

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

**Rovné příležitosti v zaměstnávání cizinců jako
součást společenské odpovědnosti**

Václav Kubík

Plzeň 2014

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra antropologie

Studijní program Antropologie

Studijní obor Sociální a kulturní antropologie

Bakalářská práce

**Rovné příležitosti v zaměstnávání cizinců jako
součást společenské odpovědnosti**

Václav Kubík

Vedoucí práce:

Mgr. Lukáš Radostný

Katedra antropologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2014

Prohlašuji, že jsem práci zpracoval samostatně a použil jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, červen 2014

.....

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Lukáši Radostnému za trpělivost a cenné rady při vedení po dobu zpracovávání bakalářské práce.

OBSAH

1. Úvod	1
2. Teoretická část	4
2.10 Firemní kultura	4
2.11 Historie a současné pojetí firemní kultury	5
2.12 Adaptace migrantů do firemního prostředí	6
2.13 Rovné příležitosti	7
2.14 Rovné příležitosti v zaměstnávání cizinců	9
2.15 Neoprávněná diskriminace	10
2.16 Diverzita	12
2.17 Diversity management	12
2.18 Společenská odpovědnost firem	14
2.19 Přínosy společenské odpovědnosti firem	14
2.20 Migrace	15
2.21 Situace cizinců v ČR	16
2.22 Vnímání cizinců ze strany majoritní populace	17
2.23 Institucionální a legislativní rámec zaměstnávání cizinců v ČR	20
2.24 Povinnost zdravotního pojištění	22
2.25 Pracovní podmínky pro cizince	23
2.26 Nostrifikace	25
3. Praktická část	28
3.10 Základní charakteristika studie	28
3.20 Metodologie zpracování	28
3.30 Jak k cizincům přistupuje společnost Vodafone	29
3.40 Rovné příležitosti v zaměstnávání cizinců jako součást společenské odpovědnosti	32
4. Shrnutí	34
5. Seznam použité literatury a pramenů	35

6. Summary	40
7. Přílohy	42

1. Úvod

Předkládaná práce se zaměřuje na oblast rovných příležitostí v zaměstnávání cizinců v naší společnosti. Ta je brána jako součást společenské odpovědnosti firem.¹ Důvodů, proč jsem se rozhodl zvolit toto téma, bylo hned několik. Ve společnosti Vodafone (dříve Oskar) pracuji více než deset let. Tato firma vždy zaměstnávala značnou část cizích státních příslušníků. Díky tomu, že aktuálně pracuji v tréninkovém oddělení, které má na starosti vzdělávání a rozvoj všech pracovníků, mám velkou možnost navázat nespočet kontaktů i se zahraničními zaměstnanci. Práce se tak dotkne velmi důležité oblasti vzdělání, včetně analýzy povinnosti nostrifikace dokladu o dosaženém zahraničním vzdělání.

Se skutečností, že se do České republiky každý rok přistěhuje značná řada cizinců², je spojena celá řada otázek. Obecně je integrace migrantů na náš trh práce hojně diskutovaným tématem. K fenoménu nejen pracovní migrace³ má podle mého názoru hodně co říci kulturní a sociální antropologie. Věda o „těch druhých“ má potenciál pomocí jiného pohledu ovlivňovat stávající diskurz této problematiky. V posledních desetiletích je s tímto tématem spjat také pojem takzvané interkulturní komunikace⁴, která může usnadňovat vzájemný dialog v globální společnosti. Stejně jako u antropologie je její multioborový přesah vždy nutno zasadit do kontextu. Vzájemný dialog vedený napříč kulturami má, i přes různost etnicity, cíl vzájemně si porozumět. Zvyklosti a jejich znalost, které vycházejí z odlišného sociokulturního prostředí, pak prostřednictvím našeho adekvátního jednání a chování stojí v základu kulturní interkomunikace.⁵ Obecně řečeno můžeme u interkulturní komunikace vnímat zvláště souvislost mezi jazykem a kulturou. Problematika kulturní interkomunikace se pak bude prolínat celou prací. V mém případě jí zasadím především do firemní kultury organizace.

¹ Jedná se o dobrovolně zvolený závazek společnosti, který zahrnuje do svého každodenního rozhodování potřeby všech subjektů, kterých se činnost firmy jakkoliv dotýká.

² Pro definici cizince je rozhodujícím kritériem státní občanství. Státní občanství ČR je definováno zákonem č. 40/1993 Sb., dále zákonem č. 193/1999 Sb. Pravidla o pobytu upravuje zákon č. 326/1999 Sb.

³ V mé práci chápu migraci jako pohyb osob přes státní hranici a jejich následný pobyt na území cizího státu, v popisovaném případě tedy ČR a to nad 90 dnů.

⁴ S termínem se setkáváme již v roce 1959. Pojem „intercultural communication“ použil v knize s názvem „The Silent Language“, americký antropolog E. T. Hall.

⁵ JUNKOVÁ, Bohumila. *K některým aspektům interkulturní komunikace v psané české publicistice*. Nitra: FF UKF 2009. s. 627–640. ISBN 978-80-8094-564-0.

V tomto materiálu se také budu snažit poukázat na to, jaká systémová opatření způsobují případnou nerovnost mezi českými občany a cizinci. V závislosti s touto nerovností jsou pak spojeny strategie, které jednotliví migranti uplatňují, aby se s nerovností vyrovnali, případně svou pozici zlepšili. Pracovní migrace rozhodně není ničím novým a vypořádat se s ní musejí všechny, zvláště vyspělé státy. Předkládaný materiál tak shrne a zhodnotí pracovní podmínky, které pro cizince vytváří Česká republika. Otázka nastavených podmínek je mého názoru důležitá hned z několika důvodů, jednak tyto pracovní podmínky regulují příležitosti a možnosti pro zaměstnávání cizinců u nás, dále pak také ovlivňují to, zda je v očích migrantů brána Česká republika jako transitní, či cílová země. Někteří cizí státní příslušníci se pak díky nastoleným podmínkám mohou naší zemi zcela vyhnout. Je nutné si přiznat, že zahraniční pracovníci jsou a budou nevyhnutelnou součástí našeho pracovního trhu. Z toho důvodu je důležité se zaměřit na podobná témata, klást si otázky jak vnímají cizinci své umístění na českém trhu práce, a jestli mají nastaveny rovné příležitosti k zaměstnání.

Stárnutí populace, které v posledních desetiletích sledujeme, s sebou přináší nejen krizi důchodových systémů, ale také rostoucí potíže s náborem zaměstnanců. Velká část států Evropské unie jako například Velká Británie, Nizozemí či Německo se demografické krizi brání integrací přistěhovalců z ekonomicky méně vyspělých zemí. Naopak současná situace na trhu práce, především ve státech jižní Evropy, nahrává k opaku, tedy tomu, co je v USA či Kanadě obvyklé, a to vycestováním za prací.

Předkládaná práce se tak zabývá i nástroji, které firemní prostředí nabízí pro začlenění cizinců do společnosti. Na českém trhu práce se setkáváme s různými typy nerovností, v případě cizinců se může jednat především o etnický původ, barvu pleti, náboženství. Cílem práce je tedy zmapovat možné formy nerovnosti, se kterými se na trhu práce při zaměstnávání cizinců setkáváme. Zkoumaným prostředím je zvolena společnost Vodafone, její prostředí poslouží i jako zdroj ilustračních příkladů. Mou snahou je také zjistit, proč k případným nerovnostem dochází a jaké aktivity společnost Vodafone realizuje pro naplnění principu rovných příležitostí u cizinců. Zároveň se snažím zjistit jaká je motivace této společnosti pro aplikaci společenské odpovědnosti do organizace. Firemní terén je pro antropologicky zaměřenou práci relevantní, jelikož se jedná o subsystém se specifickou kulturou. Nastavení rovných příležitostí, které jsou ve společnosti zakotveny, pak porovnávám s jejich reálným

používáním v praxi. Nalezené poznatky včetně případných nedostatků mohou být vedlejším produktem práce. Je tedy možné, že upozorní zaměstnavatele, neziskový i státní sektor.

Tato práce je členěna na část teoretickou a praktickou. V úvodní teoretické části je popsána oblast firemní kultury, ze které vychází společenská odpovědnost firem. Dále analyzuji oblast rovných příležitostí v zaměstnávání cizinců, situaci v zaměstnávání cizinců v České republice. Popsány jsou i pracovní podmínky migrantů. Druhá, praktická část popisuje samotný průběh výzkumného šetření v primárním zdroji informací. Práce zahrnuje také výběr metody, jednotky zkoumání a zjišťování. Vlastní technika sběru dat pak obsahuje kvantitativní i kvalitativní šetření.

2. Teoretická část

2.10 Firemní kultura

Pro dobré porozumění této práce se, podobně jako američtí antropologové A. L. Kroeber a C. Kluckhohn, nejdříve zaměřím na oblast kultury. Ztotožňuji se totiž s názorem, že „... čím častěji používaný pojem, čím obecnější a samozřejmější, tím také vágnější a mlhavější. Asociace, jež vyvolává v člověku slovo kultura, se liší nejen podle míry vzdělání a místa, kde se člověk narodil, ale takřka případ od případu ...“⁶ Kulturu nalzáme napříč všemi spektry lidského jednání, nejinak tomu je i v rámci jednotlivých společností, firem či organizací. Pro vymezení slova kultura využívám vzhledem ke svému zaměření v této práci antropologického⁷, nikoliv axiologického, či jiného pojetí kultury.

Stejně jako v knize uvedených autorů „Kritický nástin systémů a definic kultury“ z roku 1969, jsou i ve firemní kultuře obsaženy historické aspekty, které poukazují na tradici společnosti, normativně se zaměřují na ideály, chování, nebo hodnoty, zároveň kladou důraz na pravidla a způsoby. S ohledem na zaměstnávání cizinců je tedy společnost, která má např. dobré historické zkušenosti s prací migrantů a v jejíž struktuře je dán důraz na diverzitu a další zmíněné aspekty, logicky vhodnějším zaměstnavatelem, než v opačném případě. To potvrzuje i A.D. Brown, který firemní kulturu popisuje jako: „...vzorec názorů, hodnot a naučených způsobů zvládání situací, založený na zkušenostech, které vznikly během historie organizací a které jsou manifestovány v jejich materiálních aspektech a v chování členů.“⁸

Z mnoha dalších definic firemní kultury, které v posledních letech procházejí nejen organizacemi, ale i akademickým prostředím, vybírám ty, z mého pohledu a v kontextu této práce, nejvýznamnější. Velmi vlivnou a uznávanou je definice Edgara Scheina, který o firemní kultuře tvrdí, že se jedná o „...vzorec sdílených základních předpokladů, které si skupina osvojila při řešení problémů externí adaptace a interní integrace a které se natolik osvědčily, že jsou považovány za platné a jsou

⁶ KROEBER, A. L. a Clyde KLUCKHOHN. *Kritický nástin systémů a definic kultury. I-II*. Brno, Krajské kulturně osvětové středisko Brno, 1969. s 1.

⁷ Firemní kulturu tedy chápu jako specificky lidskou (nosieli této kultury mohou být pouze lidé), sdílenou, symbolickou, naučitelnou, negenetickou, adaptabilní, tvořící integrovaný systém. Firemní kulturu považuji za dynamickou a zároveň i plurální.

⁸ LUKÁŠOVÁ, Růžena a Ivan NOVÝ, I. a kol. *Organizační kultura. Od sdílených hodnot a cílů k vyšší výkonnosti podniku*. Praha: Grada, 2004. s. 22. ISBN 80-247-0648-2.

*předávány novým členům organizace jako způsob vnímání, myšlení a cítění, který je ve vztahu k těmto problémům správný.*⁹ Poslední z řady možných a používaných definic, které utvářejí dnešní vnímání této problematiky, popisuje D. R. Denison. Ten o firemní kultuře tvrdí, že obsahuje: *„Základní hodnoty, názory a předpoklady, které existují v organizaci, vzorce chování, které jsou důsledkem těchto sdílených významů, a symboly, které vyjadřují spojení mezi předpoklady, hodnotami a chováním členů organizace.“*¹⁰ Předložené výklady tohoto tématu ukazují, o jak rozsáhlou oblast se jedná. Význam firemní kultury se na první pohled nemusí zdát zásadní, prolíná se ale do všech činností dané organizace, a tak se mu budu věnovat v dalších částech práce.

2.11 Historie a současné pojetí firemní kultury

Samotnou historii firemní kultury můžeme sledovat již v první polovině dvacátého století. Objevujeme ji v práci Chestera Barnarda z roku 1938 „The Functions of the Executive“, dále se jí v knize „The Social System“, 1951 částečně věnuje také Talcott Parsons. Do popředí pak tento pojem, který je u nás často označován i jako „organizační“, nebo „podniková“ kultura, vstoupil nejrazantněji v 70. a 80. letech minulého století. Jeho předmětem zájmu bylo hledání efektivnějšího řízení firmy, především ze strany amerických automobilek v Japonsku.

Z antropologického pohledu se firemní kultuře věnovala kniha T. E. Deal a A. A. Kennedyho „Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life“ z roku 1982, která usměrnila diskurz této problematiky skrze vnímání a začlenění kulturních prvků. Postupem času se tak firemní kultura začala ponořovat i do hlubší struktury samotné organizace a nezaměřovala se jen na efektivitu řízení společnosti. Moderní pohled na charakteristiku firemní kultury je velmi holistický, je formou i smyslem dané organizace a zahrnuje vlastní strukturu, kterou tvoří normy a ideje. Ty spoluvytvářejí vlastní identitu dané firmy, která je dále usměrňována komunikací uvnitř i vně společnosti. Firemní kultura také tvoří určitou image společnosti, tou se firma odlišuje

⁹ Tamtéž

¹⁰ Tamtéž

od svých konkurentů.¹¹ Z toho podle mého názoru vyplývá, že uvedená odlišnost může být pomyslným diferenciatorem, díky kterému organizace dokáže oslovit potenciální zákazníky a zaměstnance. Příkladem z praxe může být neformální oblékání, které do společnosti může přilákat nejednoho pracovníka.

2.12 Adaptace migrantů do firemního prostředí

O firemní kultuře lze tvrdit, že je do značné míry specifická, zahrnuje celou řadu faktorů a vlastních subkultur.¹² A právě mezi ně vybírám, s ohledem na téma mé práce, i subkulturu tzv. „expatů“, neboli osob, které žijí a pracují mimo svou zemi původu. S „expaty“ se setkáváme převážně v nadnárodních společnostech, jedná se o zaměstnance, kteří putují v rámci své mateřské společnosti napříč pobočkami v různých zemích. I oni mají do značné míry vliv na utváření firemní kultury a po dobu práce v dané společnosti se na ni musí adaptovat. Zaměstnavatel, který nabízí práci těmto migrantům, má často vybudovanou takovou firemní kulturu, jež se opírá o hodnoty a normy mající regulační funkci. Mezi takové normy patří například etický kodex.¹³ Výhodou „expatů“ na popisovaném modelu je skutečnost, že znají globální firemní kulturu, která určuje tu lokální. Globální firemní kultura je z praxe nastavena shora, tedy od mateřské společnosti a je využívána ve všech pobočkách. K ní jsou ale přidávány určité zákonitosti a specifika místních trhů, z toho vyplývá, že firemní kultura v jednotlivých zemích není zcela totožná. Stejně tak tomu je i na popisovaném zdroji informací, kde se setkáváme převážně s anglicky mluvícími cizinci. Jejich nevýhodou je častá neznalost místního jazyka a místních poměrů. I přes fakt, že v nadnárodních společnostech můžeme chápat angličtinu jako současný jazyk *lingua franca*, se v praxi ukazuje, že neznalost češtiny do značné míry utváří strategii integrace, či spíše neintegrace do místních poměrů. Vzhledem k často

¹¹ SVOBODA, Václav. *Corporate Identity*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2003. s. 50 – 63. ISBN 80-7318-106-1.

¹² Kotter, John P. a James L. Heskett, *Corporate culture and performance*. New York: Free Press, 1992. s. 20 – 43. ISBN 00-2918-467-3.

¹³ V mém informačním zdroji práce se jedná o dokument Pravidla chování, který popisuje základní normy a hodnoty v organizaci, podle kterého se zaměstnanci mají chovat.

omezené době pobytu v daném státě a malém využití češtiny ve světě se, z pohledu „expatů“, jedná o pochopitelný krok.

Zaměstnanec s cizí státní příslušností, který není součástí globální firemní kultury a přichází do prostředí z vnějšku, může být důležitým ukazatelem komunikovaná image společnosti, ta nastíní případnou možnost adaptace do firmy. Migrant tak například má možnost narazit na skutečnost, že firemní kultura není zcela otevřená, na druhé straně záleží na jeho schopnosti enkulturace¹⁴ a socializace, což je ale značně individuální faktor. Začlenění cizinců do organizace je do značné míry úkolem pro samotnou společnost. Ta ji může ovlivnit již při výběru kandidáta na základě výběrového řízení, které prověří schopnost adaptace do daného prostředí. Samotný nástup se v praxi ukazuje jako důležitý pro pokračování migranta, velmi cennou roli může při takovém začleňování sehrát služebně starší kolega, který „nováčka“ upozorní na zvyklosti organizace. V případě cizinců je role takového kolegy, který v ideálním případě nemá vůči novému zaměstnanci jazykovou bariéru, naprosto nedoceněná. Nadnárodní společnosti, kde se počet zaměstnaných cizinců pohybuje v řádu desítek, vytvářejí tzv. „best practises“, tedy nejlepší příklady ověřené praxí, mezi které jsou zahrnuty i konzultační služby ohledně prodloužení víz a pomoci v praktických životních situacích. Velmi oceňované jsou i kurzy češtiny, dovolené a neplacená volna pro vyřízení nezbytných záležitostí v původní zemi. V procesu adaptace na firemní kulturu jsou velmi kladně přijímána i školení zaměřená na značku a firemní identitu a pravidla chování v organizaci.

Ne každý zaměstnavatel si takovou formu pomoci může dovolit. V těchto případech se strategie migrantů zaměřují na pomoc nevládních organizací, mezi ně patří například Sdružení pro integraci a migraci, které poskytuje právní poradenství a dále spolupracuje se státními subjekty i nevládními organizacemi.

2.13 Rovné příležitosti

Téma rovných příležitostí je v posledním desetiletí hojně diskutované. Ve vztahu k mé práci jej považuji za důležité z hlediska propojení s legislativou, oblastí společenské zodpovědnosti firem i již zmíněné kultury firem. Najít ho můžeme v celé řadě odvětví. Spočívá v rovnosti šancí, v možnosti uplatnění ve společnosti a

¹⁴ Pojem zavedl M. J. Herskovits, zahrnuje do něj všechny projevy naučeného chování.

dosáhnutí svých práv. S touto problematikou je také úzce spjat termín diskriminace. Jedná se o důsledek nerovného zacházení a i na ní existuje velké množství velmi odlišných pohledů. Dodržování rovnosti šancí, akceptace různorodosti zaměstnanců, kulturní diverzita a s tím spojené potlačení diskriminace, je pak nedílnou součástí společensky odpovědných firem.

Termín rovné příležitosti označuje podmínky, které vytvářejí všem lidem, bez ohledu na jejich pohlaví, národnost, věk a další faktory, možnost svobodně rozvíjet svoje osobní schopnosti a dělat rozhodnutí bez jakéhokoliv omezení. Rovné zacházení je tedy předpokladem, že by mělo být jednáno se všemi lidmi obdobně, zakotveno je v Antidiskriminačním zákoně a zaměřuje se na následující oblasti¹⁵:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání
- b) přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti
- c) pracovní, služební poměry a jiné závislé činnosti, včetně odměňování
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují
- f) sociální zabezpečení
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod
- h) přístup ke zdravotní péči a její poskytování
- i) přístup ke vzdělání a jeho poskytování
- j) přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování

¹⁵ ZÁKON č. 198/2009 Sb.

Z výše uvedeného popisu je možné vydedukovat, že se jedná o institut se zaměřením na právní aspekty. Zahrnut je napříč nejen českým, ale i evropským a světovým právním řádem. Jednotlivé prvky rovnosti jsou spojeny do souvisejícího zákazu diskriminace. V této práci je rovnost příležitostí začleněna s důrazem na sociální aspekt, zakotvena je pak do celého právního řádu, v mém případě především do oblasti pracovního práva.

2.14 Rovné příležitosti v zaměstnávání cizinců

Pro čtenáře této práce může být teoretické vymezení rovnosti příležitostí neurčité, proto uvádím příklad, na kterém ilustruji nerovnost. Příkladem rozdílného zacházení může být rozhodnutí o menší výplatě za naprosto stejnou práci, kterou obdrží cizinec oproti občanům České republiky. Rozdílné zacházení je v některých situacích oprávněné, může se jednat třeba o lepší kvalitu práce, která však bude jasně a otevřeně posuzována či deklarována. Rovné příležitosti v zaměstnávání cizinců se zaměřují na stejný přístup k práci a její získání. Stěžejní myšlenkou je zejména odstranění počáteční nerovnosti. Cílem je tedy určité vyrovnání pozic jedinců, díky aplikaci předběžného pravidla, které má způsobit rovnost.

Úsilí o nastavení rovnosti je v našem prostředí institucionálně ukotveno. Prosazování rovného zacházení se všemi osobami má ve své agendě Veřejný ochránce práv. „*Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.*“¹⁶ Činí tak třemi cestami. Informuje odbornou i širokou veřejnost o problematice rovného zacházení, vydává konkrétní doporučení a stanoviska a v nich poukazuje na projevy diskriminace. Vzdělává zaměstnavatele, neziskové organizace a akademickou obec. Poskytnutím metodické pomoci pak pomáhá obětem diskriminace. Kontrolu nad dodržováním rovných příležitostí na pracovišti má na starosti Úřad práce, ten na základě podkladů celou situaci prošetřuje a v případě porušení rovného zacházení má pravomoc udělit peněžní pokutu.

¹⁶ Ustanovení § 21b zákona č. 349/1999 Sb.

Pro zajištění rovného principu je třeba, aby zaměstnavatel přijmul opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací. Tato opatření je nutno brát s ohledem na dobré mravy a požadovat je napříč organizací tak, aby byly zajišťovány rovné příležitosti a s ním spojený zákaz diskriminace. Ustanovení se týká všech pracovněprávních vztahů. Stanovená opatření se pak zaměřují na pracovní podmínky, včetně odměňování za práci. Zabývají se také odbornou přípravou a příležitostmi dosáhnutí pracovního postupu. Popsaný princip by mohl být jen jakousi líbivou frází, která se neslučuje s praxí. Proč by tedy zaměstnavatelé měli ve svých společnostech tento trend nastolit? *„Jestliže organizace aktivně – a v některých případech i agresivně – neaplikují systém rovných příležitostí na pracovních místech, činí tak na vlastní úkor a způsobují si reálnou škodu. Ochabují služby zákazníkům, inovace, předávání informací mezi lidmi. Nejsou vyvíjeny dostatečně diverzifikované týmy, které napomáhají k vyšší efektivitě a produktivitě práce.“*¹⁷

2.15 Diskriminace

O diskriminaci se jedná pouze v tom případě, že rozdíl zacházení není oprávněný a souvisí s některým diskriminačním důvodem. Zákaz diskriminace je nařízen čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod takto: *„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“*¹⁸ Podobné znění je zakotveno i v Ústavě ČR.¹⁹

I v případě diskriminace můžeme hovořit o „těch druhých“, kteří jsou kvůli ní přímo, či nepřímo znevýhodněni, či obtěžováni. Diskriminaci je možno díky svému ovlivnění vymezit na přímou či nepřímou diskriminaci. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, kde je s osobou zacházeno ve srovnatelných situacích méně

¹⁷ VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender studies, 2007. s. 9. ISBN: 978-80-86520-19-3.

¹⁸ Článek 14 - Evropský soud pro lidská práva. *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod*. [online] Strasbourg: Council of Europe. [2010] [cit. 2014-03-26] Dostupné z [www: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf)

¹⁹ Konkrétně v Listině základních práv a svobod, čl. 3.

výhodným způsobem, než s jinou osobou. Antidiskriminační zákon ji definuje takto: „*Přímou diskriminací se 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.*“²⁰ Mezi další důvody pak můžeme zařadit činnost či členství v politických hnutích, odborových organizací a jiných sdruženích. Setkávat se pak můžeme i s přímou diskriminací spojenou se sociálním původem, případně rodinným stavem. Naopak o přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno, vedeno oprávněným účelem a použité prostředky jsou brány jako nezbytné a přiměřené.²¹

Nepřímou diskriminací je pak rozuměno takové jednání, či případné opomenutí, kdy je na základě rozhodnutí, praxe, nebo kritéria znevýhodněna určitá osoba oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, jestliže je toto rozhodnutí, praxe či kritérium věcně odůvodněno.²²

Mezi termíny spojené s touto problematikou je řazeno i tzv. obtěžování. Obtěžováním je rozuměno chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako urážlivé, nevídané a nevhodné. Jeho záměr, nebo důsledek vytváří nepřátelské prostředí, případně snižuje důstojnost poškozené osoby. Vykrytalizované nepřátelské prostředí ovlivňuje negativně výkon zaměstnance. V podobném duchu mluvíme i o sexuálním obtěžování, s tím rozdílem, že popsané chování má sexuální povahu. Jako poslední formu diskriminace zmiňují pronásledování.

Vůbec nejčastějším procesem v životním cyklu zaměstnance, kde diskriminaci spatřujeme, je hned úvodní výběr a nábor. V myšlení lidí často přetrvávají předsudky a volba zaměstnance je doprovázena celou řadou stereotypů. Případné prokázání formy diskriminace je velmi těžké. Zajímavá a v zásadě nediskriminační forma náboru je praktikována u některých hudebních těles. Konkurzy se odehrávají „za oponou“. Adepti na volné místo si na začátku losují číslo, které jim určí, kdy půjdou na řadu a komise neví, kdo se pod jakým číslem skrývá. Tím je zaručena anonymita a objektivita. Uvedený typ výběrového řízení není možné plošně implementovat do

²⁰ Zákon č.198/2009 Sb.

²¹ FIALOVÁ, E., I. SPOUSTOVÁ, B. HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. s. 5. ISBN: 978-80-86520-20-9.

²² Tamtéž

všech firem, vyplývá z něj ale nastavení rovných podmínek pro všechny a vyloučení diskriminačního faktoru. Příkladem diskriminace, a z toho plynoucím porušením rovných příležitostí v oblasti pracovního uplatnění cizinců, může být požadavek na znalost či dovednost, kterou migrant díky svému původu nemůže znát. Uvedená podmínka je pak zcela irelevantní pro výkon práce a stává se pro cizince nepřekonatelnou překážkou ve výběrovém řízení.

2.16 Diverzita

Téma diverzity se obecně zabývá odlišností. Znalost „těch druhých“ může značně přispět k odlišnému vnímání migrantů a spoluvytvářet celospolečenský diskurz. Integrace pracovníků z jiných zemí je otázkou, kterou značná část populace nemá snahu řešit. Jiné kulturní zázemí se stává stigmatem a jsou s ním spojena především rizika. Neznalost cizinců vede např. k obavám, jak s takovým kolegou budou spolupracovat. Zároveň však v sobě má i možnosti rozvoje.

2.17 Diversity management

Důležitou otázkou, na kterou by se zaměstnavatelé měli při práci s růzností a odlišností zaměstnanců zaměřit je tedy zvolený koncept práce s jinakostí. Vhodným přístupem v uvedené otázce se jeví tzv. diversity management²³. V jednotlivých částech naší společnosti může zvládnutí odlišností, nejen v pracovním prostředí, výrazně ovlivnit. *„Diverzita se jeví jako klíč k řešení, neboť je ústředním heslem iniciativ zaměřených na prosazování pravidel rovných příležitostí a odbourávání diskriminace a předsudků.“*²⁴ V tomto pojetí není rozdíl v původu kulturního prostředí nevýhodou, ale naopak. Díky zvládnutému diversity managementu jsou do projektů a procesů zakomponovány mechanismy, které umožní využít potenciál plynoucí z kulturní odlišnosti členů týmů. Tento princip není legislativně nijak nařízen. V praxi se

²³ Diversity management je přístup řídicích pracovníků k vedení lidských zdrojů, který vnímá různorodost jako výhodu a snaží se díky ní zvýšit efektivitu práce.

²⁴ VELÍŠKOVÁ, Hana. *Víc (různých) hlav víc ví*. Praha: Nový Prostor, o.s., 2007. s. 17. ISBN 978-80-903990-0-6.

ukazuje, že v tzv. společnostech založených na hodnotách²⁵, kde lidé, ať už mezi sebou nebo se zákazníky, komunikují bez ohledu na jejich minulost, etnicitu, či znalosti, je diversity management snadněji přijímán. Zmíněný proces značně ovlivňuje i interkulturní kompetence²⁶, napříč firmou i v rámci celé společnosti, pozitivně ovlivňuje soužití majoritní a minoritní společnosti. Zmíněná interkulturní komunikace a řešení specifických interkulturních problémů, vztahujících se v praxi nejen u telekomunikačních operátorů, se osvědčila u cizojazyčně mluvících zákaznických linek. Přispěla ke zlepšení služeb a inovaci nabídky pro konkrétní migranty. Kulturní základ tak napomohl lépe pochopit potřeby jednotlivých zákazníků. Téma interkulturní kompetence vnímá nejen otázku personální, ale sekundárně má vliv i na komunikaci mezi interními a externími zákazníky.

Hlavní úrovní diverzity v našem životě je osobnost člověka.²⁷ Ta zahrnuje osobní styl jednání a chování každého jednotlivce. Projevuje se interně a externě. Interní dimenze se týká vnitřních znaků diverzity. Do této úrovně řadíme národnost, rasu, sexuální orientaci, věk, zdravotní stav a gender. Do externí dimenze spadají vnější znaky diverzity. Je typická variabilními aspekty, jako jsou bydliště, příjem, zvyky, vzdělání, pracovní zkušenosti, vzhled, partnerský a rodičovský vztah. Organizační dimenze zahrnuje pracovní pozici, pracovní náplň, příslušnost k oddělení, místo práce, členství v odborech a další.²⁸ Rozvíjení a propojení jednotlivých úrovní diverzity pak přispívá ke zlepšení interkulturní komunikace a efektivnímu vedení kulturně různorodé společnosti. Zcela zásadní je při něm způsob, jakým k migrantům přistupují všichni zaměstnanci. S interkulturní komunikací jsou úzce spojené vlastnosti, jako je otevřenost, respekt ke kultuře a náboženství.

²⁵ V angličtině je často používána zkratka VBO, tedy Value Based Organisation. Organizace založená na hodnotách vychází ze zaměstnanci nastaveného konceptu kultury, který je sdílen napříč organizací. Zaměstnanci takové společnosti jsou sounáležití s účelem fungování organizace, znají vize a strategie společnosti. Tento model aplikoval ve společnosti Vodafone Czech Republic její bývalý ředitel Grahame Maher.

²⁶ Jedná se o úroveň sociokulturní a jazykové vyspělosti, která buduje tolerantní přístup k odlišnostem u ostatních etnik a kultur.

²⁷ POTOČKOVÁ, D., BŘEZINOVÁ, K. *Diversity management aneb zvládání odlišností v pracovním prostředí* [online]. HR fórum, c2004-2009 [cit. 2012-03-01]. Dostupné také z WWW:

http://www.mkc.cz/uploaded/download/Zvladani_odlisnosti.pdf.

²⁸ (Tamtéž, s. 16)

2.18 Společenská odpovědnost firem

Mezi charakteristiky společensky odpovědné organizace patří dobrovolné zahrnutí a integrování ekologických, či sociálních hledisek do každodenního firemního rozhodování. To je navázáno na interakce s tzv. firemními stakeholdery.²⁹ Téma společenské odpovědnosti firem³⁰ je v dnešní době zakotveno ve velké části zahraničních, ale i českých společností. Zahrnuje v sobě tzv. trojí zodpovědnost, která nehledí jen na klasický ekonomický profit, ale ve své činnosti respektuje i již zmíněná hlediska environmentální a sociální. Ekonomické hledisko CSR obsahuje především protikorupční ustanovení, zaměřuje se i na transparentnost podnikání, etickou formu nákupu. Uvedené aspekty jsou pak součástí tzv. kodexu. Sociální oblast CSR je zaměřena na dodržování lidských práv, nulovou toleranci k rasizmu a xenofobii, dodržování pracovních standardů a filantropii. Třetí, environmentální část společenské zodpovědnosti, pak obsahuje zejména ekologické otázky, dodržování ISO norem a práci s přírodními zdroji.

2.19 Přínosy společenské odpovědnosti firem

Důležitost zahrnutého principu společenské odpovědnosti firem do podnikání potvrzuje i studie „A New Era of Sustainability“ z roku 2010, ze které vyplývá následující stanovisko obchodních ředitelů společností. 93 % z nich je přesvědčeno o tom, že otázka udržitelnosti bude do budoucna rozhodující pro úspěch jejich firem.³¹ Společensky odpovědná firma má podle mého názoru v očích potenciálních a stávajících zaměstnanců větší prestiž³², zároveň jí tento získaný status přináší dlouhodobě udržitelnou konkurenční výhodu. Ta se nejčastěji promítá ve zvýšené loajalitě zaměstnanců, vyšší produktivitě práce a je spojena s jejich odpovědným

²⁹ Mezi ně řadíme ty, kteří společnost nebo její okolí ovlivňují, nebo případně společnost ovlivňuje je. Bez podpory této skupiny lidí by organizace přestala existovat. Touto osobou může být prakticky kdokoliv a tak jsou stakeholders dělení např. podle svého vlivu na organizaci. R. E. Freeman vybudoval na tomto pojmu celou teorii.

³⁰ Často označovaný jako CSR z anglického Corporate Social Responsibility.

³¹ LACY, P., COOPER, T., HAYWARD, R., NEUBERGER, L., *A New Era of Sustainability*, Victoria: University of Wellington, 2010. s. 10.

³² Tento názor potvrdily i výsledky dotazníkového šetření ve zkoumaném prostředí.

chováním. Důležitým předpokladem pro společensky odpovědnou firmu je systematický přístup ke všem obchodním strategiím a aktivitám, které jsou postaveny na hodnotách dané společnosti. Společensky odpovědná firma by měla vycházet z firemní kultury dané organizace, díky tomu budou jednotlivé části CSR začleněny do každodenního chování napříč organizací a zaměstnanci s ní budou zajedno. Pozitivním příkladem z praxe, který je sice primárně zaměřen na otázku filantropie, ale jehož sekundárním efektem je integrace do firemní kultury, je program práce v neziskových organizacích. Společensky odpovědné firmy dávají svým zaměstnancům možnost strávit jeden až dva dny v práci pro tento sektor, na němž se pracovníci majoritní populace seznámí s migranty a navazují s nimi kontakty, ke kterým by jinak v rámci pracovních povinností nedošlo. K propojení migrantů a CSR nedochází jen v zaměstnaneckém poměru, podle Donny Woodové by se etická úroveň CSR měla zaměřit i na cizince jako zákazníky.³³ Díky takovému zaměření by pak migrantům pomohla například v oblasti integrace.

2.20 Migrace

V následující kapitole se soustřeďuji na téma migrace a cizince žijící v ČR. Fenomén migrace, který je pro dobré pochopení této práce zapotřebí vysvětlit je starý jako lidstvo samo. V dnešní době, která je výrazně ovlivněna globalizací, aplikováním moderních technologií do běžného života dochází ke zkracování vzdáleností mezi jednotlivými státy. Nejen uvedená fakta, ale například i vstup České republiky do Evropské Unie, se odráží do častějšího setkávání s „těmi druhými“. Problematika pracovní migrace se stává součástí stále většího počtu zákonných norem. Ty mají vliv na život každého z nás, a i proto se stává popisované téma obecně velmi diskutovaným. Migrace je charakterizována jako přesun jednotlivců nebo skupin přes vnější či vnitřní politické hranice státu.³⁴ Rozdělit ji můžeme podle několika faktorů, jako je časové období (krátkodobá/dočasná, dlouhodobá a trvalá), důvod migrace (dobrovolná a vynucená), ale třeba i z hlediska přechodu přes hranice

³³ WOOD, Donna. J. *Corporate Social Performance Revisited*. In: *The Academy of Management Review*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Vol. 16, No. 4. Oct. 1991. s. 710.

³⁴ Setkáváme se i s tzv. vnitřní migrací, která postihuje přemísťování osob uvnitř hranic státu. Má práce se tomuto tématu nevěnuje.

státu (legální a nelegální). K dobrému pochopení zkoumaného fenoménu je třeba dodat, že jej můžeme zkoumat ze dvou úrovní. Mikroúroveň poukazuje na jednotku, jako je rodina, či samotný jedinec a zkoumá jejich mikrosociální prostředí. Makroúroveň se zaměřuje na sociální, ekonomická, politická a jiná místa, do kterých migrant vstupuje. Z uvedených informací vyplývá, že studium migrace má značný multioborový přesah. Primární roli v něm hraje ekonomická věda, z perspektivy dlouhodobých trendů v něm důležitou roli hrají i vědy sociální.

2.21 Situace cizinců v ČR

Jak již bylo nastíněno v úvodu, migrace cizinců není v našem, ani celosvětovém kontextu ničím novým. K nejčastějším důvodům pobytu cizinců v ČR patří, spolu se studiem, práce. V kontextu práce je tedy třeba nastínit počet migrantů, který v ČR žije. Podle posledních dostupných statistik bylo u nás k „ 31. 12. 2012 evidováno v informačním systému CIS 438 213 cizinců s povoleným pobytem na území České republiky, z toho bylo 214 024 cizinců v rámci trvalého pobytu a 224 128 cizinců v kategorii přechodného pobytu (jedná se o přechodný pobyt na vízum k pobytu nad 90 dnů, dlouhodobý pobyt a přechodný pobyt občanů Evropské unie). Největší zastoupení v obou kategoriích pobytu měli, stejně jako v minulých letech, státní příslušníci Ukrajiny (112 647 osob), Slovenska (85 807 osob) a Vietnamu (57 360 osob).“³⁵ Mezi další zdrojové země³⁶ seřazené podle počtu migrantů patří Rusko, Polsko a Německo. Ze zprávy dále vyplývá, že šest výše uvedených národností tvoří v naší zemi tři čtvrtiny cizinecké populace. Z jednotlivých regionů ČR je pak zřejmé, že zde můžeme sledovat velmi nerovnoměrné rozložení cizinců. Celkem 163 461 cizích státních příslušníků s povoleným pobytem (tedy 37,3 %) mělo registrovaný pobyt na území hlavního města Prahy.³⁷

³⁵ MV ČR. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2012*. [online]. Praha: MV ČR, [2013] [cit. 2014-03-06] str. 3. Dostupné také z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/zprava-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-v-roce-2012.aspx>.

³⁶ Země, ze které migranti odchází.

³⁷ (MV ČR, *Zpráva*. 2013 s. 67)

Více než čtyři sta tisíc cizinců tvoří přibližně čtyři procenta populace České republiky, to je mezi tzv. „novými členskými státy“ Evropské unie nejvyšší podíl, který se blíží, ale zároveň stále nedosahuje průměru³⁸ Evropské unie. Na první pohled tak můžeme spadat k těm zemím, které jsou migraci otevřené a jsou v jejím řízení úspěšné. Velký díl na tomto faktu rozhodně nese skutečnost, že Česká republika, i přes aktuální ekonomickou krizi, patří v měřítku Evropské unie k zemím s relativně nízkou nezaměstnaností.³⁹ Aktuální situace na trhu práce mnohé naznačuje. K 31. lednu 2014 však hledalo práci celkem 629 274 lidí, což činí nezaměstnanost 8,6%.⁴⁰ Cizí státní příslušníci jsou pro náš trh práce důležití, o tom vypovídá i fakt, že: „*ke dni 31.12. 2012 bylo v České republice evidováno celkem 104 739 platných povolení k zaměstnání... celkem 91 040 podnikatelů cizinců... registrováno bylo na cizince 104 377 živností.*“⁴¹

2.22 Vnímání cizinců ze strany majoritní populace

Vzhledem k uvedenému počtu migrantů, žijících na našem území je důležité nastínit jak je z pohledu majoritní populace vnímána. Z nedávného průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění, Sociologického ústavu Akademie Věd ČR, které se této problematice dlouhodobě věnuje, vyplývá, že pro téměř polovinu (51 %) českých občanů je aktuální počet cizinců žijících v České republice až příliš vysoký.⁴² Ze studie dále vyplývá, že uvedený výsledek nijak nevybočuje z předchozích výzkumů, a tak je možno říci, že je hodnocení majoritní části obyvatelstva k této otázce kontinuální. Jestliže se zaměříme na důvod pobytu cizinců, je pro občany ČR takový

³⁸ V celé EU dosahoval průměr cizinců na 6,6 %. Eurostat. *Unemployment: January 2014*. [online] Brussels: Eurostat. [2014] [cit. 2014-03-16] Dostupné z [www: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

³⁹ Eurostat. *Unemployment: January 2014*. [online] Brussels: Eurostat. [2014] [cit. 2014-03-16] Dostupné z [www: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

⁴⁰ Úřadu práce ČR. *Nezaměstnanost v lednu 2014* [online] Praha: Úřad práce ČR. [2014] [cit. 2014-03-16] Dostupné z [www: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/02/2014_02_10_tz_nezamestnanost_leden.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/02/2014_02_10_tz_nezamestnanost_leden.pdf)

⁴¹ (MV ČR, *Zpráva*, 2013 s. 3)

⁴² AV ČR. *Názory veřejnosti na usazování cizinců v ČR - březen 2014*, [online] Praha: AV ČR. [2014] [cit. 2014-05-16] Dostupné také z [www: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7212/f3/ov140411.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7212/f3/ov140411.pdf)

pobyt akceptovatelný především v případě studia a získání praxe, sloučení rodiny, kvůli válce, hladomoru, přírodním katastrofám v jejich zemi a dále pak pro pronásledování z náboženských, rasových či politických důvodů v jejich zemi.⁴³ Z výsledků daného šetření také vyplývá, že proti dlouhodobému pobytu cizinců v ČR jsou: „*Muži, respondenti se základním vzděláním, nezaměstnaní a lidé, kteří nemají žádné přátele, nebo známé mezi cizinci.*“⁴⁴ Sociologické výzkumy tedy přinášejí čísla o tom, že zejména cizinci, kteří chtějí v České republice pracovat, ať už v zaměstnaneckém poměru, nebo ve svém podnikání, nejsou vnímáni příliš kladně. Lze se tedy domnívat, že pro utváření obecného diskurzu v náhledu na život migrantů v ČR je ekonomická stránka věci nejdůležitější. Pracovní migranti s cizí státní příslušností jsou v lidovém diskurzu největšími konkurenty hlavně pro nezaměstnané a pro lidi s nižším vzděláním, kteří mají na trhu práce menší šanci uspět. Dalším faktorem, jenž přispívá k tomuto názoru, je skutečnost, že cizinci pracují často jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, a to navzdory tomu, že ve své zemi původu dosáhli určitého vzdělání a kvalifikace. Jejich potenciál tak v tomto ohledu není na českém trhu práce zúročen.⁴⁵

Veřejný diskurz je pak z části konstruován médii, ta do velké míry vytvářejí názor na věc u široké veřejnosti. Z práce Markéty Blažejovské, *Cizinci ve zpravodajství MF Dnes: mediální rámce a jejich proměny v čase ekonomické krize*, z roku 2013, která se zaměřila na toto téma, vyplývá závěr, že mediální rámec *Mladé fronty Dnes* zaznamenal mezi lety 2007 – 2011 následující posun: „*zatímco klesala četnost článků o cizincích jako přínosu, sílil mediální rámec „cizinci jako zátěž“.*“⁴⁶ Nutno podotknout, že uvedený deník sice nepatří mezi bulvární, ale na druhou stranu není nijak imunní vůči stereotypům a mediální manipulaci s veřejností. Studie je tak pouze jistým důkazem toho, jaký mediální obraz je v posledních letech utvářen.

Z dalšího výzkumu, *Názory občanů na cizince žijící v ČR*, který v posledních měsících proběhl, vyplývá, že občané České republiky hodnotí pobyt cizinců, kteří se

⁴³ Tamtéž, s. 4

⁴⁴ Tamtéž, s. 3

⁴⁵ HORÁKOVÁ, Milada. *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008. s. 82 ISBN 978-80-7416-020-2.

⁴⁶ BLAŽEJOVSKÁ, Markéta. *Cizinci ve zpravodajství MF Dnes: Mediální rámce a jejich proměny v čase ekonomické krize*. Brno, 2013. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. s. 113.

k nám v poslední době přistěhovali, stále spíše negativně.⁴⁷ Jak je znovu patrné, výsledek je značně ovlivněn socioekonomickými faktory. Navíc zde můžu vycházet z korelace, z níž vyplývá: „*občané, kteří mezi cizinci dlouhodobě zde žijícími přátelé nebo známé nemají, ve větší míře souhlasí, že přistěhovalci zvyšují celkovou nezaměstnanost, jsou bezpečnostním či zdravotním rizikem, nebo ohrožují zdejší způsob života.*“⁴⁸ Velmi důležitý fenomén, vztahující se k této korelaci, je tzv. rezidenční segregace.⁴⁹ V českém kontextu ho, vzhledem k historickým zkušenostem vycházejících ze socialistického zřízení, spatřujeme méně často. Důvodem je skutečnost, že, na rozdíl od měst formovaných tržní ekonomikou, byla rezidenční strategie diferencována zejména věkem, nikoli etnickými či rasovými charakteristikami obyvatelstva.⁵⁰ V dnešní době se tedy s rezidenční segregací setkáváme zřídka, především v určitých částech některých měst. Jako příklad je možné použít pražskou městskou část Libuš, díky nedaleké tržnici Sapa, nebo ubytovny pro zahraniční zaměstnance. V budoucnu je však možné, že díky zvýšení příjmové nerovnosti (podobně jako se tak stalo například v amerických velkoměstech) bude tento trend expandovat⁵¹. „*Rozrůžňování společnosti pak již nic nezastaví. Míra segregace poroste a s ní i počet separovaných a segregovaných lokalit. Postsocialistický paradox zdánlivé nivelizace se rozplyne.*“⁵² Korelace kontaktu „s těmi druhými“ tak s rezidenční segregací může do budoucna ještě zhoršit vnímání cizinců v ČR.

Z mého pohledu je obava z „těch druhých“ často důsledkem neznámého. Z tohoto hlediska tedy zákonitě musí vyplynout, že rovina „my a oni“ by se měla také přesunout do celospolečenské otázky. Jeden z projektů, který se v tomto ohledu snaží obohatit stávající diskurz nejen u odborné, ale zejména u široké veřejnosti, je aplikován v nedalekém Rakousku. Projekt Vídeňské charty⁵³ se zaměřuje na společnou budoucnost, a to navzdory rozdílné minulosti. Ne každý z občanů žijících

⁴⁷ U obyvatel ČR stále převažuje názor, že občané jiných národností, kteří se sem v posledních letech přistěhovali, jsou v měřítku celé ČR problém, tento názor vyslovilo 54 % dotázaných. AV ČR. *Názory občanů na cizince žijící v ČR*. [online] Praha: AV ČR. [2014] [cit. 2014-05-16] Dostupné také z [www: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a6838/f3/ov120529b.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a6838/f3/ov120529b.pdf)

⁴⁸ Tamtéž, s. 5

⁴⁹ Rezidenční segregaci rozumíme sociálně-prostorové oddělení bydlišť sociálních skupin, které nemají ve společnosti vzájemně rovné postavení.

⁵⁰ BURJANEK, Aleš. „Segregace“. Sociologický časopis. 1997. 33, č. 4, str. 423-434.

⁵¹ Tamtéž

⁵² Sýkora, Luděk. *Rezidenční segregace*. Praha: UK, Centrum pro výzkum měst a regionů, Ministerstvo pro místní rozvoj, 2010. s. 77. ISBN 978-80-87147-25-2.

⁵³ V originále Die Wiener charta

v České republice má možnost navazovat pracovní styky s migranty. Proto je možnost setkat se „těmi druhými“ alternativou, jak poznat migranty a porozumět jejich kultuře. Průsečíkem kultur je tak například komunitní centrum Plechárna. Otázky spojené se soužitím lidí z různých kultur jsou součástí Multikulturního centra Praha.

2.23 Institucionální a legislativní rámec zaměstnávání cizinců v ČR

Institucionální a legislativní rámec v řízení problematiky mezinárodní migrace a azylu, tedy vstup, pobyt a vycestování do a z ČR, je určován na mezinárodní i místní úrovni. Cizí státní příslušníci mohou na území České republiky pobývat přechodně nebo trvale. Podmínky pro pobyt, práci a život v České republice nejsou stejné pro všechny cizince.

*Občané zemí Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nepotřebují pro práci v České republice ani povolení k zaměstnání, ani modrou kartu, ani zelenou kartu.*⁵⁴ V jejich případě má zaměstnavatel, právnická, nebo fyzická osoba pouze informační povinnost. Nejpozději v den nástupu k výkonu práce písemně informuje příslušný Úřad práce. U delšího, tedy přechodného pobytu občana výše uvedených států, který chce na území ČR pobývat déle než tři měsíce, je zcela na jeho vůli, zda o vydání stejnojmenného potvrzení požádá či nikoliv.⁵⁵ Pro povolení k trvalému pobytu pak občan EU může požádat po pěti letech nepřetržitého pobytu v ČR. Po kladném rozhodnutí je cizinci vydán průkaz o povolení k trvalému pobytu občana Evropské unie a zároveň potvrzení o povoleném pobytu na našem území. Celý proces je tak celkem snadný a občané EU mají díky nastolené migrační politice ve srovnání s cizinci z „třetích zemí“⁵⁶ poměrně jednoduchou úlohu.

Zásadním zákonem, ze kterého vycházíme, je: Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Ten pak definuje následující role:
„Ministerstvo vnitra rozhoduje o udělení dlouhodobého víza, o prodloužení doby

⁵⁴ Evropská komise. *Práce v zahraničí*. [online] Brusel: Evropská komise. [2014] [cit. 2014-05-16] Dostupné také z [www: http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/index_cs.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/index_cs.htm)

⁵⁵ Výjimku tvoří ohrožení bezpečnosti státu, nebo závažný způsob narušení veřejného pořádku.

⁵⁶ Občanem třetí země jsou státní příslušníci, kteří nejsou občany EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.

*pobytu na toto vízum a platnosti dlouhodobého víza. Dále rozhoduje o vydání povolení k dlouhodobému pobytu, povolení k přechodnému pobytu, o prodloužení platnosti těchto oprávnění k pobytu a o povolení k trvalému pobytu, o prodloužení doby platnosti průkazu cizinci, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu. Pořizuje biometrické údaje v souvislosti s vydáváním cizineckého pasu nebo průkazu o povolení k pobytu, rozhoduje o vydání a odnětí cizineckého pasu a v rozsahu své působnosti o vydání a odnětí cestovního průkazu totožnosti. Rozhoduje o přiznání a zrušení postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta na území.*⁵⁷

K těmto rozhodnutím připočítejme i vydávání, prodlužování, či zrušení tzv. „zelených a modrých karet“. Zelenou kartou je myšleno povolení pro dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání na území ČR ve zvláštních případech. Cizinec tak má vydanou zelenou kartu na konkrétní místo. Díky ní může nejenom pracovat na daném místě, ale karta slouží i jako povolení k pobytu. Vydávána je ve třech typech A, B, C,⁵⁸ přičemž platnost karty je dva až tři roky a kartu typu C nelze prodloužit. Modrá karta pak vyžaduje ještě přísnější požadavky,⁵⁹ držitele rovněž opravňuje k výkonu zaměstnání a zároveň k pobytu v ČR. I v případě modré karty lze její platnost prodloužit, nejdéle však o dva roky. U obou typů karet, které jsou pro pracovní trh důležité, je nutno zmínit jejich zaměření především na vysoce kvalifikované cizince. Z dostupných statistik však vyplývá, že nejsou příliš rozšířeny. Na konci roku 2012 bylo evidováno 92 modrých karet a 415 zelených karet.⁶⁰ U zelených karet je třeba podotknout, že jsou vydávány pouze pro občany vybraných zemí.⁶¹ Původní seznam byl podle mého názoru do značné míry diskriminační, byl čteným terčem kritiky z řad neziskových organizací a nevrhal na český systém dobré světlo. Na druhou stranu tento seznam i dnes záměrně řídí pracovní migraci do naší země.

⁵⁷ (MV ČR, 2013 Zpráva, s. 12)

⁵⁸ Typ A se zaměřuje na kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a tzv. klíčový personál, typ B na pracovníky minimálně s požadavkem vyučen a typ C na ostatní pracovníky.

⁵⁹ Je určena pracovníkům s vyšším odborným, nebo vysokoškolským vzděláním. Ti musejí mít uzavřenou pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku, navíc spojenou se zákonem stanovenou týdenní pracovní dobou. Sjednaná hrubá měsíční nebo roční mzda musí odpovídat alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy. Platnost karty je stanovena maximálně na dva roky.

⁶⁰ (MV ČR, 2013 s. 3)

⁶¹ ČESKO. Vyhláška ze dne 31. Ledna 2013 o stanovení seznamu zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty jejich. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2013, částka 15, s. 226 – 227. Dostupné také z [www:http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/pravnipredpisy_zz/29_2013.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/pravnipredpisy_zz/29_2013.pdf).

Pro další možnosti občanů „třetích zemí“ legálně pracovat v ČR záleží na zvolené strategii výkonu práce. Ta může být zaměřena na zaměstnanecký poměr, či podnikání. Dále na skutečnosti, zda již práci mají nebo ji budou hledat až na území ČR, případně na jejich státním příslušenství. Celkový počet 26 typů víz se tak pro cizince stává značně nepřehledným. Povolení k zaměstnání pak výrazně determinuje situace na trhu práce a celá řada výjimek. Složitost a komplikovanost našeho migračního systému je pro cizince, který nemluví česky, ani anglicky, obrovskou překážkou. Pomocnou rukou jsou pro něj nejčastěji příbuzní, přátelé, krajané, potenciální zaměstnavatelé a neziskové organizace. U nich zájemce o život a práci v ČR zjišťuje podobu všech dokumentů, které musí dodat místním úřadům. Z praxe, kterou potvrzují i zahraniční pracovníci společnosti Vodafone vyplývá, že znalost informací před příjezdem do ČR je zásadní pro úspěšný přechod do naší země.

2.24 Povinnost zdravotního pojištění

Jako důležitou součást nastolených podmínek pro pobyt cizinců je třeba zmínit i povinnost zdravotního pojištění. V úvodu pobytu se nejčastěji jedná o tzv. cestovní zdravotní pojištění. Tato skutečnost se týká především migrantů, kteří nejsou občany EU/EHP/Švýcarska a nejsou zaměstnanci⁶², či nemají trvalý pobyt.⁶³ V praxi si, z pochopitelných důvodů, cestovní zdravotní pojištění hradí často i občané EU/EHP/Švýcarska. Seznam státních příslušníků, kteří jsou vyňati z této povinnosti předkládá MV ČR.⁶⁴ Cizinci bez trvalého pobytu totiž nemají nárok na veřejné zdravotní pojištění, což platí pouze za předpokladu, že nejsou účastní nemocenského pojištění jako zaměstnanci. Alternativou je pro ně celá řada komerčních zdravotních pojištění pro cizince. Povinné pojištění všech osob, které mají na území České republiky trvalý pobyt, cizince nevyjímaje, je stanoveno

⁶² Migrant je součástí veřejného systému pouze do dne ukončení pracovního poměru. Do této skupiny počítá česká legislativa i jednatele společností.

⁶³ Podmínkou pro registraci u zdravotní pojišťovny je doklad o trvalém pobytu v ČR.

⁶⁴ MV ČR. *Přehled států a kategorií státních příslušníků, kteří jsou nebo mohou být vyňati z povinnosti dokládat doklad o cestovním zdravotním pojištění na základě mezinárodní smlouvy.* [online] Praha: MV ČR. [2014] [cit. 2014-05-16] Dostupné také z [www: http://www.mvcr.cz/clanek/prehled-statu-a-kategorii-statnich-prislusniku-keri-jsou-nebo-mohou-byt-vynati-z-povinnosti-dokladat-doklad-o-cestovnim-zdravotnim-pojistenim-na-zaklade-mezinarodni-smlouvy.aspx](http://www.mvcr.cz/clanek/prehled-statu-a-kategorii-statnich-prislusniku-keri-jsou-nebo-mohou-byt-vynati-z-povinnosti-dokladat-doklad-o-cestovnim-zdravotnim-pojistenim-na-zaklade-mezinarodni-smlouvy.aspx)

zákonem.⁶⁵ Sjednání zdravotního pojištění je pro migranty velmi důležité, zkoumá ho již cizinecká policie při přihlášení cizince po vstupu do České republiky.

2.25 Pracovní podmínky pro cizince

Jak vyplývá z předešlých kapitol, přístup cizinců na český pracovní trh je podmíněn jejich platným povolením k pobytu a povolením k zaměstnání. Pracovní trh netvoří pouze poptávka, ale i nabídka volných pracovních míst a příležitostí. V tomto ohledu je třeba zohlednit aktuální situaci na trhu práce. Pracovní místo, které je nabízeno na Úřadu práce, je migrantům ze třetích zemí poskytnuto až za předpokladu, že ho nebylo možné obsadit jinak. Taková situace je z praxe způsobena dočasným nedostatkem pracovních sil, požadovanou pracovními kvalifikací, nízkým příjmem, či jinými faktory. Obsazení takového místa je obecně zdlouhavější, a to vzhledem k nastaveným lhůtám vyřízení dokumentů ze strany státní sféry. Pro zaměstnavatele je i díky správním poplatkům dražší.

Úskalí, která přináší pracovní migrace, uceleným způsobem popisuje ve své práci „Nelegální ekonomické aktivity migrantů“ z roku 2009 Dušan Drbohlav. Upozorňuje zde na tzv. „klientský systém“, který hlavně post-sovětské občany dostává do područí klienta a díky tomu ho všemožně vykořisťuje.⁶⁶ Uvedený systém funguje ve dvou úrovních, ve kterých je hierarchicky oddělená rovina zahrnující migranty, jejich zaměstnavatele a klienty. Druhá úroveň je vytvářena na vztahu klientů a organizovaného zločinu.⁶⁷ Doporučení, které Drbohlav navrhuje na změnu stávající legislativy, poukazuje na několik opatření. Jedna z nejdůležitějších podmínek, kterou český stát může ovlivnit celý trh práce, je prevence zneužití tzv. „Švarc systému“.⁶⁸ Jedná se o způsob ekonomické činnosti, při níž zahraniční migranti nepůsobí jako zaměstnanci, ale jako samostatní podnikatelé. Jednoznačně zde však spatřujeme vztah nadřízeného a podřízeného. Tento systém se neobjevuje na českém trhu práce pouze u cizinců. Drbohlav v této souvislosti upozorňuje také na

⁶⁵ Jedná se o zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

⁶⁶ DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Praha: Karolinum, 2009. s. 167 – 175. ISBN 978-80-246-1552-3.

⁶⁷ Tamtéž

⁶⁸ DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Praha: Karolinum, 2009. s. 282. ISBN 978-80-246-1552-3.

nutnost zvýšení počtu kontrol, jejich větší efektivitu a z nich plynoucí sankce.⁶⁹ Ač je na tento fakt upozorňováno již dlouhou dobu, nevidím v této problematice zásadní posun, spíše naopak, „zaměstnavatelé“, a také čeští „zaměstnanci“ vědí, jak předcházet případnému nařčení ze zneužívání „Švarc systému“. Jak oficiální cestou uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí⁷⁰, postih za tento typ závislé práce je od roku 2012 sice přísněji penalizován, počet kontrol popsaného typu nelegálního zaměstnávání však bude v roce 2014 klesat. Aktuální stav je hodnocen takto: *„problematika „Švarc systému“ je především záležitostí cizinců, kteří tuto formu výkonu práce volí jako způsob, jak obejít povinnost mít na území ČR povolení k zaměstnání.“*⁷¹

Na uvedený fakt ale nahlédněme z druhé strany. Nelegální práci cizích státních příslušníků podle mého názoru do značné míry vytváří nárok naší společnosti. Ta vyžaduje co nejlevnější služby a zboží. Navíc odvětví jako stavebnictví, či průmyslová výroba, kladou důraz na těžkou manuální práci, kterou občané ČR nechtějí vykonávat. Pracovní migrace je tak v současnosti v České republice nutností.

Podívejme se tedy na možnosti, které má cizí státní příslušník hledající práci v České republice. V tomto ohledu jsou jednou z nejdůležitějších věcí informace. Ty má potenciální zájemce, vzhledem k jazykové bariéře, možnost hledat v relativně velké a státem neorganizované síti pracovních agentur zaměřených na zprostředkování zaměstnání v ČR. Tato volba může být pro cizího státního příslušníka logickým řešením. Praxe do roku 2012 naznačovala, že se, zvláště u státních příslušníků ze zemí mimo EU, EHP a Švýcarska, často jednalo o velmi nevýhodnou volbu. Problémovou oblastí v práci agenturních zaměstnanců byla absence rovných příležitosti cizinců. Ta se projevovala ve mzdách, benefitech a často až nelidských podmínkách pro práci. Toto jednání výrazně omezila novela zákona o zaměstnanosti.⁷² Její uvedení zakazuje pracovním agenturám „najímat“ cizince ze zemí mimo EU. Státní příslušníci nečlenských zemí by tak měli mít jistotu pracovněprávního vztahu přímo k zaměstnavateli, nikoliv k agentuře. Ze zmíněné

⁶⁹ Tamtéž

⁷⁰ MPSV ČR. *Kontroly švarcsystému za tento rok. Odhaleno 55 Čechů, cizinců bylo více.* [online] Praha: MPSV ČR. [2013] [cit. 2013-10-12]. Dostupné také z [www: http://www.mpsv.cz/cs/16888](http://www.mpsv.cz/cs/16888)

⁷¹ Tamtéž

⁷² :§ 81 Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

novely tak plyne cesta pro práci cizinců na živnostenské listy, nebo fungování pod družstvy, či společnostmi s ručením omezeným.

2.26 Nostrifikace

Velká část cizinců, která přijede do České republiky, získala v zemi, ze které k nám přišla, nebo jiné zemi, určité vzdělání. To je často bráno jako jeden ze vstupů potřebných pro získání zaměstnání, a dále se pak jedná o nezbytné rozhodnutí potřebné pro pokračování ve studiu. Jelikož jsou vzdělávací systémy na celém světě značně odlišné, nastává pro uchazeče o zaměstnání nebo potenciálního studenta povinnost ověření dosaženého vzdělání. Proces uznání zahraničního vzdělání je u nás obecně znám jako nostrifikace (odvozeno z latinského *nostrae* - naše a *ficatio* - činnost). Uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání je navíc pro cizí státní příslušníky v současné době požadováno ze strany Ministerstva vnitra ČR jako součást žádosti o některý typ pobytu.⁷³

České orgány tak žadateli uznají stupeň zahraničního vzdělání, nebo odbornou kvalifikaci. Nostrifikací nejčastěji prochází pracovníci regulovaných povolání⁷⁴ a studenti. Je tedy nutné rozlišovat mezi uznáním zahraničního vzdělání a uznáním zahraniční kvalifikace. V případě, že se jedná o regulované povolání, musí žadatel navíc zjistit, zda potřebuje právě uznání své kvalifikace. To reguluje Zákon o uznávání odborné kvalifikace.⁷⁵ Jestliže se zákon na žadatele vztahuje a on tak potřebuje uznat svou kvalifikaci, neprokazuje tak pouze svůj stupeň vzdělání. Nejčastěji se jedná o dosaženou praxi v oboru, zdravotní způsobilost, trestní bezúhonnost a další předpoklady. Součástí nastolených podmínek pro cizince, kteří

⁷³ Žadatel musí rozhodnutí o nostrifikaci přiložit k žádosti o vydání Zelené karty typu A, Zelené karty typu B – a to na požádání v závislosti na charakteru pracovní pozice a v žádosti o vydání Modré karty.

⁷⁴ Do regulovaných povolání jsou zařazeny profese, které vyžadují určitý stupeň vzdělání, zdravotní způsobilost, či praxi. MŠMT ČR. *Uznávání odborných kvalifikací: Databáze regulovaných povolání a činností*. [online] Praha: MŠMT ČR. [2013] [cit. 2013-10-23]. Dostupné také z [www: http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php](http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php).

⁷⁵ § 1 Zák. č. 18/2004 Sb. o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU a některých příslušníků jiných států.

chtějí v České republice pracovat, je otázka regulovaných živností.⁷⁶ Český Živnostenský zákon definuje regulované živnosti volné, řemeslné, vázané a koncesované.⁷⁷ Způsob prokazování odborné způsobilosti u regulovaných živností je odlišný podle toho, zda se na žadatele vztahuje Zákon o uznávání odborné kvalifikace.⁷⁸ Pokud ano, pokračuje procedura uznávání odborné a jiné kvalifikace pro účely podnikání dle Zákona o uznávání odborné kvalifikace, která následně vztahuje svůj postup k typu živnosti. Jestliže ne, prokáže žadatel odbornou a jinou způsobilost dle požadavků na dané regulované povolání.⁷⁹ Vzhledem ke skutečnosti, že je moje práce zaměřena na pracovní migranty, pomímám postup pro nostrifikaci studentů, který má svá další specifika.

V případě, že chce žadatel uznat své vysokoškolské vzdělání,⁸⁰ oslovuje, bez ohledu na to, zda chce podnikat nebo hledá zaměstnání, příslušné veřejné vysoké školy. Dokladem, který vysoká škola vydá, je osvědčení o uznání rovnocennosti vysokoškolského vzdělání a kvalifikace v ČR. Výjimku z nostrifikace mají diplomy a vysvědčení vydaná na Slovensku, která není nutné uznávat. V procesu nostrifikace pak univerzita podle zákona porovnává, zda je zahraniční studium rovnocenné s tím, které nabízí ona sama. Obsahem porovnání je nejčastěji profil a rozsah studia, dále výstupy, které studium přináší a seznam jednotlivých předmětů. Účelem nostrifikace je také zjištění, jestli se nejedná o falzifikát zahraničního titulu. V praxi se, vzhledem k mezinárodní rozdílnosti práva, ukazuje jako problematické notářské ověření kopie diplomu.⁸¹ Nutnou součástí žádosti je také soudní překlad všech listin do českého

⁷⁶ U regulované živnosti právní předpisy stanovují tyto požadavky – odbornou způsobilost jako je vzdělání a praxe, či jinou způsobilost, a to právní bezúhonnost, zdravotní stav atd. Bez splnění těchto náležitostí nelze takovou živnost vykonávat.

⁷⁷ Výčet těchto regulovaných živností je součástí přílohy č. 1,2,3 k Zák. č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání.

⁷⁸ § 1 Zák. č. 18/2004 Sb. o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU a některých příslušníků jiných států.

⁷⁹ Pro výkon takového povolání jsou v České republice předepsány právními předpisy požadavky jako bezúhonnost, kvalifikační požadavky, zdravotní způsobilost a další. MŠMT ČR. *Uznávání odborných kvalifikací: Databáze regulovaných povolání a činností*. [online] Praha: MŠMT ČR. [2013] [cit. 2013-10-23]. Dostupné také z [www: http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php](http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php).

⁸⁰ Uznávání vysokoškolských diplomů upravuje tzv. Zákon o vysokých školách §89 a §90 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.

⁸¹ Česká republika totiž nemá uzavřenu smlouvu o uznávání listin bez dalšího ověření. MZV ČR *Superlegalizace, vyšší ověření, uznávání cizích veřejných listin*. [online] Praha: MZV ČR. [2013] [cit. 2013-04-17]. Dostupné také z [www: http://www.mzv.cz/jnp/cz/cestujeme/jak_resit_situace_v_zahranici/superlegalizace_vyssi_overni_uznavani.html](http://www.mzv.cz/jnp/cz/cestujeme/jak_resit_situace_v_zahranici/superlegalizace_vyssi_overni_uznavani.html)

jazyka. Pro pokračování ve studiu na české univerzitě je doklad o nostrifikaci základního, středního, nebo vyššího odborného vzdělání nezbytný. Řídí se tzv. školským zákonem.⁸² Vydávají ho Krajské úřady, a při neúspěchu žadatelé mohou podat odvolání na Ministerstvo školství. Za předpokladu značných rozdílů mezi českým a zahraničním programem je předepisována nostrifikační zkouška, kterou žadatel vykoná na střední škole. Dokladem je pak tzv. nostrifikační doložka.

Celý proces, kterým žadatel o nostrifikaci musí projít, není příliš jednoduchý a samotné rozhodnutí často trvá několik měsíců. Popisovaná procedura nijak nezkoumá skutečné kvality žadatele, jako jsou znalosti a dovednosti. Z pohledu interkulturní komunikace je pro zahraniční migranty naprosto neocenitelná podpora neziskového sektoru. Ten díky práci v terénu, a s tím spojené interkulturní interakci, dokáže zájemci nastínit tzv. „kulturní standard“. *„Pod pojmem kulturní standardy se rozumí všechny druhy vnímání, myšlení a jednání, na které je nahlíženo od většiny členů určité skupiny osobně a od ostatních normálně, samozřejmě, typicky a závazně. Vlastní a cizí chování je posuzováno a regulováno na základě těchto kulturních standardů.“*⁸³ Znalost českých kulturních standardů pak zkvalitňuje žadatelův postup. Mezi neziskové organizace, které zprostředkují pomoc cizím státním příslušníkům při nostrifikaci, patří mimo jiné: Diecézní charita v Litoměřicích, META-Sdružení pro příležitosti mladých migrantů, Organizace pro pomoc uprchlíkům v Brně, Sdružení občanů zabývajících se emigranty v Olomouci a občanské sdružení Žebřík. Otázkou pak vůbec je, zda čeští zaměstnavatelé nostrifikované doklady vyžadují. Při pohledu do nedaleké minulosti způsobil na trhu práce řadu komplikací metodický pokyn MPSV z roku 2011. Díky jeho nejasnosti došlo v otázce nostrifikace, ale i na trhu práce, k řadě nejasností. Tato situace jen poukazuje na fakt, že časté změny legislativy prodlužují již tak zdlouhavé a náročné procesy v zaměstnávání cizinců.

⁸² §108 zákon 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání s prováděcí vyhláškou č. 12/2005 Sb.

⁸³ Nový, Ivan a Sylvia Schroll-Machl: *Interkulturní komunikace v řízení a podnikání česko-německá*. Praha: 2007. s. 87. ISBN 978-80-7261-158-4.

3. Praktická část

3.10 Základní charakteristika studie

Témata, kterým jsem se věnoval v teoretické části práce, budou v následující kapitole dány do kontextu zkoumaného prostředí. Hlavním cílem mého šetření bylo provést analýzu podmínek zahraničních zaměstnanců ve společnosti Vodafone Czech Republic, a.s. Ve studii je věnován zvláštní důraz zejména tématu rovných příležitostí, dále pak analýze využívání nostrifikace. Tato analýza je podložena strukturovanými rozhovory se zahraničními pracovníky, zástupci oddělení lidských zdrojů, společenské odpovědnosti a Nadace Vodafone. Výzkumná studie si klade za cíl vytvořit analýzou dostatečný přehled o současné situaci v oblasti rovných příležitostí u této společnosti, kriticky ji zhodnotit a případně navrhnout další opatření, která by mohla přispět ke zlepšení současné situace. Otázka pracovní migrace bude i v budoucnu velmi důležitou, a tak by jí zaměstnavatelé, odpovědní tvůrci politik i všichni občané měli věnovat patřičnou pozornost.

Informace uvedené v této studii jsou aktuální k období mezi 1. lednem a 10. červnem 2014, v tomto období byl uskutečněn sběr dat i vlastní výzkum. Studie může nabídnout systémové kroky, které společnost dělá dobře, ty se pak mohou stát inspirací pro další zaměstnavatele, případně státní sektor, zároveň se může stát podkladem pro obecnou diskuzi na toto téma.

3.20 Metodologie zpracování

Hlavní cíle studie vychází z analýzy stávajícího stavu řešené otázky rovných příležitostí. Tato problematika vyžaduje jistou úroveň detailu a navázání značné důvěry respondentů. Některé informace, které práce obsahuje, jsou velmi důvěrné a tak jsem z etických důvodů u respondentů, vyplňujících dotazník, nezjišťoval údaje, jako jsou jméno, příjmení, funkce či věk. Vyplněný dotazník odeslalo 30 zaměstnanců, z toho osm uvedlo svou národnost, která nepřísluší k zemím z EU. Jednalo se o dva Kanadany a Libanonce, po jednom respondentu pak měla Indie, Rusko, USA a Vietnam. Ze zbylých zemí jsou v dotazníku nejčastěji zastoupeni

občané Slovenska, a to v počtu 14. vyplněných dotazníků. Vzhledem k firemní kultuře společnosti byl dotazník i následné rozhovory vedeny neformálně.

Vedení této práce zahrnovalo studium literárních pramenů. Interní průzkum formou elektronického dotazníku ve společnosti Vodafone Czech Republic a.s. byl distribuován v češtině a angličtině interním systémem společnosti. Výsledky šetření jsou popsány v následující kapitole. Stanoviska zaměstnanců v ní budu citovat. Strukturované osobní rozhovory, které byly sestaveny na základě předem sepsaných otázek, jsou převedeny do anonymizované podoby, proběhly v období mezi 1. lednem a 10. červnem 2014.

3.30 Jak k cizincům přistupuje společnost Vodafone

V rámci výzkumného šetření na zkoumaném prostředí se nejprve zaměřím na situaci cizinců. Vzhledem k faktu, že se nejedná a nikdy nejednalo o českou společnost, ale o zahraniční firmu, pracovalo v ní vždy poměrně dost migrantů. Na otázku kdo je cizincem, kolik jich v takovém korporátním prostředí pracuje, a zda je stanovisko společnosti jiné, než státu, je odpověď následující: *„Za cizince se podle zákona považují pouze občané nečlenských států EU. Takových občanů pracuje ve společnosti 14. Toto číslo zahrnuje i zaměstnance na mateřské dovolené a dlouhodobě nemocné. Zaměstnanců s jinou, než českou státní příslušností u nás pracuje 85.”*⁸⁴ K tomuto faktu je třeba dodat informaci, že počet zahraničních zaměstnanců je poměrně stabilní. Pro vlastní nábor migranta je, jak popisuje teoretická část práce, potřeba splnit, ať už ze strany cizince nebo zaměstnavatele, celou řadu náležitostí. Hypotéza, která byla zmíněna již v úvodu předkládané práce, se zaměřuje i na systémová opatření ze strany státu. Je tedy zapotřebí se zeptat: Jaká systémová opatření ze strany státu směrem k zaměstnavatelům mohou způsobovat, nebo způsobují případnou nerovnost mezi českými a cizími státními příslušníky? Odpovědí, která vyplývá z výzkumného šetření je následující stanovisko:

⁸⁴ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru L. P.

„Příliš krátké lhůty pro oznámení nástupu/výstupu EU občana.“⁸⁵ Zákon o zaměstnanosti k tomuto tvrzení uvádí, že: „Zaměstnavatel, který zaměstná občana EU/EHP, je povinen nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu zaměstnání písemně informovat místně příslušný úřad práce příslušný podle místa výkonu práce. Stejnou povinnost má i při ukončení pracovního poměru a to do 10-ti dnů.“⁸⁶

Uvedené lhůty, především ta pro informaci o nástupu takového zaměstnance jsou velmi krátké, podle mého názoru nedávají zaměstnavatelům čas na vyřízení veškerých formalit. Dalším nalezeným zjištěním z mého výzkumu je: *Ztížený přístup na trh práce pro cizí státní příslušníky ze třetích zemí (i u zrychlených procedur je těžké doložit všechny požadované doklady, aby procedura mohla proběhnout).*⁸⁷ Tento názor je podpořen příkladem nástupu jednoho ze zaměstnanců. „Proto, aby u nás mohl pracovat XY, bylo potřeba vyplnit 17 kusů různých dokladů, kdyby se nemusely dokládat plné moci, bylo by toho trochu méně. Celá příprava přechodu zaměstnance trvala přes dva měsíce.“⁸⁸ Z uvedeného případu můžeme říci, že zaměstnávání cizinců z třetích zemí vyžaduje ze strany zaměstnavatele značnou časovou investici a prostředky.

Další, často nezbytnou stránkou věci, je otázka nostrifikace dosaženého vysokoškolského vzdělání. Z pozice odpovědného pracovníka společnosti v oboru lidských zdrojů je k tomu dodáván následující komentář: „Když je nostrifikace povinná pro vydání víz, tak nám ji zaměstnanci musí dodat. Pro jiné účely ji nechceme. Je to zdoluhavý a náročný proces, nechceme, aby jím někdo procházel bezúčelně. Pokud si budeme chtít ověřit vzdělání, za Vodafone napíšeme na tu školu, ze které nám cizinec předloží diplom. Nostrifikaci chtějí opravdu jenom české úřady.“⁸⁹

Z dotazníkového šetření vyšlo, že nostrifikací prošli pouze dva respondenti a to navzdory skutečnosti, že 27 z 30 respondentů uvedlo vysokoškolské vzdělání. To je dáno především velkým zastoupením slovenské národnosti ve zjišťovaném vzorku. Připomeňme, že občané Slovenska nemusí svůj domácí diplom nostrifikovat. Jeden ze zaměstnanců, který popisovaným procesem prošel, se ve vyplněném dotazníku podívoval nad nutností tohoto postupu u svého diplomu ze severoamerické, a v jeho očích prestižnější, univerzity.

⁸⁵ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru L. P.

⁸⁶ § 87 zákona č. 435/2004 Sb.

⁸⁷ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru L. P.

⁸⁸ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru L. P.

⁸⁹ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru L. P.

Z výzkumného dotazníku pak nejčastěji vyplývá, že si zahraniční zaměstnanci společnost vybrali především kvůli jejímu dobrému ekonomickému zázemí, dobrému platovému ohodnocení a benefitům. V jedné odpovědi byla zmíněna i dobrá úroveň společenské odpovědnosti firmy. Nejproblematictější fází v zaměstnávání cizinců se tedy, na základě zjištěných dat, ukazuje nábor. Jestliže je migrant přijat do pracovního poměru, prochází procesem adaptace na firemní kulturu. Jaké nástroje pro podporu pro něj nový zaměstnavatel má? *„Na začátku poskytujeme zaměstnancům poradenství ze strany oddělení lidských zdrojů. Jinak všechny potřebné informace máme dostupné v angličtině, a tak si mají cizí státní příslušníci možnost vše dohledat.“*⁹⁰ K tomu je možno dodat, že v případě zkoumaného prostředí dostává migrant podporu v zaškolení, ať už ze strany tréninkového týmu nebo „partáka“, tedy kolegu, který jej provede novým kulturním prostředím. Z dotazníku, který chtěl potvrdit, nebo vyvrátit hypotézu o důležitosti jazyka, vyplývá: Zahraniční zaměstnanci, kteří mají, i přesto, že češtinu pro svou práci nepotřebují, její špatnou znalost, jsou hůře adaptováni do firemního prostředí společnosti. Uvedené tvrzení vyplývá z kauzality odpovědí migrantů, kteří uvedli špatnou znalost češtiny a nízkou integraci do firemního prostředí. Tyto fakta je pak možné spojit i s krátkou délkou pobytu a nepřítomností rodiny v ČR. Takoví migranti se pak často zdržují v subkultuře „expatů“ a neintegrují se ani do celkové společnosti. Z toho plyne doporučení pro zaměstnavatele, které je potvrzeno i z dotazníků. Někteří migranti by uvítali kurzy češtiny, zmiňováno bylo i doporučení vyplývající ze změn legislativy. V tomto ohledu byla oceňována práce neziskového sektoru, který k migrantům přistupuje s otevřeností a ochotou.

V pokračujícím „životním cyklu zaměstnance“⁹¹ je kladen velký důraz na výsledky. Jak tedy společnost hodnotí přínos migrantů? Z dotazníků a rozhovorů se zaměstnanci společnosti jsou benefity migrantů následující: *„zkušenost z jiných trhů, ze zahraničí, pohled zvenku, rozšíření kulturních obzorů. V technických pozicích pak specifické znalosti, které v ČR jsou buď vzácné, nebo úplně nové.“*⁹² V jiném rozhovoru je uveden přínos zahraničních zaměstnanců takto: *„Pro Vodafone jsou cizinci dobří kvůli jazykovým znalostem, já osobně jsem třeba pracoval na tvorbě*

⁹⁰ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru L. P.

⁹¹ Tento termín je ve společnosti užíván, zachycuje nejdůležitější etapy v pracovním poměru zaměstnance.

⁹² Uvádí v anonymizovaném rozhovoru L. P.

*jednoho produktu, který pak firmě přinesl hodně zákazníků.“*⁹³ Tyto vlastnosti pak v makro úrovni vnímání migrace obohacují firmu natolik, že dochází k inovacím, a to hlavně v oblasti technologií a zákaznické zkušenosti.

3.40 Rovné příležitosti v zaměstnávání cizinců jako součást společenské odpovědnosti

Tato podkapitola, která zahrnuje v teoreticky orientované části práce tři témata, je nyní navzájem slučuje do jednoho. Důvodem je fakt, že se navzájem ovlivňují. Uvedené tvrzení je možné vysvětlit následovně. Pro zaměstnávání cizinců je nastavení rovných příležitostí důležitým předpokladem. Výběr a nástup uchazeče, bez ohledu na barvu pleti, etnicitu, by jinak ani nemusel nastat. Na základě sdílených principů a firemní kultury je zaměstnávání cizinců ve společnosti vnímáno takto: *„Společensky odpovědná firma by měla být férová mimo jiné i k zaměstnancům. Proto by měla vytvářet všem rovné podmínky. Vodafone podporuje diverzitu a rovné podmínky pro všechny zaměstnance. Je to součástí naší kultury a věříme, že to přispívá i k tomu, že v tomto ohledu jdeme příkladem ostatním firmám.“*⁹⁴ V práci byla zmíněna i další kauzalita, která tvrdí, že firemní kultura vytváří podhoubí pro diverzitu a rovné zacházení s cizinci. Jak ji ale samotní zaměstnanci mohou podporovat? *„Tím, že žijí firemní kulturou, která rovné příležitosti podporuje. Také mají za povinnost dodržovat pravidla rovného zacházení, která jsou v našich Pravidlech chování (povinné školení).“*⁹⁵ Uvedený dokument stanovuje očekávání od každého zaměstnance. To by mělo být v souladu s takzvanou Vodafone Way, neboli cestou jakým způsobem se mají všichni ve společnosti chovat ke kolegům, zákazníkům, partnerům a akcionářům. Chování jednotlivce se zaměřuje na otázky dodržování zákonů, zdraví a bezpečnosti, otevřenou komunikaci a společenskou odpovědnost. Dodržování rovného zacházení hodnotí cizinci kladně. V rozhovorech například uvádí, že: *„Způsob odměňování vůbec nepracuje s cizí státní příslušností či*

⁹³ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru J. B.

⁹⁴ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru M. Č.

⁹⁵ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru L. P.

*jiným statusem.*⁹⁶ Dále uvádí: *“Vodafone naštěstí nezáleží na tom, odkud jsi, ale na tom co umíš.”*⁹⁷ Studie se dále zaměří na to, jaké systémové kroky bylo ve zkoumaném prostředí zapotřebí udělat pro nastavení společenské odpovědnosti. *„První navenek viditelná aktivita, kterou Vodafone v České republice měl, bylo založení Nadace Vodafone. Pomáhání je velmi úzce spjato s naším podnikáním. Věnujeme se mu dlouhodobě v rámci různých programů, které procházejí vývojem. Zároveň do společensky odpovědných aktivit intenzivně zapojujeme i naše zaměstnance (každý má například možnost strávit 1-2 dny v roce prací pro neziskovou organizaci). Všechny aktivity, které v této oblasti podporujeme, postupně přispívají k tomu, že jsme společensky odpovědnou firmou.”*⁹⁸ V jiném rozhovoru je celkové hodnocení společenské odpovědnosti vnímáno takto: *„Vodafone jako firma bere společenskou odpovědnost odpovědně.”*⁹⁹ Tvrzení zástupců samotné společnosti je stále porovnáváno s realitou. Každý rok je snažení firmy konfrontováno s výsledky průzkumu agentury Ipsos Tambor, která hodnotí jak experti i veřejnost vnímají různé firmy, co se společenské odpovědnosti týče. Podle tohoto průzkumu je Vodafone vnímán jako firma velmi společensky odpovědná, každý rok se umísťuje na pomyslném žebříčku mezi nejlepšími deseti společnostmi v ČR. Zjištěné informace o stavu rovných příležitostí vyžadují značnou zainteresovanost do této problematiky, která je, ač se to na první pohled nezdá, velmi komplexní. Má práce si tak, vzhledem ke svému rozsahu, nemůže klást za cíl zcela detailně popsat a absolutně definovat předkládané téma. Popisovaný fenomén by si tak zasloužil větší a hlubší prozkoumání.

⁹⁶ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru L. P.

⁹⁷ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru A. L.

⁹⁸ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru M. Č.

⁹⁹ Uvádí v anonymizovaném rozhovoru O. Z.

4. Shrnutí

Otázka pracovní migrace je způsobena celou řadou známých faktorů, jako jsou války, sociální a ekonomická nerovnost. Předkládaná práce poukazuje na důležitost nastavených rovných příležitostí jako součástí společenské odpovědnosti firem pro zaměstnávání migrantů. Z úvodní části, ve které se zabývám firemní kulturou, vyplývá, že právě firemní kultura slouží jako vhodný podpůrný nástroj pro začlenění cizinců do struktur organizace. Práce dále analyzuje rovné příležitosti v zaměstnávání migrantů a poukazuje na problém diskriminace. Jako alternativu v práci s jinakostí poukazuje na tzv. diversity management, který za pomoci interkulturní komunikace dokáže obohatit procesy a produkty firem. Uvedené produkty, propojené do etické oblasti společenské odpovědnosti firem, pak mohou napomoci k procesu integrace migrantů. V této otázce je ale nejdůležitějším zjištěným faktem důležitost jazyka, což v dotazníkovém šetření migranti bez výhrady potvrzují. Práce se dále zabývá nastavenými podmínkami pro práci cizinců ze strany státu. Ty zásadně ovlivňují skutečnost, jak migranti vnímají Českou republiku a utvářejí jejich strategie při hledání práce. Státní instituce jsou z řad „těch druhých“, kritizovány, a to kvůli neustálým změnám v nastavené legislativě a nedodržování lhůt. Z toho plyne jisté znepokojení nad stavem rovných příležitostí pro zaměstnávání cizinců. Nepříjemným faktem je také obava z cizinců z řad majoritní populace. Uvedená informace platí v populaci obecně a nevztahuje se ke zkoumanému prostředí společnosti Vodafone. Žádný z jejich zahraničních zaměstnanců se nestal na pracovišti obětí diskriminace kvůli svému etnickému původu či národnosti. Naopak práce cizinců v této organizaci podporuje diverzitu a je vítána. Tato informace se velkou měrou odráží od dobré historické zkušenosti s prací migrantů v organizaci. Na základě výzkumného šetření je možné tvrdit, že společnost Vodafone je společensky odpovědnou firmou. Další pozitivní ohlasy u zahraničních pracovníků zaznamenávají neziskové organizace, které hrají důležitou roli v začleňování cizinců do společnosti. Jejich úzká spolupráce s firemním sektorem se v rámci CSR může stát důležitým aspektem pro integraci migrantů. Podpůrným nástrojem pro potlačení obav z migrantů se pro širokou populaci může stát rozšíření interkulturní komunikace. Jedním ze zjištěných výsledků práce je i paradox, že nastolené podmínky o nostrifikaci dokladů o zahraničním vzdělání v praxi firmy, jestliže to není nutné, nevyžadují.

5. Seznam použité literatury a pramenů

Literatura:

BARŠOVÁ, Andrea a Pavel BARŠA. *Přistěhovalectví a liberální stát, Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova Univerzita, 2005. ISBN: 80-210-3875-6.

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

BLAŽEJOVSKÁ, Markéta. *Cizinci ve zpravodajství MF Dnes: Mediální rámce a jejich proměny v čase ekonomické krize*. Brno, 2013. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií.

BURJANEK, Aleš. „Segregace“. Sociologický časopis. 1997. 33, č. 4.

CASTLES, Stephen a Mark J. MILLER. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. New York: The Guilford Press, 1998. ISBN 978-1-60623-069-5.

DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Praha: Karolinum, 2009. ISBN 978-80-246-1552-3.

FIALOVÁ, E., I. SPOUSTOVÁ, B. HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN: 978-80-86520-20-9.

HORÁKOVÁ, Milada a Danica ČERŇANSKÁ. *Zaměstnávání cizinců v České republice: II. část. Závěrečná zpráva z empirického šetření*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001.

HORÁKOVÁ, Milada. *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-020-2.

JAKLOVÁ, Alena. *K základním pojmům interkulturní komunikace - Jazyk a komunikácia v súvislostiach II*, red. Bratislava: Univerzita Komenského, 2007.

JUNKOVÁ, Bohumila. *K některým aspektům interkulturní komunikace v psané české publicistice*. Nitra: FF UKF 2009. ISBN 978-80-8094-564-0.

Kotter, John P. a James L. Heskett, *Corporate culture and performance*. New York: Free Press, 1992. ISBN 00-2918-467-3.

KROEBER, A. L. a Clyde KLUCKHOHN. *Kritický nástin systémů a definic kultury. I-II*. Brno, Krajské kulturně osvětové středisko Brno, 1969.

LACY, P., COOPER, T., HAYWARD, R., NEUBERGER, L., *A New Era of Sustainability*, Victoria: University of Wellington, 2010.

LUKÁŠOVÁ, Růžena a Ivan NOVÝ, I. a kol. *Organizační kultura. Od sdílených hodnot a cílů k vyšší výkonnosti podniku*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0648-2.

NOVÝ, Ivan. *Podniková kultura a identita*. Praha: VŠE, 1993. ISBN 80-7079-159-4.

NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL: *Interkulturní komunikace v řízení a podnikání česko-německá*. Praha: 2007. ISBN 978-80-7261-158-4.

Pravidla chování společnosti Vodafone, Interní materiál společnosti, Vodafone Group. London: Plc, © 2014.

PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Praha: Grada, 2010.

ISBN 978-80-247-3069-1.

SVOBODA, Václav. *Corporate Identity*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2003. ISBN 80-7318-106-1.

Sýkora, Luděk. *Rezidenční segregace*. Praha: UK, Centrum pro výzkum měst a regionů, Ministerstvo pro místní rozvoj, 2010. ISBN 978-80-87147-25-2.

TVRDÝ, Lubor. *Migrace a její dopady na hostitelskou zemi (Rozvedeno na příkladu USA)*. Ostrava, 1997. Diplomová práce VŠB Technická univerzita, Ekonomická fakulta.

VELÍŠKOVÁ, Hana. *Víc (různých) hlav víc ví*. Praha: Nový Prostor, o.s., 2007. ISBN 978-80-903990-0-6.

VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender studies, 2007. ISBN: 978-80-86520-19-3.

WOOD, Donna. J. *Corporate Social Performance Revisited*. In: *The Academy of Management Review*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Vol. 16, No. 4. Oct. 1991.

Seznam právních norem:

ČESKO. Listina základních práv a svobod. In Sbírká zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2.

ČESKO. Vyhláška ze dne 31. Ledna 2013 o *stanovení seznamu zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty jejich*. In: *Sbírká zákonů České republiky*. 2013, částka 15, s. 226 – 227.

ČESKO. Zákon č. 40 ze dne 29. prosince 1992 o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 12, s. 226 – 248.

ČESKO. Zákon č. 95 ze dne 29. ledna 2004 o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 59, s. 2386 – 2472.

ČESKO. Zákon č. 111 ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně doplnění dalších zákonů (vysokoškolský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 39, s. 5388-5419.

ČESKO. Zákon č. 193 ze dne 29. července 1999 o státním občanství některých bývalých československých státních občanů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 65, s. 3354 – 3360.

ČESKO. Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 58, s. 2822-2829.

ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 106, s. 7406-7446.

ČESKO. Zákon č. 349 ze dne 8. prosince 1999 o Veřejném ochránci práv. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 111, s. 7594-7597.

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 22, s. 842-902.

ČESKO. Zákon č. 455 ze dne 2. října 1991 o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 87, s. 2122-2141.

ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190, s. 10262-10324.

Internetové zdroje:

Eurostat. *Unemployment: January 2014*. [online] Brussels: Eurostat. [2014] [cit. 2014-02-06] Dostupné z www:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Evropská komise. *Práce v zahraničí*. [online] Brusel: Evropská komise. [2014] [cit. 2014-05-16] Dostupné také z www: http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/index_cs.htm

Evropský soud pro lidská práva. *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod*. [online] Strasbourg: Council of Europe. [2010] [cit. 2014-03-26] Dostupné z www: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

MŠMT ČR. *Uznávání odborných kvalifikací: Databáze regulovaných povolání a činností*. [online] Praha: MŠMT ČR. [2013] [cit. 2013-10-23]. Dostupné také z www: http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php.

MPSV ČR. *Kontroly švarcsystému za tento rok. Odhaleno 55 Čechů, cizinců bylo více*. [online] Praha: MPSV ČR. [2013] [cit. 2013-10-12]. Dostupné také z www: <http://www.mpsv.cz/cs/16888>

MV ČR. *Přehled států a kategorií státních příslušníků, kteří jsou nebo mohou být vyňati z povinnosti dokládat doklad o cestovním zdravotním pojištění na základě mezinárodní smlouvy*. [online] Praha: MV ČR. [2014] [cit. 2014-05-16]. Dostupné také z www: <http://www.mvcr.cz/clanek/prehled-statu-a-kategorii-statnich-prislusniku-kteri-jsou-nebo-mohou-byt-vynati-z-povinnosti-dokladat-doklad-o-cestovnim-zdravotnim-pojistenim-na-zaklade-mezinarodni-smlouvy.aspx>

MZV ČR *Superlegalizace, vyšší ověření, uznávání cizích veřejných listin*. [online] Praha: MZV ČR. [2013] [cit. 2013-04-17]. Dostupné také z www: http://www.mzv.cz/jnp/cz/cestujeme/jak_resit_situace_v_zahranici/superlegalizace_v_yssi_overeni_uznavani.html

POTOČKOVÁ, D., BŘEZINOVÁ, K. *Diversity management aneb zvládání odlišností v pracovním prostředí* [online]. HR fórum, c2004-2009 [cit. 2012-03-01]. Dostupné také z www: http://www.mkc.cz/uploaded/download/Zvladani_odlisnosti.pdf.

Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2012. MV ČR, Praha: 2013. Dostupné také z www:

<http://www.mvcr.cz/clanek/zprava-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-v-roce-2012.aspx>.

6. Summary

The phenomenon of work immigration is caused by a whole range of known factors, like war conflicts and social and economical inequality. This work points out the importance of a set of equal opportunities as a part of the CSR for the employment of immigrants.. The initial part dedicated to organizational culture shows that it is the most important factor allowing foreigners to integrate in the organization. The work then analyzes equal opportunities in immigrant employment and shows negative impact of unlawful discrimination. Diversity management is then shown as another way how to lead intercultural communication process in the organization to improve processes and product. This product, intertwined with the ethical area of corporate responsibility of companies may help to facilitate the process of immigrant integration.

The fact, that the language barrier remains the most important obstacle has been confirmed by the results of the survey responded by the immigrants. The work then explores working conditions of the immigrants defined by the state. They have a significant impact on the way how immigrants perceive Czech republic and how they form the strategies allowing them to find a suitable job. The state institutions are being criticised by the immigrants mainly because of continuous changes of legislation and also for not keeping the agreed deadlines. This situation causes certain level of dissatisfaction with equal rights execution in immigrant employment. Another fact that causes concern of immigrants is the often hostile attitude towards immigrants by the majority population. This phenomenon, though, has not been observed in Vodafone. None of the immigrant employees of Vodafone has stated that s/he has been a victim of discrimination because of her/his ethnic origin or his/her nationality. It has been found that immigrant employment is considered desirable in Vodafone as the workplace diversity is welcome. This cultural feature is supported by the historically positive experience Vodafone has with employment of foreigners. On the basis of the research investigation, it is possible to argue that Vodafone is a socially responsible company.

Foreigners seeking employment in the Czech Republic give positive reference to the NGOs, who play a substantial part in immigrant integration in the society. Their close cooperation with the businesses in the Czech Republic appears as a powerful

tool to help the process. Broadening of the intercultural communication could decrease the czech society s fear of foreign immigrants. One of the findings of this work is also the paradox that qualification and education document nostrification required by the Czech state authorities is not required by the employers.

7. Přílohy

Příloha 1 Dotazník pro cizince

1. Jak dlouho žiješ v České republice? (Odpověď zadej v letech.)

.....

2. Jaký důvod tě přivedl do České republiky?

.....

3. Nabízí podle tvého názoru pracovní trh v České republice cizincům rovné, tedy stejné příležitosti?

Určitě ano

Spíše ano

Spíše ne

Určitě ne

4. Zdůvodni prosím svůj názor. Jaká systémová opatření způsobují případnou nerovnost?

.....

5. Nabízí podle tvého názoru společnost Vodafone Česká republika cizincům rovné, tedy stejné příležitosti?

Určitě ano

Spíše ano

Spíše ne

Určitě ne

6. Zdůvodni prosím svůj názor. Jaká systémová opatření, která Vodafone má způsobují tento stav?

.....

7. Zdůvodni tvůj výběr společnosti Vodafone jako zaměstnavatele?

.....

8. Jakou podporu pro integraci jsi od společnosti Vodafone dostal/a?

.....

9. Jakou podporu pro integraci by jsi od zaměstnavatele uvítal/a?

.....

10. Setkal/a jsi se ve společnosti Vodafone s jakoukoliv formou diskriminace kvůli tvé národnosti?

Ano Ne

11. Jestliže ano, jaká forma diskriminace to byla?

.....

12. Prošel/a jsi procesem nostrifikace? (Nechal/a jsi si potvrdit doklad o zahraničním vzdělání?)

Ano Ne

13. Jestliže ano, popiš složitost, nebo jednoduchost tohoto procesu?

.....

14. Uveď prosím tvoje nejvyšší dosažené vzdělání:

Základní

Středoškolské

Středoškolské s maturitou

Vyšší odborné

Vysokoškolské

15. Na škále 1- 5 ohodnoť svou znalost češtiny: (jako ve škole)

1 2 3 4 5

16. Na škále 1-5 zkus zhodnotit svou integraci do firemního prostředí Vodafone: (jako ve škole)

1 2 3 4 5

17. Zdůvodni své hodnocení?

.....

18. Uveď, jakou podporu ve vzdělávání cizinců by společnost v ČR měli nabídnout svým zaměstnancům?

.....

19. Žiješ v ČR i se svou rodinou?

Ano, má rodina je z části česká

Ano, rodina se do ČR přistěhovala

Ne, rodina žije mimo ČR

Rodina žije částečně v ČR i v zahraničí

20. Jaká je tvoje národnost? (Mimo české.)

.....

21. Jak dlouho chceš zůstat v České republice? (Zadej tvůj odhad v letech a zkus ho vysvětlit.)

.....

.