

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Joanna Agata Szaniawska

**Diskriminace cizinců na pracovišti
se zaměřením na polskou komunitu v České republice**

Employment discrimination against foreign workers
focused on the polish community in the Czech Republic

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2016

Vedoucí práce:

PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

Prohlašuji,

že tuto diplomovou práci jsem vypracovala samostatně, že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu, a že tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

.....

datum

.....

podpis autorky

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá diskriminací cizinců na pracovišti se zaměřením na polskou komunitu v České republice. V práci je vymezen základní pojmový aparát (rovnost, rovné zacházení, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění nebo pokyn k diskriminaci). Práce se dále věnuje právní úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to jak na úrovni Evropské unie, tak i místní legislativy. Následně se zabývá specifickou oblastí nerovného zacházení, kterou je diskriminace cizinců na pracovišti a popisuje jednotlivé mezinárodní výzkumy, které se touto problematikou podrobně zabývaly. Součástí práce je kvalitativně-quantitativní empirické šetření diskriminace cizinců na pracovišti se zaměřením na polskou komunitu v České republice. Samotné dotazníkové šetření je doplněno polostrukturovanými rozhovory. Zjištěné jevy jsou analyzovány a jsou identifikovány specifické prvky, které spolu rozhodují o tom, že jsou konkrétní způsoby chování považovány polskými pracovníky za diskriminující.

Klíčová slova

rovnost, rovné zacházení, diskriminace, diskriminace na pracovišti, diskriminace cizinců na pracovišti, antidiskriminační legislativa

ABSTRACT

The subject of this thesis is the Employment discrimination against foreign workers, focused on the Polish community in the Czech Republic. It contains basic terms and definitions (equality, equal treatment, direct discrimination, indirect discrimination, harassment, sexual harassment, victimization, indirect or direct instruction to discriminate). The thesis also deals with the legislation of equal treatment and prohibition of discrimination on both European and local level. Subsequently, it attends to specific area of unequal treatment – employment discrimination against foreigners and discusses selected international studies that have addressed this issue in detail. The thesis is based on a qualitative and quantitative research of the discrimination against Polish community in their workplace. A questionnaire survey itself is followed by semi-structured interviews. The acquired data is analyzed and the specific aspects of behavior that the Polish workers deem discriminatory are identified.

Keywords

equality, equal treatment, discrimination, employment discrimination, employment discrimination against foreigners, anti-discrimination law

Obsah

0 Úvod	7
1 Rovnost a diskriminace	10
1.1 Rovnost.....	10
1.2 Diskriminace.....	12
2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace na pracovišti v právních dokumentech.....	17
2.1 Právní předpisy Evropské unie k rovnému zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti	18
2.2 Legislativa České republiky k rovnému zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti	20
2.3 Polská legislativa k rovnému zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti ..	23
3 Diskriminace cizinců na pracovišti	27
4 Analýza výzkumů k diskriminaci cizinců na pracovišti.....	34
4.1 Výzkumy zaměřené na (domnělé) oběti diskriminace	34
4.2 Výzkumy sociálních nerovností	36
4.3 Průzkumy postojů	37
4.4 Situační testování	38
5 Empirické šetření diskriminace cizinců na pracovišti	41
5.1 Východiska empirického šetření diskriminace cizinců na pracovišti	41
5.2 Cíle a konceptuální rámec šetření diskriminace cizinců na pracovišti	47
5.3 Metody šetření.....	50
5.3.1 Výběr výzkumného vzorku	50
5.3.2 Metody sběru dat	53
5.3.3 Techniky analýzy dat.....	56
5.4 Interpretace výsledků šetření diskriminace cizinců na pracovišti	59
5.5 Porovnání výsledků šetření a teoretických východisek	74
6 Závěr.....	76
7 Soupis bibliografických citací.....	79

8 Seznam obrázků	87
9 Seznam tabulek	88
10 Seznam příloh	90
11 Přílohy.....	91

0 Úvod

Přistoupení České republiky do Evropské unie v roce 2004 mělo celou řadu závažných socioekonomických důsledků, z nichž některé jsou patrné teprve v dlouhodobějším časovém horizontu. V České republice postupně dochází k viditelným kvalitativním změnám národnostní struktury obyvatelstva. Vlivem socioekonomické integrace vznikl jednotný nadnárodní evropský trh, který propojuje trhy zboží, pracovníků, služeb a kapitálu jednotlivých členských států. Tento jev doprovází zvýšený pohyb pracovních sil, který se projevuje jednak nárůstem mobility, jednak intenzifikací ekonomicky motivované migrace. Zvyšování mobility pracovních sil je dlouhodobě považováno za znak společenského vývoje. Současné trendy ovšem vykazují několik specifických vlastností. Jednou z nejdůležitějších charakteristik je odstranění kontrol na vnitřních hranicích mezi jednotlivými členskými státy Unie. Původním účelem tohoto opatření bylo zjednodušení a urychlení pohybu osob, zboží, kapitálu či služeb. Ze zrušení hraničních kontrol mohou ale profitovat i méně privilegovaní občané tzv. třetích zemí (stačí zde připomenout letošní migrační krizi).

Etnická a národnostní diverzita v České republice stoupá a začíná být čím dál častěji reflektovaná i samotnými sociálními aktéry. K tomuto jevu dochází nejen v důsledku příchodu cizinců na český trh práce, ale i vlivem přizpůsobování místní legislativy evropským standardům, které aktivně bojují proti marginalizaci a sociálnímu vyloučení nejrozličnějších znevýhodňovaných skupin. Základním ideovým východiskem evropského společenství je zřízení komunitárního trhu, jehož klíčovým požadavkem je volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. Podstatou volného pohybu osob je explicitní zákaz diskriminace na základě taxativně stanovených důvodů. Právo na rovné zacházení je chápáno jako základní lidské právo a jako takové se vztahuje na všechny občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky.

Jako téma bakalářské práce jsem si zvolila fenomén diskriminace cizinců na pracovišti se zaměřením na polskou komunitu v České republice. Tato volba byla motivovaná především mými osobními zájmy a přesvědčením, že problematika nerovného zacházení a diskriminace je v dnešní globalizované společnosti nesmírně aktuální a důležitá. Dalším důvodem, který mě vedl k volbě tématu práce, je skutečnost, že jsem cizinka. Narodila jsem se v Polsku a v České republice žiji již deset let. Přesto, že jsem dosud neměla osobní zkušenost s nerovným zacházením nebo diskriminací na pracovišti, uvědomuji si závažnost této problematiky. Jelikož několik let pracuji jako

personalistka, byla jsem mnohokrát oslovována příslušníky polské komunity v České republice s žádostmi o radu v otázkách široce chápaných pracovněprávních vztahů, které se poměrně často týkaly právě odlišného (nerovného) zacházení a domnělé diskriminace.

Cílem práce je identifikace a analýza konkrétních způsobů chování, které jsou polskými pracovníky považovány za diskriminační. Teoretickými východisky ke zpracování tématu jsou především legislativní dokumenty, a to jak na komunitární, tak i národní úrovni. Je zde potřeba zmínit zejména fundamentální rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Belgian Linguistics*, který výslovně konstatuje, v jakých případech dochází k nezákonnému porušení zásady rovného zacházení. Ke klíčovým zdrojům patří také jednotlivé antidiskriminační směrnice Rady Evropské unie, transponované do národní legislativy v podobě antidiskriminačních zákonů. V České republice se jedná o zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), v Polsku o zákon ze dne 3. prosince 2010, o zavedení některých předpisů Evropské unie v oblasti rovného zacházení. Komplexní náhled na problematiku diskriminace na pracovišti mi přinesla kolektivní monografie s názvem *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases*, která se zabývá diskriminací napříč všemi úrovněmi organizace (jedinec-skupina-organizace). Další hodnotné informace jsem získala prostřednictvím publikací různých nadnárodních institucí a specializovaných agentur Evropské unie, jako jsou například Mezinárodní organizace práce (ILO, International Labour Organization) a Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA, European Union Agency for Fundamental Rights).

Tato bakalářská práce má teoreticko-empirický charakter. V první kapitole je pozornost věnována podrobnému vymezení terminologické základny. Jsou zde definované klíčové pojmy, tj. formální a materiální rovnost, rovné zacházení, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění a pokyn k diskriminaci. Dále krátce pojednávám o pozitivních opatřeních, někdy nazývaných i jako pozitivní diskriminace. Druhá kapitola sleduje fenomén rovného zacházení a diskriminace na pracovišti v právních dokumentech Evropské unie, České republiky a Polska. Následuje třetí kapitola, kde se zabývám fenoménem diskriminace cizinců na pracovišti, jako specificky vymezenou oblastí nerovného zacházení. Ve čtvrté kapitole jsou podrobně popsány čtyři výzkumné techniky, které lze aplikovat při empirickém šetření diskriminace cizinců na pracovišti, a to vždy spolu s příklady

konkrétních výzkumů, které byly jejich pomocí realizovány. Jedná se o výzkumy zaměřené na oběti (respektive domnělé oběti) diskriminace, výzkumy sociálních nerovností, průzkumy postojů a experimentální metodu situačního testování. Předmětem následující páté kapitoly je vlastní empirické šetření diskriminace cizinců na pracovišti se zaměřením na polskou komunitu v České republice. V této kapitole jsou popsány východiska výzkumu, cíle a metody šetření, dosažené výsledky, jejich interpretace a porovnání s teoretickými východisky.

Kvalitativně-kvantitativní empirické šetření diskriminace cizinců na pracovišti bylo realizováno ve dvou etapách. První fáze zahrnuje průřezové dotazníkové šetření menšího rozsahu na skupině čítající 1 % z počtu polských občanů pobývajících na území České republiky (podle soupisu obyvatelstva ke dni 26. března 2011). Po vyhodnocení takto získaných dat následuje ústní část šetření v podobě polostrukturovaných individuálních rozhovorů se skupinou 12 respondentů. Zjištěné skutečnosti jsou předmětem dalšího zkoumání. Kvantifikovatelná data v podobě dvourozměrných statistických souborů jsou podrobena korelační analýze, za účelem otestování stanovených statistických hypotéz (respektive dílčích výzkumných otázek). Také data kvalitativní povahy jsou podrobně analyzována. Na jejich základě jsou pak identifikovány specifické prvky, které společně rozhodují o tom, že jsou konkrétní způsoby chování na pracovišti označovány polskými pracovníky za diskriminační.

1 Rovnost a diskriminace

1.1 Rovnost

Rovnost jako kategorie politicko-filozofická patřila k ústředním tématům, kterými se již od antických dob zabývali mnozí myslitelé (jako třeba Platón nebo Aristoteles), státníci či náboženští vůdci. Římské právo dokonce tento pojem transponovalo do legislativní roviny, ovšem princip rovnosti byl tehdy uplatnitelný pouze mezi muži-občany a institucemi. Bylo zapotřebí ještě mnoha století společenského vývoje, aby byl tento základní imperativ akceptován jako nepopíratelná lidskoprávní hodnota. Teprve v období osvícenství začali příslušníci privilegovaných sociálních vrstev postupně přijímat skutečnost, že si jsou všichni lidé z principu rovni a nezávislí. John Locke, jeden z nejvýznamnějších anglických filozofů té doby, tak definoval rovnost jako stav, „... v němž všechna moc a pravomoc je vzájemná, aniž jeden má více než druhý ...“ (Locke, 1992, s. 30).

Spolu s nástupem demokratických režimů byly postupně odstraňované jednotlivé překážky, bránící rovnosti lidí před zákonem. Došlo tak ke zrušení otroctví, přiznání volnosti pohybu širším masám obyvatelstva či zakotvení náboženské svobody. Nicméně většinu nejpokrokovějších „rovnostářských“ opatření (například zavedení všeobecného volebního práva pro ženy nebo zrušení segregačních zákonů ve Spojených státech amerických a Jihoafrické republice) se podařilo prosadit teprve ve 20. století. Proto také se v mnohých vyspělých zemích (zejména po zničující nadvládě totalitních režimů) stalo prioritou vyvinutí legislativních nástrojů nezbytných k ochraně rovnosti jednotlivce jakožto klíčové nepopíratelné, neodnímatelné a nepostupitelné hodnoty každého člověka. Na druhou stranu ale nelze zastírat, že faktická rovnost všech lidí je (a vždy bude) pouze společenským ideálem. V reálném životě mezi nimi existují přirozené rozdíly – konkrétní jedinci se liší věkem, pohlavím, společenským statutem či postavením v právním vztahu¹. Proto je také nezbytné tuto kategorii posuzovat vždy ve srovnání s nějakým referenčním kritériem. „Rovnost je tak vždy nutně rovností v něčem, v určitém segmentu či určité problematice, poměřované vždy ve vztahu k nějakému dobru či břemenu v rámci společnosti.“ (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 7)

¹ Koneckonců celý právní řád moderních států je založen na účelovém třídění a odlišném zacházení s různými skupinami subjektů. Vystává tak otázka, kdy je rozdílné zacházení opodstatněné a kdy se naopak jedná o nezákonnou diskriminaci?

O kategorii rovnosti můžeme uvažovat buď ve formálním, nebo v materiálním smyslu. Základním východiskem tzv. formální rovnosti je tvrzení, že spravedlivě znamená všem stejně, jehož původ lze vystopovat již v díle Aristotelově. „K zavedení takové rovnosti zřejmě stačí odstranění právních norem, jež vylučují z dosažení toho kterého společenského blaha skupinu nebo jednotlivce, kteří splňují určité znaky ...“ (Skálová, 2010, s. 12). Formální rovnost (jinak také nazývaná rovností de iure) se tedy zdánlivě jeví jako kritérium objektivní a racionální. Hlubší úvaha nás nicméně musí nutně přivést k závěru, že je takto chápána rovnost kategorií čistě abstraktní. Pokud bychom ji chtěli aplikovat v praxi, výsledkem nemusí být rovné (tedy spravedlivé) zacházení vůči všem subjektům. Formální rovnost totiž nebere v potaz pozadí jednotlivců, jejich sociální původ či dynamiku vývoje. Nezohledňuje také reálné dopady aplikovaných opatření (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 11). Neméně problematická je i skutečnost, že rovnost de iure totiž nerozeznává rozdíl mezi tím, zda se se dvěma osobami (případně skupinami lidí) zachází stejně dobře nebo stejně špatně. Hlavní premisa je redukována na to, aby se v téže situaci s dotýčnými zacházelo stejným způsobem.

Rámcem výše popsaných omezení umožňuje překonat koncept materiální rovnosti, která při posuzování dané skutečnosti zohledňuje i situační kontext a dynamiku. „Její obsahem není jenom stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost de iure), ale též posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce (rovnost de facto).“ (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 18) Cílem je tedy dosažení rovnosti v reálném životě, nikoliv pouze před zákonem. Rovnost chápána v materiálním smyslu můžeme dále rozdělit na dvě kategorie, a to na rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Rovnost příležitostí (nebo rovnost přístupu) se zaměřuje na jedince a vychází z předpokladu, že skutečné rovnosti nelze dosáhnout, aniž by stát zaručil každému jednotlivci stejnou výchozí pozici. Rovnost příležitostí tedy implicitně obnáší i aktivní politiku orgánů veřejné moci, které by měly podniknout vhodná pozitivní opatření² za účelem vyrovnání šancí všech na pomyslné startovní čáře. Oproti tomu je rovnost výsledků kolektivní kategorií a orientuje se na rovné rozdělení výsledků v cíli – jejím smyslem je vytvoření takových podmínek, aby všichni dosáhli pokud možno stejného výsledku (Skálová, 2010, s. 12).

² Pozitivní opatření jsou zde chápána jako plánovitě zvýhodňování určité skupiny lidí, které nezahrnuje zbytkovou populaci. Cílem takovýchto opatření by měla být v první řadě kompenzace předchozích křivd, redistribuce určitých statků ve společnosti, zvýšení sociální soudržnosti nebo zajištění větší reprezentace minorit ve většinové společnosti (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 22–28).

Rovnost tedy můžeme definovat jako rovné postavení členů společnosti, a to před zákonem (de iure) nebo v reálném životě (de facto). S takto definovanou rovností je úzce spojená i další kategorie, původně z oblasti jurisprudence, tj. rovnoprávnost. Tento pojem označuje rovná práva zaručená všem jednotlivcům, na které se vztahuje konkrétní právní norma (například zaměstnanci v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce nebo cizinci dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů). „Rovnoprávnost bude znamenat rovné postavení před právními prameny nižší právní síly a zároveň nebude neporušitelným postulátem.“ (Skálová, 2010, s. 12) Porušení rovnoprávnosti se tedy vztahuje výlučně k právním předpisům a je v některých případech přípustné, nebo dokonce žádoucí. Vyplývá totiž ze samotné podstaty moderních právních systémů. Základním principem legislativy je účelové rozlišování mezi odlišnými kategoriemi právních subjektů, zároveň tím ale není dotčena rovnost všech lidí, která i nadále zůstává nejdůležitější lidskoprávní hodnotou.

1.2 Diskriminace

Diskriminace je nezákonná forma porušení rovnosti. Je zde potřeba podotknout, že Evropská unie sice v jednotlivých legislativních dokumentech k rovnému zacházení a diskriminaci velmi detailně rozebírá jednotlivé druhy diskriminace (diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění a pokyn k diskriminaci), nicméně chybí v nich definice samotného pojmu diskriminace. Zákonodárci zde pouze negativním způsobem vymezili zásadu rovného zacházení, jako neexistenci jakékoliv přímé nebo nepřímé diskriminace na základě taxativně vyjmenovaných důvodů (Rada, 2000a, s. 25; Rada, 2000b, s. 81; Rada, 2002, s. 257). Tento nedostatek se následně promítnul i do antidiskriminační právní úpravy na národní úrovni jednotlivých členských států (srovnej Česko, 2009, s. 2823; Polsko, 2010, s. 17574).

Pro účely stanovení toho co je (a co není) diskriminace se tedy musíme odvolat na judikaturu evropských soudních orgánů, zejména na fundamentální rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23. července 1968 ve věci *Belgian Linguistics*. Znění rozsudku výslovně konstatuje, že se o porušení principu rovnosti a zakázanou diskriminaci jedná pouze tehdy, kdy existuje rozdílné zacházení s osobami ve stejné situaci, přičemž toto nerovné zacházení není dostatečně objektivně a racionálně odůvodněno a není zachována zásada proporcionality mezi

sledovaným cílem a prostředky použitými k jeho dosažení (Frýštenská, 2010, s. 11). V konkrétní situaci musí být vždy současně splněna tři kritéria (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 43):

- srovnatelnost, tj. že ve srovnání s majoritní společností dochází k viditelnému vyčlenění jedince nebo skupiny;
- negativní následek, tj. že toto vyčlenění je pro daného jednotlivce nebo skupinu znevýhodňující, a to buď vlivem odepření nějakého statku či práva, nebo jako důsledek uložení dodatečného břemene témuž jednotlivci nebo skupině;
- neospravedlnitelnost, tj. že toto vyčlenění není možno s ohledem na stávající právní úpravu dostatečně racionálně a objektivně zdůvodnit.

Diskriminaci nelze tedy chápat jako jakékoliv rozlišování. Jedná se vždy o rozlišení negativní³, které je k tíži danému jednotlivci nebo určité skupině lidí, a to buď na základě některého ze zákonem zakázaných diskriminačních důvodů, nebo kvůli způsobu, jakým je toto rozlišování uplatňované v praxi (nepřípustný účel, svévolnost apod.). Je to zakázané jednání či zacházení s druhými, jehož následkem jsou mezi sobě rovnými lidmi činěny neodůvodněné rozdíly (Jára, 2006, s. 9).

Další podstatnou determinantou tohoto jevu je, že se dotčeným jedincům či skupinám ztěžuje nebo dokonce znemožňuje přístup k určitým oblastem života, o které jeví zájem či na kterých chtějí participovat (Allport, 2004, s. 82). Jinak řečeno, když se přestěhujeme do jiné městské čtvrti, protože nám vadí například muslimští sousedé, nedopouštíme se tímto jednáním nezákonné diskriminace (to *my* chceme změnit místo bydliště). Pokud se ale budeme snažit dotyčné osoby přinutit, aby se odstěhovaly místo nás, pak se bude jednat o diskriminační jednání (*oni* zde chtějí bydlet). Důležité také je, že diskriminace je vždy kolektivní kategorií. Příčinou nerovného zacházení zde nejsou individuální osobnostní charakteristiky nebo chování konkrétního jedince, ale jeho příslušnost k určité skupině (Winiarska, Klaus, 2011, s. 10). Diskriminačním důvodem se tak může stát v podstatě libovolný znak či vlastnost dané minority, který bude příslušníky většiny považován za nežádoucí⁴. Cílem diskriminace je vyloučení konkrétních jednotlivců z jistých oblastí veřejného života, případně omezení přístupu

³ Chápeme-li diskriminaci jako a priori negativní jev, pak musíme tzv. pozitivní diskriminaci zahrnout do kategorie pozitivních opatření (srovnej poznámka pod čarou č. 2, s. 11). Nicméně i pozitivní opatření mohou mít negativní následky, „... a to v případě, že z hlediska rovnosti je preference určitého subjektu či skupiny nežádoucí.“ (Skálová, 2010, s. 14) Zavedeme-li preferenční opatření zaměřené na skupiny jiné než znevýhodňované za účelem dodatečně posílit jejich stávající privilegované postavení ve společnosti, pak se jedná o porušení principu rovnoprávnosti.

⁴ Diskriminační důvody mohou být založené jak na biologických charakteristikách (jako jsou věk, pohlaví), tak i na faktorech kulturních, sociálních, náboženských a jiných.

k těmto oblastem. Diskriminace není náhodný jednorázový jev. Naopak je to jednání účelové⁵, dlouhodobé a systematické.

Rozlišujeme přímou a nepřímou diskriminaci. Přímou diskriminaci můžeme definovat jako „... takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“ (Česko, 2009, s. 2823) Podstatou tohoto konceptu je nerovné zacházení mezi dvěma subjekty (případně mezi dvěma skupinami nebo mezi jedním subjektem a majoritou) ve srovnatelné situaci. Je zde ale potřeba podotknout, že nalezení vhodného referenčního objektu může být někdy dosti problematické – Skálová (2010, s. 12) v této souvislosti například uvádí obtížné prokazování diskriminace z důvodu těhotenství. Není podstatné, zda diskriminační důvod je nebo není skutečný – za přímou diskriminaci se považuje také nerovné zacházení na základě domnělé příčiny. Například v případě, kdy zaměstnavatel diskriminuje heterosexuálního pracovníka, o němž se domnívá, že je gay. I když žádný důvod nerovného zacházení nebyl ve skutečnosti naplněn, neznamená to, že nedošlo v tomto případě k diskriminujícímu jednání.

Nepřímá diskriminace je koncepčně poměrně složitější. Jedná se o nerovné zacházení jako důsledek zdánlivě neutrálních ustanovení, i když diskriminační jednání nemusí být vždy záměrné (Česko, 2009, s. 2823). Jedním z příkladů nepřímé diskriminace může být situace, kdy zaměstnavatel nepřispívá zaměstnancům se zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobou (30 hodin a méně) na penzijní připojištění. Méně výhodné pracovní podmínky při práci na částečný úvazek mohou mít reálný negativní dopad na konkrétní skupiny zaměstnanců. Jelikož práci na zkrácený úvazek využívají ve vyšší míře ženy, důsledky této normy dopadají především na ně, tudíž jsou v tomto případě oběťmi nepřímé diskriminace (Skálová, 2010, s. 18).

Zákaz diskriminace se dále vztahuje také na obtěžování, včetně sexuálního obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k samotné diskriminaci. Obtěžování

⁵ Sophia Moreau se ve svém článku mimo jiné zabývá záměrnou a nezáměrnou diskriminací. I když uznává, že mezi oběma formami nerovného zacházení existují jisté rozdíly, zejména co se týká morální stránky věci, dochází na konec k závěru, že v reálném životě není mezi nimi žádná diference. Jak záměrná, tak nezáměrná diskriminace jsou stejně špatné, protože obě podoby brání dotčeným jedincům ve svobodném rozhodování o jejich vlastním životě (Moreau, 2010, s. 175–176).

je nežádoucí chování, „... jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby (...), nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“ (Česko, 2009, s. 2823). Pokud je toto nežádoucí chování sexuální povahy, pak se jedná o sexuální obtěžování, a to i tehdy, kdy reálně nedošlo k žádnému fyzickému útoku.

Pronásledování je zde chápáno jako sekundární viktimizace lidí, kteří uplatňují své zákonné právo na rovné zacházení a právo na to nebýt diskriminován (Česko, 2009, s. 2823). Za pronásledování můžeme také označit postihy vůči těm, kdo zveřejní (např. oznámí vedení) případy narušení zásady rovného zacházení, i když tyto osoby nebyly de facto oběťmi diskriminace. Pokyn a navádění k diskriminaci předpokládá využití (či spíše zneužití) třetích osob za účelem diskriminačního jednání (Česko, 2009, s. 2823). K takovým situacím může docházet nejen mezi lidmi ve vztahu nadřazenosti a podřazenosti (pokyn k diskriminaci), ale i u osob, které jsou zařazené na stejné formální nebo faktické hierarchické úrovni (navádění k diskriminaci).

Pojmový aparát⁶, který je vymezen v této kapitole (konkrétně rovné zacházení, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci) vychází z antidiskriminačních předpisů Evropské unie. Jmenovitě se zde jedná o směrnici č. 2000/43/ES proti diskriminaci rasové a etnické (Rada, 2000a), směrnici č. 2000/78/ES proti diskriminaci v zaměstnání a povolání (Rada, 2000b) a směrnici č. 2002/73/ES proti diskriminaci na základě pohlaví (Rada, 2002). V následujících letech byly tyto dokumenty postupně promítnuty do právních řádů jednotlivých členských států, a to způsobem, který národní zákonodárci uznali za vhodný s ohledem na místní podmínky⁷. Bylo zde zároveň stanoveno určité antidiskriminační minimum, jehož přijetí bylo povinně uloženo nově přistupujícím zemím, které se staly součástí Evropské unie při tzv. pátém rozšíření.

Přestože Česká republika a Polsko měly uloženou povinnost zajistit účinnou ochranu před diskriminací již ke dni 1. května 2004, četné veřejné neshody a kontroverze způsobily, že se zdlouhavý legislativní proces v obou zemích podařilo ukončit teprve o několik let později. Lze se tedy domnívat, že nebyl sílícího tlaku ze strany Evropské

⁶ Vyjma definice samotné diskriminace, srovnej s. 12.

⁷ Směrnice Evropské unie musejí být transponovány tak, aby byl důsledně dodržován cíl danou směrnicí stanovený a aby byly zachovány legislativní zvyklosti dané země. Jinak řečeno jsou „... závazné pro každý stát, kterému jsou určeny, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba forem a prostředků se ponechává vnitrostátním organům.“ (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 129)

unie, nebyla by antidiskriminační legislativa dosud součástí právního řadu ani v jedné ze zde popisovaných zemí. K tomu ale nedošlo. Český antidiskriminační zákon byl definitivně schválen v červnu 2009, Polsko tuto normu přijalo teprve koncem roku 2010.

2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace na pracovišti v právních dokumentech

Rovné zacházení a ochranu před diskriminací zaručuje řada mezinárodních právních předpisů, jimiž je vázaná i Česká republika. Tyto normativní právní akty lze v obecné rovině rozdělit na úmluvy, které daným skupinám obyvatelstva přiznávají určitý katalog nepostupitelných práv a na specializované mezinárodněprávní dokumenty, jejichž cílem je odstranění určitých forem diskriminačního chování. Platnost všech dodatečně potvrzuje článek č. 10 ústavního zákona: „Ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázaná, jsou bezprostředně závazná a mají přednost před zákonem.“ (Česko, 1992b, s. 7)

K první skupině patří mimo jiné smlouvy signované Organizací spojených národů⁸, vyjadřující generální ochranu proti jakékoliv formě diskriminace, založenou na principu rovnosti lidí před zákonem: „Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoliv diskriminace.“ (Československo, 1976, s. 574–575) Do této kategorie dále spadají i jiné právní předpisy proklamativního charakteru, jako je například *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod*, podepsaná Českou republikou již v roce 1992, v nichž kromě definice diskriminace najdeme i taxativní výčet třinácti diskriminačních důvodů. Jsou to například pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk či příslušnost k národnostní menšině (Česko, 1992a, s. 1076). Na tomto místě je vhodné poznamenat, že v současné době je výše zmíněný právní předpis úzce propojen s legislativou Evropské unie. Důvodem je mimo jiné skutečnost, že všechny členské státy tuto úmluvu ratifikovaly a tak se stala jakýmsi zdrojem inspirace při určování oblasti působnosti ochrany lidských práv v jednotlivých zemích.

Druhá skupina, tj. specializované právní akty zaměřené na odstranění konkrétních forem diskriminace, případně na zlepšení postavení určitých skupin obyvatelstva, zahrnuje klíčové mezinárodní úmluvy: o odstranění všech forem rasové diskriminace (Československo, 1974), o odstranění všech forem diskriminace žen (Československo, 1987) a o ochraně národnostních menšin (Česko, 1998). Všeobecný zákaz diskriminace v zaměstnání a povolání dále stanovuje úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce (ILO, International Labour Organization), a to jmenovitě v článku

⁸ Zde se konkrétně jedná o *Mezinárodní pakt o občanských a sociálních právech* a *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*, které byly Českou socialistickou republikou přijaté v roce 1976.

č. 2⁹. Nutno zdůraznit, že tato dohoda byla Českou republikou podepsaná již v roce 1990, což potvrzuje snahu zákonodárců o kodifikaci zákazu diskriminace v pracovněprávním prostředí ještě před zahájením přístupových jednání o vstupu republiky do Evropské unie.

2.1 Právní předpisy Evropské unie k rovnému zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti

Dosud nejrozvinutější antidiskriminační legislativu vypracovala Evropská unie. Otázkou rovného zacházení a diskriminace se zabývají jak primární prameny práva (*Smlouva o Evropské unii*, *Smlouva o fungování Evropské unie* a *Listina základních práv Evropské unie*), tak i sekundární právní akty (nařízení a směrnice Rady). Dále tuto problematiku řeší i soudní orgány Evropské unie, jejichž judikáty poskytují významné interpretační vodítko při určování, zda se jedná o diskriminační chování, či nikoliv. Jejich společným jmenovatelem je neodmyslitelný předpoklad, že rovnost lidí před zákonem a právo nebýt diskriminován patří mezi základní nepostupitelná práva každého jednotlivce, nezávisle na jeho původu či ekonomickém statusu (Śledzińska-Simon, 2011, s. 42).

Dokumentem oficiálně zakládajícím Evropskou unii je *Smlouva o Evropské Unii* (také známá jako *Maastrichtská smlouva*). Již v úvodní části (společná ustanovení) jsou zde explicitně deklarované nejdůležitější sdílené hodnoty, k nimž patří úcta k lidské důstojnosti, svoboda, demokracie, rovnost, princip právního státu a dodržování lidských práv (včetně práv příslušníků minorit). „Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.“ (EU, 2010, s. 17) Na toto ustanovení navazuje i další článek výše citované smlouvy (čl. 3, bod 3, odst. 2), který boj proti diskriminaci a sociálnímu vyloučení označuje za jeden z nejdůležitějších dílčích úkolů umožňujících splnění hlavního cíle Evropské unie, tj. „... podporovat mír, své hodnoty a blahobyť svých obyvatel.“ (EU, 2010, s. 17)

⁹ „Každý členský stát, pro který je tato úmluva v účinnosti, se zavazuje vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřenými vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.“ (Česko, 1990, s. 1715)

Problematika rovného zacházení a diskriminace je také přítomná v druhém právním aktu, klíčovém pro existenci Unie. Tzv. *Lisabonská smlouva* (nebo také *Smlouva o fungování Evropské unie*) vymezuje boj proti jakékoliv diskriminaci jako ústřední prvek politik a činností členských států. Článek č. 10 obsahuje i výčet diskriminačních důvodů, které jsou dále (jmenovitě v druhé části s názvem *Zákaz diskriminace a občanství Unie*) doplněné i o explicitní zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti (EU, 2010, s. 53–56).

Třetí primární předpis, *Listina základních práv Evropské unie*, se v hlavě III zaměřuje na otázku rovnosti před zákonem. V článku č. 21 dokument výslovně stanovuje zákaz diskriminace na základě jednoho nebo více z demonstrativně vyčtených důvodů, mezi něž patří i etnický původ či státní příslušnost (EU, 2010, s. 396). Tyto původní prameny (*Maastrichtská smlouva, Lisabonská smlouva a Listina základních práv Evropské unie*) společně vytváří pevný základ pro ostatní právní akty, které spadají do kategorie sekundárního práva. Jsou zdrojem nejen pro příslušná konkrétní evropská nařízení a směrnice, ale i pro národní legislativu na úrovni jednotlivých členských států (Trbola, Rákoczyová, 2011a, s. 121).

Rada Evropské unie začátkem 21. století přijala tři směrnice, jejichž význam je zásadní z hlediska vývoje antidiskriminační legislativy na národní úrovni. Konkrétně se zde jedná o směrnici č. 2000/43/ES proti diskriminaci rasové a etnické (Rada, 2000a), směrnici č. 2000/78/ES proti diskriminaci v zaměstnání a povolání (Rada, 2000b)¹⁰ a směrnici č. 2002/73/ES proti diskriminaci na základě pohlaví (Rada, 2002). Směrnice o rovnosti v zaměstnání obsahuje taxativní výčet možných diskriminačních důvodů ve sféře zaměstnání (povolání). Jmenovitě se zde jedná o: sexuální orientaci, víru a náboženské vyznání, věk nebo zdravotní postižení. Zároveň ale směrnice o rasové rovnosti významně rozšiřuje oblast působnosti antidiskriminační legislativy, která nyní zahrnuje i rovný přístup k lokálním systémům sociálního zabezpečení, a také ke zboží či službám. Tímto krokem Evropská unie jednoznačně potvrdila skutečnost, že k tomu, aby mohli její občané plně rozvinout svůj potenciál v pracovním životě, je nezbytně

¹⁰ Tento dokument v první řadě vymezuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace (čl. 2), dále určuje výjimky, chápané jako přípustné formy rozdílného zacházení (čl. 4) a zavádí obecné postupy, jakými se lze proti diskriminaci soudní (úřední) cestou bránit (čl. 7). Nejdůležitějším ustanovením je ale zavedení procesně-právního institutu obrácení důkazního břemene na žalovaného (Rada, 2000b, s. 25–26). Žalobce musí dokázat pouze to, že došlo k jeho znevýhodňování oproti jiné osobě nebo skupině, a že toto jednání bylo založeno na některém ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů. Poté již dojde k přenesení důkazního břemene. Pokud žalovaný nedokáže, že důvodem pro odlišné zacházení nebyl diskriminační důvod, má se za to, že je diskriminační jednání prokázané.

nutné jim garantovat zásadu rovného zacházení i v oblasti zdravotní péče, vzdělávání či bydlení (FRA, 2011b, s. 14).

Mezi další sekundární předpisy, které podporují politiku rovného zacházení a zákazu diskriminace patří také nařízení Rady Evropských společenství č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, směrnice č. 2004/38/ES o právu občanů Unie (a jejich rodinných příslušníků) svobodně se pohybovat na území členských států a tzv. koordinační nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Tyto normy velmi detailně upravují právní postavení občanů Evropské unie v jiných členských státech. Problematiku rovného zacházení a diskriminace nicméně řeší pouze nepřímo, a z tohoto důvodu zde nejsou podrobněji popisovány.

Posledním podstatným pramenem antidiskriminačního práva jsou judikáty Soudního dvora Evropské unie, potažmo i Evropského soudu pro lidská práva. Jednotlivá konkrétní soudní rozhodnutí významným způsobem doplňují, dotváří a upřesňují výklad výše popisovaných primárních a sekundárních právních předpisů. Kromě toho mohou mít vliv i na komunitární právo jako celek – tj. mohou působit i mimo samotnou oblast zákazu diskriminace (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 141).

2.2 Legislativa České republiky k rovnému zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti

Princip rovnosti, chápán jako právně-filozofický postulát, je pevně zakotvený v *Listině základních práv a svobod*, která se stala nedílnou součástí ústavního pořádku České republiky. Článek č. 3 obecně stanovuje arbitrární zákaz diskriminace na základě jednoho (nebo více) taxativně vyjmenovaných důvodů. „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (Česko, 1992c, s. 17–18) Zákaz diskriminace nepřímo vyplývá i z dalších ustanovení, které Českou republiku líčí jako demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám každého jednotlivce (Česko, 1992c, s. 7), v němž jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti a právech (Česko, 1992b, s. 17). Tyto předpisy mají ale výlučně proklamativní charakter – je zde zřetelná absence jakýchkoliv právních prostředků,

keré by umožňovaly se přiznaných práv dožadovat v praxi. Adekvátní nástroje poskytují jiné zákony, zejména pak zákon č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon).

Podle práva Evropské unie by měl právní systém každého členského státu zajišťovat rovnost zacházení a ochranu před diskriminací (mimo jiné v pracovněprávních vztazích, přístupu k zaměstnání, v oblasti sociálního zabezpečení, zdravotní péče či vzdělávání), a to nejen tím, že ve svých zákonech výslovně zakáže diskriminaci, ale i vymezením příslušného pojmového aparátu (Frýštenská, 2010, s. 7, 25). Nicméně volba konkrétního způsobu, jakým jednotlivé země docílí souladu svého právního řádu s antidiskriminačními směrnicemi Rady, byla ponechaná v kompetenci místních (národních) zákonodárců. Členský stát by měl nastavit takový soubor pravidel, „... která mají za úkol zajistit rovnoprávnost na trhu práce i těm subjektům, které by jinak byly z různých důvodů určitým způsobem znevýhodněny.“ (Eger, 2009, s. 185) V praxi se zde nabízí pouze dvě možné varianty, a to buď schválení nového jednotného „střešového“ zákona, který zastřešuje celou problematiku, nebo novely stávajících právních norem. Parlament České republiky se po dlouhých debatách přiklonil k první eventualitě a dne 23. dubna 2008 usnesl tzv. antidiskriminační zákon¹¹.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) je fundamentální právní normou, která v českém prostředí řeší problematiku diskriminace a rovného zacházení. Znění zákona vychází jak z *Listiny základních práv a svobod*, tak i z klíčových evropských nařízení, jmenovitě: směrnice č. 2000/43/ES proti diskriminaci rasové a etnické, směrnice č. 2000/78/ES proti diskriminaci v zaměstnání a povolání a směrnice č. 2002/73/ES proti diskriminaci na základě pohlaví. Je ale třeba zdůraznit, že český antidiskriminační zákon v určitém smyslu působí nad rámec výše zmíněných dokumentů a předbíhá legislativní tvorbu Evropské unie (Skálová, 2010, s. 22). Zatímco jednotlivé směrnice upravují zákaz diskriminace asymetricky (stupeň ochrany se liší podle konkrétních diskriminačních důvodů), zákon č. 198/2009 Sb. tuto ochranu sjednocuje a poskytuje ji všem¹² taxativně vyjmenovaným diskriminačním důvodům ve stejném rozsahu (Česko, 2009, s. 2823).

Antidiskriminační zákon mimo jiné explicitně stanovuje právo fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblastech, jako jsou (ČŘ, 2009, s. 2822):

¹¹ Volba tohoto řešení byla nesmírně důležitá také z praktického hlediska – v případě nutnosti zavedení změn již není potřeba novelizovat větší množství dílčích zákonů.

¹² Jsou to: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor (Česko, 2009, s. 2823).

- 1) fundamentální právo člověka na zaměstnání a svobodný přístup k jakékoliv nezávislé nebo závislé výdělečné činnosti;
- 2) působení v různých organizacích zastupujících zaměstnance či zaměstnavatele, podobně jako v profesních sdruženích a komorách;
- 3) sociální zabezpečení a sociální výhody, včetně přístupu k veřejným (zdravotnictví, školství) a soukromým službám (zboží), včetně bydlení, kde dochází k prolínání veřejného (obecní a sociální byty, příspěvky na bydlení, regulované nájemné) a soukromého sektoru (nabídka a poptávka na trhu nemovitostí).

Dále striktně vymezuje základní pojmosloví (diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování, rovné zacházení a další)¹³ a stanovuje přípustné formy rozdílného zacházení, jakož i právní prostředky ochrany před diskriminací. V § 13 zákon výslovně odkazuje i na institut veřejného ochránce práv¹⁴, jemuž nově přisuzuje působnost „... ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.“ (Česko, 2009, s. 2827)

Řadu antidiskriminačních opatření obsahuje rovněž zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Z § 4 přímo vyplývá jak zákaz diskriminace, tak i povinnost účastníků právních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Taxativní výčet diskriminačních důvodů se oproti antidiskriminačnímu zákonu poněkud liší a zahrnuje rozšířený katalog možných příčin diskriminujícího jednání, k nimž mimo jiné patří manželský a rodinný stav nebo povinnosti vůči rodině, činnost v politických stranách a hnutích nebo působení v odborových organizacích (Česko, 2004, s. 8271). Tyto rozdíly pramení především ze skutečnosti, že znění jednotlivých ustanovení zákona o zaměstnanosti bylo formulováno s přihlédnutím ke státní politice zaměstnanosti. Proto také z hlediska obsahu se jedná o normu specifitější než je zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon (Eger, 2009, s. 188).

Dalším důležitým zákonem, který se mimo jiné zabývá otázkami rovného zacházení a diskriminace, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jeho rozsah působnosti je ale striktně vymezen. Dílčí ustanovení zákona lze aplikovat výlučně na oblast pracovněprávní, tj. na vztahy skutečně nebo potencionálně založené pracovní smlouvou, případně vzniklé na základě tzv. dohod mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Z výše uvedeného vyplývá, že je zde zahrnuta i otázka diskriminace uchazečů ve výběrovém řízení, a tak mezi základní

¹³ Srovnej kapitola 1, s. 14–15.

¹⁴ Činnost ombudsmana se jinak řídí zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.

povinnosti zaměstnavatele, vyjmenované v § 13 zákoníku práce, mimo jiné patří „... zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání.“ (Česko, 2006, s. 3149)

Z hlediska zajišťování rovného přístupu je obzvláště významná hlava č. IV zákoníku práce, která zaměstnavatelům explicitně ukládá povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci, což se týká jak pracovních podmínek, odměňování či poskytování jiných plnění, tak i odborného vzdělávání a příležitostí ke kariérnímu růstu. Dále také výslovně zakazuje jakékoliv formy diskriminace (Česko, 2006, s. 3149). Pozoruhodné je, že text zákona zde přímo odkazuje na zvláštní právní normu, která by měla podrobně řešit tuto problematiku, a to i přesto, že v té době antidiskriminační zákon jako takový ještě neexistoval. „Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje zvláštní právní předpis.“ (Česko, 2006, s. 3150) Tato skutečnost dokazuje, že zákonodárci již kolem roku 2005 počítali s tím, že antidiskriminační směrnice, závazné pro členské státy Evropské unie, začlení do českého právního řádu schválením jednotného komplexního zákona, nikoliv pomocí novelizování dílčích právních norem.

2.3 Polská legislativa k rovnému zacházení a zakazu diskriminace na pracovišti

Vezmeme-li v potaz genezi polské antidiskriminační legislativy, můžeme jednotlivé právní normy přiřadit do dvou skupin. První z nich zahrnuje ty předpisy, které obecně vzato existovaly v polském právním řádu ještě před přistoupením do Evropské unie (případně jejich schválení bylo nezávislé na tomto rozhodnutí). Druhou skupinu tvoří zákony přijaté bezprostředně v souvislosti s nutností zavedení konkrétních evropských nařízení a směrnic, relevantních z hlediska této problematiky. Zde je potřeba zdůraznit, že každý členský stát musí respektovat společně sdílené hodnoty uvedené v článku č. 2 tzv. *Maastrichtské smlouvy*: úctu k lidské důstojnosti, svobodu, demokracii, rovnost, princip právního státu a dodržování lidských práv (EU, 2010, s. 17). Z tohoto důvodu lze implementování předepsaných antidiskriminačních standardů považovat za „*conditio sine qua non*“ vstupu do Unie.

Stávající polská ústava byla zákonodárným sborem přijata teprve v roce 1997. Článek č. 32 výslovně proklamuje rovnost všech lidí před zákonem a jejich právo na to nebyť diskriminován v politickém, sociálním nebo hospodářském životě (Polsko, 1997, s. 2419). Na tomto místě je ovšem nutné upozornit, že v textu ústavního zákona nenajdeme žádný, ať taxativní nebo demonstrativní, výčet diskriminačních důvodů. Jeho tvůrci zřejmě vycházeli z předpokladu, že jako důvod pro diskriminující jednání může být použito v podstatě cokoliv, a právě proto vyjádřili principiální zákaz diskriminace na základě jakéhokoli důvodu. Otázku rovného zacházení řeší i některé další oddíly, které mimo jiné obecně stanovují rovnost žen a mužů či rovnost všech občanů ve věcech majetkového práva, vzdělávání, zdravotní a sociální péče (Polsko, 1997, s. 2419–2420). Právní prostředky ochrany proti diskriminaci a nerovnému zacházení jsou obsaženy i v jiných legislativních dokumentech. V oblasti osobnostních práv se jedná zejména o polský občanský zákoník, dále také o zákon o přestupcích (zejména co se týká dostupnosti zboží a služeb), zákon o svobodě podnikání či zákon o národnostních a etnických menšinách (Burek, Klaus, 2013, s. 84). Jejich společným jmenovatelem je skutečnost, že tyto předpisy (případně návrhy jednotlivých zákonů) byly vypracované zcela nezávisle na nařízeních a směrnicích Evropské unie.

Evropské standardy pro rovné zacházení v oblasti zaměstnání a povolání jsou částečně zahrnuté v polském zákoníku práce. Tzv. „antidiskriminační doložka“ byla součástí zákona již od roku 1998, nicméně znění jednotlivých předpisů bylo značně nepřesné a v mnoha ohledech zavádějící. Tyto nedostatky byly odstraněny teprve v roce 2009, kdy nabyla účinnosti velká novela zákoníku práce, která reflektovala i požadavky stanovené směrnicí Rady č. 2000/78/ES proti diskriminaci v zaměstnání a povolání. Zákaz diskriminace a priori obsahuje článek č. 11 zákoníku. Ve srovnání s předpisy Evropské unie byl základní taxativní výčet diskriminačních důvodů významně rozšířen. Kromě rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, pohlaví či rodinného stavu, jsou vyjmenované i další příčiny, specifické pro pracovní právní prostředí, a to: diskriminace na základě doby trvání pracovního poměru (doba určitá nebo neurčitá) a délky pracovní doby (plný nebo zkrácený úvazek) (Polsko, 2014, s. 21).

Původní znění zákona bylo doplněno o zvláštní kapitolu č. II a, která pojednává přímo o rovném zacházení v zaměstnání. Uplatňování tohoto principu se vztahuje na níže uvedené oblasti (Polsko, 2014, s. 22):

- přístup k zaměstnání,

- podmínky propuštění,
- pracovní podmínky,
- postup v zaměstnání,
- přístup k dalšímu odbornému vzdělávání a zvyšování kvalifikace,
- odměňování.

Následující dílčí předpisy upravují terminologické nejasnosti a uvádí konkrétní příklady chování, které lze považovat za narušení zásady rovného zacházení, a to v případě, že zaměstnavatel neprokáže, že měl pro své chování objektivní odůvodnění (opět je důkazní břemeno přeneseno na žalovaného). Konkrétně se zde může jednat o odmítnutí uchazeče, rozvázání pracovního poměru, bezdůvodnou diferenciaci v odměňování či poskytování jiných plnění, odlišné pracovní podmínky, opomíjení při povyšování nebo omezení možnosti se účastnit vzdělávacích aktivit za účelem zvyšování kvalifikace. Každá osoba, jež se prokazatelně stala obětí diskriminace má právo na finanční náhradu nejméně ve výši minimální mzdy (Polsko, 2014, s. 22–23).

Jak bylo výše řečeno, zákoník práce Polské republiky zohledňuje jen jednu ze tří antidiskriminačních směrnic platných pro všechny členské státy Unie, jmenovitě směrnicí č. 2000/78/ES proti diskriminaci v zaměstnání a povolání. Kromě toho je jeho aplikovatelnost velmi výrazně omezená (na rozdíl od české legislativy spadají dohody mimo pracovní poměr do oblasti občanskoprávní, a tudíž lze jednotlivá ustanovení zákoníku použít výhradně v případě pracovních poměrů založených pracovní smlouvou, jmenováním nebo volbou). Tyto důvody vedly polské zákonodárce k tomu, aby vypracovali koncepční návrh nového zákona, který v sobě bude zahrnovat všechny příslušné evropské směrnice a zároveň bude mít přesah i do sféry zdravotní a sociální péče, vzdělání, stejně jako trhu zboží a služeb.

Finální podoba zákona ze dne 3. prosince 2010, o zavedení *některých* (zvýraznění J. Sz.) předpisů Evropské unie v oblasti rovného zacházení nabyla účinnosti k prvnímu kalendářnímu dni roku 2011. Jeho přijetí doprovázely četné diskuze a kontroverze. Hlavní kritické výhrady se vztahovaly k poměrně omezenému poli působnosti – jednotlivá ustanovení lze aplikovat výhradně na (Polsko, 2010, s. 17575):

- přístup k dalšímu odbornému vzdělávání a rekvalifikaci, včetně pracovní praxe;
- podmínky přístupu k zaměstnání a povolání, a to zejména na základě pracovního poměru nebo občanskoprávních vztahů;

- členství a činnost v odborových organizacích, organizacích zaměstnavatelů nebo profesní samosprávě, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi;
- přístup a podmínky využívání nástrojů aktivních a pasivních opatření na trhu práce a služeb trhu práce, systémů sociálního zabezpečení, zdravotní péče, vzdělávání (včetně vysokoškolského vzdělání), zboží a služeb, pokud jsou veřejně dostupné.

V textu zákona je také vymezen základní pojmový aparát, totožný s evropskými standardy. Dále je zde detailně specifikovaný soubor všech výjimek, které nejsou předmětem antidiskriminační legislativy. Na rozdíl od české úpravy, lze ale tuto normu uplatnit rovněž v situacích, kdy jsou nerovným zacházením dotčeny právnické osoby, případně organizační jednotky bez právní subjektivity, a to ve všech případech, kdy je nerovné zacházení motivováno rasou, etnickým nebo národnostním původem členů organizací tohoto druhu (Polsko, 2010, s. 17574, 17576).

3 Diskriminace cizinců na pracovišti

V první kapitole byla diskriminace obecně definovaná jako „... rozlišování, vylučování, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce nebo skupiny, a to na základě určitého diskriminačního důvodu.“ (Frýštenská, 2010, s. 10). Na tomto místě je potřeba zdůraznit, že jednotlivé antidiskriminační směrnice Evropské unie (aspoň prozatím) neposkytují stejný stupeň ochrany všem diskriminačním důvodům. Zákaz diskriminace v povolání a zaměstnání se tak nevztahuje na diskriminaci na základě národnosti (Rada, 2000b, s. 81). Na druhou stranu je ale zásada rovného zacházení se všemi osobami, nezávisle na jejich rasovém či etnickém původu, explicitně vyjádřená směrnicí č. 2000/43/ES proti diskriminaci rasové a etnické (Rada, 2000a). Kromě toho je obecný zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti součástí zakladatelské smlouvy Unie¹⁵. Tyto nesrovnalosti byly zákonodárci odstraněny na úrovni jednotlivých členských států. Jak Česká republika, tak i Polsko rozšířilo a sjednotilo taxativní výčet diskriminačních důvodů, který nyní zahrnuje i rasu, etnický původ a národnost (srovnej Česko, 2009, s. 2823; Polsko, 2010, s. 17574).

O tom, zda je konkrétní situace diskriminací či nikoliv, spolurozhodují tři objektivní kritéria: (1) srovnatelnost, (2) negativní následek a (3) neospravedlnitelnost¹⁶, přičemž o nezákonné narušení zásady rovného zacházení se jedná pouze tehdy, pokud jsou naplněna všechna tato kritéria současně. Diskriminační je tedy taková situace, kdy se s určitou osobou (případně se skupinou osob) ve srovnatelné situaci zachází méně příznivě než s osobou jinou, přičemž toto nerovné chování nelze objektivně zdůvodnit či ospravedlnit (Skálová, 2010, s. 17). Tento negativní fenomén se projevuje v mnohých oblastech každodenní existence, jako je třeba systém sociální péče, vzdělávání, bydlení, přístup ke zboží a službám a v neposlední řadě i sféra pracovního nebo profesního života.

Problematika nerovného zacházení a diskriminace cizinců na pracovišti implicitně obsahuje jak okruh potencionálně postižených osob, tak i konkrétní důvod diskriminačního jednání (tj. diskriminace z důvodu národnosti, respektive státní příslušnosti). V souladu s příslušnou směrnicí Evropské unie č. 2000/78/ES proti diskriminaci v zaměstnání a povolání (Rada, 2000b), se zákaz diskriminace vztahuje na:

¹⁵ Jedná se o tzv. *Lisabonskou smlouvu*, viz s. 19.

¹⁶ Srovnej s. 12–13.

- podmínky přístupu k závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti, včetně kritérií závazných pro nábor a výběr pracovníků;
- přístup k službám z oblasti profesního nebo pracovního poradenství, včetně nabídky dalšího (odborného) vzdělávání, rekvalifikace a získávání praktických zkušeností;
- pracovní podmínky, včetně uvolňování a odměňování pracovníků;
- působnost v odborových organizacích či jiných organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů.

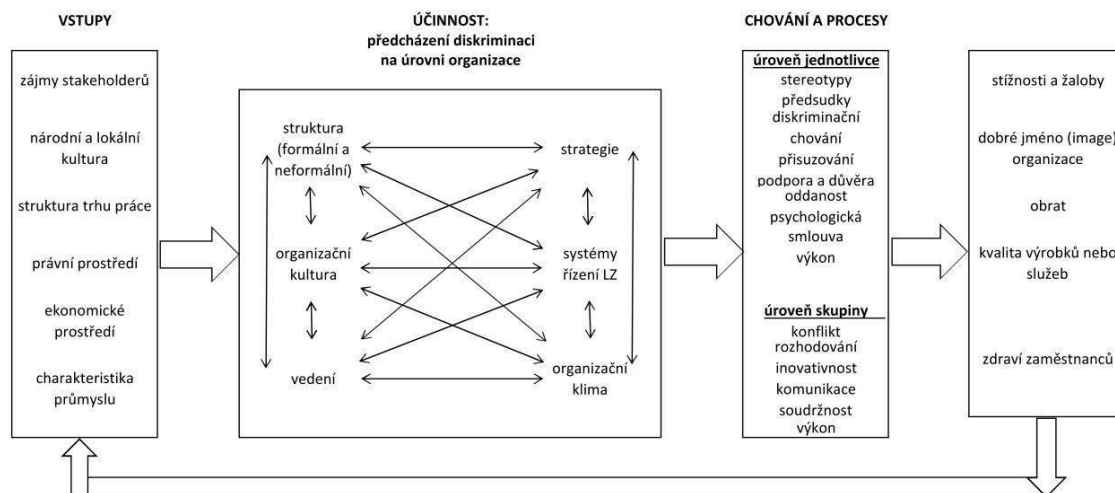
Z výše uvedeného je zřejmá snaha o maximální obsahovou šíři citované právní normy.

Oblast zaměstnání a povolání zahrnuje nejen všechny formy závislé činnosti (pracovní poměr, dohody mimo pracovní poměr, výkony funkcí založených jmenováním nebo volbou), ale i jiné právně přípustné ekonomické aktivity, jako je práce osob samostatně výdělečně činných podle zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon a výkon ostatních profesí, na které se vztahují zvláštní právní předpisy, jako jsou lékaři, advokáti, architekti, umělci, zemědělci a další skupiny povolání (CŘ, 2009, s. 2822). Diskriminace se ale může vyskytovat také ve sféře šedé ekonomiky či nelegálního zaměstnávání, které se nachází mimo oblast pracovněprávních vztahů, a kde se lze jen stěží domáhat uplatnění práv přiznaných zákonem. Za narušení zásady rovného zacházení se například považuje i odmítnutí uzavření platného pracovního poměru na základě jednoho nebo více diskriminačních důvodů. Proto je v práci důsledně používán souhrnný pojem „pracoviště“, kterým se rozumí místo výkonu zaměstnání (povolání), bez ohledu na to, zda se v konkrétním případě jedná o výdělečnou činnost závislou či nezávislou, legální či nelegální.

Z obecného pohledu na fenomén diskriminace na pracovišti, ať už z jakéhokoliv zákonem stanoveného důvodu, můžeme nahlížet ze tří odlišných, nicméně vzájemně se doplňujících hledisek:

- psychologického (úroveň jednotlivce),
- sociologického, respektive psychosociologického (úroveň skupiny),
- organizačního (úroveň organizace).

Jejich interakce a jednotlivé vztahy uvnitř organizace znázorňuje následující model diskriminace na pracovišti:



Obrázek 1: Model diskriminace na úrovni organizace (Dipboye, Colella, 2005, s. 91)

Z pohledu jednotlivce je nerovné zacházení důsledkem jistých kognitivně-afektivních procesů, které probíhají v lidské psychice. Sociální psychologie se v této souvislosti nejčastěji zmiňuje o postojích, stereotypech a předsudcích. Samotný pojem postoje je hodnotově neutrální a znamená vnitřní dispozici jedince k hodnocení skutečnosti (osob, objektů či událostí). Každý postoj splňuje následující charakteristiky (Hayes, 2000, s. 95):

- je naučený,
- je konzistentní,
- může zahrnovat jak příznivé, tak i nepříznivé reakce.

Zobecňujeme-li nějaký postoj na konkrétní kategorii objektů, dochází ke vzniku jistých paměťových struktur, v nichž „... jsou zakódovány informace o attributech dané kategorie a jejich relacích.“ (Hnilica, 2010, s. 10). Soubor určitých vlastností, které jsou připisované dané sociální kategorii, nazýváme stereotypy. Samotné stereotypy ale k vysvětlení fenoménu diskriminace nestačí. Tyto asociace totiž mohou obsahovat jak kladné (např. Němci jsou pořádkumilovní), tak i negativní znaky (např. Němci jsou nudní). Pokud ale k nějakému objektu zaujímáme vyloženě negativní postoj, a to jen na základě toho, že tento objekt patří k určité sociální kategorii, bude se jednat o předsudek.

Předsudky jako negativní iracionálně akcentované postoje mohou (ale ne nutně musí) vést k diskriminačnímu chování. „Chová-li někdo předsudky vůči příslušníkům jiného

etnika či rasy, nedopouští se tím ještě diskriminace – ta se projevuje až faktickým jednáním.“ (Průcha, 2010, s. 70) Jinak řečeno, z psychosociálního hlediska je v kontextu nerovného zacházení vždy potřeba zvážit tři aspekty (Faltýn, 2005, s. 54):

- 1) kognitivní, tj. vnímání určité sociální kategorie a přisuzování negativních stereotypů této kategorii;
- 2) afektivní, tj. silně emotivní negativní postoj vůči této sociální kategorii;
- 3) behaviorální, tj. diskriminační chování vůči jejím reprezentantům.

Diskriminace je tedy v tomto pojetí přirozeným důsledkem jistých „myšlenkových zkratk“, ke kterým dochází v důsledku výše popisovaných procesů kategorizace a stereotypizace.

Druhou úrovní, na které se může projevovat diskriminace na pracovišti, je úroveň skupiny. O skupinu v psychosociologickém smyslu se jedná tehdy, kdy jsou splněna následující kritéria (Hayes, 2000, s. 60):

- interakce (vzájemné působení po delší dobu);
- sebeuvědomění (členové dané skupiny si uvědomují, že k ní patří);
- vlastní normy a pravidla chování (včetně sankcí vůči těm, kdo tyto normy nedodržují);
- společný cíl;
- interpersonální vztahy mezi členy.

Na úrovni skupiny jsou v kontextu nerovného zacházení nejdůležitější vztahy, které jedinec na pracovišti naváže, potažmo skupiny, do kterých se mu podaří úspěšně začlenit. Z tohoto hlediska souvisí diskriminace s množstvím aliancí či sociálních sítí, kterých jsme účastni. Skupina, ať formální či neformální, může de facto určovat, kdo z pracovníků bude mít přístup k informacím, zdrojům a moci, a může záměrně diskriminovat reprezentanty jiné, konkurenční skupiny (Dipboye, Colella, 2005, s. 38). Proto také mohou být v kontextu diskriminace stejně důležité i tzv. referenční skupiny, kdy se jednatel, přestože sám k dané skupině nepatří, plně ztotožňuje se systémem hodnot a norem platných v téže skupině. „Je-li jedinec na členství ve skupině silně zainteresován, má na něj skupina větší vliv: s přibývajícím atraktivitou skupiny se zvyšuje i její tlak, respektive tendence jedince chovat se konformně se skupinovými požadavky.“ (Nakonečný, 2009, s. 398)

V této souvislosti se také můžeme setkat s pojmy mobbing či, obecněji, šikana na pracovišti¹⁷. Na tomto místě je potřeba zdůraznit, že ne každou podobu šikany na pracovišti lze označit za diskriminační chování. „Mobbing je řada negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednatel nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně).“ (Kratz, 2005, s. 16) Diskriminace je oproti tomu vždy kolektivní kategorií, což znamená, že se zakládá na příslušnosti oběti k určité konkrétní sociální skupině, nikoliv na jejích individuálních charakteristikách. Kromě toho je, v souladu s platnou antidiskriminační legislativou, diskriminací pouze takové narušení práva na rovné zacházení, které je motivováno jedním nebo více z taxativně vyjmenovaných důvodů (Česko, 2009, s. 2823)¹⁸.

Třetím hlediskem, které bychom měli vzít v úvahu při zkoumání diskriminace na pracovišti je úroveň organizace. Je zde nezbytné zohlednit následující prvky: formální a neformální struktura, organizační kultura, styl vedení lidí, strategie, systémy řízení lidských zdrojů, organizační klima a další (Dipboye, Colella, 2005, s. 90). Formální stránka zahrnuje například velikost organizace, její právní formu, oficiální organizační strukturu či přítomnost zahraničního kapitálu ve složkách podnikání. Neformální struktura pak může odrážet informální vztahy na pracovišti a faktickou distribuci moci. Organizační kultura je projevem obecně sdílené filozofie a žebříčků hodnot, upřednostňovaných vedením či vlastníkem firmy. Hlásí-li se firma k diverzitě jako fundamentální hodnotě, lze očekávat, že bude mít nastavenou transparentní politiku, zamezující nerovnému zacházení a diskriminaci. Přímoou manifestací organizační kultury je tzv. organizační klima (specifická atmosféra přítomná v dané organizaci, útvaru či skupině). V kontextu nerovného zacházení a diskriminace mohou pracovní prostředí ovlivňovat rovněž preferovaný styl vedení či strategické plány podniku. Nelze ani podceňovat přítomnost (případně absenci) interních systémů řízení lidských zdrojů a jejich kvalitu.

Diskriminaci na pracovišti chápeme převážně jako narušení vertikálních vztahů na pracovišti. Interpersonální vztahy mezi pracovníkem a jeho nadřízeným (respektive zaměstnavatelem) jsou a priori nesymetrické, tj. postavení jedné strany je výrazně vyšší než strany druhé, a tudíž mohou nepřímo implikovat nerovné zacházení vůči osobám zařazeným na nižší hierarchické úrovni. Pokud je takové nerovné zacházení

¹⁷ Šikanu můžeme obecně definovat jako násilnou formu zacházení s lidmi na pracovišti. Jedná-li se o patologizaci vztahů na linii nadřízený-podřízený, můžeme hovořit o tzv. bossingu. Pokud k tomuto nežádoucímu chování dochází mezi řadovými pracovníky, jedná se o mobbing. V případech, kdy šikana směřuje „nahoru“, směrem od podřízených, kteří terorizují svého nadřízeného, je to příklad staffingu.

¹⁸ Viz také kapitola 2, s. 21 a násl.

motivováno jedním nebo více diskriminačními důvody, a pokud toto chování nelze dostatečně ospravedlnit, jedná se o nezákonnou diskriminaci. Za případy diskriminace „seshora dolů“ stejně tak můžeme označit případy kolektivního narušení zásady rovného zacházení, kdy například určitá právní norma, ať již vnitropodniková, nebo na národní (nadnárodní) úrovni, znevýhodňuje konkrétní skupinu lidí, na které se tato právní norma vztahuje. Kromě vztahů vertikálních se diskriminující jednání může na pracovišti projevovat i ve sféře vzájemných vztahů horizontálních. Jsou tím myšleny jak kontakty se spolupracovníky, tak i se zákazníky či spotřebiteli (Daniluk-Jarmoniuk, Pacian, Pacian, 2012, s. 79).

Na pracovišti se mohou vyskytovat všechny formy nezákonné diskriminace, a to jak v rovině vertikální, tak i horizontální. „V tomto případě provádí zaujatá osoba nežádoucí rozlišování aktivním způsobem. Pokouší se vyloučit všechny příslušníky určité skupiny z některých druhů zaměstnání, (...) zbavit je politických práv, příležitostí ke vzdělání či zábavě, odepřít jim (...) některé jiné sociální výhody.“ (Allport, 2004, s. 47). Takové jednání může mít například následující podobu (Česko, 2009, s. 2823–2824; Polsko, 2010, s. 17574–17576)¹⁹:

- odmítnutí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr, které se v České republice řídí zákoníkem práce,
- rozvázání pracovního poměru nebo dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr, které se v České republice řídí zákoníkem práce,
- negativní diferenciaci v odměňování,
- negativní diferenciaci v oblasti pracovních podmínek jiných než odměňování,
- opomíjení při povyšování,
- opomíjení při uplatňování jiných plnění souvisejících s výkonem práce (např. příplatky, prémie, odměny, odstupné, diety a další náklady související se služebními cestami, překážky v práci, za které přísluší náhrada mzdy, možnost použití firemního vozidla pro soukromé účely a další),
- opomíjení při přístupu k dalšímu odbornému vzdělávání a zvyšování kvalifikace,
- obtěžování ze strany nadřízeného,
- obtěžování ze strany spolupracovníků,
- sexuální obtěžování,
- navádění nebo pokyn k narušení zásady rovného zacházení na pracovišti,
- odmítnutí pověření určité práce zákazníkem.

¹⁹ Viz také kapitola 2, Rovné zacházení a diskriminace v legislativních dokumentech.

Dále je vhodné poznamenat, že se nerovné zacházení na pracovišti může projevovat jednak jako tzv. heterodiskriminace, jednak jako fenomén autodiskriminace (Hnilica, 2010, s. 21). V prvním případě se většina dopouští diskriminačního jednání vůči příslušníkům menšiny nebo menšině jako celku, případně minorita diskriminuje reprezentanty většiny. Příkladem autodiskriminačního jednání může být existence tzv. „skleněného stropu“, tj. situace, kdy představitelé mužského establishmentu blokují příslušnicím opačného pohlaví reálné možnosti postupu na profesní či politické dráze. Diskriminace se ale lze dopouštět i vůči příslušníkům stejné sociální kategorie (ať už většiny nebo menšiny). K autodiskriminaci dochází tehdy, když například ženy-matky, které mají v dané organizaci relativně jisté pracovní postavení (vybudovaná kariéra, odrostlé děti apod.), diskriminují na pracovišti své mladší kolegyně (podřízené), které čerstvě nastupují po rodičovské dovolené. Současně s těmito negativními jevy může docházet i k racionalizaci diskriminačních praktik (Hnilica, 2010, s. 19). Racionalizace může jako obranný mechanismus probíhat mimo sféru vědomí, přičemž si je dotyčný jedinec jistý, že se jedná o zcela legitimní odůvodnění nerovného zacházení, nikoliv o rozumové ospravedlnění nezákonné diskriminace.

4 Analýza výzkumů k diskriminaci cizinců na pracovišti

Jak již bylo uvedeno²⁰, zákaz diskriminace a nerovného zacházení, včetně jednotlivých diskriminačních důvodů, jsou pevně legislativně ukotveny, a to v zákoně č. 198/2009 Sb. (tzv. antidiskriminační zákon). Podle tohoto právního předpisu se (přímou) diskriminací rozumí „... takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“ (Česko, 2009, s. 2) Nicméně, i přes existenci této relativně stručné a výstižné definice, vzbuzují otázky související s diskriminací silné emotivní reakce, a tak patří tato témata k nejchoulostivějším výzkumným problémům.

Ačkoli je velmi obtížné empiricky zkoumat tento negativní fenomén, existuje několik možných indikátorů nerovného zacházení a diskriminace. Základním východiskem je aktuální judikatura: rozsudky Ústavního soudu České republiky a Evropského soudního dvora. Dalším zdrojem dat mohou být kvalitativní šetření zaměřená buď na osoby, jejichž postavení jim umožňuje diskriminovat ostatní (například pracovníci personálních útvarů, vedoucí zaměstnanci, majitelé firem apod.) nebo na potencionální oběti diskriminace. Tyto výzkumy zpravidla mívají nižší vypovídací hodnotu. Je více než zřejmé, že osoby, které se zmiňovaného nezákonného jednání dopouští, sotva kdy tuto skutečnost otevřeně přiznají. „Výskyt diskriminačních jevů, mimo jiné vůči minoritním skupinám, je velmi obtížně prokazatelný. Vyplývá to ze samotné podstaty diskriminačního jednání – diskriminace má často nepřímý charakter a diskriminující osoba nedává najevo faktické důvody pro horší zacházení s příslušníky minorit“ (Koss-Graszewska, 2010, s. 1) Na druhou stranu samotní respondenti mohou mít někdy subjektivní pocit, že se s nimi zachází odlišným (horším) způsobem a tento pocit deklarují v realizovaném šetření. To ale nemusí nutně znamenat, že jsou fakticky diskriminováni.

4.1 Výzkumy zaměřené na (domnělé) oběti diskriminace

Jedním z nejrozsáhlejších výzkumů tohoto druhu bylo mezinárodní šetření o diskriminaci a menšinách s názvem *EU-MIDIS. European Union Minorities and Discrimination Survey*. Tento projekt byl v roce 2008 realizován ve všech 27 členských

²⁰ Viz kapitola 2, Rovné zacházení a diskriminace v právních dokumentech.

státech²¹ Evropské unie. Skupinu respondentů tvořili přistěhovalci a příslušníci etnických menšin – celkem se výzkumu účastnilo přes 23 000 osob. Každý dotazovaný obdržel téměř padesátistránkový formulář a byla mu položena řada velmi podrobných otázek (FRA, 2009, s. 8). Vyplňování jednoho dotazníku (vždy v přítomnosti proškolené osoby) trvalo zhruba 30 až 60 minut. V 10 členských státech bylo současně realizováno doplňkové šetření v kontrolní skupině čítající 5 000 osob z většinového obyvatelstva, žijících ve stejných lokalitách jako příslušníci menšin. Toto řešení umožnilo výzkumníkům provést komparaci výsledků, týkajících se některých klíčových otázek. Cílem šetření bylo zjistit, jaké jsou zkušenosti cílové skupiny s každodenní diskriminací a viktimizací v devíti oblastech běžného života (FRA, 2009, s. 34–35):

- diskriminace při hledání zaměstnání;
- diskriminace na pracovišti;
- diskriminace ze strany pracovníků veřejné agentury pro bydlení;
- diskriminace ve zdravotnictví;
- diskriminace v sociálních službách;
- diskriminace ve školách a dalších vzdělávacích zařízeních;
- diskriminace v kavárnách, restauracích, barech či nočních klubech;
- diskriminace v obchodech;
- diskriminace v bankovníctví (například při pokusu o otevření bankovního účtu či získání půjčky).

Výstupem šetření EU-MIDIS je rozsáhlá (přes 270 stran) a komplexně propracovaná zpráva, která poskytuje nejen údaje nezbytné k zhodnocení míry začlenění migrantů, ale i k posuzování míry diskriminačního jednání, včetně rasově motivovaných trestných činů. Je ale potřeba zdůraznit, že výsledky studie jsou reprezentativní pouze pro dané skupiny respondentů a nelze je zobecňovat ve vztahu ke všem etnickým menšinám či skupinám přistěhovalců pobývajícím na území Evropské unie.

Analogický princip v oblasti sociálních věd aplikovala také Mirna Safi. Hlavním východiskem její studie s názvem *Immigrants' Life Satisfaction in Europe: Between Assimilation and Discrimination* byl předpoklad, že jedním z nepřímých důkazů, potvrzujících přítomnost diskriminačních jevů, je nižší deklarovaná úroveň životní spokojenosti imigrantů (Safi, 2010, s. 159). Autorka nerealizovala vlastní šetření – ve své práci vycházela z dat získaných ve 13 evropských zemích v průběhu třech po sobě následujících ročníků tzv. Evropského sociálního výzkumu (ESS, European

²¹ V současné době Evropskou unii tvoří 28 členských států – k (zatím poslednímu) rozšíření došlo v roce 2013.

Social Survey), a to v letech 2002, 2004 a 2006. Analyzované údaje jednoznačně prokázaly, že deklarovaná míra životní spokojenosti je výrazně nižší u první a druhé generace imigrantů (a to i přesto, že se reprezentanti této druhé generace již narodili a vyrůstali v přistěhovalecké zemi). Toto nepřímo dokazuje, že respondenti své životní podmínky shledávali značně neuspokojivými a tudíž se mohli považovat za oběti diskriminačního jednání (Safi, 2010, s. 171–172).

4.2 Výzkumy sociálních nerovností

Dalším způsobem, jak zkoumat míru diskriminace, mohou být nejrůznější kvantitativní výzkumy sociálních nerovností. Na první pohled se sice jeví jako vhodný a relativně snadno dostupný zdroj statistických dat, nicméně diskriminaci dokazují pouze nepřímo. Z šetření tohoto druhu lze usuzovat, že například určité ekonomické statky jsou v dané cílové skupině distribuované nerovnoměrně. Otázkou ale zůstává, zda vůbec (a pokud ano, pak do jaké míry) jsou tyto nerovnosti následkem diskriminačního chování. „Jinak řečeno, odlišné hodnoty ukazatelů popisujících výsledky dosažené dvěma skupinami – minoritní a majoritní – na trhu práce (například průměrný příjem) mohou být do jisté míry způsobeny odlišnými zkušenostmi, odlišnými dovednostmi nebo odlišným vzděláním.“ (Wysieńska, 2013, s. 29) Jelikož nemůžeme jednoznačně určit, zda mezi jednotlivými faktory existuje koexistenční nebo kauzální vztah, nelze přítomnost sociálních nerovností považovat za jednoznačný důkaz diskriminace.

Příkladem výzkumu sociálních nerovností v zaměstnání, které byly použité jako prediktor diskriminačního chování, je šetření Evropského střediska pro sledování rasismu a xenofobie (EUMC, European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia), které probíhalo v letech 2001 až 2002 v 15 členských státech Evropské unie. Závěrečná zpráva byla pak zveřejněna v roce 2003. Cílem této komparativní studie bylo prozkoumat situaci migrantů a reprezentantů národnostních menšin v zaměstnání a zjistit jaké podoby mohou mít nerovnosti, vyloučení, znevýhodnění a diskriminace na trhu práce (EUMC, 2003, s. 9). Autoři studie si za hlavní ukazatele zvolili vnitřně diferencovaný podíl cizinců (imigrantů) v jednotlivých zemích, míru jejich účasti na trhu práce a míru nezaměstnanosti. Na základě získaných údajů pak popisovali, jaké podoby může mít diskriminační chování a které skupiny jsou jím nejvíc ohrožené. Poukázali také na skutečnost, že nižší účast cizinců na trhu práce může snadno vést k bludnému kruhu vyloučení, marginalizace a další diskriminace migrantů (EUMC, 2003, s. 56).

Na tento výzkum bezprostředně navázala Agentura Evropské unie pro lidská práva (FRA, European Union Agency for Fundamental Rights), která na základě dílčích šetření, realizovaných ve spolupráci se sítí národních center pro monitorování xenofobních projevů RAXEN (Racism and Xenophobia European Network) v letech 2003 až 2008, vypracovala rozsáhlou souhrnnou zprávu na téma sociálního vyloučení a diskriminace v 27 členských státech Evropské unie. Kromě již dříve použitých indikátorů diskriminačního chování (míra účasti na trhu práce, míra nezaměstnanosti), byla zohledněna i distribuce migrantů v jednotlivých odvětvích/sektorech ekonomiky, informace o jejich povolání/profesionálním statusu, mzdové a příjmové diferenciaci (FRA, 2011a, s. 26). Je ale velmi sporné, do jaké míry zjištěné nerovnosti skutečně odrážejí diskriminační jevy v majoritní společnosti, a do jaké míry jsou pouhým následkem působení nezávislých činitelů (vnější ekonomické vlivy, objektivní rozdíly ve vzdělání, pracovních zkušenostech či dovednostech migrantů).

4.3 Průzkumy postojů

Jiným metodologickým nástrojem, který lze použít při zjišťování diskriminace, jsou průzkumy postojů, které lze uskutečnit jak ve vzorku majoritní společnosti jako takové, tak i u určitých skupin respondentů (například zaměstnavatelé). Bohužel ani tato šetření nejsou zcela spolehlivým indikátorem výskytu diskriminačních jevů. Validitu zde podstatně zpochybňuje přítomnost tzv. efektu sociální desirability. Dotazovaný může, ať vědomě, či bezděčně, své odpovědi stylizovat (pozměňovat) tak, aby se jevil v co nejpříznivějším světle (týmu badatelů, skupině respondentů či sobě samotnému). S touto formou zkreslení výsledků se můžeme poměrně často setkat v případě, kdy předmětem výzkumu je nějaká citlivá záležitost či morální problém, k nimž nesporně patří i zjišťování postojů vůči migrantům (minoritám).

Otázky týkající se diskriminace na pracovišti jsou mimo jiné součástí pravidelně realizovaných průzkumů veřejného mínění (tzv. Eurobarometr). Zatím poslední šetření tohoto druhu, zaměřené právě na problematiku diskriminace, se uskutečnilo v červnu 2012, a to ve všech 27 členských státech²² Evropské unie. Přes 26 500 respondentů, kteří reprezentovali různé sociálně demografické skupiny, bylo podrobeno ve svých domovech rozhovorům „tváří v tvář“ s výzkumníkem. Aby bylo možné dosáhnout maximální přesnosti poskytovaných údajů, byly všechny interview realizované

²² Viz poznámka pod čarou č. 21, s. 35.

v mateřských jazycích dotazovaných (Evropská komise, 2012b, s. 4). Samotné výzkumné otázky byly rozdělené do několika tematických okruhů: (1) vnímání diskriminace; (2) veřejné politiky bojující s diskriminací; (3) povědomí obětí o jejich právech; (4) názory na rovné příležitosti v oblasti zaměstnání; (5) vnímání situace Romů ve společnosti. V České republice se průzkumu účastnilo 1 004 osob. Rozhovory se konaly v průběhu necelých dvou týdnů, a to ve dnech 2. až 14. června 2012. Pozoruhodné je, že i když obecné vnímání rozšířenosti diskriminace na základě národnostního či etnického původu je zde ve srovnání s průměrem Evropské unie o několik procentních bodů nižší (52 % oproti 56 %), uvedlo až 48 % dotazovaných z území České republiky, že by dle jejich názoru mohla kandidáta ve výběrovém procesu (rozhodování mezi dvěma stejnými kandidáty se stejnými dovednostmi a kvalifikací) znevýhodňovat barva pleti nebo jeho národnostní, etnický původ, přičemž průměr Evropské unie činí pouze 39 %. (Evropská komise, 2012c, s. 1-4).

4.4 Situační testování

Omezení výše popsaných nepřímých technik zjišťování diskriminace můžeme překonat pomocí experimentálního přístupu, a to konkrétně použitím tzv. situačního testování. Tato výzkumná metoda je realizována pomocí dvou, respektive tří testujících osob vybavených stejnou sadou kritérií, které by měly být relevantní z hlediska potencionálního zaměstnavatele (např. věk, vzdělání a pracovní zkušenosti). Dále se doporučuje, aby tito lidé měli srovnatelné způsoby vystupování a byli oblečení ve stejném stylu. Testující osoby se účastní výběrových řízení na pracovní místa nevyžadující zvláštní kvalifikaci, přičemž nezbytnou podmínkou je, že volných pracovních míst je víc než jedno. Existují tři možné reakce zkoumaných subjektů: zaměstnat oba uchazeče, odmítnout oba uchazeče, vybrat jednoho z nich. Míra diskriminace je vyjádřena jako kumulativní četnost výsledků všech odmítnutí uchazeče o odlišném etnickém původu, v situaci kdy druhému uchazeči bylo nabídnuto pracovní místo. Samotný výběrový proces je rozdělen na tři etapy: (1) telefonický, případně osobní dotaz na volné pracovní místo; (2) zaslání nebo osobní předání podkladů; (3) pracovní pohovor, přičemž k diskriminaci může docházet ve všech fázích řízení (ILO, 2010, s. 3).

Situační testování ale umožňuje zkoumat i poněkud jemnější formy diskriminace. Například oběma uchazečům bude nabídnuto pracovní místo, je zde ale patrná mzdová diferenciacce na úkor uchazeče s odlišným etnickým původem, případně jsou

jim nabídnuté odlišné pracovní podmínky. Nebo také se může stát, že oba uchazeči budou pozvaní na pohovor, ale uchazeč s odlišným etnickým původem obdrží pozvánku o několik dní později, což napovídá, že na seznamu uchazečů byl zařazen na nižší (horší) pozici (ILO, 2001, s. 20–35).

Experimentální metody jsou založené na behaviorálních ukazatelích, vyjadřujících určité chování (případně jeho absenci) zkoumaných subjektů vlivem určitého stimulu. Umožňuje nejen objektivním způsobem určit, zda je nerovné zacházení následkem diskriminačního chování, ale i zhodnotit efektivitu antidiskriminační legislativy (Wysieńska, 2013, s. 105). Největší nevýhodou situačního testování (samozřejmě když odhlédneme od diskutabilních etických standardů obdobných „provokací“) je jeho značně omezená aplikovatelnost. Tuto techniku lze přímo použít jen v jediné oblasti pracovněprávních vztahů, jmenovitě pro šetření diskriminačních jevů v průběhu výběrového řízení. Na druhou stranu pomocí analogických testů je možné dokázat diskriminaci z libovolného důvodu stanoveného zákonem, jako je třeba národnostní původ, rasa, pohlaví, náboženské vyznání či sexuální orientace.

Koncept situačního testování byl původně navržen pro zjišťování diskriminace v bydlení a za tímto účelem byl nevládními organizacemi ve Velké Británii a Spojených státech amerických běžně používán již v 60. letech 20. století. Spolu s rostoucí popularitou této výzkumné techniky postupně docházelo k rozšíření její aplikovatelnosti i na jiné oblasti veřejnoprávní sféry (Koss-Graszewska, 2010, s. 2). Jako nástroj zjišťování nerovného zacházení v souvislosti se zaměstnáním („employment testing“) byl poprvé uplatněn téměř o 30 let později v prostředí Mezinárodní organizace práce (ILO, International Labour Organization) jako hlavní východisko rozsáhlého výzkumu realizovaného v několika zemích Severní Ameriky a západní Evropy²³. V roce 2001 pak byla uveřejněna podrobná studie, popisující výstupy ze 4 států: Belgie, Německo, Nizozemska a Španělska, přičemž z Německa byly k dispozici pouze částečné výsledky. Zjištěná míra diskriminace byla v Belgii 33 %, v Nizozemsku 37 % a ve Španělsku 36 %, což znamená, že více než třetina volných pracovních míst ve vyjmenovaných zemích byla nedostupná pro imigranty, respektive osoby jiné etnické příslušnosti. Podle částečných výsledků z Německa činila zdejší míra diskriminace 19 %, což bylo podstatně méně než ve třech ostatních státech ve srovnatelné fázi projektu (ILO, 2001, s. 89).

²³ Původní šetření probíhalo v letech 1993 až 1997 a bylo realizováno v Německu, Nizozemsku, Španělsku, Belgii, Dánsku a Spojených státech amerických (ILO, 2010, s. 5–6).

Stejná metodika byla použita i v následujících letech (2003 až 2006) při analogických výzkumech realizovaných v Itálii, Švédsku, Švýcarsku a Francii ve spolupráci s místními vládními orgány a institucemi, které se zabývají problematikou diskriminace. Nejnižší míra diskriminace byla zjištěná ve Švédsku (16 %), nejvyšší pak ve Francii a Itálii (ILO, 2010, s. 4). Technika situačního testování byla také předmětem vážného zájmu ze strany Agentury Evropské unie pro lidská práva. Tento decentralizovaný orgán Evropské unie zvažoval tuto metodiku jako jeden z možných společných indikátorů efektivity antidiskriminační legislativy a popularizace ideje rovného zacházení. Agentura dokonce zahájila příslušná jednání s Mezinárodní organizací práce. Nakonec ale upřednostnila jinou výzkumnou techniku, a to kvantitativní zkoumání sociálních nerovností (Wysieńska, 2013, s. 107). Důvodem byla zřejmě skutečnost, že šetření tohoto druhu jsou jednodušší jak po stránce organizační, tak i realizační. Jsou také mnohem méně časově náročná než použití experimentálních výzkumných metod.

Výše citované studie dokazují, že problematika diskriminace nesporně patří k otázkám, které v dnešní, globální realitě nelze jednoduše ignorovat. V mezinárodním (obzvláště evropském) prostředí získal tento jev nový rozměr po roce 2004, kdy došlo k pátému rozšíření a k Evropskému společenství přistoupilo 10 nových členských států, včetně České republiky a Polska. Doprovodným jevem evropské integrace byla intenzifikace pohybu pracovních sil v rámci Evropské unie, čehož negativním následkem může být mimo jiné vyšší riziko výskytu diskriminačních jevů. Ve snaze předejít závažným hospodářským a sociálním problémům, souvisejícím s nebezpečím diskriminace a nerovného zacházení s přistěhovalci, respektive příslušníky etnických (národnostních) menšin, věnují různé evropské instituce a mezinárodní organizace značnou pozornost výzkumům v této oblasti. Hlavním cílem realizovaných šetření je nejen zmapovat aktuální situaci migrantů (reprezentantů minorit) ve společnosti, ale i zhodnotit efektivitu (dopady) stávající antidiskriminační legislativy. Jelikož je víc než pravděpodobné, že zde popisované migrační jevy budou v budoucnu nabírat na intenzitě, můžeme se domnívat, že tato problematika bude i nadále patřit ke stěžejním programovým bodům evropské politiky.

5 Empirické šetření diskriminace cizinců na pracovišti

5.1 Východiska empirického šetření diskriminace cizinců na pracovišti

Jedním z důvodů, proč jsem si za téma bakalářské práce zvolila diskriminaci cizinců na pracovišti je skutečnost, že v dnešní době patří otázky rovného zacházení a diskriminace k nejpodstatnějším problémům, s nimiž se musí naše globalizovaná společnost vypořádat, nejen na komunitární (evropské) úrovni, ale i v lokálním (národním) měřítku. Toto ostatně potvrzují výsledky šetření popisovaných v předešlých kapitolách. Jednou z klíčových dimenzí evropského sociálního procesu je totiž ekonomická integrace členských států. Tento ideový princip je garantovaný přímo v zakladatelských smlouvách Unie (EU, 2010, s. 56, 59, 65–73). Podstatou tohoto práva volného pohybu pracovníků je explicitní zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti (EU, 2010, s. 56). Stejně hodnoty jsou deklarované i v preambuli *Listiny základních práv Evropské unie*, v níž se signatáři výslovně hlásí k tradicím demokratického právního státu, založeného na úctě k lidské důstojnosti, svobodě, rovnosti a solidaritě. Evropská unie se tak stává prostorem svobody, bezpečnosti a práva (EU, 2010, s. 391).

K nejdůležitějším společenským důsledkům vstupu České republiky do Unie patří nesporně oživení trvalých a dočasných migračních toků. Ivo Baštyř (2005, s. 70–71) uvádí jako nejdůležitější důvod této zvýšené mobility pracovníků uvnitř Evropské unie nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v určitých sektorech ekonomiky. Dále je zde možno poukázat na vysokou míru nezaměstnanosti v některých členských státech a na stále se prohlubující nerovnou distribuci majetku a bohatství, nejen uvnitř jednotlivých zemí, ale i v mezistátním srovnání. Nárůst migrace se týká jak příchodu pracovníků ze zahraničí, tak i odlivu místní pracovní síly.

Česká republika má v tomto kontextu zcela výjimečné postavení – na rozdíl od ostatních zemí regionu patří jednoznačně mezi tzv. imigrační státy, což znamená, že migrační saldo je zde dlouhodobě aktivní. Pro srovnání slouží níže uvedená tabulka, znázorňující vývoj migračního salda v letech 2010 až 2014. Jak je vidět došlo v roce 2014 k meziročnímu nárůstu počtu obyvatel České republiky v důsledku stěhování ze zahraničí o ca. 21,7 tisíc osob.

Tabulka 1: Migrační saldo České republiky v letech 2010 až 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Přistěhovalí	22 590	30 298	30 298	29 579	41 625
Vystěhovalí	5 701	20 005	20 005	30 876	19 964
Přírůstek stěhováním	16 889	10 293	10 293	-1 297	21 661

Zdroj: ČSÚ, 2013, 2014 a 2015.

České republice se tedy (s výjimkou roku 2013) daří dlouhodobě udržovat kladné migrační saldo. Harald Christian Scheu (2011, s. 114) dokonce uvádí, že je Česko jednou ze zemí, v nichž počet přistěhovalců roste nejrychleji ze všech vyspělých států, které ztotožňuje se zeměmi OECD.

Pozoruhodné je, že co se týká hlavních ekonomických ukazatelů (HDP, volná pracovní místa, míra nezaměstnanosti) či sociodemografického vývoje, se Česká republika od sousedních států (Polsko, Slovensko, Maďarsko) neliší natolik, aby to poskytovalo argumenty postačující pro objasnění rozdílů v zaměstnanosti cizinců (Popovová, 2009, s. 8). Vysvětlení je třeba hledat spíše v lokálních specifikách tuzemského pracovního trhu, případně v kulturně-historickém kontextu. V této souvislosti je možno například poukázat na tradiční uzavřenost českého prostředí, sahající až do předindustriální doby. „Ve starém Rakousko-Uhersku jako převážně emigrační zemi nenabývaly otázky přistěhovalectví na rozdíl od vystěhovalectví závažnějšího společenského významu.“ (Baršová, Barša, 2005, s. 211) Míra imigrace byla velmi nízká a měla nejčastěji podobu návratových vln osob „bezrizikových“ z hlediska národnostního (například volyňští Češi)²⁴. Kulturní uzavřenost Českého království byla způsobena zejména v té době převládajícím silně agrárním modelem sociální struktury, absencí kosmopolitního prvku v podobě původní české šlechty a neexistencí metropolitního velkoměsta (Scheu, 2011, s. 119).

Společným jmenovatelem migračního vývoje v zemích Visegrádské čtyřky byla jejich sdílená geopolitická příslušnost a více než čtyřicetiletá nadvláda komunistické ideologie. „Ta dané země připravila o demokratické zřízení, tržní ekonomiku, svobodu slova a v neposlední řadě také o svobodu pohybu.“ (Drbohlav, 2010, s. 128) Teprve otevření hranic po roce 1989 a transformace státního zřízení umožnily opětovnou účast středoevropských států na přirozených migračních procesech. Tyto změny samozřejmě probíhají různým tempem, přičemž by postupem času (spolu se zvyšováním životní

²⁴ Nejednalo se tedy o přistěhovalectví sensu stricto, ale spíše o fenomén tzv. reemigrace.

úrovně obyvatelstva) mělo docházet k přirozenému přechodu ze zemí tzv. emigračních (zdrojových) na země imigrační (cílové). Neplatí to ovšem bezvýhradně. Česká republika sice tuto transformaci již úspěšně dovršila a udržuje aktivní migrační saldo, ovšem například Polsko bylo v minulosti a zůstává i dnes typicky emigrační oblastí. I prognózy budoucího sociodemografického vývoje v Polsku počítají s tím, že zdejší pracovní síla bude i nadále expandovat do zahraničí. „Čím dál častěji spatřují mladí Poláci svou jedinou šanci v emigraci. Nelze odhadnout, kolik času bude potřeba, než se rozhodnou pro návrat do rodné země a zda se vůbec kdy vrátí.“ (Bobrowska, 2013, s. 62)

V historickém pohledu v Polsku o odchodu ze země rozhodovaly buď politické důvody (masové emigrační vlny od konce 18. století následovaly zpravidla po různých politických nepokojích²⁵) nebo ekonomická motivace. Tradičně vysoká míra emigrace byla ještě dodatečně posílena přistoupením Polska k Evropské unii, kdy byly odstraněny formální překážky bránící volnému přístupu na pracovní trh ve většině členských států Unie. Odhaduje se, že po 1. květnu 2004 z této země odešlo více než 2 mil. ekonomicky aktivních lidí (Bobrowska, 2013, s. 53). Typickým rysem polských migrantů v 21. století jsou (Grabowska-Lusińska, 2012, s. 58–60):

- převládající výdělková motivace, potažmo vycestování za účelem sloučení rodin (zejména v případě, kdy jeden z členů rodiny již pracuje a žije v zahraničí);
- výrazná nadreprezentace mladých lidí (ve věku 20 až 29 let);
- relativně vysoké vzdělání a jazyková vybavenost migrantů, i když pak často vykonávají méně kvalifikované profese (nelze zobecňovat na všechny profese a lokality).

Česká republika sice nepatří k hlavním cílovým zemím, preferovaným polskými emigranty, nicméně v poslední době roste počet Poláků migrujících do tzv. ostatních členských států Evropské unie (včetně České republiky). V letech 2004 až 2008 došlo v tomto sektoru k nárůstu o více než 300 % (Grabowska-Lusińska, Okólski, 2008, s. 72). Tato tendence i nadále pokračuje. Je zde potřeba poukázat i na zeměpisnou a kulturní blízkost obou zemí, která může být pádným argumentem při rozhodování, zda emigrovat a pokud ano, pak do jaké cílové destinace. „Poláci jsou velmi blízcí v pohraničních oblastech ČR s Polskem a řada lidí zde dnes vnímá otevřené hranice

²⁵ Poláci proti cizí nadvládě bojovali pravidelně téměř každých dvacet až třicet let prakticky po celé 19. století (až do znovuoobnovení nezávislého Polska v roce 1914). Nucené vystěhovávání nežádoucích občanů, ke kterému docházelo ve 20. století, bylo jako forma státní represe obzvláště intenzivní zejména po stávkách a vzpourách v letech 1956, 1963, 1970, 1976, 1980 a 1989.

jakou běžnou záležitostí, řada Čechů zde rozumí polsky a naopak. Ve vnitrozemí je již znát jazyková bariéra, nikoliv kulturní²⁶." (Eger, 2009, s. 35)

Polští migranti v současné době tvoří druhou nejpočetnější skupinu cizinců ze zemí Evropské unie²⁷, kteří žijí a pracují v České republice, což bylo dalším důvodem, proč je výzkum diskriminace na pracovišti zaměřený zrovna na příslušníky polské komunity. Podle konečných výsledků sčítání lidu ke dni 26. března 2011 žilo na území České republiky 16 800 polských občanů. Poláci tak z hlediska počtu zahraničních obyvatel Česka zauímají v mezinárodním měřítku čtvrté místo (druhé místo, zohledníme-li pouze členské státy Unie):

Tabulka 2: Obyvatelstvo podle státního občanství ke dni 26.03.2011

Česká republika	9 924 044
Slovensko	82 251
Německo	14 907
Polsko	16 800
Ukrajina	116 139
Rusko	31 545
Vietnam	52 612
Obyvatelstvo celkem	10 436 560

Zdroj: ČSÚ, 2011.

Pro příslušníky polské komunity v České republice je ale příznačná jistá sociální a statistická „neviditelnost“. Občané Evropské unie totiž spadají do cizineckoprávního režimu evropského práva, a tudíž nemusí žádat o povolení k pobytu či pracovní povolení (Trbola, Rákoczyová, 2011a, s. 118–120), a proto jsou v jakýchkoliv statistikách obtížně uchopitelní.

Jak již bylo zmíněno, je problematika diskriminace cizinců na pracovišti, i když je nesporně velmi aktuální a důležitá, jen stěží empiricky zkoumatelná²⁸. Výzkumník může volit mezi několika možnými metodologickými přístupy, z nichž každý má své klady a zápory. Pokud se rozhodne pro kvalitativní šetření zaměřené na domnělé oběti diskriminace (např. výzkum životní spokojenosti migrantů), případně na osoby, které jsou v postavení, umožňujícím jim diskriminovat ostatní, existuje riziko zkreslení

²⁶ Samozřejmě s výjimkou odlišného přístupu k náboženské identitě. Tento rozdíl může naopak o to více „lákat“ ty lidi, kterým jednoduše vadí všudypřítomnost katolické církve v Polsku.

²⁷ Nejpočetnější skupinu tvoří Slováci. Toto výsadní postavení je důsledkem společné československé minulosti v rámci jednoho státního útvaru, jazykové a kulturní blízkosti.

²⁸ Srovnej s. 34.

výsledků vlivem neobjektivity respondentů²⁹. Další možností, jak zkoumat diskriminaci, jsou kvantitativní výzkumy sociálních nerovností. Šetření tohoto druhu sice poskytují objektivní soubor dat, umožňující určit rozložení daných proměnných, nicméně z nich nelze vyvozovat příliš dalekosáhlé závěry, týkající se kauzálních vztahů mezi nimi.

Nerovné zacházení můžeme nepřímo zkoumat i na základě údajů získaných v průzkumech veřejného mínění, ale jejich vypovídací hodnota je relativně nízká. Jako neobjektivnější se jeví experimentální metody – tzv. situační testování (nebo také „employment testing“). Jejich realizace je ale velmi náročná jak z časového, tak z finančního hlediska. Navíc umožňují zkoumání diskriminačních jevů ve velmi omezeném rozsahu (výběrová řízení jako prediktor nerovného zacházení v oblasti přístupu k zaměstnání). Z důvodů výše popsaných metodologických omezení, bylo dosavadní zkoumání této problematiky v České republice redukováno buď na určité skupiny cizinců (například podle jejich národnosti nebo legálního statusu), nebo na určitou konkrétní lokalitu. Kromě toho diskriminace cizinců na pracovišti nebyla ústředním tématem realizovaných šetření. Spíše se jednalo o téma, které jaksi přirozeně vyplynulo při příležitosti jiných výzkumů, zaměřených například na sociální nerovnosti, životní podmínky, společenské postavení či míru integrace migrantů.

K nejdůležitějším studiím orientovaným na specifické skupiny cizinců patří mimo jiné Broučkův výzkum vietnamské komunity v České republice a šetření ukrajinské pracovní migrace, jež bylo realizováno Michalem Nekorjakem. V obou případech byly použité kvalitativní výzkumné metody. Brouček (2003, s. 9) použil techniku spontánních a řízených rozhovorů o životním příběhu Vietnamců a doplnil je o další témata, jako je třeba rodina, zaměstnání, vzdělání či kontakty s majoritou. Nekorjak (2006, s. 89) se ve své práci soustředil na tzv. klientský systém, nerozlučně spojený s pracovní migrací z Ukrajiny. Respondenty byli nejenom ukrajinští dělníci, ale i jejich čeští zaměstnavatelé, zprostředkovatelé zaměstnání (tzv. „klienti“), místní policisté a dokonce člen mafie; samotné šetření trvalo více než tři roky.

Výskyt nerovného zacházení v konkrétních vyloučených lokalitách byl předmětem šetření s názvem *Všichni jsme lidé*. K dosažení cíle, kterým byla identifikace nejenom reálného, ale i potencionálního diskriminačního chování ve sféře bydlení a zaměstnání, zvolili členové řešitelského týmu polostrukturované rozhovory v kombinaci s dalšími

²⁹ Nelze ani podcenit možný vliv tzv. efektu sociální desirability.

výzkumnými metodami (analýza dokumentů a zúčastněné pozorování). Tato studie byla primárně, i když ne explicitně, zaměřena na příslušníky romské komunity a byla realizována v průběhu roku 2004 ve třech typicky sociálně vyloučených lokalitách: v Plzni, Ústí nad Labem a Bílině (Jára, 2006, s. 6). Jedná se o zcela ojedinělý výzkum diskriminace na území České republiky, který postihuje i oblast pracovního života respondentů. Autoři poukazují na velmi důležitou skutečnost, a sice že ekonomické vyloučení (tj. dobrovolná nebo vynucená neúčast na trhu práce) v cílových lokalitách koexistuje s prostorovou segregací obyvatel (Jára, 2006, s. 80). Tento závěr paradoxně potvrzuje i základní premisy zkoumání sociálních nerovností jako nepřímých ukazatelů diskriminace³⁰.

Neúplnost dosavadního zkoumání problematiky sociálních nerovností, potažmo i diskriminace, vedla k zajímavému pokusu o prolomení této fragmentárnosti a získání obecné odpovědi na otázku, zda cizinci vůbec označují své postavení za nerovné a pokud ano, jak a vůči komu je toto nerovné zacházení uplatňováno. Petra Klavačová a Blanka Tollarová, autorky šetření s názvem *Reprodukce sociálních nerovností v podmínkách politiky rovnosti*³¹, deklarují svůj koncepční záměr těmito slovy: „Nejde nám o to zobecňovat naše závěry na určitou předem vymezenou skupinu cizinců, nebo na konkrétní fázi procesu jejich integrace. Namísto toho se snažíme analyzovat sociální nerovnost ve vztahu k cizincům jako jeden konkrétní fenomén napříč různými fázemi integračního procesu a situacemi, jimiž cizinec ve snaze začlenit se do společnosti přechází.“ (Klavačová, 2007, s. 56–57) Klavačová a Tollarová chápou nerovnost jako sociálně konstruovaný jev a hlásí se tak ke konstruktivistické, potažmo interakcionistické linii v sociálních vědách. Účelem jejich šetření bylo „... pochopení, jaké situace chápou jako rovné či nerovné sami sociální aktéři, a jak tuto rovnost či nerovnost sami definují.“ (Klavačová, 2007, s. 58–59) Tento ideový koncept je mi názorově blízký, a proto jsem se rozhodla ho aplikovat ve zde popisovaném šetření diskriminace cizinců na pracovišti.

³⁰ Srovnej s. 36–37.

³¹ Zde popisovaný kvalitativní výzkum byl rozvržen na dvě etapy. V první fázi se konalo pět skupinových rozhovorů (tzv. focus groups) s cizinci z různých zemí Evropy, Asie, Afriky a Ameriky, dlouhodobě pobývajících na území České republiky. Respondenti pocházeli v převážné míře ze států s horší ekonomickou, politickou nebo sociální situací. Cílem rozhovorů byla identifikace tzv. „polí nerovnosti“. Jedním z nich byla i sféra pracovního života (zaměstnání) cizince. Takto získané údaje byly východiskem pro druhou etapu šetření v podobě individuálních biografických rozhovorů, zaměřených na zjištění problematické oblasti. Následně autorky redukovaly soubor potencionálních respondentů na osoby, které nejvíce pociťovaly sociální nerovnosti a právě svůj odlišný původ („cizinectví“) označovaly za důvod praktik, vedoucích k jejich marginalizaci nebo vzbuzujících pocit, že jsou oproti Čechům, nebo i ostatním cizincům, v nevýhodě (Tollarová, 2007, s. 73).

5.2 Cíle a konceptuální rámec šetření diskriminace cizinců na pracovišti

Součástí práce je empirické šetření diskriminace cizinců na pracovišti, zaměřené na příslušníky polské komunity v České republice, kteří mají administrativně-právní postavení cizince³² a zároveň vykonávají nebo v minulosti vykonávali závislou nebo nezávislou výdělečnou činnost na území České republiky po dobu nejméně 12 měsíců. Rozhodla jsem se použít smíšený design výzkumu, jako alternativu, umožňující plně využít výhody a překonat omezení implicitně obsažené v konceptech kvantitativního a kvalitativního výzkumu (Bergman, 2011, s. 4580). Jinými slovy v průběhu šetření považuji za „... rozumné sbírat a analyzovat data pomocí několika metod takovým způsobem, že vzniklá směs nebo kombinace dat a výsledků využívá síly a komplementarity jednotlivých přístupů.“ (Hendl, 2008, s. 60)

Nejprve bude realizováno dotazníkové šetření. Kvantifikovatelná data získaná tímto způsobem budou podrobená jednorozměrné nebo dvojrozměrné statistické analýze. Údaje kvalitativní povahy budou základem pro následující fázi výzkumné akce (polostrukurované rozhovory s těmi respondenty, kteří deklarovali pocit, že se na pracovišti cítí diskriminováni a že důvodem diskriminace je jejich status cizince). Takto zjištěné jevy budou analyzovány a budou identifikovány specifické prvky, které spolurozhodují o tom, zda jsou konkrétní způsoby chování považovány polskými pracovníky za diskriminující.

Pro identifikaci a následnou analýzu konkrétních způsobů chování, které jsou polskými pracovníky označovány za diskriminační, jsem stanovila následující dílčí cíle šetření:

- kvalitativní část šetření:
 - 1) prozkoumat, jakou váhu přikládají polští pracovníci obecně problematice diskriminace;
 - 2) prozkoumat, jakou váhu přikládají polští pracovníci specifickému problému diskriminace cizinců na pracovišti;
 - 3) prozkoumat, zda polští pracovníci považují diskriminaci na pracovišti za závažný problém, který se týká příslušníků jejich komunity;
 - 4) zjistit, jakým způsobem polští pracovníci definují pojem diskriminace;

³² V souladu s ustanovením § 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (Česko, 1999, s. 7406) se cizincem rozumí fyzická osoba, která není občanem České republiky.

- 5) použitím případových studií zjistit, které příklady nerovného zacházení polští pracovníci chápou jako diskriminaci na pracovišti;
- 6) prozkoumat kolik polských pracovníků se cítilo být diskriminováno na pracovišti;
- 7) prozkoumat kolik z oslovených polských pracovníků, kteří se cítili být diskriminováni na pracovišti, uvedlo status cizince jako deklarovaný domnělý důvod diskriminace na pracovišti;
- 8) identifikovat konkrétní způsoby chování na pracovišti, které jsou polskými pracovníky označovány za diskriminační;
- 9) analyzovat identifikované jevy a zjistit proč zrovna tyto konkrétní způsoby chování jsou polskými pracovníky označovány za diskriminační.

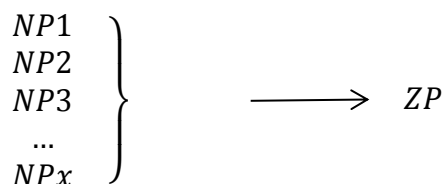
Proces konceptualizace kvalitativní části šetření podrobněji znázorňuje Příloha A, Tabulka 8: Konceptualizace kvalitativní části šetření diskriminace cizinců na pracovišti.

- kvantitativní část šetření:

- 1) určit četnost výskytu jednotlivých variant nezávisle proměnných stanovených níže (analýza jednorozměrných statistických souborů dat);
- 2) prozkoumat vztahy mezi proměnnými (analýza dvourozměrných statistických souborů dat). Nezávislé proměnné (NP) jsou zde:
 - délka pobytu cizince na území České republiky,
 - administrativně-právní postavení cizince v České republice,
 - úroveň znalosti českého jazyka cizincem,
 - druh výdělečné činnosti (práce závislá nebo nezávislá),
 - druh vykonávané práce (práce duševní nebo fyzická),
 - kategorie zaměstnavatele³³ podle velikosti podnikatelského subjektu,
 - zahraniční kapitálová účast ve složkách podnikání zaměstnavatele.

Za sledovanou závislou proměnnou (ZP) jsem zvolila cizincem deklarovaný pocit, že je diskriminován na pracovišti. Základním východiskem pro realizovaný výzkum bylo následující rámcové schéma kvantitativního šetření:

³³ Zaměstnavatel je zde chápán širěji než ho vymezuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Může to být jakákoliv osoba přidělující pracovní úkoly, bez ohledu na to, jaká byla právní skutečnost zakládající vznik právního vztahu. Proto také smlouvy uzavřené podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník jsou zde považované za zaměstnanecký vztah.



Obrázek 2: Základní schéma kvantitativní části šetření (Punch, 2008, s. 17)

Podrobný soupis sledovaných znaků, jejich variant a způsobů indikace obsahuje Příloha B, Tabulka 9: Operacionalizace: převod definovaných pojmů na znaky (kvantitativní část šetření), zařazená na konci této bakalářské práce.

Základní premisou, z níž při šetření diskriminace cizinců na pracovišti vycházím, je předpoklad, že se na pracovištích můžeme setkat s případy odlišného (nerovného) zacházení vůči polským pracovníkům, kteří zde vykonávají závislou nebo nezávislou výdělečnou činnost. Tyto rozdíly mohou (ale ne nutně musí) být projevem diskriminačního chování. Pracovní hypotézy (respektive jednotlivé výzkumné otázky) se odvíjí od dílčích cílů šetření³⁴. Formulování hypotéz na základě stanovených proměnných a vztahů mezi nimi je v průběhu tvorby konceptuálního rámce uplatňováno pouze ve výzkumech kvantitativní povahy. Tento základní princip nelze zobecňovat i na kvalitativní šetření (Reichel, 2009, s. 63). Jelikož jsem se k dosažení cíle bakalářské práce rozhodla aplikovat smíšený design výzkumu, vyvstává zde problém jisté terminologické nekonzistence. Nepovažuji za vhodné používání odlišného pojmosloví pro obě etapy realizovaného empirického šetření, naopak ve své práci usiluji o kompromis a sjednocení obou výzkumných strategií (alespoň po stránce jazykové a formální). Z tohoto důvodu dále důsledně používám termín „výzkumná otázka“.

Pro účely výzkumu diskriminace na pracovišti se zaměřením na polskou komunitu v České republice byly stanoveny následující dílčí výzkumné otázky:

- 1) Jakou váhu přikládají polští pracovníci obecně problematice diskriminace?
- 2) Jakou váhu přikládají polští pracovníci problematice diskriminace cizinců na pracovišti?
- 3) Považují polští pracovníci diskriminaci na pracovišti za závažný problém, který se týká příslušníků jejich komunity?
- 4) Jakým způsobem polští pracovníci obecně definují pojem diskriminace?

³⁴ Srovnej s. 47–48.

- 5) Které konkrétní příklady nerovného zacházení polští pracovníci považují za diskriminaci na pracovišti?
- 6) Kolik polských pracovníků deklaruje pocit být diskriminován na pracovišti?
- 7) Kolik z oslovených polských pracovníků, kteří deklarovali pocit být diskriminován na pracovišti, uvedlo jako domnělý důvod diskriminace skutečnost, že jsou cizinci?
- 8) Které z uvedených příkladů nerovného zacházení polští pracovníci považují za diskriminaci na pracovišti?
- 9) Proč zrovna tyto konkrétní způsoby chování jsou polskými pracovníky označovány za diskriminační?
- 10) Jaká je četnost výskytu jednotlivých variant nezávisle proměnných dále podrobených dvourozměrné statistické analýze?
- 11) Existuje vztah mezi délkou pobytu cizince na území České republiky a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti?
- 12) Existuje vztah mezi administrativně-právním postavením cizince v České republice a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti?
- 13) Existuje vztah mezi úrovní znalosti českého jazyka cizincem a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti?
- 14) Existuje vztah mezi druhem výdělečné činnosti (práce závislá nebo nezávislá) a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti?
- 15) Existuje vztah mezi druhem vykonávané práce (práce duševní nebo fyzická) a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti?
- 16) Existuje vztah mezi kategorií zaměstnavatele podle velikosti podnikatelského subjektu a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti?
- 17) Existuje vztah mezi zahraniční kapitálovou účastí ve složkách podnikání zaměstnavatele a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti?

Odpovědi na otázky 1) až 9) budou zjištěny pomocí kvalitativních metod zkoumání, otázky 10) až 17) při využití kvantitativního výzkumu.

5.3 Metody šetření

5.3.1 Výběr výzkumného vzorku

Předmět realizovaného šetření (diskriminace cizinců na pracovišti) zároveň přesně vymezuje okruh zkoumaných objektů. Jsou to příslušníci polské komunity v České republice. Zde vycházím z Matouškovy definice, a komunitu obecně chápu jako společenství lidí, které (1) lze pomocí určitého kritéria (geografického, politického, ekonomického nebo sociálního) vymezit; (2) sdílí určité společné hodnoty, zájmy nebo

kulturní dědictví; a (3) je strukturováno, tj. zakládá vlastní formální a neformální organizace (Matoušek, 2003, s. 253). Společnost Poláků, pobývajících na území Česka, všechny tyto podmínky splňuje:

- 1) vymezením jednak z hlediska geografického (teritoriální hranice České republiky), jednak z hlediska politického (polská státní příslušnost, respektive deklaratorní kategorie polské národnosti);
- 2) sdílením společného kulturně-historického dědictví;
- 3) formální a neformální organizovaností – na území České republiky existují polské zastupitelské úřady (velvyslanectví a konzulát v Praze, generální konzulát v Ostravě), kulturní instituce (Polský institut v Praze, časopis *Głos Ludu*) komunitní spolky a sdružení (Polská farnost v Praze, Kongres Poláků v České republice, polské kluby v Praze a Brně, Polská škola v Praze, sdružení polských rodičů TramPOLina a další), neformální skupiny Poláků na sociálních sítích (Facebook a jiné).

Příslušníci polské komunity v České republice tak tvoří základní soubor objektů realizovaného šetření diskriminace cizinců na pracovišti.

Při stanovení výběrového souboru jsem vycházela z dostupných statistických dat, jmenovitě z konečných výsledků sčítání lidu, realizovaného v roce 2011 Českým statistickým úřadem. Podle soupisných údajů činil celkový počet polských občanů pobývajících na území České republiky ke dni 26. března 2011 16 800 lidí. Jejich rozmístění v jednotlivých územních jednotkách bylo velmi nerovnoměrné – nejvíce Poláků žilo v Moravskoslezském a Středočeském kraji a na území hlavního města Prahy. Podrobnosti znázorňuje níže uvedená tabulka:

Tabulka 3: Počet polských občanů žijících v jednotlivých krajích České republiky ke dni 26.03.2011

Hlavní město Praha	2 102
Středočeský kraj	2 351
Jihočeský kraj	287
Plzeňský kraj	790
Karlovarský kraj	214
Ústecký kraj	983
Liberecký kraj	1 237
Královéhradecký kraj	1 635
Pardubický kraj	1 210
Kraj Vysočina	183
Jihomoravský kraj	744
Olomoucký kraj	509
Zlínský kraj	294
Moravskoslezský kraj	4 261
Česká republika celkem	16 800

Zdroj: ČSÚ, 2011.

Pro stanovení reprezentativního výzkumného vzorku byl následně aplikován záměrný nepraviděpodobnostní výběr na základě sociodemografických údajů (kvótní výběr). Výběrový soubor je tedy „... tvořen podle poměru četnosti výskytu jednotlivých variant vlastností/znaků v základní populaci“ (Reichel, 2009, s. 80). Konečný počet zkoumaných objektů by tak měl činit přesně 1 % základního souboru (168 osob). Toto konkrétní číslo bylo stanoveno s ohledem na limitované zdroje a reálné časové možnosti – zvolila jsem průřezové šetření menšího rozsahu. V situaci, kdy se v dané lokalitě přihlásilo více respondentů, byl v dalším kroku aplikován prostý náhodný výběr (jednotky výběrového souboru byly určovány losováním). Tyto vztahy znázorňuje níže uvedená tabulka:

Tabulka 4: Počet zkoumaných objektů podle jednotlivých krajů České republiky

	celkový počet respondentů	výzkumný vzorek
Hlavní město Praha	57	21
Středočeský kraj	32	24
Jihočeský kraj	5	3
Plzeňský kraj	9	8
Karlovarský kraj	3	2
Ústecký kraj	21	10
Liberecký kraj	22	12
Královéhradecký kraj	21	16
Pardubický kraj	15	12
Kraj Vysočina	2	2
Jihomoravský kraj	10	7
Olomoucký kraj	5	5
Zlínský kraj	7	3
Moravskoslezský kraj	53	43
Česká republika celkem	262	168

Zdroj: vlastní zpracování autorky.

Na tomto místě je vhodné poznamenat, že dílčím cílem práce není prozkoumat rozložení analyzovaných jevů v jednotlivých krajích České republiky (výběrový vzorek je pro tento účel příliš malý a neumožňuje statistickou analýzu dat). Místo bydliště není tedy považováno za závislou proměnnou a je relevantní pouze z hlediska výběru a zajištění reprezentativity výzkumného vzorku.

5.3.2 Metody sběru dat

Základní technikou sběru dat zvolenou pro účely zde popisovaného šetření bylo dotazování, a to jak v podobě písemné (dotazníky), tak i mluvené (polostrukturované rozhovory). V první fázi realizované výzkumné akce byl použit dotazník, který tvoří Přílohu C, Dotazník k diskriminaci cizinců (původní polská jazyková verze) a Přílohu D, Dotazník k diskriminaci cizinců (překlad do českého jazyka), zařazené na konci této práce. Při tvorbě dotazníků jsem používala jak otázky uzavřené (č. 1 až 3, 5 až 14, 16, 17, 19 až 22), tak i polouzavřené (č. 18) a otevřené (č. 4 a 15).

Z hlediska počtu variant nabízených odpovědí převažují otázky polytomické (dichotomické jsou pouze otázky č. 11 a 16). Ve dvou případech (kategorie zaměstnavatele podle velikosti podnikatelského subjektu a zahraniční kapitálová účast ve složkách podnikání zaměstnavatele) jsou ale polytomické otázky záměrně formulované tak, aby umožnily sledování dichotomických znaků. Polytomické otázky se dále člení na otázky disjunktivní (č. 1 až 3, 5 až 11, 14, 16, 17, 19 až 22) a výčtové (č. 12, 13 a 18). Podrobný soupis sledovaných znaků, jejich variant a způsobů indikace obsahuje Příloha B, Tabulka 9: Operacionalizace: převod definovaných pojmů na znaky (kvantitativní část šetření), zařazená na konci této bakalářské práce.

Dichotomické otázky č. 11 („Vykonáváte nebo vykonával/a jste v minulosti výdělečnou činnost na území České republiky po dobu nejméně 12 měsíců?“)³⁵ a 16 („Cítil/a jste se někdy při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky diskriminovaný/á na pracovišti?) jsou tzv. otázky filtrační, jež rozdělují respondenty v závislosti na tom, zda se mohou relevantně vyjádřit k tématu výzkumu (Reichel, 2009, s. 104). V případě, že dotazovaní na výše uvedené otázky odpověděli záporně, měli ve vyplňování dotazníků pokračovat otázkou č. 19. Filtrační úlohu plní také otázky č. 20 (cizinci s délkou pobytu kratší než 12 měsíců budou vyřazení), č. 21 (Poláci s českým státním občanstvím nebudou zohledněni ve výsledcích výzkumu, protože jako příslušníci národnostní menšiny již nespádají do režimu cizineckého práva) a č. 13 (osoby samostatně výdělečně činné ve skutečnosti nemají

³⁵ Doba jednoho roku (12 měsíců) jako diferenciační kritérium byla mnou arbitrárně stanovena jako jisté minimum postačující k tomu, aby měl dotyčný možnost se v novém sociálním a kulturním prostředí aklimatizovat, poznat místní realie a specifika. Každý jedinec je totiž v nových podmínkách vystaven odlišným zvyklostem, vzorcům chování či pravidlům dané společnosti, pociťuje tak méně nebo více intenzivně příznaky tzv. „akulturačního stresu“, který vyjadřuje napětí mezi etnickou identitou imigrantů a psychologickou tísní při styku s dominantní kulturou (Průcha, 2010, s. 104–107). Osobní pocity a dojmy čerstvých migrantů by tak mohly poněkud zkreslovat výsledky šetření.

zaměstnavatele³⁶, chápaného jako reprezentanta pracovněprávního vztahu, kterého by bylo možné hodnotit z hlediska velikosti podnikatelského subjektu či zahraniční kapitálové účasti). Použitím výše uvedených třídících parametrů byl celkový počet analyzovaných dotazníků redukován z původních 168 na 145.

Účelem dotazníků bylo poskytnout nejen údaje kvantitativní povahy, ale i výchozí informace pro kvalitativní část výzkumů. Přiřazení konkrétních dotazů v modelovém dotazníku k jednotlivým dílčím výzkumným otázkám zobrazuje následující tabulka:

Tabulka 5: Přiřazení otázek v dotazníku k jednotlivým výzkumným otázkám

Výzkumná otázka stanovená pro účely diskriminace cizinců na pracovišti	Číslo otázek v dotazníku
KVALITATIVNÍ ČÁST ŠETŘENÍ	
1) Jakou váhu přikládají obecně polští pracovníci problematice diskriminace?	otázka č. 1
2) Jakou váhu přikládají polští pracovníci problematice diskriminace cizinců na pracovišti?	otázka č. 2
3) Považují polští pracovníci diskriminaci na pracovišti za závažný problém, který se týká příslušníků jejich komunity?	otázka č. 3
4) Jakým způsobem polští pracovníci obecně definují pojem diskriminace?	otázka č. 4
5) Které z uvedených příkladů nerovného zacházení polští pracovníci považují za diskriminaci na pracovišti?	otázky č. 5 až 10
6) Kolik polských pracovníků deklaruje pocit být diskriminován na pracovišti?	otázky č. 11, 16
7) Kolik z oslovených polských pracovníků, kteří deklarovali pocit být diskriminován na pracovišti, uvedlo jako domnělý důvod diskriminace skutečnost, že jsou cizinci?	otázky č. 11, 16, 17
8) Které konkrétní způsoby chování na pracovišti jsou polskými pracovníky nejčastěji označovány za diskriminační?	otázka č. 18
KVALITATIVNÍ ČÁST ŠETŘENÍ	
10) Jaká je četnost výskytu jednotlivých variant nezávislých proměnných dále podrobených dvourozměrné statistické analýze?	otázky č. 5 až 10
11) Existuje vztah mezi délkou pobytu cizince na území České republiky a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?	otázka č. 20
12) Existuje vztah mezi administrativně-právním postavením cizince v České republice a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?	otázka č. 21
13) Existuje vztah mezi úrovní znalosti českého jazyka cizincem a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?	otázka č. 22
14) Existuje vztah mezi druhem výdělečné činnosti (práce závislá nebo nezávislá) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?	otázka č. 12
15) Existuje vztah mezi druhem vykonávané práce (práce duševní nebo fyzická) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?	otázky č. 14, 15

³⁶ Nelze zastírat, že se v českých reáliích můžeme poměrně často setkat s tzv. „švarcsystémem“, kdy někteří zaměstnavatelé, ve snaze snížit mzdové náklady, nutí zaměstnance k vykonávání práce na základě falešného nezávislého vztahu. Tyto případy jsou ale velmi obtížně zjištělné. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla nepovažovat samostatně vykonávanou výdělečnou činnost za zaměstnanecký vztah (při zkoumání výzkumných otázek č. 16 a 17).

16) Existuje vztah mezi kategorií zaměstnavatele podle velikosti podnikatelského subjektu a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti?	otázka č. 13
17) Existuje vztah mezi zahraniční kapitálovou účastí ve složkách podnikání zaměstnavatele a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti?	otázka č. 13

Zdroj: vlastní zpracování autorky.

Pro zjištění výzkumné otázky č. 9 (Proč jsou zrovna tyto konkrétní způsoby chování polskými pracovníky označovány za diskriminační?) byla navržena druhá fáze výzkumu, zahrnující polostrukturované rozhovory s respondenty, kteří (1) deklarovali pocit být diskriminováni na pracovišti; (2) uvedli status cizince jako domnělý důvod diskriminačního chování; (3) projeví zájem o osobní interview. Prostřednictvím e-mailu jsem kontaktovala 22 účastníků, s realizací interview souhlasilo 13 z nich (4 osoby z hl. m. Prahy, 3 osoby ze Středočeského kraje, 3 osoby z Ostravy a po jednom účastníku z Ústeckého, Pardubického a Jihomoravského kraje), 12 rozhovorů se uskutečnilo. Stručný přehled všech účastníků druhé fáze experimentu se nachází v Příloze E, Tabulka 10: Polostrukturované rozhovory – charakteristika respondentů.

Účelem interview bylo v první řadě duplicitně ověřit, do jaké míry chápání diskriminačních jevů respondenty odpovídá zákonem vymezeným definicím, zda jsou jejich odpovědi konzistentní³⁷ a hlavně, proč byly konkrétní způsoby chování, vymezené v otázce č. 18, dotazovanými označovány za diskriminační. Rámcový průběh jednotlivých rozhovorů byl stanoven následujícím způsobem:

- 1) úvod a seznámení účastníků,
- 2) rozhovor na téma diskriminace na pracovišti,
- 3) závěr, poděkování za účast a rozloučení účastníků.

Hlavní tematickou osou interview byla diskriminace cizinců na pracovišti. Předem daný soubor otázek obsahuje Příloha F: Seznam otázek k polostrukturovanému rozhovoru, zařazená na konci práce. Jejich pořadí, podobně jak konkrétní slovní vyjádření záviselo na samotném průběhu jednotlivých interview, který úzce souvisel s orientací dotazovaných k tématu diskriminace, jejich momentálním citovým rozpoložením či stupněm interakce mezi účastníky rozhovoru. Reakce některých respondentů (Lolek, Kinia, Lucas) byly velmi emotivní (slzy, nadávky, zloba) a několikrát bylo potřeba

³⁷ Toto může být obzvlášť důležité v situacích toho druhu, kdy například dotyčný nepovažuje problém diskriminace za důležitý a je toho názoru, že se tento fenomén netýká polských pracovníků v České republice, ale současně deklaruje pocit být diskriminován na pracovišti a jako domnělý diskriminační důvod uvádí skutečnost, že je cizinec.

rozhovory přerušit (následovala zhruba desetiminutová přestávka, teprve poté bylo možno pokračovat).

K zapisování takto zjištěných údajů jsem nepoužívala záznamové archy. Se souhlasem účastníků druhé fáze šetření jsem si jednotlivé rozhovory nahrávala, a kromě toho jsem si psala poznámky přímo na vytištěných dotaznících. Vzhledem ke skutečnosti, že se všechny uskutečněné rozhovory konaly v polském jazyce (tedy v mateřském jazyce účastníků druhé fáze šetření) a taktéž byly zaznamenávané i jednotlivé odpovědi, transkripce jednotlivých rozhovorů není součástí této bakalářské práce.

5.3.3 Techniky analýzy dat

Smíšený výzkum využívá vzájemné komplementarity kvalitativního a kvantitativního přístupu (Hendl, 2008, s. 58–60), a umožňuje tak lepší identifikaci a hlubší analýzu konkrétních způsobů chování, které jsou polskými pracovníky označovány za diskriminační. Samotná výzkumná akce byla rozvržena na dvě etapy. V první fázi se konalo dotazníkové šetření na vzorku 1 % z počtu polských občanů pobývajících na území České republiky ke dni 26. března 2011. Druhá část zahrnovala polostrukturované rozhovory s „dobrovolníky“ z řady respondentů, kteří deklarovali pocit být diskriminováni na pracovišti a zároveň jako domnělý důvod diskriminačního chování uvedli status cizince.

Všechny kvantitativní údaje byly dále podrobené jednorozměrné nebo dvourozměrné statistické analýze. Zde je potřeba zdůraznit, že statistické metody jsou nedílnou součástí nejen kvantitativních výzkumů, ale jsou běžně aplikované i v rámci kvalitativních šetření³⁸. V kontextu této bakalářské práce se jednalo zejména o zpracování jednorozměrných souborů dat – výpočet absolutních a relativních četností³⁹. Na základě získaných číselných hodnot bylo možné analyzovat četnosti výskytu daného znaku (proměnné) ve zkoumaném vzorku. V rámci tohoto šetření diskriminace cizinců na pracovišti byla jednorozměrná statistická analýza použita při zkoumání následujících výzkumných otázek:

³⁸ Jinými slovy použití statistických metod zpracování dat nerozhoduje o tom, zda se jedná o výzkum kvantitativní nebo kvalitativní.

³⁹ Absolutní četnost udává, kolik hodnot daného znaku (proměnné) se vyskytuje v daném statistickém souboru. Relativní četnost (často vyjadřovaná v procentech) se vztahuje k celkovému počtu znaků (proměnných).

- otázka č. 1: Jakou váhu přiřkládají polští pracovníci obecně problematice diskriminace?
- otázka č. 2: Jakou váhu přiřkládají polští pracovníci problematice diskriminace cizinců na pracovišti?
- otázka č. 3: Považují polští pracovníci diskriminaci na pracovišti za závažný problém, který se týká příslušníků jejich komunity?
- otázka č. 5: Které z uvedených příkladů nerovného zacházení polští pracovníci považují za diskriminaci na pracovišti?
- otázka č. 6: Kolik polských pracovníků deklaruje pocit být diskriminován na pracovišti?
- otázka č. 7: Kolik z oslovených polských pracovníků, kteří deklarovali pocit být diskriminován na pracovišti, uvedlo jako domnělý důvod diskriminace skutečnost, že jsou cizinci?
- otázka č. 8: Které konkrétní způsoby chování na pracovišti jsou polskými pracovníky nejčastěji označovány za diskriminační?
- otázka č. 10: Jaká je četnost výskytu jednotlivých variant nezávisle proměnných dále podrobených dvourozměrné statistické analýze?

Kvantitativní část šetření dále vycházela ze statistické analýzy dvourozměrných souborů dat, a to za účelem otestování následujících výzkumných otázek (statistických hypotéz):

- otázka č. 11: Existuje vztah mezi délkou pobytu cizince na území České republiky a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?
- otázka č. 12: Existuje vztah mezi administrativně-právním postavením cizince v České republice a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?
- otázka č. 13: Existuje vztah mezi úrovní znalosti českého jazyka cizincem a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?
- otázka č. 14: Existuje vztah mezi druhem výdělečné činnosti (práce závislá nebo nezávislá) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?
- otázka č. 15: Existuje vztah mezi druhem vykonávané práce (práce duševní nebo fyzická) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?
- otázka č. 16: Existuje vztah mezi kategorií zaměstnavatele podle velikosti podnikatelského subjektu a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?
- otázka č. 17: Existuje vztah mezi zahraniční kapitálovou účastí ve složkách podnikání zaměstnavatele a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?

Mezi proměnnými nemusí vždy nutně existovat kauzální vztah, tj. příčinná souvislost mezi proměnnými. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla použít metodu tzv. korelační analýzy. „Korelační analýza zkoumá vztahy proměnných graficky a pomocí různých měr závislosti, které nazýváme korelační koeficienty.“ (Hendl, 2006, s. 237) Předmětem zkoumání bude tedy samotná existence vzájemného vztahu (tj. korelace) mezi nezávisle a závisle proměnnou, nikoliv jaký přesně vztah mezi nimi existuje. Korelační analýza sestává vždy ze dvou kroků. Nejdříve se provádí grafickou analýzu dvourozměrného souboru dat (v podobě tzv. bodových grafů), a následně vypočítává shrnující numerické charakteristiky. Důraz se klade zejména na ty vztahy mezi proměnnými, které lze znázornit pomocí přímky, tj. mezi kterými můžeme předpokládat existenci lineárního vztahu (Hendl, 2006, s. 237). K výpočtu míry vzájemného vztahu mezi nezávislou a závislou proměnnou byl použit tzv. Pearsonův korelační koeficient (r) a jeho druhá mocnina, nazývaná jako koeficient determinace (r^2), která vyjadřuje kolik variant jednoho sledovaného znaku je vysvětlených pomocí druhého znaku. Tyto numerické operace spadají do oblasti popisné (deskriptivní) a regresní statistiky.

Pearsonův korelační koeficient může nabývat hodnot z intervalu $\langle -1, +1 \rangle$. Matematická značka vždy určuje směr závislosti. Plusová hodnota znamená přímou, nebo též pozitivní závislost sledovaných znaků (když jedna veličina roste, druhá roste také). Minusová hodnota znamená nepřímou (negativní) závislost, tj. když jedna veličina roste, hodnota druhé klesá. Hodnoty blízké nule znamenají slabou lineární závislost mezi pozorovanými znaky. Pokud je hodnota korelačního koeficientu rovna nule, korelační závislost mezi veličinami neexistuje. V absolutní hodnotě lze tyto závislosti znázornit následujícím způsobem:

Tabulka 6: Absolutní hodnoty Pearsonova korelačního koeficientu podle síly asociace

Síla asociace	$ r $
malá	0,1–0,3
střední	0,3–0,7
velká	0,7–1

Zdroj: Hendl, 2006, s. 245.

Všechny statistické operace (výpočet absolutních a relativních četností, výpočet lineární regresní funkce, výpočet Pearsonova korelačního koeficientu a výpočet koeficientu determinace) byly realizovány výhradně pomocí tabulkového procesoru MS Excel, který má integrované základní nástroje, umožňující generovat elementární

charakteristiky dat, statistické testy a jednoduché regresní modely. Mimo jiné zde byly použité statistické funkce LINREGRESE a PEARSON.

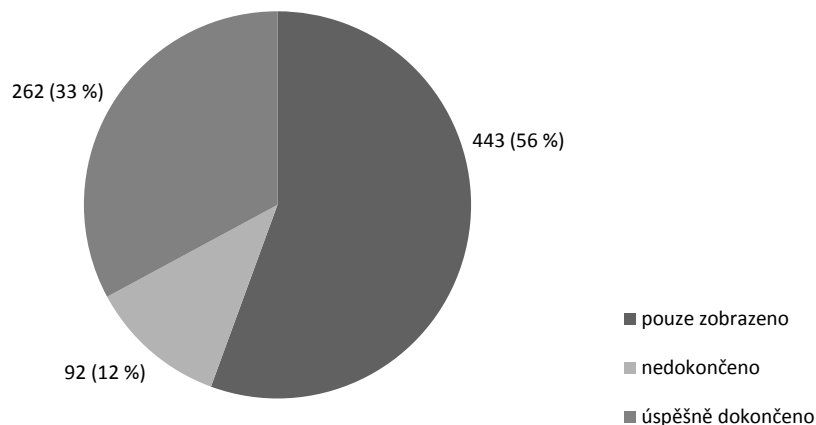
Jak již bylo zmíněno, mým úmyslem bylo zjednodušit statistické výpočty a pokud možno převést sledované polytomické kvantitativní znaky do dichotomické podoby⁴⁰. Tato redukce nebyla proveditelná pouze v případě dvou nezávislých proměnných, konkrétně se zde jedná o administrativně-právní postavení cizince v České republice a o úroveň znalosti českého jazyka. Výchozí kódovací klíč, použitý pro potřeby statistických operací na dvourozměrných souborech dat, je součástí Přílohy G, Tabulka 11: Kódovací klíč ke statistické analýze kvantitativní části šetření.

5.4 Interpretace výsledků šetření diskriminace cizinců na pracovišti

Výzkumná akce byla realizovaná ve dvou etapách. Dotazníkové šetření se konalo v měsících březen až duben 2015. Rozhodla jsem se uskutečnit výzkum on-line, formou přímého odkazu na dotazník vytvořený pomocí bezplatného (respektive částečně zpoplatněného) webového nástroje (www.surveymonkey.com). Informace o realizovaném šetření následně sdílela prostřednictvím polských organizací a spolků (Polský institut v Praze, Kongres Poláků v České republice, Klub Polski v Praze, polský klub POLONUS v Brně, Stolik Polski v Ostravě, sdružení rodičů a dětí z Prahy a Středočeského kraje TramPOLina, polská farnost v Praze), polsko-českého internetového portálu www.czapla.pl, sociálních sítí (Facebook, GoldenLine⁴¹), regionálních a tematických diskuzních fór, jakož i prostřednictvím osobních kontaktů. Jsem si vědomá toho, že výhradní použití on-line dotazníku reálně zúžilo okruh potencionálních respondentů, nicméně kvůli časovým úsporám a následné snadnější analýze takto získaných dat, jsem se po dlouhé úvaze rozhodla právě pro tuto možnost. Celkovou návštěvnost (v absolutních hodnotách a v procentech) zobrazuje následující výsečový graf (vlastní zpracování autorky):

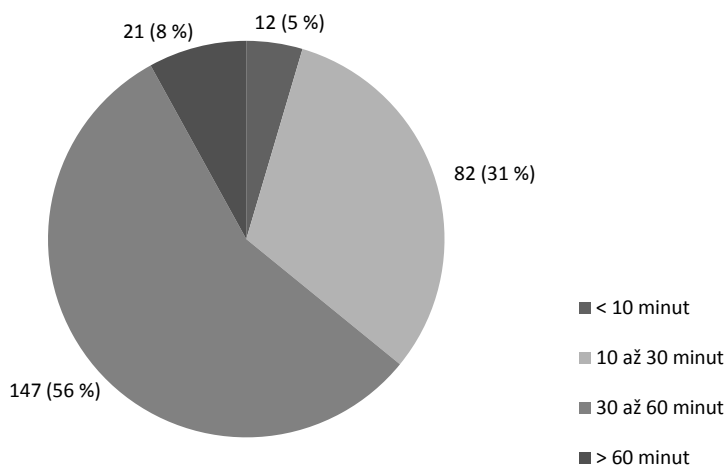
⁴⁰ Srovnej s. 53.

⁴¹ GoldenLine je polská sociální síť zaměřená na udržování pracovní-obchodních kontaktů, obdoba LinkedIn.



Obrázek 3: Celková návštěvnost on-line dotazníku v období březen až duben 2015

Celková návštěvnost byla 787 záznamů. Konečný počet úspěšně vyplněných dotazníků činil 33 % ze všech zobrazení (v absolutní hodnotě je to 262). 56 % respondentů vyplnění dotazníku věnovalo čas v rozmezí 30 až 60 minut. 31 % dotazovaných se tímto úkolem zabývalo od 10 do 30 minut. Podrobnější údaje ohledně časů vyplňování dotazníků (v absolutních hodnotách a v procentech) se nachází na níže uvedeném výšečovém grafu (vlastní zpracování autorky):



Obrázek 4: Čas vyplňování dotazníku v intervalech

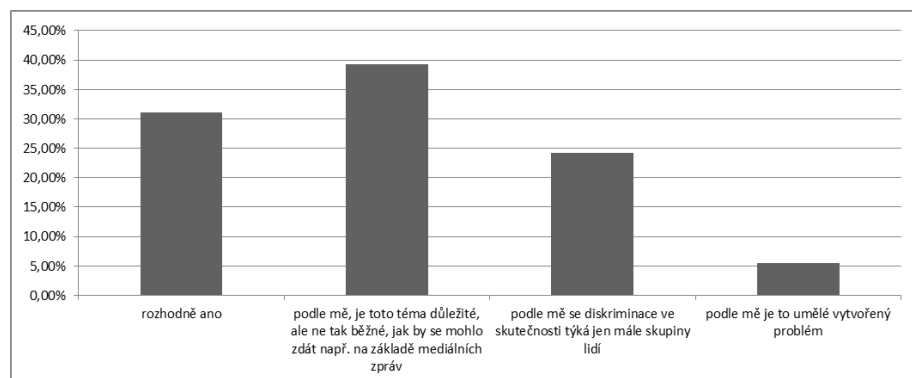
Na základě výše uvedených údajů se můžeme domnívat, že většina respondentů, kteří se rozhodli dotazník vyplnit až do konce, věnovala tomuto úkolu dostatek pozornosti a času, a že brala tento úkol relativně vážně (pouze 5 % návštěvníků vyplnilo dotazník v čase kratším než 10 minut).

Druhá fáze tohoto šetření (osobní polostrukturované rozhovory) probíhala v červnu a červenci 2015. Zájem o účast na druhé etapě původně projevilo 13 osob. Konečný celkový počet uskutečněných interview činil 12 (z toho 7 bylo v Praze, 5 v místě bydliště respondenta). Jedna osoba se na smlouvanou schůzku nedostavila bez udání důvodů a přestala se mnou komunikovat. Rozhovory se konaly vždy na neutrální půdě. Realizátorka záměrně volila místa nepříliš hlučná a navozující příjemnou, spíše neformální atmosféru (kavárna, zahradní restaurace, městský park apod.). Na každý z rozhovorů si vyhradila časový prostor v rozsahu maximálně 120 minut, jednotlivá interview pak trvala přibližně 75 až 90 minut.

Pro účely šetření diskriminace cizinců na pracovišti jsem si stanovila 17 dílčích výzkumných otázek, jimž se nyní budu podrobněji věnovat. Všechny níže uvedené obrázky a tabulky jsem vypracovala samostatně na základě dotazníkového šetření. Podrobné numerické údaje (absolutní a relativní četnosti výskytu jednotlivých sledovaných znaků) jsou vždy obsažené v Příloze H, Rozdělení absolutních a relativních četností, tabulky č. 12 až 25, zařazené na konci práce.

1) *Jakou váhu přikládají polští pracovníci obecně problematice diskriminace?*

Z analyzovaných dotazníků vyplývá, že respondenti obecně považují problematiku diskriminace za důležité a aktuální téma. Na otázku č. 1 jednoznačně převažovaly kladné reakce. Rozložení jednotlivých variant odpovědí znázorňuje následující sloupcový graf relativních četností:

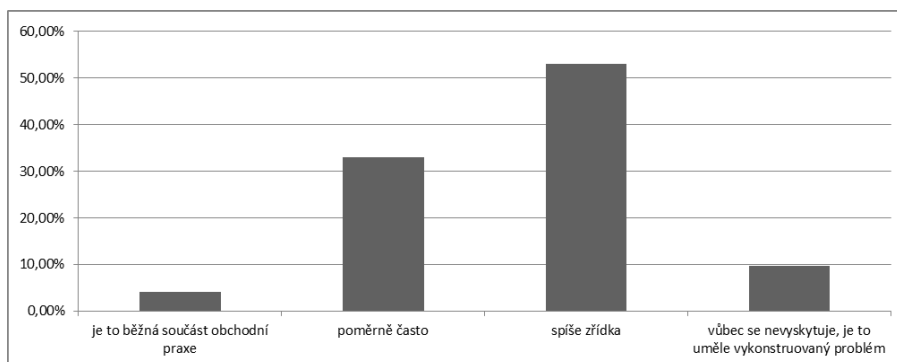


Obrázek 5: Je podle Vašeho názoru diskriminace závažným společenským problémem, nebo s tímto tvrzením nesouhlasíte?

Existenci diskriminace jako takové popírá pouze 6 % dotazovaných (8 osob). Ostatní odpovědi se liší pouze v subjektivním hodnocení důležitosti tohoto fenoménu. Přebývá nejvíc vyvážená odpověď (podle mě, je toto téma důležité, ale ne tak běžné, jak by se mohlo zdát např. na základě mediálních zpráv), kterou zvolilo 39 % respondentů (57 osob), dále následuje jednoznačně pozitivní varianta (rozhodně ano) s podílem 31 % (45 osob).

2) *Jakou váhu přiřkládají polští pracovníci problematice diskriminace cizinců na pracovišti?*

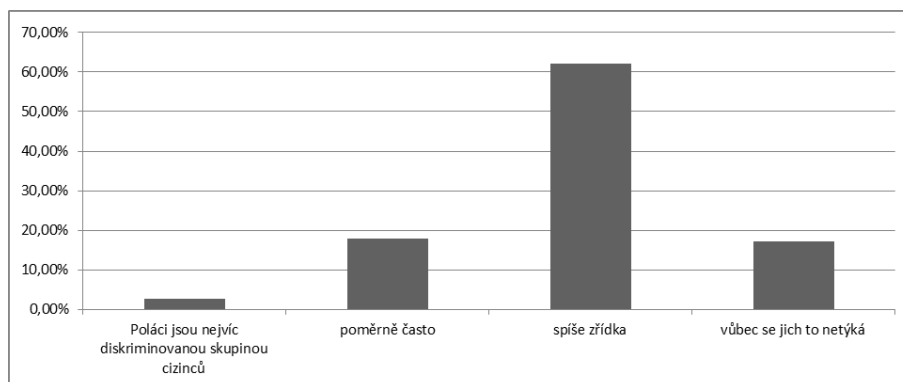
Další úvodní otázka je zaměřena na specifickou oblast, kde se v praxi může projevat nerovné zacházení, a to na diskriminaci cizinců na pracovišti. Je zde patrná mnohem větší názorová diference. Více než polovina respondentů (77 osob) je toho mínění, že se tento jev vyskytuje spíše zřídka. Druhá nejčastěji volená varianta (poměrně často) reprezentuje ale názor přesně opačný. Některou z krajních možností (je to běžná součást obchodní praxe/vůbec se nevyskytuje, je to uměle vykonstruovaný problém) zvolilo pouze 14 % dotazovaných (20 v absolutní hodnotě):



Obrázek 6: Myslíte si, že se diskriminace cizinců na pracovišti v České republice vyskytuje, nebo s tímto tvrzením nesouhlasíte?

3) *Považují polští pracovníci diskriminaci na pracovišti za závažný problém, který se týká příslušníků jejich komunity?*

Pokračovala jsem ve zjišťování názorů respondentů na fenomén diskriminace cizinců na pracovišti. Tentokrát byla otázka zaměřená přímo na samotné příslušníky polské komunity v České republice. Jako velmi pozitivní můžeme hodnotit skutečnost, že až 79 % účastníků (115 osob) označilo diskriminaci za jev, který se polských pracovníků týká jen okrajově nebo se jich netýká vůbec:



Obrázek 7: Myslíte si, že se diskriminace cizinců na pracovišti týká příslušníků polské komunity v České republice, nebo s tímto tvrzením nesouhlasíte?

Shrneme-li tyto údaje, můžeme pro výzkumné otázky č. 1 až 3 formulovat závěr, že dotazovaní považují diskriminaci obecně za relativně důležité téma. Názory na diskriminaci cizinců na pracovišti jsou spíše ambivalentní, důležité ale je, že v tomto kontextu nevnímají dotazovaní polští pracovníci vlastní komunitu jako obzvláště stigmatizovanou.

4) *Jakým způsobem polští pracovníci obecně definují pojem diskriminace?*

Tato výzkumná otázka byla zjišťovaná dvojím způsobem – jednak pomocí dotazníků, jednak u příležitosti osobních interview v druhé fázi šetření. Na základě poskytnutých odpovědí lze usuzovat na následující skutečnosti:

- diskriminace je vesměs vnímaná jako negativní jev, nikdo z respondentů nepoukázal na existenci fenoménu tzv. pozitivní diskriminace;
- diskriminace je horší/nerovné/nespravedlivé chování vůči někomu, vždy je popisované v protikladu se zacházením s majoritní skupinou (jsou tedy přítomné všechny tři spolurozhodující kritéria, tak jak byly stanovené v první kapitole⁴², tj.: srovnatelnost, negativní následek a neospravedlnitelnost);
- někteří respondenti si uvědomují existenci specifických důvodů pro diskriminační chování, jmenovitě jsou to národnost, jazyk, barva pleti, etnický původ, náboženství, sexuální orientace, pohlaví, tělesné nebo mentální postižení, světonázor, fyzický vzhled a (cit.) „spousta dalších věcí“, které korespondují s diskriminačními důvody, jak jsou formulované v legislativních předpisech na evropské a národní úrovni;

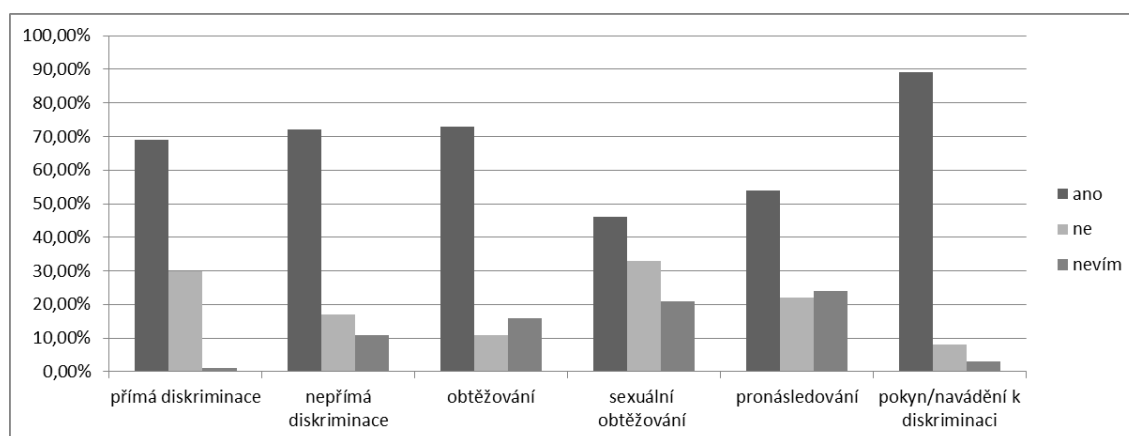
⁴² Srovnej s. 15.

- v jednotlivých definicích bylo několikrát explicitně zmíněno romské etnikum, jako příklad diskriminované menšiny, což odpovídá aktuálním obsahům mediálního diskurzu.

Na tomto místě bych ráda přímo citovala dvě anonymní odpovědi, které poukazují na dva velmi důležité aspekty diskriminace: (1) „je to ponižující zacházení a postupné snižování hodnoty člověka, omezování jeho možností osobního rozvoje“, (2) „je to společenské vyloučení člověka, které se projevuje čím dál méně příznivým zacházením vůči této osobě, motivovaným jeho určitou charakteristikou“. Obě výše uvedené definice zdůrazňují systematický charakter diskriminačního chování a jeho tendenci eskalovat, a zároveň zaměřují pozornost na dopady diskriminace na reálný život dotčeného jednotlivce.

5) *Které konkrétní příklady nerovného zacházení polští pracovníci považují za diskriminaci na pracovišti?*

Výzkumná otázka č. 5 byla zjišťovaná pomocí šesti případových studií (case studies), které popisovaly jednotlivé případy diskriminace, a to: přímou diskriminaci, nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování a pokyn nebo navádění k diskriminaci. Při zpracování jednotlivých modelových případů jsem vycházela z výukového balíku, který byl navržen ve spolupráci s rakouskými experty pro práci s různými cílovými skupinami v Polsku (Böhm, Frey, Schindlauer, Wladasch, 2005, s. 107–110):



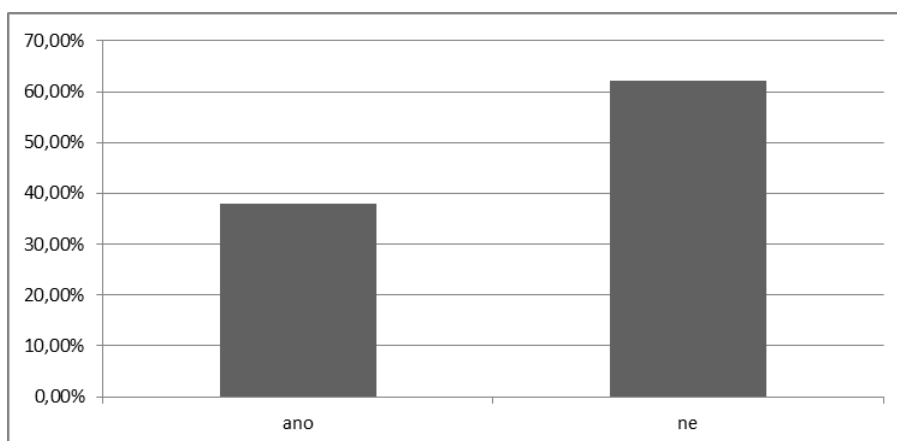
Obrázek 8: Přečtete si jednotlivé níže uvedené případové studie a určete, zda je daná situace diskriminací či nikoliv?

Z výše uvedeného sloupcového grafu je patrné, že pokud se jedná o situace, kdy mělo docházet k přímé (69 %) nebo nepřímé diskriminaci (72 %), obtěžování (73 %) či o pokyn nebo navádění k diskriminaci (89 %), byli si respondenti poměrně jistí. Více pochybností vzbuzovalo sexuální obtěžování a pronásledování – za diskriminační je označila jen přibližně polovina účastníků šetření, i když v souladu s platnými evropskými směrnici se ve všech šesti případech jednalo o diskriminaci.

Vysvětlení alespoň zčásti spočívá v současném stavu polské antidiskriminační legislativy. Jak již bylo zmíněno (kapitola č. 2.3 Legislativa Polské republiky k rovnému zacházení a diskriminaci) nový antidiskriminační zákon nabyl účinnosti teprve ke dni 1. ledna 2011, navíc tento zákon zohledňuje pouze některá evropská ustanovení, a tudíž je vůči komunitárním předpisům poněkud zaostalý. Proto také obecné povědomí polských respondentů o tom, co všechno je a co není diskriminací, ještě nemusí být ustálené.

6) *Kolik polských pracovníků deklaruje pocit být diskriminován na pracovišti?*

Závěry z výzkumných otázek č. 1 až 3 naznačovaly, že i když polští pracovníci přikládají problematice diskriminace cizinců na pracovišti poměrně velkou váhu, jako příslušníci polské komunity se necítí být tímto negativním fenoménem příliš dotčeni. Přesto ale 38 % všech respondentů (55 osob v absolutní hodnotě) se někdy při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky cítilo být diskriminováno na pracovišti:

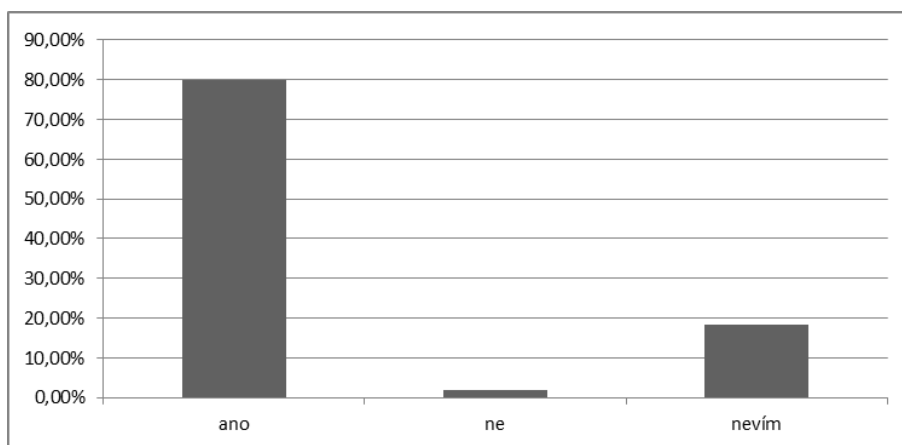


Obrázek 9: Cítil/a jste se někdy při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky diskriminovaný/á na pracovišti?

Výše uvedené výsledky nemohou být samozřejmě interpretovány tak, že všech 38 % dotazovaných bylo ve skutečnosti oběťmi diskriminace. Ostatně zjištění, zda dotazovaní byli či nebyli diskriminováni, není cílem realizovaného šetření. V kontextu tématu práce je podstatné, že část respondentů deklarovala, že cítí (nebo se někdy cítila v minulosti) být diskriminována na pracovišti.

7) *Kolik z oslovených polských pracovníků, kteří deklarovali pocit být diskriminován na pracovišti, uvedlo jako domnělý důvod diskriminace skutečnost, že jsou cizinci?*

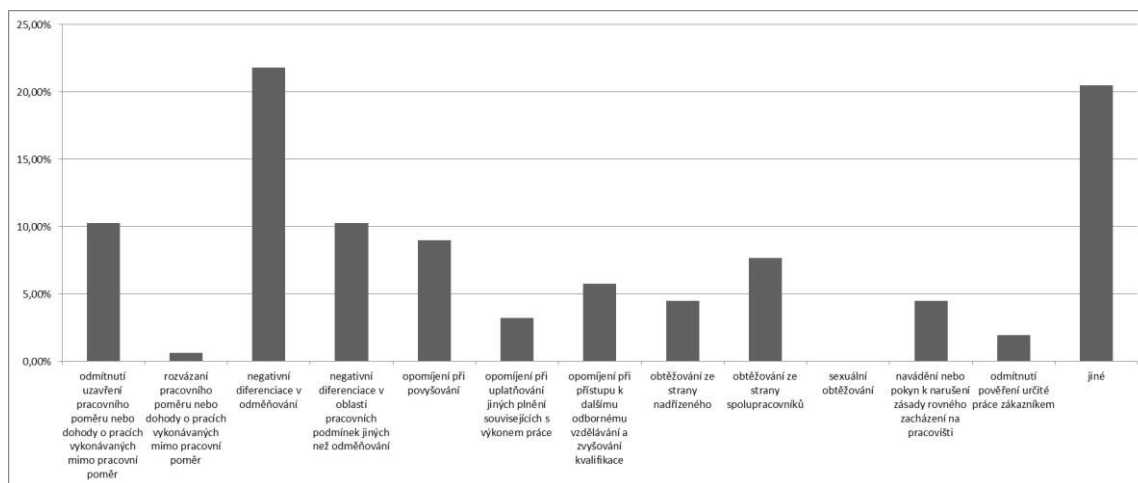
Z předchozí výzkumné otázky je zřejmé, že pouze necelých 40 % dotazovaných uvedlo, že měli přímou zkušenost s diskriminací. Pozoruhodné ale je, že až 80 % z nich v následující otázce označilo svůj status cizince jako domnělý diskriminační důvod (v absolutní hodnotě 44 osoby). 18 % (10) respondentů si nebylo jistých, zda důvodem diskriminace byla jejich odlišná národnost, respektive státní občanství; jedna osoba (odpovídá 2 % v relativní hodnotě) zvolila negativní odpověď. Jedním z možných vysvětlení tohoto fenoménu může být fakt, že Poláci, podobně jako Češi, patří k okruhu západní euroatlantické civilizaci, a proto jsou si tyto národy relativně kulturně blízké. Poláci se na první pohled od místních obyvatel neliší barvou pleti či používáním viditelných náboženských symbolů, jsou si ale vědomi svého odlišného statusu, svého „cizinctví“, a právě tuto vlastnost přirozeně označují za domnělý důvod nerovného zacházení. Odpovědi na tuto dílčí výzkumnou otázku znázorňuje následující sloupcový graf relativních četností:



Obrázek 10: Pokud jste se někdy při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky cítil/a diskriminovaný/á na pracovišti, domníváte se, že důvodem diskriminace byla skutečnost, že jste cizinec?

8) Které z uvedených příkladů nerovného zacházení polští pracovníci považují za diskriminaci na pracovišti?

Pro zjištění výše uvedené výzkumné otázky jsem nabídla respondentům možnost zvolit jednu nebo více odpovědí z nabídky v dotazníku (12 uzavřených + 1 otevřená položka, tzv. jiné). Grafické znázornění relativních četností jednotlivých variant odpovědi je následující:



Obrázek 11: Pokud jste se někdy cítil/a při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky diskriminovaný/á na pracovišti, jaké byly projevy diskriminačního chování?

Nejčastější formy diskriminačního chování jsou podle respondentů: negativní diferenciacie v odměňování (22 %), dále negativní diferenciacie v oblasti pracovních podmínek jiných než odměňování a odmítnutí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr (každá z odpovědí 10 %). Je zde potřeba říct, že z hlediska četnosti byla druhou nejčastěji vybranou odpovědí právě ona poslední, otevřená položka v dotazníku (tzv. jiné). Někteří účastníci na tomto místě vyjmenovávali další příklady nerovného chování a diskriminace (z kterých je ale většinu možné přiřadit k některé z již nabízených variant), jiní uváděli podrobnější informace a vlastní komentáře k tématu šetření (týká se to zejména osob, které neprojevovaly zájem o další etapu výzkumu). Ke zde uváženým odpovědím patří například tyto:

- „práce přes agenturu, i když Češi měli normální pracovní smlouvy“;
- „nejhorší práce a nejhorší zákazníci, práce přes agenturu“;
- „smlouvy jen na dobu určitou, i když Češi měli práci po celý rok“;
- „odstoupení od podepsání smlouvy, když si zákazník všiml polského jména“;

- „horší pracovní podmínky, práce na živnostník místo pracovní smlouvy“;
- „hlasité negativní komentáře, neochota ze strany jiných spolupracovníků“;
- „lidé z americké korporace hovoří mezi sebou nespisovnou češtinou, což znemožňuje vytvoření efektivního týmu“;
- „management je líný každodenně používat angličtinu (korporátní jazyk), a to nejen mezi sebou ale i v přítomnosti dalších zaměstnanců (podřízených), mám v týmu ještě Němku a Rumunku a všechny nás to děsně štve“;
- „ráda bych podotkla, že na tomto projektu jsem pracovala s Francouzi a i právě z jejich strany jsem se cítila diskriminovaná“.

Tato výzkumná otázka byla přirozeně také jedním z tematických okruhů polostrukturovaných rozhovorů, realizovaných v druhé etapě výzkumu. Ráda bych nyní blíže popsala dvě konkrétní situace, které respondenti označili jako diskriminační chování na pracovišti:

- Respondent s přezdívkou Lolek během interview vyprávěl o různých formách obtěžování ze strany nadřízeného a některých spolupracovníků. Mimo jiné zmínil opakované zahajování pracovních jednání, nebo pracovního dne vůbec, poznámkami na téma špatné kvality polských výrobků (především potravin), urážlivé komentáře na téma Polska a Poláků (vždy s ironickým dovětkem „ty jsi sice Polák, ale určitě ti to vadit nebude, když ...“), politické a náboženské situace v zemi atd. Nejnepříjemnější situace ale nastala, když před loňskými Vánocemi tuzemský mobilní operátor T-Mobile uveřejnil reklamu s polským šmelinářem⁴³ převlečeným za vánoční stromek. Lolek každý den dostával poštou odkazy na tuto reklamu, na intranetu se objevily rádobyvtipné memy, kdy namísto původního herce byly dosazené fotky respondenta, kolegové neustále dělali různé narážky na tuto reklamu a citovali hlášky. Situace se nakonec natolik vyhrotila, že Lolek podal výpověď, nakonec v práci neskončil, ale na vlastní žádost změnil oddělení. Nutno říct, že teď je s prací spokojený a obdobné problémy se již nevyskytují.
- Účastnice výzkumu Kinia si stěžovala na skutečnost, že při povyšování byli úspěšní vždy výhradně čeští nebo slovenští kandidáti, nikoliv Poláci či ostatní cizinci. Zaměstnavatel jí to odůvodnil tak, že neví, jestli tady Kinia ještě příští rok bude a že tudíž do ní nemíní zbytečně investovat čas a peníze. Největší rozhořčení u respondentky vzbudila ale situace, ke které došlo v souvislosti s ročním zúčtováním daně (v únoru 2015). Zaměstnavatel odmítnul zúčtování

⁴³ Proti této reklamě mimo jiné protestovala i polská velvyslankyně Grażyna Bernatowicz, reklama byla nakonec označená za neetickou a stažena.

provést (i když je to jeho zákonná povinnost, a navíc dělal zúčtování pro všechny ostatní zaměstnance, včetně Slováků). Mzdová účetní si za tento úkol řekla o „úplatek“ ve výši 500,- Kč, když Kinia odmítla zaplatit, musela si roční zúčtování daně udělat sama, respektive využít služeb jiného účetního.

Pro ilustraci jsem zvolila výše uvedené příklady, protože relativně dobře vystihují důvody, proč byly konkrétní situace označené za diskriminační chování. V prvním případě se jedná o dlouhodobé, systematické obtěžování pracovníka ze strany nadřízeného a jiných spolupracovníků, a to na základě jeho odlišné národnosti (státní příslušnosti), což je jeden ze základních zákonných diskriminačních důvodů. Druhý příběh popisuje jednoznačnou ukázkou negativního neodůvodnitelného nerovného zacházení se zaměstnancem polské národnosti, nejen ve srovnání s majoritní skupinou, ale i s ostatními cizinci.

9) *Proč jsou zrovna tyto konkrétní způsoby chování polskými pracovníky označovány za diskriminační?*

Na tuto výzkumnou otázku jsem se soustředila během ústní části výzkumu. Všichni respondenti bez výjimky uváděli skutečnost, že si všímali odlišného (nerovného) zacházení vůči jejich osobě ve srovnání s ostatními osobami přítomnými na pracovišti. Nerovné zacházení mohlo mít podobu verbálních útoků ze strany nadřízeného nebo spolupracovníků, obtěžujících e-mailů či komentářů; výrazně horších mzdových podmínek (nižší mzda za stejnou práci, aspoň z pohledu dotazovaných⁴⁴), přidělování náročnějších pracovních úkolů, uzavírání pracovních smluv pouze na dobu určitou, případně práce přes agenturu nebo nelegální zaměstnávání („švarcsystém“), nucení k neplacené práci přesčas. Všechny tyto situace jsou bohužel, i když s různou intenzitou, běžnou součástí pracovních realit⁴⁵. Klíčem k pochopení, proč se dotazovaní cítili v dané konkrétní situaci diskriminováni, je skutečnost, že byla jasně viditelná jejich výrazná negativní diferenciací, a to nejen v poměru s majoritní skupinou, ale někdy i s jinými cizinci.

⁴⁴ Kadeřnice Katka například poukázala na skutečnost, že její spropitné bylo vkládáno do společné pokladny, ale obráceně tento postup již jaksi nefungoval (kolegyně se s ní o své spropitné nedělily).

⁴⁵ Práce přes agenturu je v některých odvětvích běžně využívána i při zaměstnávání občanů České republiky. Stejně tak pracovní poměry na dobu určitou mohou být ve skutečnosti odůvodněné sezónním charakterem výroby. „Švarcsystém“ vzbuzuje dost ambivalentní postoje. Z pohledu státu se jedná především o ohrožení příjmů, které plynou do státní pokladny. Někteří pracovníci vnímají „švarcsystém“ jako projev patologizace pracovního trhu. Jiní naopak preferují tuto variantu na úkor vykonávání závislé pracovní činnosti, protože mohou snížit zákonné odvody. Opomíjení cizinců při odměňování či povyšování může být také podloženo objektivními důvody (jako je například úroveň dosaženého vzdělání pracovníka, pracovní zkušenosti, výsledky dosažené v předchozím období atd.).

Dalším možným faktorem je podcenění či nedomyšlení významu procesu evropské sociální integrace ze strany zaměstnavatele. Nadnárodní korporace a podniky se zahraniční účastí sice zaměstnávají cizince, ale ne vždy dbají na jejich patřičnou adaptaci (integraci) do pracovního prostředí. Například necítí plnou odpovědnost za to, aby všichni zaměstnanci používali ve firemním prostředí společný jazyk, a tak se zaměstnanci z jiných zemí mohou cítit vyloučení (zejména jedná-li se o jediného cizince v týmu). Respondent Lucas poukazuje mj. na fakt, že v jeho firmě některé klíčové dokumenty dostupné v češtině (např. směrnice o odměňování) nebyly přeložené do angličtiny, což bylo potencionálním zdrojem nejistoty, nespokojenosti a frustrace pracovníků. Kvůli neznalosti češtiny si ale tito zaměstnanci neměli možnost ověřit, zda jsou jejich pocity oprávněné (tj., zda mají skutečně odlišné mzdové podmínky), nebo zda jejich zaměstnavatel postupuje v souladu s interními předpisy.

Třetím uvedeným kritériem je konstantní obtěžující přítomnost různých posměšných poznámek a komentářů na adresu Polska a Poláků. Většinou jsou to různé rádooby odborné články, novinové titulky, negativní internetové kampaně, „vtipné“ historky z vlastního života, případně z okolí, které jsou ale mnohdy založené na předsudcích a negativních stereotypch (jako je třeba výše uvedená postava Poláka-šmelináře). Tyto komentáře nemusí být vždy cíleným útokem, dotyčný to dokonce může myslet jako vtip či (paradoxně) vstřícný projev zájmu o cizí kulturu, nicméně je potřeba si uvědomit, že cizince tato přemíra a neúnavná pravidelnost obdobných poznámek jednoduše obtěžuje.

Získaná data můžeme tedy shrnout následovně – na subjektivním pocitu respondenta, zda je daná situace diskriminací či nikoliv, se významně podílejí tři následující faktory:

- viditelná negativní diferenciacce cizinců oproti příslušníkům většiny;
- nepřipravenost zaměstnavatele, který dostatečně nezvážil všechny sociokulturní aspekty zaměstnávání cizinců, multikulturních pracovních týmů či řízení diverzity;
- přítomnost obtěžujících komentářů a narážek na zemi, ze které cizinec pochází, na jeho odlišné zvyklosti, jazyk apod., které vychází ze zjednodušených představ majoritní společnosti, kulturně podmíněných předsudků a stereotypů.

Zodpovězení výše uvedené výzkumné otázky uzavírá kvalitativní část výzkumu diskriminace cizinců na pracovišti. Pokračovala jsem pomocí kvantitativního šetření. Nejdříve jsem určila četnost výskytu jednotlivých variant stanovených nezávisle proměnných (výzkumná otázka č. 10). Tabulky znázorňující rozložení absolutních a relativních četností jsou zařazeny v Příloze G na konci této bakalářské práce. Následně jsem otestovala následující výzkumné otázky (statistické hypotézy):

- 11) *Existuje vztah mezi délkou pobytu cizince na území České republiky a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?*
- 12) *Existuje vztah mezi administrativně-právním postavením cizince v České republice a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?*
- 13) *Existuje vztah mezi úrovní znalosti českého jazyka cizincem a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?*
- 14) *Existuje vztah mezi druhem výdělečné činnosti (práce závislá nebo nezávislá) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?*
- 15) *Existuje vztah mezi druhem vykonávané práce (práce duševní nebo fyzická) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?*
- 16) *Existuje vztah mezi kategorií zaměstnavatele podle velikosti podnikatelského subjektu a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?*
- 17) *Existuje vztah mezi zahraniční kapitálovou účastí ve složkách podnikání zaměstnavatele a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti?*

Hodnocením závislosti mezi dvěma statistickými znaky se zabývá tzv. dvojrozměrná statistika. Pro zjištění, zda mezi nezávisle a závisle proměnnou existuje vzájemný vztah, byla použita metoda korelační analýzy. Prvním krokem bylo grafické znázornění jednotlivých znaků pomocí tzv. bodových grafů a výpočet lineární regresní funkce pro každý dvojrozměrný statistický soubor zvlášť⁴⁶. Jednotlivé grafy tvoří Přílohu I, Grafická analýza vztahů mezi nezávisle a závisle proměnnými, zařazenou na konci této práce. Následně jsem provedla jednotlivé výpočty (Pearsonův korelační koeficient⁴⁷, koeficient determinace). Existence vzájemného vztahu mezi proměnnými, případně míra korelace mezi nimi, byly posuzované na základě dosažených číselných výsledků. Shrnutí provedených operací představuje následující tabulka:

⁴⁶ Každý takový soubor obsahuje numerické hodnoty přiřazené k jednotlivým nezávisle proměnným (NP₁, NP₂, NP₃, NP₄, NP₅, NP₆) ve vztahu k závisle proměnné (ZP).

⁴⁷ Pearsonův korelační koeficient byl pro zpětné ověření výsledků počítán vždy dvojím způsobem: jednak pomocí statistické funkce PEARSON, jednak jako druhá odmocnina koeficientu determinace.

Tabulka 7: Výsledky korelační analýzy dvourozměrných souborů dat

Výzkumná otázka podrobená dvourozměrné statistické analýze	Lineární regresní funkce	Pearsonův korelační koeficient (r)	Koeficient determinace (r ²)	Závěr
Vztah mezi délkou pobytu cizince na území České republiky a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	-0,1385	-0,1394	0,0194	slabá nepřímá (negativní) korelace
Vztah mezi administrativně-právním postavením cizince v České republice a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	-0,0812	-0,1174	0,0138	slabá nepřímá (negativní) korelace
Vztah mezi úrovní znalosti českého jazyka cizincem a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	-0,0329	-0,0528	0,0028	velmi slabá nepřímá (negativní) korelace
Vztah mezi druhem výdělečné činnosti (práce závislá nebo nezávislá) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	-0,0588	-0,0517	0,0028	velmi slabá nepřímá (negativní) korelace
Vztah mezi druhem vykonávané práce (práce duševní nebo fyzická) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	-0,1236	-0,1100	0,0121	slabá nepřímá (negativní) korelace
Vztah mezi kategorií zaměstnavatele podle velikosti podnikatelského subjektu a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	-0,1237	-0,1215	0,0148	slabá nepřímá (negativní) korelace
Vztah mezi zahraniční kapitálovou účastí ve složkách podnikání zaměstnavatele a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	-0,1225	-0,1249	0,0156	slabá nepřímá (negativní) korelace

Zdroj: vlastní zpracování autorky.

Z výše citovaných údajů vyplývá, že u všech výzkumných otázek (statistických hypotéz) byla prokázána možná nepřímá (negativní) korelace mezi proměnnými. To znamená, že když jedna veličina roste, hodnota druhé veličiny klesá. Mezi sledovanými znaky existuje slabý až velmi slabý lineární vztah, nebyla tedy prokázána statistická významnost zkoumaných korelací. Zjištěné nízké hodnoty Pearsonova korelačního koeficientu mohou být následkem příliš malého výběrového vzorku, který čítal pouze 1 % z celkového počtu polských občanů, kteří pobývali na území České republiky ke dni 26. března 2011. Proto také nelze tyto výsledky zobecňovat na celý základní soubor, ani je posuzovat s definitivní platností. Jsou to spíše viditelné

tendence či trendy, kterých skutečnou přítomnost, potažmo sílu asociace, by bylo nezbytné ověřit další výzkumnou akcí, tentokrát na statisticky významném vzorku populace.

Nejslabší vzájemné vztahy byly patrné mezi (1) úrovní znalosti českého jazyka cizincem a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti; (2) druhem výdělečné činnosti (práce závislá nebo nezávislá) a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti. V obou výše uvedených případech absolutní hodnota Pearsonova korelačního koeficientu nepřekročila $|0,1|$ (hraniční hodnotu síly asociace)⁴⁸. Nejsilnější míra asociace byla naopak viditelná mezi délkou pobytu cizince na území České republiky a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti. Je obecně známo, že osoby, které zde pobývají delší dobu, jsou většinou lépe integrované do majoritní společnosti, a proto nejsou jejich subjektivní pocity a názory v takové míře deformované přítomností tzv. akulturačního stresu. Trbola a Rákoczyová (2011b, s. 75) za čtyři klíčové předpoklady integrace cizinců označují následující faktory: (1) znalost jazyka; (2) orientace ve společnosti; (3) participace na trhu práce; (4) vazby na příslušníky majoritní společnosti. Všechny tyto elementy se prohlubují spolu s delší dobou pobytu migranta v cílové zemi.

Další dvě statisticky nejvýznamnější veličiny naznačují existenci vzájemného vztahu mezi (1) zahraniční kapitálovou účastí ve složkách podnikání zaměstnavatele a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti; (2) kategorií zaměstnavatele podle velikosti podnikatelského subjektu a deklarováním pocitem být diskriminován na pracovišti. Důvodem může být skutečnost, že velké podniky se zahraničním kapitálem a nadnárodní korporace tvoří v současné době silně rozvětvené skupiny, které mívají pobočky (či nejrůznější přidružené společnosti) dislokované po celé zeměkouli, zaměstnávají stovky až tisíce lidí z různých zemí světa a reálně podnikají v globálním měřítku, což jaksí přirozeně obnáší větší kulturní a etnickou diverzitu. V tomto kontextu je potřeba poukázat na rostoucí potřebu změny organizačních kultur v původních českých podnicích. Čím dál větší heterogenita zaměstnanců, jako jeden z následků rozsáhlých celospolečenských změn, vyžaduje zaměření větší pozornosti jednotlivých firem na otázku tzv. „diverzity managementu“ a řízení mezinárodních týmů (Eger, 2009, s. 51).

⁴⁸ Srovnej s. 59.

5.5 Porovnání výsledků šetření a teoretických východisek

Pro účely empirického šetření diskriminace cizinců na pracovišti bylo stanoveno sedmáct dílčích výzkumných otázek. Otázky č. 1 až 9 byly zkoumány pomocí kvalitativních metod. Při interpretaci výsledků jsem v první řadě identifikovala konkrétní příklady nerovného zacházení a seřadila je s ohledem na četnost výskytu jednotlivých variant odpovědí. Dále jsem zjištěné jevy blíže popsala a analyzovala. Pomocí těchto operací jsem určila specifické prvky, které spolurozhodují o tom, že jsou konkrétní způsoby chování polskými pracovníky považovány za diskriminující. Závěry kvalitativní části šetření lze shrnout do podoby tří kritických faktorů: (1) viditelné znevýhodňování určité skupiny oproti jiné společnosti či skupině, ať už majoritní (občané České republiky) nebo menšinové (jiní cizinci přítomní na pracovišti); (2) nepřipravenost zaměstnavatelů na řízení heterogenních pracovních týmů s využitím prvků managementu diverzity; (3) obtěžování v podobě komentářů a narážek, vycházejících z ustálených předsudků a negativních stereotypů vůči cizincům.

Statistické hypotézy stanovené v podobě výzkumných otázek č. 10 až 17 byly otestovány s využitím kvantitativního modelu šetření. Interpretace dat kvantitativní povahy naznačuje existenci vztahů mezi souborem nezávisle proměnných (délka pobytu cizince na území České republiky; administrativně-právní postavení cizince v České republice; úroveň jeho znalosti českého jazyka; druh výdělečné činnosti vykonávané cizincem; kategorie zaměstnavatele podle velikosti podnikatelského subjektu; zahraniční kapitálová účast ve složkách podnikání zaměstnavatele) a společnou závisle proměnnou (deklarovaný pocit být diskriminován na pracovišti). Ve všech případech se jedná o možnou negativní (nepřímou) korelaci. Bylo by jistě velmi zajímavé a přínosné, kdyby někdo v budoucnu navázal na zde popisované šetření a pokračoval ve sbírání dat na mnohem rozsáhlejší (a tudíž statisticky relevantním) výběrovém vzorku. Teprve pak bude možné jednoznačně potvrdit nebo vyvrátit jednotlivé statistické hypotézy. Zde citované výsledky platí výhradně pro reprezentanty zkoumaného vzorku a nejsou zobecnitelné vzhledem k cílové populaci.

Realizované šetření diskriminace cizinců na pracovišti se řadí k výzkumům zaměřeným na domnělé oběti diskriminace. Přestože šetření tohoto druhu mají obecně menší vypovídací hodnotu, a to především vlivem možné přílišné subjektivity respondentů, mohou být zdrojem zajímavých dat, zejména přikládáme-li se ke konstruktivistickým

přístupům. Pokud budeme na problematiku diskriminace nahlížet jako na sociokulturní fenomén, neustále konstruovaný jednotlivými sociálními aktéry v procesu interakce a komunikace, pak nebude nízká míra objektivit v kontextu šetření relevantní. Důležité je pouze to, zda respondent (1) deklaroval pocit být diskriminován na pracovišti, (2) zda jako domnělý důvod diskriminace uvedl své postavení cizince a pokud ano, (3) zda je možné rekonstruovat jeho myšlenkové pochody a zjistit proč zrovna konkrétní způsoby chování označil za diskriminaci.

Uplatnění relačního přístupu umožňuje nahlédnout na fenomén nerovného zacházení a diskriminace ze sdílené perspektivy dotazovaných příslušníků polské komunity v České republice. Proto také bylo velmi zajímavé srovnat obecné povědomí účastníků šetření na toto téma se zákonným vymezením diskriminačního chování. Přestože komplexní antidiskriminační zákony, reflektující příslušné směrnice Evropské unie, jsou součástí národní legislativy již několik let (v České republice od roku 2009, v Polsku od roku 2010), stále ještě ca. 30 % dotazovaných polských pracovníků neoznačilo příklady přímé a nepřímé diskriminace či obtěžování za nezákonné narušení zásady rovného zacházení. V případě případových studií, které znázorňovaly sexuální obtěžování a pronásledování, správnou odpověď nedokázalo určit v průměru dokonce 50 % respondentů.

Výše citované výsledky šetření je možné interpretovat tak, že i nadále jsou potřebné specifické vzdělávací aktivity, obsahující kromě nezbytného právního minimum i prvky multikulturní andragogiky či diverzity managementu. Tematické workshopy, semináře a tréninky by měly být zaměřené jednak na zvýšení obecného povědomí širší veřejnosti, jednak na specifické cílové skupiny (jako jsou například neziskové organizace či zaměstnavatele). Obsahově stejnou agendu uvádí jako jeden ze svých tří fundamentálních pilířů působnosti (informovat-vzdělávat-pomáhat) na www stránkách i kancelář veřejného ochránce práv, nicméně nebylo možné dohlédat ani datum uveřejnění předmětného příspěvku, ani žádné aktuálně nabízené činnosti v této oblasti (Veřejný ochránce práv, bez data). Proto se dá předpokládat, že nabídka otevřených vzdělávacích aktivit pro různé cílové skupiny není v současné době dostačující.

6 Závěr

Fenomén diskriminace a nerovného zacházení vůči cizincům v práci a na pracovišti byl v této bakalářské práci uchopen jednak na teoretickém pozadí vytvářeném poznatky z oblastí legislativy, odborné literatury a publikací k jednotlivým výzkumům, které se tímto fenoménem zabývaly, jednak skrz vlastní empirické šetření diskriminace cizinců na pracovišti, realizované na příslušnících polské komunity v České republice. Samotný pojem diskriminace je v současné době poměrně často frekventovaný, bohužel bývá v některých případech i zneužíván, jehož důsledkem může být jistá averze vůči problematice nerovného zacházení a diskriminace. Tento odmítavý postoj širší veřejnosti mívá například podobu nevědomé racionalizace diskriminačního jednání a popírání, že v reálných podmínkách dochází k nezákonnému narušení zásady rovného zacházení.

Chápání diskriminace dosud není v obecném povědomí pevně ustáleno, a to i přesto, že průlomový rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Belgian Linguistics*, který určuje tři kritéria nezbytná pro posouzení, zda se jedná o zakázanou diskriminaci, byl vydán již v roce 1968. Stejně tak nejsou srozumitelné další související definice, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování či pokyn a navádění k diskriminaci. Tyto závěry ostatně potvrdily i výsledky realizovaného empirického šetření diskriminace cizinců na pracovišti. Zjištění, jakým způsobem polští pracovníci definovali pojem diskriminace a dále, které příklady nerovného zacházení označili za diskriminaci na pracovišti, bylo jedním z dílčích cílů kvalitativní části šetření. Za tímto účelem jsem se rozhodla použít šest případových studií, volně inspirovaných výukovým balíkem, který byl výstupem twinningové spolupráce mezi polskou vládou a Institutem Ludwiga Boltzmana pro lidská práva ve Vídni (Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte).

Základní orientace respondentů v problematice diskriminace byla relativně nízká, zejména vezmeme-li v potaz, že pojmový aparát byl úspěšně implementován do místní antidiskriminační legislativy již před několika lety. Rozlišování, zda se jedná o přímou nebo nepřímou diskriminaci, případně o další nezákonné praktiky, bylo nejednoznačné. Na druhou stranu si účastníci šetření poměrně dobře uvědomovali existenci všech tří faktorů, které spolurozhodují o tom, zda se v daném případě jedná o narušení zásady rovného zacházení (srovnatelnost, negativní následek, neospravedlnitelnost). Je zde ale třeba podotknout, že kritérium neospravedlnitelnosti bylo zatíženo poměrně

vysokou mírou subjektivity. V kvalitativní části šetření diskriminace cizinců na pracovišti jsem se proto rozhodla uplatnit relační přístup, kdy byl prostor k vyjádření přenechán sociálním aktérům, a následně jsem se spolu s nimi snažila rekonstruovat chápání základních pojmů, jako je diskriminace a nerovné zacházení.

Dotazovaní polští pracovníci jako nejčastější formy diskriminačního chování uváděli negativní diferenciaci v odměňování nebo v oblasti pracovních podmínek jiných než odměňování, dále také odmítnutí uzavření pracovního poměru, případně dohody mimo pracovní poměr. V některých popisovaných případech (konkrétně zde narážím na vyprávění respondentky označené jako Kinia) se může daná situace jevit jako naprosto jednoznačná. Jiné citované příběhy, zejména týkající se odlišných pracovních podmínek či opomíjení při odměňování nebo povyšování, mohly ale ve skutečnosti mít zcela legitimní zdůvodnění. Není zde relevantní, jaké byly skutečné motivy nerovného zacházení. Klíčové je, že účastníci šetření neměli k dispozici všechny údaje, které by jim umožnily objektivně vyhodnotit danou situaci. Proto také domnělý důvod odlišného zacházení vůči nim spatřovali především ve skutečnosti, že jsou cizinci, a tak konkrétní situaci považovali za příklad diskriminačního chování.

V kontextu diskriminace cizinců na pracovišti vnímám dvě základní chyby, ke kterým může docházet na straně zaměstnavatele (organizace). Jsou to: (1) nepřehledná nebo dokonce neveřejná personální politika (včetně pravidel odměňování či povyšování pracovníků) a (2) nedostatečná vnitřní komunikace, zejména komunikace vertikální, směrem k podřízeným. Další faktory, jež mohou souviset s cizincem deklarovaným pocitem, že je diskriminován na pracovišti, patří mezi specifické vlastnosti připisované buď zaměstnanci, nebo zaměstnavateli. K charakteristikám zaměstnance se řadí zejména délka pobytu cizince na území České republiky, jeho administrativně-právní postavení, deklaratorní úroveň znalosti českého jazyka a druh vykonávané výdělečné činnosti (práce duševní nebo fyzická, práce závislá nebo nezávislá). Zaměstnavatele je možné klasifikovat podle velikosti podnikatelského subjektu nebo zahraniční kapitálové účasti ve složkách podnikání. Závěry empirického šetření diskriminace cizinců na pracovišti naznačují nejsilnější míru asociace mezi délkou pobytu cizince na území České republiky a subjektivním pocitem respondenta, že je diskriminován na pracovišti. Za relevantní je dále možné označit obě zkoumané charakteristiky organizace.

Problematika diskriminace cizinců je s ohledem na aktuální geopolitickou situaci velmi aktuální, tím spíše, že v budoucnu lze v celé Evropě očekávat další nárůst etnické a národnostní diverzifikace, nejen v souvislosti s dlouhodobými sociodemografickými vývojovými trendy, ale i letošní uprchlickou krizí. Českou republiku sice ještě pořád nelze označit za zemi s vysokým podílem cizí pracovní síly, nicméně spolu s růstem ekonomických ukazatelů a zvyšováním životní úrovně bude v budoucnu jistě nadále docházet ke strukturálním změnám v oblasti heterogenity obyvatelstva. Migrace se jako závažná celospolečenská otázka postupně promítá i do podnikové sféry, a proto je čím dál aktuálnější problematika řízení diverzity a nadnárodních pracovních týmů. Pro obyvatele České republiky zůstává i nadále nejbližším multikulturním prostředím Evropská unie. Proto také považuji za smysluplné obrátit pozornost i na cizince z jiných členských států, kteří mají sice v mnoha ohledech formální postavení totožné s občany České republiky, nicméně i přesto mohou mít v reálném životě přímou zkušenost s diskriminačním jednáním. Dáme-li jim příležitost, aby mohli otevřeně sdělit svoje názory, může to znamenat jistý poznatkový posun v kontextu problematiky nerovného zacházení a diskriminace.

7 Soupis bibliografických citací

AGENTURA EVROPSKÉ UNIE PRO ZÁKLADNÍ PRÁVA (FRA). *EU-MIDIS. European Union Minorities and Discrimination Survey. Main results report* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2009 [cit. 2014-11-18]. ISBN 978-92-9192-461-5. Dostupné z: <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/663-FRA-2011_EU_MIDIS_EN.pdf>.

AGENTURA EVROPSKÉ UNIE PRO ZÁKLADNÍ PRÁVA (FRA). *Migrants, minorities and employment. Exclusion and discrimination in the 27 member states of European Union. Update 2003-2008*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011a, [cit. 2014-11-18]. ISBN 978-92-9192-497-4. Dostupné z: <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1696-pub-migrants-minoritiesemployment_EN.pdf>.

AGENTURA EVROPSKÉ UNIE PRO ZÁKLADNÍ PRÁVA (FRA). *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011b, [cit. 2014-11-18]. ISBN 978-92-871-9992-8. Dostupné z: <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_CS.pdf>.

ALLPORT Gordon Willard. *O povaze předsudků*. Vyd. 1. Praha: Prostor, 2004. ISBN 80-7260-125-3.

BARŠOVÁ Andrea a Pavel BARŠA. *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2005. ISBN 80-210-3875-6.

BAŠTÝŘ Ivo a kol. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, 2005. ISBN 80-210-3722-9.

BERGMAN Manfred. M. *O nezbytnosti třetí generace ve smíšeném designu, teorii a výzkumu: o překonávání nekompatibility kvalitativního a kvantitativního výzkumu. Pedagogická orientace*. Brno: Česká pedagogická společnost, 2011, roč. 21, č. 4, s. 457–473. ISSN 1211-4669.

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

BOBROWSKA Anita. *Migracje Polaków po przystąpieniu do Unii Europejskiej. Colloquium wydziału nauk humanistycznych i społecznych*. Gdynia: Akademia Marynarki Wojennej, 2013, vol. 2, s. 49–64. ISSN 2081-3813.

BÖHM Jasmine, FREY Volker, SCHINDLAUER Dieter, WLADASCH Katrin a kol. *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*. Warszawa: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005. ISBN 83-87958-77-8.

BROUČEK Stanislav. Aktuální problémy adaptace vietnamského etnika v ČR. První část. In: UHEREK Z. (ed.) *Integrace cizinců na území České republiky. Výzkumné zprávy a studie vytvořené na pracovištích Akademie věd České republiky na základě usnesení vlády České republiky č. 1266/2000 a 1360/2001*. Praha: Akademie věd České republiky, 2003, s. 7–183. ISBN 80-86675-03-3.

BUREK Wojciech a Witold KLAUS. Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego. *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego*. Kraków: Instytut Europeistyki Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2013, vol. XI, s. 72–90. ISSN 1730-4504.

ČESKO. Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb. o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a Úmluvy o ochraně pracovníků před ionisujícím zářením (č. 115). In: *Sbírka zákonů České a slovenské federativní republiky*. 12.11.1990, částka 77, s. 1715–1719. ISSN 1210-0005. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1990/077-1990.pdf>>.

ČESKO. Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb. o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících. In: *Sbírka zákonů České a slovenské federativní republiky*. ISSN 1210-0005. 15.5.1992a, částka 41, s. 1073–1087. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1992/041-1992.pdf>>.

ČESKO. Ústavní zákon České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 1/1993 Sb. (Ústava České republiky). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 28.12.1992b, částka 1, s. 1–16. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1993/001-1993.pdf>>.

ČESKO. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 28.12.1992c, částka 1, s. 17–23. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1993/001-1993.pdf>>.

ČESKO. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 96/1998 Sb. o sjednání Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin. In: *Sbírka zákonů České republiky*.

30.4.1998, částka 34, s. 5299–5303. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1998/034-1998.pdf>>.

ČESKO. Zákon č. 326/1999 Sb. ze dne 30. listopadu 1999, o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 23.12.1999, částka 106, s. 7406–7447. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1999/106-1999.pdf>>.

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 23.7.2004, částka 143, s. 8270–8316. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>>.

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 7.6.2006, částka 84, s. 3146–3241. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/2006/084-2006.pdf>>.

ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. ISSN 1211-1244. 29.6.2009, částka 58, s. 2822–2829. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/2009/058-2009.pdf>>.

ČESKOSLOVENKSKO. Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 18.10.1974, částka 17, s. 321–327. ISSN 0322-8037. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1974/017-1974.pdf>>.

ČESKOSLOVENKSKO. Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb. o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 13.10.1976, částka 23, s. 570–583. ISSN 0322-8037. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1976/023-1976.pdf>>.

ČESKOSLOVENKSKO. Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb. o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen. In: *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1.7.1987, částka 13, s. 383–388. ISSN 0322-8037. Dostupné také z: <<http://ftp.aspi.cz/opispdf/1987/013-1987.pdf>>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Obyvatelstvo podle státního občanství a podle velikostních skupin obcí a krajů [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011 [cit. 2015-

04-10] Dostupné z: <<http://vdb.czso.cz/sldbvo/#!stranka=podle-tematu&tu=30717&th=&v=&vo=null&vseuzemi=null&void>>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Obyvatelstvo (relativně, absolutně, meziroční změny) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013 [cit. 2015-04-10] Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-1-az-4-ctvrtleti-2012-xmcmk4b3r>>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Obyvatelstvo (relativně, absolutně, meziroční změny) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014 [cit. 2015-04-10] Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-rok-2013-r0gpokc1el>>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Obyvatelstvo (relativně, absolutně, meziroční změny) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2015-04-10] Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-4-ctvrtleti-2014-jvieveamvff>>.

DANILUK-JARMONIUK Anna, PACIAN Anna a Jolanta PACIAN. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia jako problem prawny i społeczny. *Roczniki Nauk Prawnych*. Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2012, vol. 22, no. 3, s. 79–92. ISSN 1507-7896.

DIPBOYE Robert L. a Adrienne COLELLA (eds.). *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2005. ISBN -8058-5207-7.

DRBOHLAV Dušan a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-039-1.

EGER Ludvík a kol. *Diverzity management*. Vyd. 1. Praha: Česká andragogická společnost, 2009. ISBN 978-80-87306-03-1.

EVROPSKÁ KOMISE. *Special Eurobarometer 393. Discrimination in the EU in 2012. Report* [online]. Brussels, 2012 [cit. 2014-08-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf>.

EVROPSKÁ KOMISE. *Special Eurobarometer 393. Discrimination in the EU in 2012. Summary* [online]. Brussels, 2012 [cit. 2014-08-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_sum_en.pdf>.

EVROPSKÁ KOMISE. *Special Eurobarometer 393. Discrimination in the EU in 2012. Factsheet (national language)* [online]. Brussels, 2012 [cit. 2014-08-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_cz_cz1.pdf>.

EVROPSKÁ UNIE (EU). *Konsolidované znění smluv. Listina základních práv*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. ISBN 978-92-8242-572-5.

EVROPSKÉ STŘEDISKO PRO SLEDOVÁNÍ RASISMU A XENOFOBIE (EUMC). *Migrants, minorities and employment: exclusion, discrimination and anti-discrimination in 15 member states of the European Union* [online]. Vienna, 2003 [cit. 2014-08-10]. Dostupné z: <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/187-CS-Employment-en.pdf>.

FALTÝN Jaroslav. *Teoretická východiska multikulturní andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení, Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta v nakl. MJF, 2005. ISBN 80-86284-50-6.

FRÝŠTENSKÁ Marcela. *Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu*. Vyd. 1. Brno: Vysoká škola Karla Engliše, 2010. ISBN 978-80-86710-10-5.

GRABOWSKA-LUSIŃSKA Izabela a Marek OKÓLSKI. *Migracja z Polski po 1 maja 2004 r.: jej intensywność i kierunki geograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy krajów Unii europejskiej*. CRM Working Papers no. 33/91. Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami, 2008.

GRABOWSKA-LUSIŃSKA Izabela. *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2012. ISBN 978-83-7383-589-4.

HAYES Nicky. *Základy sociální psychologie*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-415-X.

HENDL Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

HENDL Jan. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Vyd. 2., opr. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9.

HNILICA Karel. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1776-3.

JÁRA Martin (ed.). *Sociální diskriminace pod lupou. Metodika identifikace diskriminačního jednání a doprovodných negativních jevů v bydlení a zaměstnávání*. Praha: Otevřená společnost, ©2006. ISBN 80-903331-7-6.

KLAVAČOVÁ Petra. „Když sem jdeš, tak to musíš vydržet.“ Vyrovnávání se s nerovnostmi ve výpovědích cizinců žijících v České republice. In: ŠANDEROVÁ J.

(ed.). *Sociální nerovnosti v kvalitativním výzkumu: sborník z konference. Praha, říjen 2007*. Vyd. 1. Praha: Institut sociologických studií Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy, 2007, s. 56–71. ISBN 978-80-254-0812-4.

KOSS-GRASZEWSKA Maryla. *Testy dyskryminacyjne. Charakterystyka techniki i zastosowanie w wybranych krajach*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, ©2010.

KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.

LOCKE John. *Druhé pojednání o vládě*. Překlad Josef Král. Vyd. 2. Praha: Svoboda, 1992. ISBN 80-205-0222-X.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (ILO). „*Situation testing*“. *Discrimination in access to employment based on ILO methodology* [online]. Geneva: International Labour Organization, ©2010 [cit. 2014-08-10]. Dostupné z: <<http://https://www.jus.uio.no/smr/english/about/programmes/serp/docs/ILO.pdf>>.

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE (ILO). *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: a comparative study of four European countries* [online]. Geneva: International Labour Organization, ©2001 [cit. 2014-08-10]. Dostupné z: <<http://site.ebrary.com/lib/natl/Doc?id=10004977>>.

MOREAU Sophia. *What is discrimination? Philosophy and Public Affairs*. New York: Wiley, Spring 2010, vol. 38, no. 2, s. 143–179. ISSN 0048-3915.

NAKONEČNÝ Milan. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-9

NEKORJAK Michal. *Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky*. *Sociální studia*. Brno: Masarykova univerzita, 2006, č. 1, s. 89–110. ISSN 1214-813X.

POLSKO. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy*. In: *Dziennik Ustaw*. 5.7.1974, nr 24, poz. 141, s. 257–285. ISSN 0867-3411. Dostupné také z: <<http://dziennikustaw.gov.pl/DU/1974/141/1>>.

POLSKO. *Ustawa z dnia 26 kwietnia 1997 r., Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*. In: *Dziennik Ustaw*. 16.7.1997, nr 78, poz. 483, s. 2413–2470. ISSN 0867-3411. Dostupné také z: <<http://dziennikustaw.gov.pl/DU/1997/483/1>>.

POLSKO. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r., o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. In: *Dziennik Ustaw*. 30.12.2010, nr 254, poz. 1700, s. 17574–17581. ISSN 0867-3411. Dostupné také z: <<http://dziennikustaw.gov.pl/DU/2010/s/254/1700/1>>.

POLSKO. Obwieszczenie marszałka sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 września 2014 r., w sprawie ogłoszenia jednoliteho tekstu ustawy – Kodeks pracy. In: *Dziennik Ustaw*. 4.11.2014, poz. 1502, s. 1–105. ISSN 0867-3411. Dostupné také z: <<http://dziennikustaw.gov.pl/DU/2014/1502/1>>.

POPOVOVÁ Marie. Pracovní migrace v České republice po vstupu do Evropské unie. *Současná Evropa*. Praha: Fakulta mezinárodních vztahů Vysoké školy ekonomické v Praze, 2009, č. 2, s. 3–19. ISSN 1804-1280.

PRŮCHA Jan. *Interkulturní psychologie. Sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů*. 3. vyd. Praha: Portál, 2010 ISBN 978-80-7367-709-1.

PUNCH Keith F. *Základy kvantitativního šetření*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.

RADA EVROPSKÉ UNIE (RADA). Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. In: *Úřední věstník L*. 19. 7. 2000a, č. 180 s. 22–26. ISSN 1977-0626. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=CS>>.

RADA EVROPSKÉ UNIE (RADA). Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. In: *Úřední věstník L*. 2. 12. 2000b, č. 303 s. 16–22. ISSN 1977-0626. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>>.

RADA EVROPSKÉ UNIE (RADA). Směrnice Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. In: *Úřední věstník L*. 5. 10. 2002, č. 269 s. 255–260. ISSN 1977-0626. Dostupné také z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000D0078&qid=1429455854003&from=EN>>.

REICHEL Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3006-6.

SAFI Mirna. Immigrants' Life Satisfaction in Europe: Between Assimilation and Discrimination. *European Sociological Review* Oxford: Oxford University Press, March 2009, vol. 26, no. 2, s. 159–176. ISSN 0266-7215.

SCHEU Harald Christian (ed.). *Migrace a kulturní konflikty*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2011. ISBN 978-80-87284-07-0.

SKÁLOVÁ Helena (ed.). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi. Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

ŚLEDZIŃSKA-SIMON Anna. Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej. *Studia BAS*. Warszawa, Biuro Analiz Sejmowych, 2011, vol. 2, no. 26, s. 41–86. ISSN 2080-2404.

TOLLAROVÁ Blanka. Je normální, že cizinec není normální. In: ŠANDEROVÁ J. (ed.). *Sociální nerovnosti v kvalitativním výzkumu: sborník z konference. Praha, říjen 2007*. Vyd. 1. Praha: Institut sociologických studií Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy, 2007, s. 72–88. ISBN 978-80-254-0812-4.

TRBOLA Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR. I, Integrační politika*. 1. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2011a. ISBN 978-80-87474-19-8.

TRBOLA Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR. II, Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. 1. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2011b. ISBN 978-80-87474-20-4.

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Diskriminace. In: *Veřejný ochránce práv. Ombudsman* [online]. Brno: Kancelář Veřejného ochránce práv, bez data [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

WINIARSKA Aleksandra a Witold KLAUS. Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe. *Studia BAS*. Warszawa, Biuro Analiz Sejmowych, 2011, vol. 2, no. 26, s. 9–40. ISSN 2080-2404.

WYSIEŃSKA Kinga a Katarzyna WENCEL. *Status, tożsamość, dyskryminacja. O (nie)równym traktowaniu imigrantów w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, ©2013. ISBN 978-83-7689-216-0.

8 Seznam obrázků

Obrázek 1: Model diskriminace na úrovni organizace	29
Obrázek 2: Základní schéma kvantitativní části šetření.....	49
Obrázek 3: Celková návštěvnost on-line dotazníku v období březen až duben 2015 ..	60
Obrázek 4: Čas vyplňování dotazníku v intervalech.....	60
Obrázek 5: Je podle Vašeho názoru diskriminace závažným společenským problémem, nebo s tímto tvrzením nesouhlasíte?.....	61
Obrázek 6: Myslíte si, že se diskriminace cizinců na pracovišti v České republice vyskytuje, nebo s tímto tvrzením nesouhlasíte?	62
Obrázek 7: Myslíte si, že se diskriminace cizinců na pracovišti týká příslušníků polské komunity v České republice, nebo s tímto tvrzením nesouhlasíte?	63
Obrázek 8: Přečtete si jednotlivé níže uvedené případové studie a určete, zda je daná situace diskriminací či nikoliv?	64
Obrázek 9: Cítil/a jste se někdy při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky diskriminovaný/á na pracovišti?.....	65
Obrázek 10: Pokud jste se někdy při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky cítil/a diskriminovaný/á na pracovišti, domníváte se, že důvodem diskriminace byla skutečnost, že jste cizinec?	66
Obrázek 11: Pokud jste se někdy cítil/a při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky diskriminovaný/á na pracovišti, jaké byly projevy diskriminačního chování?	67
Obrázek 12: Vztah mezi délkou pobytu cizince na území České republiky a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	121
Obrázek 13: Vztah mezi administrativně-právním postavením cizince v České republice a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	121
Obrázek 14: Vztah mezi úrovní znalosti českého jazyka cizincem a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti.....	121
Obrázek 15: Vztah mezi druhem výdělečné činnosti (práce závislá nebo nezávislá) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	122
Obrázek 16: Vztah mezi druhem vykonávané práce (práce duševní nebo fyzická) a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	122
Obrázek 17 Vztah mezi kategorií zaměstnavatele podle velikosti podnikatelského subjektu a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti.....	122
Obrázek 18: Vztah mezi zahraniční kapitálovou účastí ve složkách podnikání zaměstnavatele a deklarovaným pocitem být diskriminován na pracovišti	123

9 Seznam tabulek

Tabulka 1: Migrační saldo České republiky v letech 2010 až 2014	42
Tabulka 2: Obyvatelstvo podle státního občanství ke dni 26.03.2011	44
Tabulka 3: Počet polských občanů žijících v jednotlivých krajích České republiky ke dni 26.03.2011.....	51
Tabulka 4: Počet zkoumaných objektů podle jednotlivých krajů České republiky	52
Tabulka 5: Přiřazení otázek v dotazníku k jednotlivým výzkumným otázkám	54
Tabulka 6: Absolutní hodnoty Pearsonova korelačního koeficientu podle síly asociace	58
Tabulka 7: Výsledky korelační analýzy dvourozměrných souborů dat.....	72
Tabulka 8: Konceptualizace kvalitativní části šetření diskriminace cizinců na pracovišti	91
Tabulka 9: Operacionalizace: převod definovaných pojmů na znaky (kvantitativní část šetření)	94
Tabulka 10: Polostrukturované rozhovory – charakteristika respondentů.....	110
Tabulka 11: Kódovací klíč ke statistické analýze kvantitativní části šetření.....	115
Tabulka 12: Je podle Vašeho názoru diskriminace závažným společenským problémem, nebo s tímto tvrzením nesouhlasíte?.....	116
Tabulka 13: Myslíte si, že diskriminace cizinců na pracovišti se v České republice vyskytuje, nebo s tímto tvrzením nesouhlasíte?	116
Tabulka 14: Myslíte si, že diskriminace cizinců na pracovišti se týká příslušníků polské komunity v České republice, nebo s tímto tvrzením nesouhlasíte?	116
Tabulka 15: Přečtete si jednotlivé níže uvedené případové studie a určete, zda je daná situace diskriminací či nikoliv?	117
Tabulka 16: Cítil/a jste se někdy při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky diskriminovaný/á na pracovišti?.....	117
Tabulka 17: Pokud jste se někdy při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky cítil/a diskriminovaný/á na pracovišti, domníváte se, že důvodem diskriminace byla skutečnost, že jste cizinec?	117
Tabulka 18: Pokud jste se někdy cítil/a při vykonávání závislé nebo nezávislé výdělečné činnosti na území České republiky diskriminovaný/á na pracovišti, jaké byly projevy diskriminačního chování?	117
Tabulka 19: Jak dlouho pobýváte na území České republiky?.....	118
Tabulka 20: Jaké je Vaše administrativně-právní postavení v České republice?.....	118
Tabulka 21: Na jaké úrovni ovládáte český jazyk?	119

Tabulka 22: Pokud vykonáváte nebo jste v minulosti vykonával/a výdělečnou činnost na území České republiky po dobu nejméně 12 měsíců, jaká byla právní skutečnost zakládající pracovní vztah?.....	119
Tabulka 23: Jaký je druh Vámi vykonávané práce?	119
Tabulka 24: Jaký je druh Vámi vykonávané práce? (upraveno dle odpovědi na doplňující otázku č. 15).....	119
Tabulka 25: K jakému sektoru patří nebo patřil Váš zaměstnavatel?	120

10 Seznam příloh

Příloha A, Tabulka 8: Konceptualizace kvalitativní části šetření diskriminace cizinců na pracovišti	91
Příloha B, Tabulka 9: Operacionalizace: převod definovaných pojmů na znaky (kvantitativní část šetření)	94
Příloha C, Dotazník k diskriminaci cizinců na pracovišti (původní polská jazyková verze)	98
Příloha D, Dotazník k diskriminaci cizinců na pracovišti (překlad do českého jazyka)	104
Příloha E, Tabulka 10: Polostrukturované rozhovory – charakteristika respondentů .	110
Příloha F, Seznam otázek k polostrukturovanému rozhovoru	113
Příloha G, Tabulka 11: Kódovací klíč ke statistické analýze kvantitativní části šetření	115
Příloha H, Rozdělení absolutních a relativních četností	116
Příloha I, Grafická analýza vztahů mezi nezávisle a závisle proměnnými	121