměstnán v mezinárodní firmě v Praze, ale mám za sebou i špatné zkušenosti. Když jsem se hlásil na pozici, která mi vyhovovala (personalista, tj. práce s lidmi), tak jsem neměl pochyby, že se tam dostanu – umím více jazyků, jsem přátelský, mírumilovný, inteligentní a umím si poradit v složitých situacích. Tohle jsem uvedl v CV, také jsem přidal své další schopnosti a zkušenosti. Byl jsem pozván na pohovor, který bohužel nedopadl podle mých představ. Jakmile personalista zjistil, že jsem z Gruzie, pak začal klást důraz na otázky typu jak zvládám stresové situace, zda jsem schopen klidně reagovat na zvýšené nároky ze strany klientů, jak jsem flexibilní a zda v stresových situacích se nechovám agresivně. Samozřejmě jsem to odmítl, protože jsem klidné povahy. Nakonec mi bylo řečeno, že firma nechce riskovat a že se obává, že to kvůli své mentalitě nezvládnou, protože to bude stresové. Nechápu, proč personalista udělal takový divný závěr. Asi to plyne ze stereotypu, že Gruzíni mají horkou hlavu. To ale není pravda.“

#### **Rozhovor s Kyrilem:**

„Jmenuji se Kyril, jsem z Ruska a je mi 28 let. Mám absolvovanou vysokou školu v Rusku a v České republice, mám i zahraniční stáž. Všude byly menší problémy, které ale nebyly nijak závažné. Mám ovšem jednu špatnou zkušenost, kvůli které jsem dobrovolně opustil zaměstnání. Stalo se to v jedné české firmě, kde jsem nejdřív měl stáž, a potom jsem měl tam začít pracovat na plný úvazek. Jednalo se o účetnictví. Ze strany firmy vše bylo moc dobré – příjemné pracovní místo, bonusy a dobré ohodnocení. Bohužel, v kolektivu to tak dobře nedopadlo... Snažil jsem se skamarádít s kolegy, ale z jejich strany ta snaha nebyla. Tak jsem se rozhodl, že se soustředím jen na práci a nic víc. Po nějaké době jsem si začal vnímat, že se se mnou nikdo nebaví a divně se na mě dívají, jako kdybych něco špatného udělal. Neřešil jsem to, ale po tom, jak na práci na společném projektu si mě nikdo nevnímal ani neposlouchal, a kolegyně dokonce řekla, že nemůžu to vědět lépe, protože nejsem Čech, tak jsem se rozhodl, že raději odejdu, než se budu stresovat. Vysvětlil jsem

vše nadřízenému, ten mě pochopil. Potom jsem se dozvěděl, že si kolegové nepřáli v kolektivu cizince, protože by to znamenalo pro ně větší konkurenci. Teď pracuji v jiné české firmě a kolegové mě berou za svého. Takže si myslím, že se sice jednalo o mobbing, ale stát se to může kdekoli.“

## 5 Výsledky a diskuse

### 5.1 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Výsledky šetření byly zjišťovány na vzorku 96 respondentů a je možné je interpretovat v obecnější rovině.

Provedenou analýzou otázek dotazníkového šetření byly zodpovězeny stanovené předpoklady:

Předpoklad č. 1: Diskriminace z hlediska původu nebo občanství se vyskytuje v pracovním procesu.

Předpoklad byl vyhodnocen na základě analýzy otázek číslo 2, 3, a 9.

Šetřením bylo zjištěno, že se projevy diskriminace vyskytují spíše ojediněle a jen vůči některým skupinám lidí. Nevyskytuje se v mezinárodních firmách, pokud se objevuje, tak v lokálních firmách, kde zastoupení pracujících cizinců je minimální. A vyskytuje se ve stejné míře jako ageismus nebo harassment.

Předpoklad č. 2: Respondenti se budou bránit při nerovném zacházení kvůli původu nebo občanství.

Předpoklad byl vyhodnocen na základě analýzy otázky číslo 11.

Šetřením bylo zjištěno, že se většina vzniklých případů aktivně neřeší. Jen v malé míře se diskriminační protiprávní jednání řeší pomocí antidiskriminačního zákona a odpovídající legislativy.

Předpoklad č. 3: Respondenti jsou o projevech diskriminace dostatečně informováni.

Předpoklad byl vyhodnocen na základě analýzy otázek číslo 12 až 17.

Šetřením bylo zjištěno, že naprostá většina dotazovaných dokáže správně definovat diskriminační projevy v praxi, což eliminuje riziko výskytu diskriminace v praxi vysokou informovaností společnosti o negativních dopadech tohoto jednání.

Jak vyplynulo z dotazníku, vnímání legálně žijících cizinců je v České republice na vysoké úrovni. Avšak je zapotřebí pokračovat ve vzájemném sblížování kulturních zvyků a tradic cizinců a české společnosti. Tato kapitola obsahuje některé návrhy na zlepšení postavení cizinců na trhu práce v ČR:

- Pokračovat v „přibližování“ postavení legálně usedlých cizinců právnímu postavení občanů ČR.
- Zjednodušování přístupu na pracovní trh ze strany ČR.

- Větší zapojení cizinců mimo EU do veřejného života.
- Zlepšit přístup k získání státního občanství pro dlouhodobě legálně žijící cizince.

## 6 Závěr

Bakalářská práce se zabývá problematikou, která souvisí s diskriminací cizinců na trhu práce. Jak již bylo v této práci mnohokrát zmíněno, diskriminace a samotné řešení diskriminace je v dnešní rychle se měnící době velice důležité. Na příkladech z praxe nabízí možnost posouzení a vyřešení tohoto problému a pomoc cizincům, kteří se stali oběťmi diskriminace.

V teoretické části práce byly shrnuty poznatky týkající se problematiky diskriminace. Byly zde vysvětleny základní pojmy: diskriminace, cizinec, pracovní trh, migrace, pracovní právo. Také byl proveden rozbor právních předpisů a legislativy upravující diskriminaci na trhu práci.

V praktické části byl na základě dotazníkového šetření a rozhovorů proveden rozbor pracovní diskriminace cizinců.

Princip zákazu diskriminace je v právu EU jedním ze základních principů, který má již od vzniku Evropského společenství své nezastupitelné místo v primárním právu EU. Základ je nutno hledat v zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, který se – prostřednictvím judikatury Soudního dvora EU – odrazil při výkladu čtyř základních svobod, tj. volného pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu. Princip zákazu diskriminace z jiných důvodů, konkrétně z důvodu pohlaví, rasy či etnického původu, náboženského vyznání či světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace se – s výjimkou diskriminace na základě pohlaví – projevil „v plné síle“ až později v souvislosti s přijetím antidiskriminačních směrnic po roce 2000. Vzorem pro tuto antidiskriminační úpravu v sekundárním právu EU se stala úprava zákazu diskriminace na základě pohlaví, která se postupně rozvíjela obdobně jako oblast zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti od doby vzniku Evropského společenství a která byla poměrně záhy kodifikována do směrnic.<sup>45</sup> Je velice důležité více informovat veřejnost, přiblížit styl života cizinců, založený na multikulturalismu. V České republice si stále více občanů uvědomuje, že bez legálně pracujících cizinců, se v budoucnu ČR neobejde. Proto je velice

---

<sup>45</sup> WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační právo EU a jeho implementace do právního řádu České republiky*. [online]. In: sborník ze semináře Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 113 st. ISNB 978-80-7478-917-5. Dostupné z WWW: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Vliv\\_judikatury\\_SDEU\\_\\_eBook.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vliv_judikatury_SDEU__eBook.pdf) [cit. 25.02.2019]

důležité, aby se občané České republiky s cizinci naučili žít na kvalitnější úrovni a vzájemným pochopením multikulturních rozdílů.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### 7.1 Odborná literatura

- AGOZINO, Biko. *Theoretical and Methodological Issues in Migration Research: Interdisciplinary, intergenerational and international perspectives*. Aldershot: Ashgate, 2000, 268 s. ISBN 1-84014-557-9.
- BAŽANTOVÁ, Ilona a kol. *Lobbing a korupce při tvorbě veřejné politiky*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2007, 132 st. ISBN: 978-80-7175-144-1.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 405. ISBN: 978-80-7400-315-8.
- BRYNCEVA, Galina. *Mobbing dik*. Vyd: Rossijskaja gazeta, v. č. 5139(60) od 24.3.2010
- BŘICHÁČEK, Tomáš. *Unie ve víru migrační krize*. Praha: Institut Václava Klause, 2016, 260 s. ISBN 978-80-7542-024-4.
- Statistika&My*. Praha: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019, vyd. 1. ISSN: 1804-7149.
- Statistika&My*. Praha: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018, vyd. 7-8. ISSN: 1804-7149.
- Statistika&My*. Praha: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018, vyd. 4. ISSN: 1804-7149.
- Český statistický úřad. *Cizinci v České republice*. Praha: Scientia, 2002. ISBN 80-7223-761-6.
- ČIŽINSKÝ, Pavel, HUBÁLEK, Michal, KŘÍSTEK, Adam, POTOČKOVÁ, Dana, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Diskriminace: manuál pro pracovníky institucí*. Příbram: PBTisk s.r.o., 2006, 96 s.
- DRBOHLAV, Dušan. *Ukrajinská pracovní migrace v Česku*. Praha: Universita Karlova, 2015, 279 s. ISBN 978-80-246-2995-7.
- FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vyd. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva; Multikulturní centrum Praha, 2007, 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7
- JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda*, 2009, č. 9, s. 11.
- KAPUSTIN, Anatolij a kol. *Diskriminacija vne zakona*. 1. izd. Юристъ, 2003, 383 s. ISBN: 5-7975-0601-7.
- KRČMÁŘOVÁ, Gabriela. *Dorazil mobbing i do českých knihoven?* Ikaros, 2002. ISSN: 1212-5075.



KŘÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, 258 st. ISBN: 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 156 st. ISBN 80-7330-090-7.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOTOUS, Jan, MUNKOVÁ, Gabriela, ŠTEFKO, Martin. *Obecné otázky sociální politiky*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2013, 169 s. ISBN 978-80-87439-08-1.

KÜHN, Zdeněk, BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, 471 st. ISBN: 978-80-7179-584-1.

KUNEŠOVÁ, Hana. a kol. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2006, 319 s. ISBN 80-7179-455-4.

MALKINA-PYCH, Irina. *Viktimologie. Psychologia povedenia zhertvy*. Eskmo, 2010, 864 st. ISBN: 978-5-699-40728-6.

NOVÁKOVÁ, Jolana. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001. ISBN 80-86552-13-6.

PALÁT, Milan. *Mezinárodní migrace a ekonomika v Evropské unii: vývoj, determinanty, politiky a trendy*. Ostrava: KEY Publishing, 2015. ISBN 978-80-7418-230-3.

PAŘÍZKOVÁ, Alena a kol. *Migrace a porod: sociální aspekty prolínání dvou životních změn ve výzkumu perinatálního zdraví žen*. In: Sociologický časopis. Issue Year: 54/2018, Issue No:01, pp. 63-99. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2018.

*Ústava České republiky ; Listina základních práv a svobod ; Parlament, Ústavní soud, ombudsman, ministerstva ; Antidiskriminační zákon, zákon o sbírce zákonů ; Volba prezidenta*. Ostrava: Sagit, 2014. ISBN 978-80-7488-031-5.

VIDOVIČOVÁ, Lucie, RABUŠIC, Ladislav. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, 2005, 54 st. Výzkumné zprávy

VISKULOVA, Viktoria. *K voprosu o nadelenii inostrannich grazhdan izbiratel'nimi pravami*. Vyd. Izdatelskaja gruppa Jurist, Moskva, 2005. ISSN: 1812-3767.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE, – KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační právo EU a jeho implementace do právního řádu České republiky*. In: sborník ze semináře Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 113 st. ISBN 978-80-7478-917-5.

## 7.2 Právní předpisy

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 23/1991 Sb., Ústavní zákon, kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod, jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky, ve znění pozdějších předpisů

## 7.3 Internetové zdroje

INFORMAČNÍ CENTRUM OSN V PRAZE, *Historie OSN* [online], 2017 [cit. 12-02-2019]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/historie/>

Výpis ze systému UN.ORG. *Deklaracia o pravach cheloveka v ontoshenii lic inostrancev*. [online]. Odst. 10. [cit. 23.02.2019]. Dostupné z: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/not\\_nationals\\_rights.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/not_nationals_rights.shtml)

Český statistický úřad, *Demografické aspekty života cizinců*. [online]. 2014. [cit.

25.02.2019]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/61196236/29002718k1cj.pdf/c6b50bab-7747-4997-9830-b533658f37c9?version=1.2>

## 8 Přílohy

Seznam příloh:

Příloha 1: Seznam odpovědí na otázku č. 4 z dotazníku.

Příloha 2: Seznam odpovědí na otázku č. 8. z dotazníku.

Příloha 3: Dotazník.

**Příloha 1: Seznam odpovědí na otázku č. 4 z dotazníku.** Jaké mohou být podle Vás projevy diskriminace podle původu? Uveďte prosím stručně.

Pomlouvání, urážky.

Nedají jim tu práci.

Budou se radši bavit s Čechy.

Podřadná práce.

Podceňování zaměstnance.

Diskriminace vůči imigrantům (především z východní Evropy a Blízkého Východu).

Horší podmínky, dehonestace, škatulkování.

Obecná nedůvěra vůči osobám z Blízkého Východu, stereotypy ohledně lenosti Romů.

Nižší plat, omezení svobod.

Nesnášenlivost.

Problém komunikace s místním obyvatelstvem.

Nepřijetí zaměstnance, nižší mzda.

Dávání přednosti spíše Čechovi/Češce, než cizinci.

Zaměstnavatel preferuje nějakou skupinu obyvatel bez ohledu na schopnosti.

Neinformování ohledně úkolů práce.

Nepřímá diskriminace - nepřijmu Ukrajince, i když splnil požadavky práce, protože chci Čecha/Češku.

Nižší plat, nepřijetí do zaměstnání, pomalejší kariérní postup.

Nechuť navazovat s cizinci přátelství, nepříjemné komentáře směrem k cizincům atd.

Těžko se hledá práce.

Menší mzda.

Neumožnění postupu v kariéře. Ve vedoucí roli přece "nemůže" být ne-Čech.

Nevyplácení mzdy a placení pod minimální mzdu.

Žádné, neboť jako bývalý pracovník pracovní agentury vím, že cizinci mají u zaměstnavatele mnohdy lepší podmínky, než občani ČR.

Odmítnutí uchazeče, šikana, vyčlenění z kolektivu.

Myslím, že nejvíce se projeví v přijímacím řízení. Pokud je zaměstnavatel ochotný dotyčného přijmout, riziko diskriminace na pracovišti je minimální.

Urážení, v horším případě násilné projevy.

Neochota přijmout do zaměstnání. Neochota mluvit.

Ignorance, žádný respekt, přehlížení.

Nestejně pracovní příležitosti a ohodnocení.

Nadávky, ponižování.

Špatné pracovní podmínky.

Nepřijetí do zaměstnání, předsudky, nižší pracovní pozice navzdory dosaženému vzdělání atd.

Menší mzda, využití neznalosti zákona cizinců.

Horší zacházení od nadřízených.

Odmítnutí uchazeče o práci kvůli jménu (arabské, romské,...), odmítnutí povýšení kvůli barvě pleti, či původu, neakceptovatelné chování vůči kolegovi či podřízenému jiného původu/rasy.

Proste přestávají s vámi mluvit.

**Příloha 2: Seznam odpovědí na otázku č. 8 z dotazníku.** Popište prosím stručně Vaše povolání (co děláte?)

Office management.

Servírka (10x).

Marketingový specialista.

Byznys poradce v telekomunikacích.

Obchod.

Administrativní činnost (11x).

Poštovní úředník.

Prodavač (15x).

Práce v kuchyni.

IT (4x).

Učitel anglického jazyka (3x).

Práce s databázemi.  
Projektový manažer.  
Operátor sekundárního okruhu.  
Koordinátor v pracovní agentuře.  
Specialista investic pro projekt v indii.  
Vzdělávací kroužky pro děti ze základních škol.  
Doplňování zboží.  
Práce v eventové agentuře.  
Účetní (6x).  
Auditor.  
Administrativní práce v HR (10x).  
Referent stavebního úřadu.

### **Příloha 3: Dotazník**

1. Považujete výskyt diskriminace v společenském životě za závažný problém či nikoliv?
  - určitě ano
  - myslím si, že výskyt diskriminace není běžný v dnešní době
  - myslím si, že se týká jen určitých skupin lidí
  - ne, protože se téměř nevyskytuje
2. Vyskytuje se podle Vás diskriminace cizinců na pracovišti z hlediska původu nebo občanství v České republice?
  - skoro nikdy
  - spíše ojediněle jen vůči některým skupinám
  - často
  - je to běžnou součástí praxe

*(Pokud jste odpověděl(a) na otázku č. 2 záporně, pokračujte prosím otázkou č. 4)*

3. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl(a) kladně (3. nebo 4. varianta), pak jak často se podle Vás vyskytuje diskriminace na pracovišti z hlediska občanství nebo národnosti?
  - velmi často, občanství nebo původ jsou nejčastějším důvodem diskriminace v práci
  - spíše se vyskytuje ve stejné míře jako ageismus nebo sexuální harassment
  - vyskytuje se, ale spíše v lokálních firmách, nikoliv v mezinárodních

-vyskytuje se v praxi nejméně, skoro nikdy

4. Jaké mohou být podle Vás projevy diskriminace kvůli občanství nebo původu? Uveďte prosím stručně.

5. Jste nebo byl jste zaměstnán(a) v České republice po dobu nejméně 6 měsíců? (Živnost se nepočítá)

-ano

-ne

*(Pokud jste na otázku odpověděl(a) záporně, pokračujte prosím otázkou č. 12)*

6. Do jaké skupiny patří Váš zaměstnavatel?

-samostatná výdělečná činnost

-český nadnárodní podnik

-malý nebo střední český podnik

-zahraniční podnik

7. Jaký je druh Vaší práce?

-fyzická práce

-intelektuální práce

-nelze jednoznačně říct

8. Popište prosím stručně Vaše povolání? (co děláte)

9. Byl(a) jste někdy diskriminován(a) na pracovišti, anebo byl(a) jste svědkem diskriminujícího chování vůči cizinci kvůli občanství nebo původu?

-ano

-ne

*(Pokud jste na otázku odpověděl(a) záporně, pokračujte prosím otázkou č. 12)*

10. Pokud jste byl(a) diskriminován(a) na pracovišti kvůli občanství nebo původu nebo jste byl(a) svědkem podobného chování, jaké byly projevy takového chování? Lze uvést libovolný počet odpovědí.

a) nepříjemné a nevhodné chování ze strany spolupracovníků

b) nepříjemné a nevhodné chování ze strany nadřízeného

c) opomíjení při navyšování kvalifikace

- d) nebyly vůči dotyčnému uplatněny prémie, bonusy, příplatky, odstupné atd., plynoucí z výkonu práce
- e) odmítnutí uzavření pracovní smlouvy
- f) nespravedlivý postup v odměňování vykonané práce
- g) jiné (uved'te prosím)

11. Pokud jste byl(a) diskriminován(a) na pracovišti anebo jste byl(a) svědkem podobného chování, jak se vyvinula situace s nevhodným přístupem k dotyčnému?

- diskriminační projevy způsobily odchod zaměstnance ze zaměstnání
- diskriminační projevy způsobily právní řešení konfliktu na základě antidiskriminačního zákona
- diskriminační projevy způsobily vyřešení konfliktu dle vnitřní směrnice podniku (omluva apod.)
- diskriminační projevy se neřešily.

*Níže jsou uvedené případné studie. Přečtěte si je a odpovězte prosím zda jsou to podle Vás diskriminační projevy či nikoliv.*

12. Mladá paní z Ruska byla vyslána do České republiky k výkonu práce v partnerské firmě po dobu 6 měsíců. Její kolegové se k ní ale chovali způsobem nevhodným až ponižujícím a při tom odkazovali na její původ. Nakonec jí vyhlásili bojkot, což negativně ovlivnilo pracovní výkon paní. Jsou to diskriminační projevy či nikoliv?

- ano
- ne
- nevím

13. Ředitel obchodního oddělení středně velkého podniku poradil svému podřízenému, aby v žádném případě nepřijímal na novou pracovní pozici Romy a odůvodnil to vlastními negativními zkušenostmi, které se ovšem netýkaly pracovní oblasti. Je to projev diskriminačního chování?

- ano
- ne
- nevím



14. Generální ředitel podniku uvažuje o povýšení jedné zaměstnankyně, ale za podmínky, že ho pozve k sobě domů na neformální večeři. Ví také, že žena je svobodná a nemá děti. Je to příklad diskriminačního chování?

-ano

-ne

-nevím

15. Malý podnik zveřejnil inzerát:

„Přijmeme do našeho kolektivu osobu na pozici projektového manažera. Požadujeme znalost anglického a německého jazyka a minimální praxi v oboru 5 let.“. Jedná se o projev diskriminačního chování?

-ano

-ne

-nevím

16. Středně velký podnik zveřejnil inzerát:

„Do našeho mladého a aktivního týmu přijmeme slečnu na pozici asistentky. Znalost světového jazyka výhodou“. Jedná se o projev diskriminace?

-ano

-ne

-nevím

17. Muž se hlásil na pozici řidiče tramvaje, avšak na základě výsledků zdravotního vyšetření neprošel, i když splňoval ostatní požadavky (věk atd.). Případ chtěl řešit pomocí právníka. Jedná se o projev diskriminace?

-ano

-ne

-nevím

18. Jaké je Vaše pohlaví?

-muž

-žena

19. Jaký je Váš věk?

-do 18 let

-19-26 let

-27-40 let

-41-60 let

-61+ let.

20. Máte české občanství?

-ano, mám ho od narození

-ano, dostal(a) jsem ho po přestěhování do České republiky a po splnění podmínek

-ne

*(Pokud jste odpověděl(a) „ano, mám ho od narození“, pokračujte prosím otázkou č. 24.)*

21. Jak dlouho pobýváte na území České republiky?

-méně než rok

-1-3 let

-3-5 let

-5-10 let

-více než 10 let

22. Na jaké úrovni ovládáte češtinu?

-vůbec neumím česky

-jsem začátečník

-moje úroveň je pokročilá

-mluvím plynule česky

23. Odkud pocházíte?

-ze členského státu EU

-ze státu mimo EU

24. Kde v současnosti bydlíte na území České republiky?

-Praha

-Středočeský kraj

-Jihočeský kraj

-Plzeňský kraj

-Karlovarský kraj

-Ústecký kraj

-Liberecký kraj

-Královéhradecký kraj

-Pardubický kraj

-Kraj Vysočina

- Jihomoravský kraj
- Olomoucký kraj
- Moravskoslezský kraj
- Zlínský kraj