



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Sciences

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

**Národnostní menšiny na trhu práce na Plzeňsku**

## **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Studijní program: **REHABILITACE**

**Autor:** Tereza Záhorčáková

**Vedoucí práce:** Ing. Marie Klímová, Ph.D.

České Budějovice 2021

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem *Národnostní menšiny na trhu práce na Plzeňsku* jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích dne 17. 04. 2021

.....  
*Tereza Záhorčáková*

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Ing. Marii Klímové, Ph.D., za odborné vedení, metodickou pomoc, cenné připomínky a vstřícný přístup během svého volného času.

Nemalý dík patří všem cizincům, kteří byli ochotní se zapojit do výzkumu.

# Národnostní menšiny na trhu práce na Plzeňsku

## Abstrakt

V současné době je problematika národnostních menšin žijících na území ČR často diskutována. Vnímána je však spíše v negativních souvislostech, v kontextu s nerovnocenným a nerovnoprávným postavením menšin ve většinové společnosti. Mezi klíčové problémy národnostních menšin u nás patří: uznání vzdělání získaného v zahraničí, jazyková bariéra, nízká kvalifikovanost. Dále zde svoji roli hrají předsudky a nedůvěra zaměstnavatelů, diskriminace vyplývající z neznalosti cizinců komplikovanost platné pracovně-právní legislativy, překážky pro hledání zaměstnání v ČR vyplývající z pobytového statusu, nelegální zaměstnávání a otázka ne vždy vhodně volené podpory integrace cizinců a menšin do společnosti.

Cílem bakalářské práce bude zjistit, zda se občané národnostních menšin na území Plzeňského kraje cítí nerovnoprávně na českém pracovním trhu a zjištění informací o pracovních podmínkách, kterým jsou národnostní menšiny u nás vystaveny.

Využit bude kvantitativní výzkum za přednostního použití metody dotazníkového šetření, doplněný polostrukturovaným rozhovorem.

Výběrový soubor jsou klienti Úřadu práce Plzeň, klienti pracovních agentur, úředníci z Úřadu práce Plzeň a zaměstnanci pracovních agentur.

Výsledky bakalářské práce bude možno využít pro zaměstnance ÚP, pracovní agentury, zaměstnavatele různých firem, ale také těm, kteří přijíždí do ČR pracovat a chtějí se lépe orientovat na českém trhu práce a znát případná rizika a nebezpečí, se kterými se mohou setkat.

Bakalářská práce by se měla dále zaměřit na boj proti rasizmu, ochranu lidských práv, vytváření tolerance vůči minoritám a budování multikulturní společnosti.

## Klíčová slova

Národnostní menšina; cizinec; trh práce; zaměstnanost

## **National minorities on the labour market in the Pilsen region**

### **Abstract**

At present, the issue of national minorities living in the Czech Republic is often discussed. However, it is perceived rather in a negative context, in the context of the unequal position of minorities in the majority society. The key problems of national minorities in our country include: recognition of education obtained abroad, language barrier, low qualification. Furthermore, prejudices and mistrust of employers, discrimination resulting from ignorance of foreigners, complexity of valid labour law legislation, obstacles to finding a job in the Czech Republic resulting from residence status, illegal employment and the issue of not always appropriately chosen support for integration of foreigners and minorities into society.

The goal of the bachelor's thesis will be to find out whether citizens of national minorities in the Pilsen region feel unequal in the Czech labour market and to find out information about working conditions to which national minorities are exposed in our country.

Quantitative research will be used, using the method of questionnaire survey, supplemented by a semi-structured interview. The sample is clients of the Labour office Pilsen, clients of employment agencies, officials from the Labour office Pilsen and employees of employment agencies.

The results of the bachelor's thesis can be used for employees of Labour offices, employment agencies, employers of various companies, but also for those who come to the Czech Republic to work and want to better understand the Czech labour market and know the potential risks and dangers they may encounter.

The bachelor thesis should further focus on the fight against racism, the protection of human rights, the creation of tolerance towards minorities and building of a multicultural society.

### **Key words**

National minority; foreigner; labour market; employment

## Obsah

<b>1</b>	<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>9</b>
1.1	Cizinec a menšina .....	9
1.2	Národnostní menšiny .....	10
1.2.1	Národnostní menšiny na území ČR .....	11
1.2.2	Nejčastější národnost cizinců v ČR .....	12
1.2.3	Legislativní ochrana národnostních menšin .....	13
1.2.4	Diskriminace národnostních menšin.....	14
1.3	Trh a trhový systém.....	15
1.3.1	Trh práce .....	17
1.3.2	Význam práce pro člověka .....	17
1.3.3	Nezaměstnanost .....	18
1.3.4	Státní politika zaměstnanosti v České republice.....	20
1.3.5	Zaměstnanost národnostních menšin .....	23
1.3.6	Agentury práce.....	26
1.3.7	Úřad práce .....	26
1.4	Plzeňsko .....	27
<b>2</b>	<b>CÍLE A HYPOTÉZY .....</b>	<b>30</b>
2.1	Cíl práce .....	30
2.2	Výzkumné hypotézy.....	30
<b>3</b>	<b>OPERACIONALIZACE POJMŮ.....</b>	<b>31</b>
<b>4</b>	<b>METODIKA.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1</b>	<b>STRATEGIE VÝZKUMU .....</b>	<b>32</b>
4.1.1.	Metody sběru a zpracování dat .....	32
4.1.2.	Charakteristika výzkumného souboru .....	33
4.1.3.	Analýza dat získaných výzkumem .....	33
<b>5</b>	<b>VÝSLEDKY .....</b>	<b>35</b>
<b>5.1</b>	<b>Výsledky výzkumu z dotazníků .....</b>	<b>35</b>
5.1.1	Vyhodnocení identifikačních otázek .....	35
5.1.2.	Vyhodnocení otázek 6-9 v dotazníku .....	40
5.1.3.	Vyhodnocení otázek č. 10 a 11 v dotazníku .....	43
5.1.4.	Vyhodnocení otázek č. 12 a 13 v dotazníku .....	45

5.1.5.	Vyhodnocení otázek č. 14-21 v dotazníku.....	46
5.1.6.	Vyhodnocení otázky č. 22 v dotazníku.....	58
<b>5.2</b>	<b>Výsledky výzkumu z rozhovorů .....</b>	<b>58</b>
<b>6</b>	<b>DISKUSE.....</b>	<b>62</b>
<b>7</b>	<b>PŘÍNOS PRÁCE.....</b>	<b>65</b>
<b>7.1.</b>	<b>Teoretický přínos .....</b>	<b>65</b>
<b>7.2.</b>	<b>Praktický přínos .....</b>	<b>65</b>
	<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>66</b>

# ÚVOD

---

Hlavním cílem bakalářské práce Národnostní menšiny na trhu práce na Plzeňsku je zjistit, zda se zástupci národnostních menšin na území Plzeňského kraje cítí nerovnoprávně na českém pracovním trhu. Dalším cílem předkládané práce je zjistit informace o pracovních podmínkách, kterým jsou národnostní menšiny v České republice vystaveny. Nosný záběr teoretické části práce tvoří téma národnostních menšin z obecného hlediska v České republice. Dále je teoretická část práce věnována pracovnímu trhu, diskriminační otázce a v neposlední řadě jsou zde uváděny informace popisující Plzeňský kraj. V praktické části se práce soustřeďuje na dosažení hlavního cíle pomocí stanovených výzkumných hypotéz. Hypotézy jsou verifikovány na základě dotazníkového šetření.

Až do konce 20. století patřila Česká republika mezi dlouhodobě emigrační území. Migrace byla podmíněna jednak ekonomikou, jednak politickými důvody. Mezi zásadní faktory migrace, na našem území, patří například odsun německého obyvatelstva z pohraničí nebo emigraci při nástupu komunistické strany po roce 1948 (Drbohlav, 2015).

Národnostní menšiny na území České republiky nejsou žádnou zvláštností. Doba, kdy jste v Česku potkali cizince pouze v Praze u Orloje, je dávno pryč. Dnes narazíte na jedince mluvícího cizím jazykem, případně špatnou češtinou téměř kdekoliv, sestřičky či lékaři v ordinacích, prodavačky a prodavači v obchodech, řidiči autobusů apod. Je potřeba zdůraznit, že existuje rozdíl mezi menšinou národnostní a etnickou. Mnozí se mylně domnívají, že k národnostní menšině se řadí Romové, ovšem romská kultura patří do menšiny etnické (srov. Šerek a kol., 2012). Proto se ve své práci o Romech nezmiňuji.

Česká legislativa umožňuje cizinci uplatnit se na českém pracovním trhu jako zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná, aniž by cizinec musel mít povolení k trvalému pobytu. Těmto pracovním migrantům je umožněno pracovat na jakoukoliv dobu, pokud splňují určité podmínky dané legislativními normami. Jestliže se pak cizinec účastní pracovního procesu, platí pro něj stejná práva i povinnosti jako pro běžné a rodilé obyvatele České republiky.



# 1 TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část práce předkládá především terminologický exkurz do problematiky národnostních menšin. Nastiňuje také souvztažení jednotlivých pojmů. Teoretická východiska se zakládají na studiu odborných textů, ale také na výzkumných šetřeních a jejich závěrech.

## 1.1 Cizinec a menšina

Za cizince je považován příslušník k jinému národu, státu či zemi, který nemá státní občanství státu, ve kterém se aktuálně nachází. Právní řád České republiky rozlišuje 4 kategorie cizinců:

- cizinec, kterému byl v České republice udělen azyl, tzv. azylant,
- cizinec, který o azyl žádá,
- osoba, která získala povolení k trvalému pobytu v České republice,
- osoba, která získala povolení k přechodnému pobytu v České republice (Ministerstvo vnitra České republiky, 2020).

Menšina je pojem sociologický, neboť zkoumá sociální život menšin, pojem politologický, který se zabývá ukotvením menšin v legislativě, i kulturně antropologický, protože zkoumá kulturu menšin, její vznik a vývoj.

Menšina je označení pro dobře vymezenou skupinu osob, která se odlišuje od většinové skupiny jedinců určitým znakem a sama se jako skupina chápe. Většina je proti tomu chápána jako opak menšiny a bez přidaného přívlastku tohoto pojmu znamená většina více než polovina zainteresovaných jedinců (Kokaisl, 2014).

OSN rozlišuje čtyři základní druhy menšin, a to:

**1. národnostní menšina** – menšina jiného národa,

**2. etnická menšina** – národ, který z důvodu nízkého počtu příslušníků není státotvorný,

**3. náboženská menšina** – jedinci vyznávající jiné náboženství ve státech, kde působí jako menšina, stát většinově vyznává jiné náboženství,

**4. jazyková menšina** – jedinci patří k jednomu národu, ale mluví jinými jazyky (Petráš a kol., 2009).

## 1.2 Národnostní menšiny

Národnostní menšiny jsou řešeny v České republice již od jejího ustanovení 1. 1. 1993. Menšinová politika byla ukotvena v Listině základních práv a svobod z roku 1991 (srov. Gellner, 1993).

Národnostní menšiny můžeme definovat ze dvou různých hledisek. Jedním z nich je státní legislativa. Národnostní menšina je ukotvena v zákoně č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. V §2 se uvádí následující:

*„(1) Národnostní menšina je společenství občanů České republiky žijících na území současné České republiky, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování a rozvoj vlastní svébytnosti, jazyka a kultury a zároveň za účelem vyjádření a ochrany zájmů jejich společenství, které se historicky utvořilo.*

*(2) Příslušníkem národnostní menšiny je občan České republiky, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti“ (Zákony pro lidi, 2020)*

Druhé hledisko vymezení národnostní menšiny je hledisko kulturních souvislostí v případě, kdy existují dva početně nerovnoměrné etnické neboli národní subjekty žijící na určitém územním teritoriu vymezeném hranicemi státu. Jedná se pak o skupinu jedinců s odlišnými významnými znaky etnicity od většinové populace. Mezi významné znaky, které odlišují menšinu od majoritních skupin patří jazyk, kulturní tradice, mentalita. Postavení národnostní menšiny ve většinové společnosti je podmíněno sociálním statutem (Národní informační centrum pro mládež, 2020).

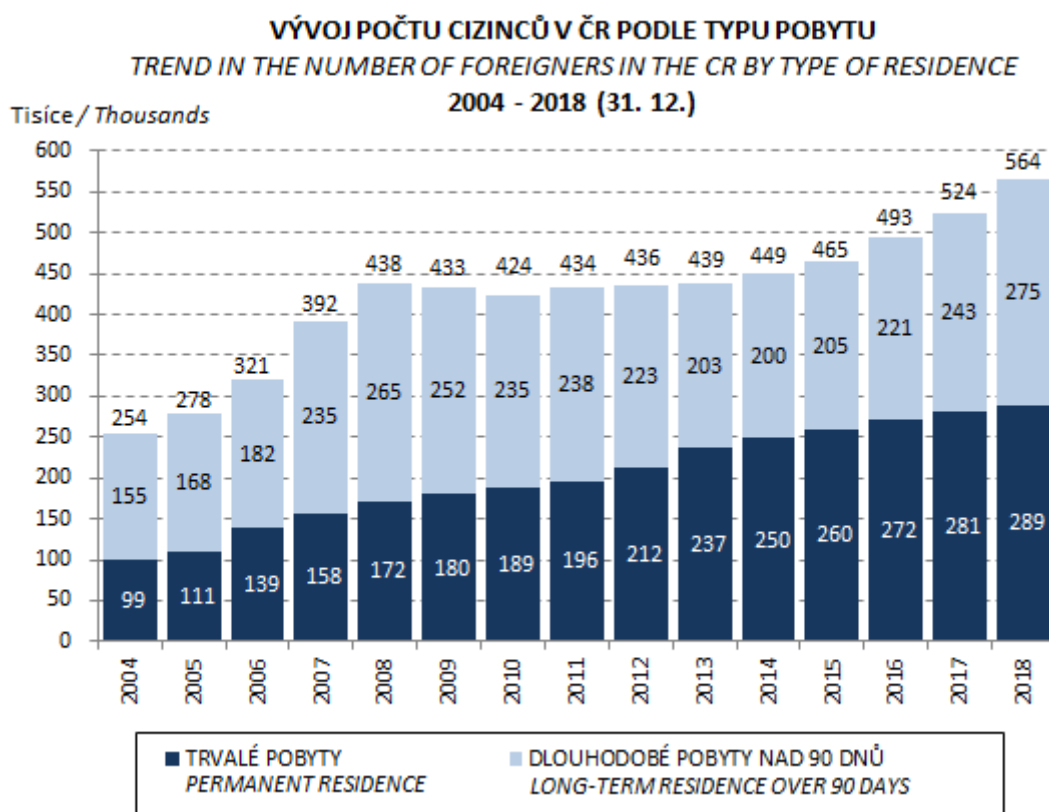
Na základě uvedených informací z podkapitol 1.1 a 1.2 je možné tvrdit, že k národnostní menšině můžeme přiřadit třetí, popř. čtvrtou kategorii cizinců. Národnostní

menšinu tedy tvoří cizinci-osoby s platným povolením k přechodnému či trvalému pobytu.

### 1.2.1 Národnostní menšiny na území ČR

Dle vyhodnoceného průzkumu českého statistického úřadu ke dni 31. 12. 2018 se na území České republiky nacházelo 564 tisíc cizinců, z nichž 289 tisíc bylo přihlášeno k trvalému pobytu (Obrázek č. 1). Zároveň se jedná o rok s největším počtem cizinců v České republice.

Obrázek č. 1 Graf vývoje počtu cizinců v ČR dle typu pobytu



Zdroj: Český statistický úřad, © 2020

Na území České republiky žije 5 % cizinců, z nichž má 52 % trvalý pobyt.

Obrázek č. 2. Graf rozložení cizinců na území ČR dle kategorie pobytu



Zdroj: Český statistický úřad, © 2020

### 1.2.2 Nejčastější národnost cizinců v ČR

V tabulce č. 1 vidíme nejvíce zastoupenou národnostní menšinu na území České republiky. Jedná se o Ukrajince, přičemž převládá mužské pohlaví. Zdálo by se, že druhou nejčastější menšinou budou Vietnamci, ovšem ti jsou až daleko za Slováky. I v těchto případech jsou zde více zastoupeni muži. Statistická data z roku 2011 ukazují, že se na území České republiky nacházeli cizinci, resp. příslušníci národnostních menšin ve vyváženém počtu z hlediska rozložení ženského a mužského pohlaví. Zároveň také ukazují, že z celkového počtu zaměstnaných cizinců bylo pracovně aktivních více mužů. Můžeme se tak domnívat, že muži nacházejí práci snadněji než ženy, jelikož zastanou i fyzicky náročnější činnosti. Tabulka neuvádí romskou menšinu, neboť Romové se řadí k etnické menšině, nikoliv k národnostní, viz definice národnostních menšin. Etnická menšina je vymezena jazykem a kulturou, ne však státem.

Tabulka č. 1 – Nejčastější národnost cizinců v ČR

Národnost menšiny	Muži	Ženy	Celkem
Ukrajina	73 612	61 277	134 889
Slovensko	63 207	54 108	117 315
Vietnam	33 340	27 791	61 131
Rusko	16 252	21 626	37 878
Polsko	10 999	10 309	21 308
Německo	17 126	4 084	21 210

Zdroj: Česko v datech, © 2020, vlastní zpracování

**Ukrajinská menšina** – první migrační vlna zaznamenána na přelomu 19. a 20. stol.,

**Slovenská menšina** – ustanovená menšina z důvodu migrace mezi Slovenskem a Českou republikou,

**Vietnamská menšina** – od 50. let v České republice, jsou vzděláváni ve strojírenství, v textilním, obuvnickém a potravinářském průmyslu,

**Polská menšina** – výrazně koncentrované osídlení podél státní hranice s Polskem,

**Německá menšina** – od roku 1918 byli Němci součástí obyvatelstva nově vzniklé Československé republiky (Gabal, 1999; Leontiyeva a kol., 2006).

### 1.2.3 Legislativní ochrana národnostních menšin

Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin vstoupila v České republice v platnost 1. dubna 1998 (Vláda ČR, 2020). V úmluvě nalezneme práva jednotlivců, nikoliv práva skupinová. Současnou právní úpravu práv menšin můžeme rozdělit na práva:

- **existenciální** – zaručují existenci menšin,
- **antidiskriminační** – zakazují diskriminování menšin,
- **politická** – zaručují možnost menšin, aby mohly pomocí politického boje o moc a soutěžení uplatňovat své zájmy,
- **kulturní** – rozvoj kultury, informace a vzdělání v mateřském jazyce, národnostní spolky a sdružení,
- **procesní** - zásah do práv příslušníků menšin je pod ochranou soudní moci (Chang, 2020).

Článek 3 oddílu I. Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin zní:

*(1) Každý příslušník národnostní menšiny má právo svobodně si zvolit, zda chce či nechce být za takového příslušníka považován, a žádná nevýhoda nesmí vzejít z této volby nebo z výkonu práv s ní spojených.*

*(2) Příslušníci národnostních menšin mohou vykonávat práva a požívat svobod, vyplývajících ze zásad zakotvených v této rámcové Úmluvě, jednotlivě, jakož i společně s jinými.“ (Vláda ČR, © 2020)*

V Listině základních práv a svobod, odd. 3 čl. 25 nalezneme toto znění právní ochrany národnostních menšin:

*„(1) Občanům tvořícím národní nebo etnické menšiny se zaručuje všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu, právo rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyku a sdružovat se v národnostních sdruženích. Podrobnosti stanoví zákon.*

*(2) Občanům příslušejícím k národnostním a etnickým menšinám se za podmínek stanovených zákonem zaručuje též*

*a) právo na vzdělání v jejich jazyku,*

*b) právo užívat jejich jazyka v úředním styku,*

*c) právo účasti na řešení věcí týkajících se národnostních a etnických menšin“ (Poslanecká sněmovna parlamentu ČR, © 2020).*

Zákoník práce uvádí pět základních zásad pracovně-právních vztahů:

- *„Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- *spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“ (Tomšej, 2020).*

#### **1.2.4 Diskriminace národnostních menšin**

Diskriminací označujeme rozlišování osob podle příslušnosti k určité skupině. Mezi nejčastější typy diskriminace patří diskriminace rasová či etnická. Dále jsou rozlišovány diskriminace dle pohlaví, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženského vyznání apod. V těchto uvedených případech se jedná o negativní diskriminaci ve

smyslu znevýhodnění jedince či skupiny. Existuje však také diskriminace pozitivní, což znamená, že určitou skupinu nebo jednotlivce záměrně upřednostňujeme, a diskriminace přímá či nepřímá (Kajanová, 2009; Muchiri, 2020). Diskriminace může být také impulsem pro příslušníka minority k začlenění se do majoritního občanského života, tím zároveň na pracovní trh (Petrovičová a kol., 2012; srov. Migrace online, 2020).

Proti diskriminaci je uveden v platnost zákon č. 198/2009 Sb., tzv. antidiskriminační zákon, zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Tento zákon však neochraňuje před diskriminací národnostní menšiny.

Majoritní skupiny vyvíjejí tlak na národnostní menšiny, aby se asimilovaly nebo zcela přizpůsobily území, na kterém žijí. Navzdory tomu se však brání menšinám a jejich způsobu života a nechtějí si je tzv. „připustit k tělu“. Z toho důvodu pak menšiny vyhledávají spíše příslušníky a místa své národnostní menšiny, kde se cítí mnohem lépe (Klicperová, Baker, 2012).

Statistické analýzy ukazují, že některé minority jsou tolerovány lépe zvláště z hlediska vzhledové etnicity, kdežto u jiných bývá jako problémové označováno např. kontroverzní chování. To je považováno za odchylku, resp. deviaci především v rámci etnických způsobů života (Žingora, Graf, 2014; Klicperová, Baker, 2019).

### 1.3 Trh a trhový systém

Trh je místem, na kterém si jednotlivé subjekty mění své produkty. Buď si je vyměňují přímo tzv. naturální výměnou, která je založena na výměně statku za statek, nebo jde o výměnu prostřednictvím peněz, tudíž nepřímou. V ekonomickém systému plní trh několik funkcí. Integrační funkce spojuje sféru výroby a spotřeby zapojením do všeobecného procesu aktivní výměny produktů a služeb. Stimulační funkce předkládá motivaci výrobcům vytvářet nové produkty, nejlépe za nejnižší ceny. Regulační funkce klade důraz na soulad výroby a spotřeby z hlediska sortimentu, stejně tak na poptávku a nabídku z hlediska ceny a množství (Lisý a kol, 2005; Ekici, 2019).

Rozlišuje se několik typů trhu. Na základě teorie duálního trhu existuje primární a sekundární trh práce, které se od sebe liší především výší mzdy. **Primární trh** práce

poskytuje pracovní místa uchazečům za dobré mzdové ohodnocení s možností růstu mzdy. Zároveň je primární trh práce bezpečnější z hlediska ztráty zaměstnání. **Sekundární trh práce** je charakteristický méně stabilními pracovními místy a kratší či delší dobou nezaměstnanosti. Na pracovních místech na sekundárním trhu práce najdeme častěji ženy, mladé lidi či seniory a národnostní menšiny.

Dále můžeme rozlišit trh z **územního hlediska** na:

- místní trh,
- regionální trh,
- národní trh,
- mezinárodní trh,
- trh integračních seskupení,
- světový trh.

Další členění je podle **počtu produktů**:

- částkový trh – produktem je pouze jeden druh produktu
- agregátní trh.

Podle **stupně organizovanosti** je rozlišen:

- trh organizovaný (např. burza),
- trh neorganizovaný (neformální), kam můžeme zařadit např. sousedskou výpomoc.

Podle **podmínek fungování komponentů** je možné členit trh na:

- volný trh, kde poptávka, nabídka i cena produktu nespadá pod žádný kontrolní úřad,
- regulovaný trh, který regulují úřady či jiné instance.

Neopomenutelným členěním trhu je z **hlediska existující legislativy**:

- trh legální, oficiální,
- nelegální, tzv. černý trh.

Z **hlediska nákupu a prodeje** se pak trh dělí na:



- trh produktů a služeb,
- finanční trh,
- trh výrobních faktorů, kam se řadí trh práce, trh půdy a trh kapitálu (Hontyová a kol., 2004).

### 1.3.1 Trh práce

Práce je nejdůležitějším výrobním činitelem, bez kterého by statky i přírodní zdroje neměly smysl. Je také nedílnou a velmi důležitou součástí státní ekonomiky (Maitah, 2015). Trh práce je jako jiné trhy charakteristický působením nabídky, poptávky i ceny. Pracovní trh se však od jiných trhů liší nositelem práce, kterým je lidská bytost se svými potřebami i právy (Jurečka, 2017).

Trh práce je možné chápat jako výrobní faktor s určitým modelem nabídky a poptávky. Na rozdíl od jiných ekonomických trhů vlastní výrobní faktor práce každý člověk. Na trhu práce pak nalezneme tři subjekty – zaměstnance (pracovníky), firmy a vládu (Lipovská, 2017).

Pracovníci nabízejí svou práci (nabídka), resp. ji prodávají za určitou mzdu. Čím vyšší mzda bude jedinci náležet, tím více bude ochoten nabízet své zboží (čas a úsilí). Pracovní sílu tvoří lidé v produktivním věku, tj. ve věku 15-64 let bez ohledu na zaměstnanost, resp. nezaměstnanost. Firmy zastupují poptávku. Vybírají si z nabídky, koho přijmou, koho propustí, aby jejich zisk byl maximální. Pokud je práce levná, najmou firmy více pracovníků, naopak, pokud je pracovní síla drahá, najme firma pracovníků méně. Vláda pak na trhu práce působí zvnějšku a určuje pravidla, reguluje trh práce prostřednictvím stanovené minimální mzdy, vyhlášením standardů bezpečnosti práce, spoluprací s odbory či podporou v nezaměstnanosti (Lipovská, 2017).

### 1.3.2 Význam práce pro člověka

Lidé pracují z několika důvodů. Mezi nejčastější motivační příčinu řadíme peníze. Mezi další důvody může patřit zajištění zdravotního a sociálního pojištění, možnosti rekreace, zvyšování kvalifikace ze strany zaměstnavatele. Některé firmy nabízejí mimo finanční mzdu, resp. odměny i další benefity jako např. režijní jízdenky, poukázky na stravu

nebo nižší telefonní poplatky. Dalším důvodem, proč lidé pracují, je osobní uspokojení jedince. Někteří lidé pracují samozřejmě pro finanční odměnu, ale důležitější je pro ně osobní realizace a pocit z vykonané činnosti. Vroom (1932 in Šubrt, 2014) představil teorii motivace založenou na postojích pracovníků. Pracovníci jsou ovlivňováni očekáváním a pravděpodobností toho, co v práci zažijí, zda jim práce přinese nové poznatky, zkušenosti, a také hodnotu práce, kterou zde chápeme jako finanční mzdu, za kterou si pak zaměstnanec koupí věci k uspokojení svých potřeb. Na základě uvedených souvislostí můžeme tvrdit, že základní příčiny motivace jednotlivců k pracovnímu nasazení jsou stále stejné jak v minulosti, tak i v dnešní době.

### 1.3.3 Nezaměstnanost

Lidská produktivní práce je biologicky zakotvena, přestože dnes nejde primárně o zemědělskou, průmyslovou či řemeslnou práci z hlediska produkce. Šmajsová Buchtová a kol. (2013) poukazují na rozdílnost povahy práce v minulosti a dnes. Tvrdí, že kulturní, protipřírodní systém dnes vyžaduje stále větší specializovanost lidí a jejich ochotu doslova prodávat sebe a své síly druhým. Tyto důvody jsou příčinami ohrožení pracovních míst. Hrozba, že bude nahrazena produktivní lidská práce technikou, zároveň vyhrocuje konflikty mezi přírodou a kulturou. Další problém pak vyvstává při omezené nabídce produktivní i kulturně obslužné práce, kdy jedna část populace na tuto úroveň nedosahuje, druhá část lidí je pak vystavena psychickému tlaku, aby v této rovině obstáli.

Nezaměstnanost je spojována s nižší životní úrovní a zároveň se zastaráváním lidského kapitálu. Je důležité rozlišit, o které nezaměstnanosti bývá ve společnosti, resp. v médiích řeč. Můžeme mluvit o registrované nezaměstnanosti, která ukazuje počet lidí hlásících se na úradech práce ze dvou důvodů – chtějí pobírat alespoň nějakou podporu v nezaměstnanosti a také protože věří, že jim úřad práce pomůže nějaké zaměstnání najít. Za druhé pak můžeme rozlišit tzv. nezaměstnaného člověka, který je však zatím ekonomicky neaktivní, což znamená, že je ve věku alespoň 15-ti let a práci si aktivně hledá a je připraven do ní bezprostředně nastoupit (Ogárková, Mischenko, 2019).

Lipovská (2017) rozlišuje čtyři typy nezaměstnanosti na základě důvodů, proč je jedinec nezaměstnaný:

- **Frikční nezaměstnanost** – je nezaměstnanost krátkodobá, příčinou je aktivní hledání volné pracovní pozice, jedinci spadající do tohoto typu nezaměstnanosti mají různé preference a schopnosti, nebo se musí za práci přestěhovat (což není možné ze dne na den),
- **Sezónní nezaměstnanost** – souvisí se sezónním druhem práce, neboť některé druhy práce nelze vykonávat po celý rok, např. práce v zemědělství, stavebním průmyslu či cestovním ruchu,
- **Strukturální nezaměstnanost** – vznikne tehdy, je-li nabídka pracovníků s danou schopností na trhu práce větší než samotná poptávka po nich,
- **Cyklická nezaměstnanost** – odvíjí se od hospodářské krize, kdy je nutné zaměstnance propustit, neboť podepsané smlouvy, dokonce ani odbory nepřipouští snížení mzdy (Duková a kol., 2013; Lipovská, 2017).

Krebs (2010) zmiňuje některé zásadní dopady nezaměstnanosti na jedince či jeho okolí v sociálním kontextu. Nesmíme zapomenout, že každý člověk je jedinečná osobnost a projevy i postoje k různým životním situacím se odvíjí od jeho zralosti a zároveň zralosti jeho okolí. V obecném slova smyslu však může mít nezaměstnanost vliv na:

- **rodinu** – člen rodiny bez zaměstnání může ztrácet autoritu, napomáhá ke snižování rodinných příjmů, narušuje partnerské vztahy i vztahy s okolím nezaměstnaného jedince,
- **životní úroveň** – nezaměstnaný jedinec nepobírá finanční odměnu, na kterou byl zvyklý, nýbrž sociální dávky, které většinou nemohou vystačit na běžné potřeby a služby, jenž tvořily určitou životní úroveň jedince, dochází tak k jejímu poklesu,
- **strukturaci a vnímání času** – nezaměstnanost a pobyt pouze v domácím prostředí může mít za následek až časovou dezorientaci, jedinec bez práce tráví volný čas pasivně u médií, požíváním alkoholu či jiných omamných látek,
- **fyzické i psychické zdraví** – nezaměstnaný jedinec může pociťovat depresivní stavy, připadá si zbytečný, nicotný, nepotřebný, neschopný, což vzájemným a dlouhodobým působením vede k psychické zátěži a tím narušuje zdraví psychické i fyzické (Krebs, 2010).

### 1.3.4 Státní politika zaměstnanosti v České republice

Matoušek (2003) představuje státní politiku zaměstnanosti v ČR jako podporu, která je vyplácena jednotlivcům a rodinám ze státních prostředků, a to těm jednotlivcům či rodinám, jejichž příjem nepokrývá náklady na stravování a další základní potřeby. Při vyplácení těchto dávek je prozkoumán příjem žadatele a srovnán s životním minimem. Státní politika zaměstnanosti zahrnuje dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §2, odst. 1 následující:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocení situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů úseku trhu práce,
- e) uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke

specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Státní politika zaměstnanosti je rozlišována na **aktivní** a **pasivní státní politiku zaměstnanosti**. **Aktivní politika zaměstnanosti** je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečována ministerstvem a úřadem práce a podle situace na pracovním trhu spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Zákon o zaměstnanosti uvádí v odst. 1 nástroje, pomocí kterých je aktivní politika zaměstnanosti realizována. Jsou jimi:

- **rekvalifikace** – získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala (§ 108),
- **investiční pobídky** – hmotná podpora, kterou poskytují úřady práce v České republice na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců (§ 111),
- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody. Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, jedná se o částečnou úhradu mzdy a příspěvek lze poskytnout nejvýše po dobu 6 měsíců (§ 111),
- **veřejně prospěšné práce** – časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí či státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně (§ 112),

- **společensky účelná pracovní místa** – jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a dosazuje zde uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (§ 113),
- **překlenovací příspěvek** – může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání (§ 114),
- **příspěvek na zapracování** – může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (§ 116),
- **sdílené zprostředkování zaměstnání** – úřad práce může zprostředkovávat zaměstnávání uchazečům o zaměstnávání prostřednictvím agentury práce. Do sdíleného zprostředkovávání může krajská pobočka úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33, odst. 2) a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce (§ 119, odst. 1 a 2).
- **cílené programy k řešení zaměstnanosti** – rozumí se tím soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo (§ 120, odst. 2) (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.).

**Cílové skupiny uchazečů o zaměstnání přednostně zařazované do nástrojů APZ (ÚP ČR, 2020):**

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců)
- uchazeči do 30 let věku, zejména absolventi škol bez praxe
- uchazeči starší 50 let věku
- osoby se zdravotním postižením
- rodiče vracující se z mateřské nebo rodičovské dovolené
- uchazeči, u kterých je důvodný předpoklad dlouhodobé evidence
- uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, např. ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti

*Pasivní politika zaměstnanosti* v České republice má zabezpečit životní podmínky nezaměstnaných osob pomocí různých podpor v nezaměstnanosti a dávek státní sociální podpory, které nahrazují měsíční příjem. Zároveň motivuje nezaměstnané jedince k aktivnímu hledání nového pracovního místa (Duková a kol., 2013). Podporu v nezaměstnanosti může získat každá osoba, která může prokázat, že během posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získala dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců, a to buď ze zaměstnání, nebo jiné výdělečné činnosti (ÚP ČR, 2020).

### **1.3.5 Zaměstnanost národnostních menšin**

Rozdělení nezaměstnanosti dle výše uvedených typů nám nastiňuje příčinu nezaměstnanosti v České republice. Jedinci spadající do národnostních menšin zde přicestují právě za prací a výdělkem. Jak je tedy možné, že menšiny naleznou pracovní místa a Češi práci nemají? Tato otázka evokuje téma pro další rozsáhlý výzkum, my se však na základě uvedených typů nezaměstnanosti můžeme domnívat, že důvodem je jednak krátkodobá nezaměstnanost či sezónní práce, nikoli strukturální nezaměstnanost. Na druhou stranu se můžeme domnívat, že pracující jedinci národnostních menšin vykonávají pozice, které jsou pro ně i pro Čechy podřadné (ovšem menšiny kvůli výdělku tuto skutečnost zvládnou), nebo mohou pracovat za nižší, až minimální mzdu bez nároku na pracovní benefity (Drbohlav, 2015; MPSV, 2020).

Příslušníci národnostních menšin, kteří mají na území České republiky trvalý pobyt, nepotřebují zvláštní povolení pro své zaměstnání. V případě, že trvalý pobyt nemají, potřebují k zaměstnání povolení, zaměstnaneckou nebo modrou kartu. Na trhu práce mají národnostní menšiny stejná práva i povinnosti jako občané České republiky s výjimkou práce v ozbrojených silách nebo ve veřejné službě (Rosková a kol., 2019).

#### **Minimální příjem**

Důležitou součástí každé pracovní smlouvy, ale i požadavků zaměstnanců je stanovená výše mzdy za odvedenou práci. Některé pracovní pozice jsou ohodnoceny minimální mzdou. V České republice se rozlišují dva typy minimálního příjmu, a to je životní a existenční minimum a minimální mzda (Arnoldová, 2012).

Životní a existenční minimum je příjmové minimum, které slouží jako ochrana proti strádání občanů a jeho výše bývá stanovena centrálními státními orgány. Rozumí se tím určitý soubor statků a služeb, jež umožňuje jedinci či rodině uspokojovat potřeby pouze v takovém rozsahu, jakým je společností uznávám v minimálním nezbytném rozsahu. Minimální mzda je nejnižší možná odměna za vykonanou práci. Minimální mzda v České republice je jedna z nejnižších v celé Evropské unii (Arnoldová, 2012).

### 1.3.5 Aktuální programy vytvořené na podporu zaměstnanosti

V České republice bylo v polovině roku 2018 nezaměstnaných 2,9 % obyvatelstva. V tabulce 4 je možné srovnat podíl nezaměstnaných osob a počet nabízených volných pracovních míst (Práce a sociální politika, 2018).

Tabulka č. 2 - Podíl nezaměstnanosti a volných pracovních míst

	Počet nezaměstnaných	Počet volných pracovních míst
Celkem:	223 786	301516
z toho žen:	119 112	
z toho mužů:	104 674	
z toho cizinců:	0	

Zdroj: *Práce a sociální politika, 2012, vlastní zpracování*

Úřad práce aktuálně realizuje několik projektů, které jsou zacílené na podporu zaměstnanosti, resp. je jejich cílem snížení nezaměstnanosti, a to jak na úrovni celorepublikové, tak v jednotlivých krajích České republiky.

**Mezi celorepublikové projekty Evropského státního fondu dle Úřadu práce ČR (2020) patří:**

- **Outplacement (OUT)** – realizace projektu je 1. 6. 2020 – 30. 6. 2022, cílem projektu je pomoc zaměstnancům podniků, ve kterých dochází ke strukturálním změnám a je nutné zaměstnance propustit. Propuštění zaměstnanci se tak díky projektu mohou lépe adaptovat v nové životní situaci.



- **Iniciativa na podporu mladých uchazečů o zaměstnání (INICIATIVA)** – realizováno od 1. 1. 2020 do 30. 6. 2021, přičemž se projekt zaměřuje na zaměstnanost osob obtížně zaměstnatelných do věku 29 let. Spadají zde kromě osob se zdravotním postižením také osoby po výkonu trestu odnětí svobody, nezaměstnaní déle než 6 měsíců, osoby, kterým hrozí exekuce nebo jsou zadluženi, osoby pečující o osobu blízkou, atd.
- **Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)** – projekt probíhá v časovém rámci 1. 1. 2019 – 31. 12. 2021 a jeho cílem je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce.
- **Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)** – projekt je dlouhodobý, jeho realizace probíhá od 1. 12. 2015 do 31. 12. 2022, projekt je určen zaměstnancům pro zvýšení jejich kvalifikace v daném zaměstnání.
- **Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)** – dlouhodobý projekt realizovaný v období 1. 1. 2016 – 30. 6. 2022 zaměřený na uchazeče a žadatele o zaměstnání vedených na úřadu práce, kterým bude poskytnuto doplnění potřebných znalostí a dovedností pro dané zaměstnání.
- **Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II)** – projekt je platný v období 1. 2. 2016 – 31. 12. 2022 a jeho cílem je podpořit mezinárodní mobilitu studentů a absolventů škol při uplatnění na mezinárodním pracovním trhu, především ve Švýcarsku.
- **Záruky pro mladé v Plzeňském kraji** – realizace projektu probíhá od 1. 12. 2015 do 31. 12. 2021, tento dlouhodobý projekt je zaměřen na mladé lidi do 29 let věku, kteří nemají žádné pracovní zkušenosti nebo mají pouze minimální zkušenosti. Díky projektu tak získají více zkušeností, což jim usnadní uplatnit se na trhu práce (Úřad práce ČR, 2020).

### **Operační program Zaměstnanost v Plzeňském kraji**

Tento program spadá do Evropského sociálního fondu v České republice, který je řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí. Hlavním cílem tohoto fondu je snížení nezaměstnanosti, rozvoj zaměstnanosti a podpora sociálního začleňování daných osob. Operační program Zaměstnanost pak určuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského fondu. Program udává pět

základních prioritních os, do kterých spadá podpora zaměstnanosti, adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů, další vzdělávání jedinců, rovnocennost žen a mužů, sociální začleňování a boj s chudobou nebo zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb (Úřad práce ČR, 2020).

- Prioritní osa 1 zastřešuje podporu zaměstnanosti a adaptability pracovní síly,
- Prioritní osa 2 se zabývá sociálním začleňováním a bojem s chudobou,
- Prioritní osa 3 dohlíží na sociální inovace a mezinárodní spolupráci,
- Prioritní osa 4 udává efektivní veřejnou správu,
- Prioritní osa 5 udává technickou pomoc (Úřad práce ČR, 2020).

### **1.3.6 Agentury práce**

Do 1. 10. 2004 neexistovala žádná právní úprava umožňující zprostředkovat zaměstnavateli za provizi dočasného zaměstnance. V té době nabyt účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pracovní agentury tak mohou zprostředkovávat zaměstnavatelům pracovníky kmenové na dlouhodobý pracovní poměr nebo dočasně na krátkodobý pracovní poměr. (Rosková a kol., 2019).

*„Podľa Danihelkovej (1999) je pôsobenie sprostredkovateľských agentúr i neziskových organizácií na regionálnej úrovni, zameraných na monitoring trhu práce, analytickú prácu so získanými údajmi a vlastnú poradenskú činnosť, článkom, ktorý nemožno nahradiť úradmi práce, vzdelávacími inštitúciami, školou“ (Porubčinová, 2014, s. 304).*

Agentury práce jakožto zprostředkovatelské organizace na trhu práce se podílejí na využívání a realizaci lidského kapitálu jednotlivců na daném pracovním trhu. Personální agentury, úřady práce, agentury dočasného a podporovaného zaměstnání realizují více činností se zvláštním úkolem propojit subjekty pracovního trhu a zprostředkovat tak tok informací mezi nimi (Porubčinová, 2014).

### **1.3.7 Úřad práce**

Úřad práce v České republice je podle Krebse (2010) základní jednotka realizující státní politiku zaměstnanosti. Zároveň plní následující funkce:

- **informační** – úřad práce poskytuje aktuální nabídky volných pracovních míst a informace o vývoji na trhu práce v daném regionu, také poskytuje informace o příčinách nerovnováhy na trhu práce, mzdové nároky atd.,
- **poradenskou** – úřad práce poskytuje poradenství týkajících se právních, ekonomických, sociálních, psychologických okruhů a dalších podobných problémů,
- **zprostředkovatelskou** – evidovaným uchazečům o zaměstnání pomáhá úřad práce zprostředkovat nové pracovní místo, poskytují volná pracovní místa na trhu práce, dále poskytují hmotnou podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- **podnikatelskou** – podílí se i finančně na tvorbě nových pracovních pozic, rekvalifikací a pracovních uplatnění uchazečům, kteří jsou v evidenci ÚP ČR, dále se podílí na podpoře drobného podnikání a uplatnění na trhu práce absolventů škol (Krebs, 2010).

## 1.4 Plzeňsko

Plzeňsko leží na jihozápadě České republiky. Do vyvážené sídelní struktury kraje chybí města střední velikosti, nachází se zde metropolitní Plzeň doplněná malými venkovskými obcemi.

Plzeňský kraj tvoří 7 okresů – Domažlice, Klatovy, Plzeň-jih, Plzeň, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov, a 15 obcí – Chrást, Chválenice, Dýšina, Kyšice, Letkov, Lhůta, Losiná, Mokrouše, Nezabavětice, Nezvěstice, Plzeň, Starý Plzenec, Štáhlavy, Štěnovický Borek, Tymákov.

Plzeňský kraj patří mezi průměrně ekonomicky rozvinuté kraje v České republice. Podílí se 5,5 % na hrubém domácím produktu, z toho však 2/3 vytváří samotné město Plzeň (Asociace krajů ČR, 2020).

K nejznámějším průmyslovým odvětvím na Plzeňsku patří strojírenství, potravinářství, průmysl stavebních hmot a keramiky, výroba a distribuce energií a hutnictví. Z hlediska zaměstnanosti funguje na Plzeňsku celkem 25 952 aktivních podniků (viz Tabulka 3).

Znamená to, že všechny tyto fungující podniky jsou schopny zajistit několik tisíc pracovních míst.

Tabulka č. 3 - Podniky se zjištěnou aktivitou

<b>Celkem</b>	25 952
A Zemědělství, lesnictví, rybníkářství	636
B-E Průmysl celkem	3 250
F Stavebnictví	2 806
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	4 731
H Doprava a skladování	737
I Ubytování, stravování a pohostinství	1 381
J Informační a komunikační činnosti	984
K Peněžnictví a pojišťovnictví	223
L Činnosti v oblasti nemovitostí	1 313
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	4 347
N Administrativní a podpůrné činnosti	756
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	30
P Vzdělávání	665
Q Zdravotní a sociální péče	719
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	830
S Ostatní činnosti	2 122

Zdroj: Český statistický úřad, © 2020, vlastní zpracování

V tabulce č. 4, která předkládá míru nezaměstnanosti v Plzeňském kraji 1,2 %, zároveň vidíme, že počet cizinců pobývajících v daném kraji je vyšší o 480 osob než počet volných pracovních míst. Naskytá se otázka, proč je tedy téměř 35 000 volných pracovních míst? Můžeme uvažovat, že alespoň část těchto cizinců zde pobývá kvůli práci a výdělku. Jsou snad tito cizinci nedostatečně kvalifikovaní na volná pracovní

místa? Nebo jsou naopak tato pracovní místa nevyhovující pro cizince? Odpovědi na tyto otázky bohužel nespádají do našeho výzkumného šetření, mohou však někoho podnítit k dalšímu výzkumu.

Tabulka č. 4 – **Nezaměstnanost v Plzeňském kraji k 31. 12. 2019**

<b>Míra nezaměstnanosti</b>	1,2 %
<b>Volných pracovních míst</b>	34 901
<b>Počet cizinců</b>	35 381

*Zdroj: Český statistický úřad, © 2020, vlastní zpracování*

### **1.4.1 Město Plzeň**

Plzeň jako čtvrté největší město v České republice se rozkládá v Plzeňské kotlině na soutoku řeky Mže, Radbuzy, Úhlavy a Úslavy, jejichž spojením vzniká řeka Berounka. Na okraji Plzně nalezneme vrchy přesahující nadmořské výšky 400 m. V Plzni nalezneme třetí největší synagogu na světě z 19. století.

Určitě se každému jako první asociace k městu Plzeň vybaví pivo Pilsner Urquell z pivovaru Plzeňský Prazdroj. Není to však jediný významný objekt tohoto města. Nalezneme zde muzeum loutek se Spejblem a Hurvínkem, muzeum strašidel, druhou největší zoologickou zahradu v České republice, a mnoho dalších zajímavých míst (Glett, 2019).

K 31. 12. 2018 obývalo město Plzeň 172 441 obyvatel, z nichž největší zastoupení měli lidé ve věku 15-64 let, tedy lidé produktivního věku.

## **2 CÍLE A HYPOTÉZY**

V následující kapitole bude prezentována metodologie výzkumného šetření. Představíme hlavní cíl bakalářské práce i stanovené výzkumné hypotézy.

### **2.1 Cíl práce**

Cílem práce je zjistit, zda se občané národnostních menšin na území Plzeňského kraje cítí nerovnoprávně na českém pracovním trhu. Dalším cílem předkládané práce je zjistit informace o pracovních podmínkách, kterým jsou národnostní menšiny v České republice vystaveny.

### **2.2 Výzkumné hypotézy**

Pro výzkumné šetření byly stanoveny dvě výzkumné hypotézy:

H1: Národnostní menšiny jsou na trhu práce na Plzeňsku oběti takzvané otrocké práce.

H2: Agentury práce na Plzeňsku nedostatečně napomáhají uplatnění národnostních menšin na trhu práce.

### 3 OPERACIONALIZACE POJMŮ

Třetí kapitola v rámci praktické části bakalářské práce představuje stěžejní pojmy, se kterými se ve výzkumném šetření pracovalo a které je potřeba operacionalizovat. Jedná se o klíčové pojmy, jakými jsou: národnostní menšina, agentura práce a otrocká práce.

**Národnostní menšiny** – pro účely výzkumu v bakalářské práci definujeme národnostní menšiny jako „*společenství občanů České republiky žijících na území současné České republiky, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování a rozvoj vlastní svébytnosti, jazyka a kultury a zároveň za účelem vyjádření a ochrany zájmů jejich společenství, které se historicky utvořilo*“ (Zákony pro lidi, 2020).

**Agentury práce** – zprostředkovatelské organizace na trhu práce se podílejí na využívání a realizaci lidského kapitálu jednotlivců na daném pracovním trhu. Personální agentury, úřady práce, agentury dočasného a podporovaného zaměstnání realizují více činností se zvláštním úkolem propojit subjekty pracovního trhu a zprostředkovat tak tok informací mezi nimi (Porubčinová, 2014).

**Otrocká práce** – Za otrockou práci považujeme v našem výzkumném šetření takovou práci, kterou pracovník vykonává za minimální mzdu, popř. nižší mzdu než minimální, pracuje více než 12 hodin denně celý týden a vykonává jakoukoliv práci, která se aktuálně naskytne (srov. Člověk v tísni, 2020).

## 4 METODIKA

Další kapitola praktické části práce popisuje metodologii výzkumného šetření. Představena je zde strategie empirického výzkumu, resp. metody sběru a zpracování dat. Také je zde nastíněna charakteristika výzkumného souboru.

### 4.1 STRATEGIE VÝZKUMU

#### 4.1.1 Metody sběru a zpracování dat

Jako nosná výzkumná strategie byla využita, v rámci bakalářské práce, strategie kvantitativního výzkumu. Jako doplňující byla využita kvalitativní strategie. Kvantitativním výzkumem rozumíme „*numerické měření specifických aspektů sledovaného jevu*“ (Skutil, 2011, s. 258). Použitou výzkumnou metodu kvantitativního výzkumu tvořilo dotazníkové šetření s technikou dotazníku. Jednalo se o polostrukturovaný dotazník s 22 otázkami dvojího druhu (viz příloha 1) – otázky otevřené, kdy respondent formuluje vlastní odpověď na otázku, a uzavřené, u kterých respondent vybírá z nabízených, předem stanovených odpovědí (Chráska, 2016).

Dále byla zvolena, pro doplnění výzkumu, technika strukturovaného rozhovoru (viz příloha 2). Strukturovaný rozhovor je charakteristický předem stanovenými otázkami tazatele i sledem, ve kterých jsou otázky pokládány. Tento typ rozhovoru se velmi podobá dotazníku. Také zde je možné získané odpovědi statisticky zpracovávat. (Chráska, 2016).

Výzkum probíhal od 10. června 2020 do 17. července 2020. Osloveni byli zaměstnanci i zaměstnavatelé v rámci automobilového a strojírenského průmyslu, stavebnictví, zdravotní a sociální péče v Plzni, dále pak pracovníci úřadu práce v Plzni a zaměstnanci pracovních agentur.



#### 4.1.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Pro dotazníkové šetření byli respondenti vybráni pomocí stratifikovaného náhodného výběru (Chráska, 2016). Podmínkou této straty byla cizí národnost pracovníků. Dotazník byl osobně předložen 120 respondentům, vyplněných se vrátilo 83. Návratnost dotazníků činí tedy 69 %.

Dále byly provedeny strukturované rozhovory se zaměstnavatelem firmy a pracovníkem na úřadu práce v Plzni. Vzhledem k časovým možnostem těchto pracovníků, příp. ochoty zúčastnit se aktivně výzkumného šetření, se uskutečnily pouze 4 rozhovory.

Při výzkumu byla dodržena etika výzkumu, kdy musí být dodrženy určité zásady a pravidla výzkumníkem či pracovníkem výzkumné činnosti. Etika výzkumu představuje 6 základních pravidel stanovených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Jedná se o svobodu výzkumu a odpovědnost, respektování názorové plurality a toleranci, respektování lidské důstojnosti a autonomie při výzkumu, transparentnost, solidaritu a spolupráci ve výzkumu, prospěšnost a nepoškozování, každé riziko výzkumu musí být vyváženo přínosem. Výzkumník zároveň přijímá odpovědnost za preciznost a objektivitu jím prováděného výzkumu (MŠMT, 2005).

Celé empirické šetření bylo anonymního rázu, proto nebylo zapotřebí souhlasů se zpracováním osobních údajů dotazovaných v rámci GDPR.

#### 4.1.3 ANALÝZA DAT ZÍSKANÝCH VÝZKUMEM

Pro zpracování a vyhodnocení dat, která byla získána z dotazníkového šetření, bylo využito nástrojů popisné a matematické statistiky.

Popisná statistika zjišťuje a sumarizuje informace, které se zpracovávají ve formě tabulek a grafů. Z těchto informací jsou vypočítávány číselné charakteristika jako např. průměr. Popisná statistika pracuje s veličinami kvalitativními a kvantitativními, které pak tvoří datový soubor. Metod zpracování dat v popisné statistice je několik, pro naše výzkumné potřeby byla zvolena metoda relativních četností, což znamená poměr četnosti třídy ku celkovému počtu dat s daným vzorcem

$$p_i = \frac{n_i}{n}, \quad \text{kde } i \text{ je označení třídy, } n \text{ je počet prvků (Neubauer a kol., 2016).}$$

Pro jednotlivé otázky dotazníku byly vytvořeny sloupcové grafy s absolutními a relativními četnostmi. V případě kvantitativních proměnných byly vypočteny hodnoty popisných statistik: počet, průměr, směrodatná odchylka, minimum, maximum.

Matematická statistika zahrnuje studium dat, která vykazují náhodná kolísání. Jejím principem je vytvořit z daných vzorků závěr o celku na základě teorie pravděpodobnosti. Zabývá se teoretickým rozbořem a návrhem metod k získávání dat jejich analýzy. Nedílnou součástí této statistiky je testování hypotéz. Matematická statistika hledá vlastnosti náhodné veličiny, což je označováno jako statistická inference, indukce nebo usuzování (Neubauer a kol., 2016).

V rámci matematické statistiky byly vypočteny intervaly spolehlivosti pro relativní četnost (pomocí Clopper-Pearsonovy metody) a intervaly spolehlivosti pro střední hodnotu. Závislost výše mzdy na pohlaví byla testována pomocí Welchova t-testu, závislost výše mzdy na výši vzdělání byla testována pomocí testu nezávislosti založeném na Spearmanově korelačním koeficientu. Všechny výpočty byly provedeny pomocí programu STATISTICA EN 13, hladina významnosti činila 5 %.

## 5 VÝSLEDKY

V této kapitole představíme dosažené výsledky nasbíraných a vyhodnocených dat empirického šetření. Pro výzkumné šetření byla zvolena kombinace dvou výzkumných metod, dotazník a rozhovor, tudíž bude kapitola rozčleněna na dvě části a výsledky z obou metod představeny zvlášť.

### 5.1 Výsledky výzkumu z dotazníků

První část páté kapitoly nastiňuje výsledky získaných dat z metody dotazníku.

#### 5.1.1 Vyhodnocení identifikačních otázek

Prvních pět otázek v dotazníku je identifikačních. Tato část byla zaměřena na osobní stránku respondentů, a to na pohlaví, věk, národnost, vzdělání a povolání respondentů. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 83 osob v převažujícím zastoupení mužského pohlaví (51,81 %). Zároveň bylo možné rozdělit respondenty do 4 věkových kategorií (viz tabulka č. 5).

Tabulka č. 5 – Věkové kategorie respondentů

19-29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let
27,71 %	40,96 %	16,87 %	10,84 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti spadali do 6 různých národností, z nichž převažovala právě národnost ukrajinská a slovenská (viz tabulka č. 6). Tento fakt, kdy na českém trhu převažuje národnost ukrajinská, potvrdil zároveň pracovník úřadu práce, se kterým byl veden strukturovaný rozhovor (viz příloha 3).

Tabulka č. 6 – Národnost respondentů

ukrajinská	32,53 %
slovenská	24,10 %
Polská	18,07 %
Ruská	7,23 %
bulharská	6,05 %
rumunská	7,23 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Čtvrtá položka zjišťovala vzdělání respondentů (viz tabulka č. 7). Z ciziny přijelo 37,31% jedinců s maturitním vzděláním, dále pak 25,37% cizinců má ukončené vysokoškolské vzdělání. Se základním vzděláním zde pracuje téměř 21% cizinců a vyučených je necelých 17% příslušníků národnostních menšin.

Tabulka č. 7 – Dosažené vzdělání respondentů

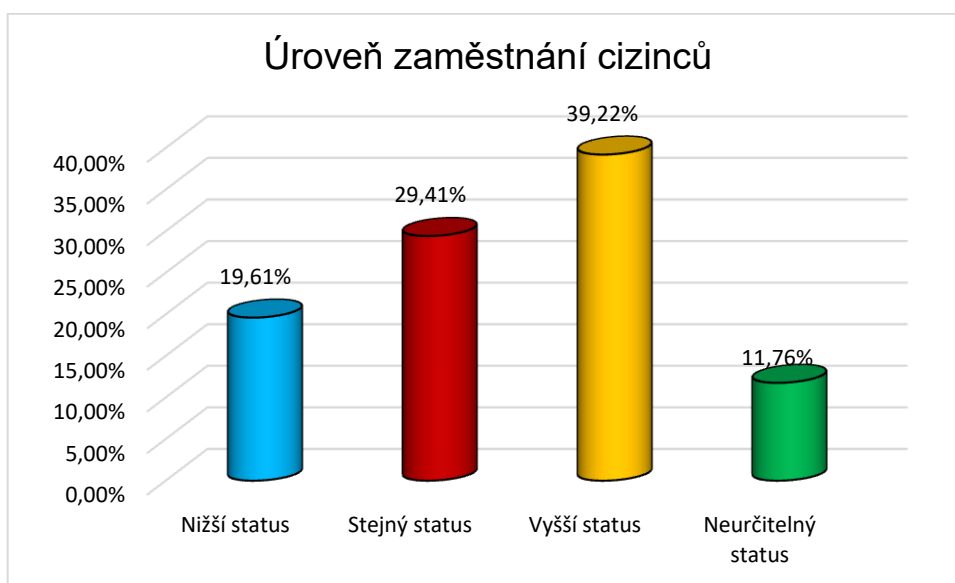
<b>základní</b>	<b>střední s maturitou</b>	<b>výuční list</b>	<b>vysokoškolské</b>
20,90 %	37,31 %	16,42 %	25,37 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Pomocí dotazníkového šetření bylo zjišťováno také povolání respondentů, jak to současné v České republice, tak jejich „původní“ povolání v zemi, ze které přicestovali. Zároveň jsme ze získaných dat mohli provést komparaci dosaženého vzdělání a současnou pozici v zaměstnání.

Graf č. 1 představuje srovnání zaměstnání respondentů ve své rodné zemi, zde v České republice a také předkládá četnost těch dotazovaných, kteří vykonávají totožnou pozici v zaměstnání v ČR jako vykonávali ve své vlasti. Do tohoto výsledku byli započítáni

pouze respondenti, kteří vyplnili obě zaměstnání, jak ve své zemi, tak v ČR. Zařazení do této skupiny byli také ti, kteří ve své zemi nebyli zaměstnaní, popř. byli vedeni jako studenti. Kritérium pro hodnocení tzv. „lepší“/„horší“ práce souviselo se samotným povoláním a jeho pracovní náplní. V případě tzv. „lepší“ práce zde respondent dosáhl vyššího společenského statusu, který je s výkonem dané profese spojován, v porovnání s původní profesí respondenta. A naopak tzv. „horší“ práce souvisela s výkonem profese, které má nižší společenský status než původní profese respondenta. Z celkového počtu 51 respondentů, kteří vyplnili obě pozice v zaměstnání, má v České republice lepší pracovní pozici 29,41 %, horší pozici v Česku vykonává 19,61 % a 39,22 % své povolání v České republice nezměnilo oproti zemi, odkud cizinci přicestovali. Pozice zaměstnání, která se neliší od vlastenecké země a České republiky byly technik, inženýr (bez dalšího upřesnění), dělník, skladník, kuchař, seřizovač, svářeč, uklízečka, zdravotní sestra, lékař/ka, zedník. U necelých 12 % nebylo možné ze získaných dat určit, zda respondenti vykonávají lepší práci v České republice nebo ve své zemi, neboť vyplněná povolání jsou příliš obecná, např. OSVČ, nebo neznáme přidružené podmínky práce, zda jako řidič měl dotazovaný vyšší plat než nyní jako zedník, či zda si polepšil s pracovní dobou.



Graf č. 1 Změna zaměstnání cizinců po přistěhování do České republiky

Zdroj: Vlastní výzkum

V tabulce č. 8 uvádíme tzv. „horší“ zaměstnání respondentů ve své zemi než v ČR. Respondenti, kteří jsou ve své původní vlasti studentem a nezaměstnaným, působí naopak v Plzni jako lékaři. Nezaměstnaná respondentka ve své zemi u nás našla zaměstnání prozatím jako dělnice. Tři respondenti se z běžných dělnických pozic dostali v Plzni na místo vedoucího pracovníka. U osmi respondentů jsme zvažovali, zda si v České republice polepšili na pozici operátor/ka, ale po vyhodnocení a srovnání získaných dat jako je pracovní doba, příp. mzda, jsme usoudili, že ano.

Tabulka č. 8 - **Zaměstnání cizinců v ČR „lepší“ než ve své vlasti**

<b>Zaměstnání ve vlasti</b>	<b>Zaměstnání v České republice</b>
dělník	řídící vedoucí pracovník
skladník	vedoucí skladového úseku
účetní	team leader
nezaměstnaná	Dělnice
švadlena	operátorka ve výrobě
recepční	Operátorka
řidič	Operátor
elektrikář	Operátor
sekretářka	Operátorka
nezaměstnaný	Operátor
servírka	Operátorka
barista	Operátor
student	svařovací inženýr
zámečnick	strojný mechanik
student	Lékař
nezaměstnaný	Lékař

Zdroj: Vlastní výzkum

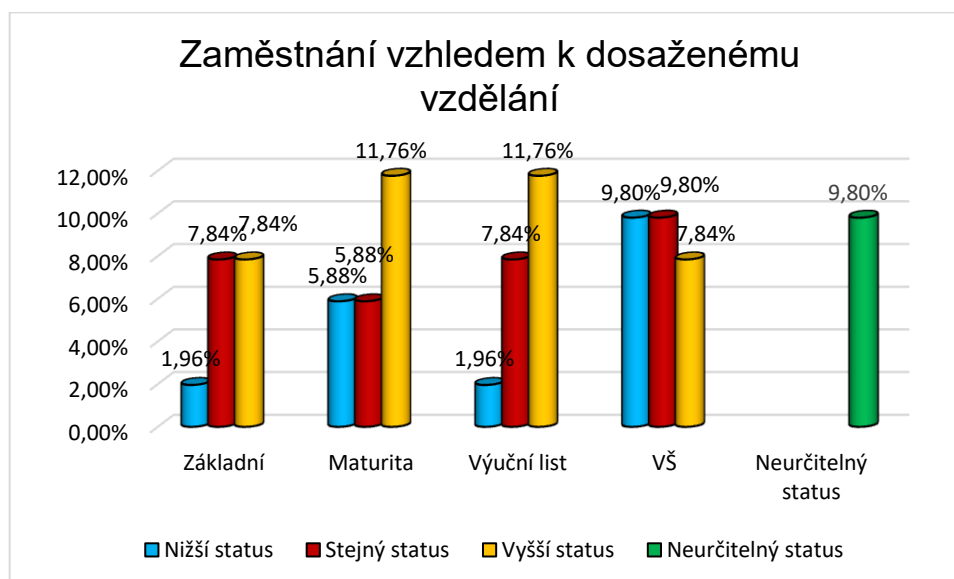
Pro srovnání uvádíme také opačný případ, kdy si respondenti nepolepšili v pracovní pozici přicestováním do České republiky (tabulka č. 9). Opět vycházíme z porovnání pracovní doby, mzdy, příp. náplně práce. Kadeřnice či prodavačka mají dle našeho mínění lepší pracovní náplň než uklízečka, stejně tak např. administrativní pracovnice proti dělnici.

Tabulka č. 9 - Zaměstnání cizinců v ČR „horší“ než ve své vlasti

Zaměstnání ve vlasti	Zaměstnání v České republice
účetní	line leader
sociální pracovníce	line leader
inženýr bezpečnosti práce a požární ochrany	operátor výroby
učitelka cizího jazyka	Operátorka
inženýr konstruktér	inženýr kvality
kadeřnice	Uklízečka
prodavačka	Uklízečka
administrativní pracovníce	Dělnice
učitel odborného výcviku	brusič kovů

Zdroj: Vlastní výzkum

Skupinu dotazovaných, kteří uvedli obě zaměstnání, jsme srovnali i z hlediska dosaženého vzdělání. Výsledky ukazuje graf č. 2. Respondenti, kteří v Plzni vykonávají lepší zaměstnání než ve své zemi, mají základní vzdělání nebo výuční list, v obou případech došlo k nárůstu v polepšení si u 5,88 % dotazovaných. Respondenti se základním vzděláním nebo vysokoškolským diplomem vykonávají stejně okázalou pracovní pozici zde v České republice jako ve své vlasti (7,84 %). Totožný případ se týká také 23,52 % dotazovaných, kteří s maturitou či výučním listem pracují na stejné pozici bez ohledu na místo pobytu a bydliště.



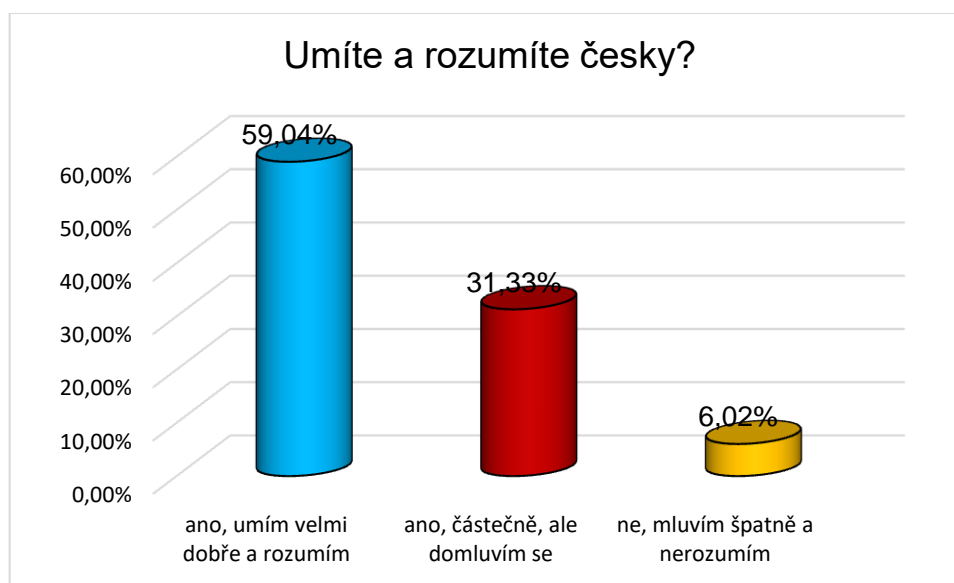
Graf č. 2 Zaměstnání respondentů vzhledem k dosaženému vzdělání

Zdroj: Vlastní výzkum

## 5.1.2. Vyhodnocení otázek 6-9 v dotazníku

Následující čtyři položky zjišťovaly, zda respondent rozumí česky, jaký byl hlavní důvod příjezdu do České republiky, jak dlouho mu trvalo najít si v Česku práci a zda mu s hledáním zaměstnání někdo pomáhal.

V grafu č. 3 je zcela jasně vidět, že až 59,04 % cizinců, kteří přicestovali do ČR a pracují zde, umí česky mluvit velmi dobře. Částečně se domluví a rozumí již třetina dotazovaných, následně pak 6,02 % mluví špatně česky a nerozumí. Z dotazovaných nebyl žádný pracující cizinec, který by nerozuměl česky vůbec, že by potřeboval tlumočníka, přesto byly tři dotazníky přeloženy a vyplněny v azbuce. Zbývající zhruba 4 % procenta na otázku neodpověděla.

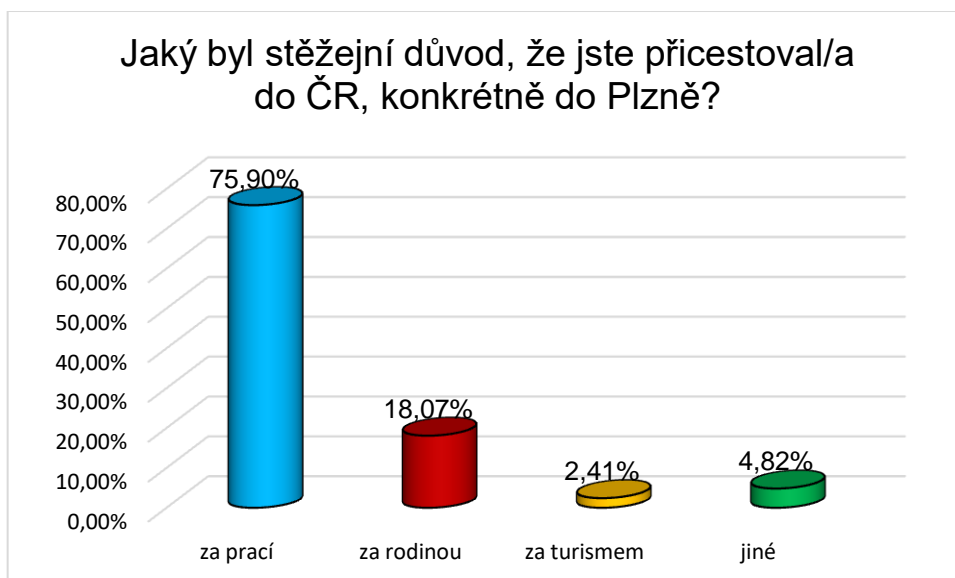


Graf č. 3 – Znalost českého jazyka cizinců pracujících v ČR

Zdroj: Vlastní výzkum

Hlavním důvodem přicestování cizinců do České republiky, resp. do Plzně, bylo zaměstnání. Za prací zde přijelo necelých 76 % respondentů, kdežto za rodinou přicestovalo 18,07 %. Součástí turismu byla tato cesta pro 2,41 % dotazovaných a téměř 5 % respondentů uvedlo jiný důvod příjezdu do České republiky. Mezi tyto důvody patří „změna v životě“, studium v ČR, stěhování za partnerem nebo touha po poznání nových míst, jejich tradic a způsobu života (viz graf č. 4).

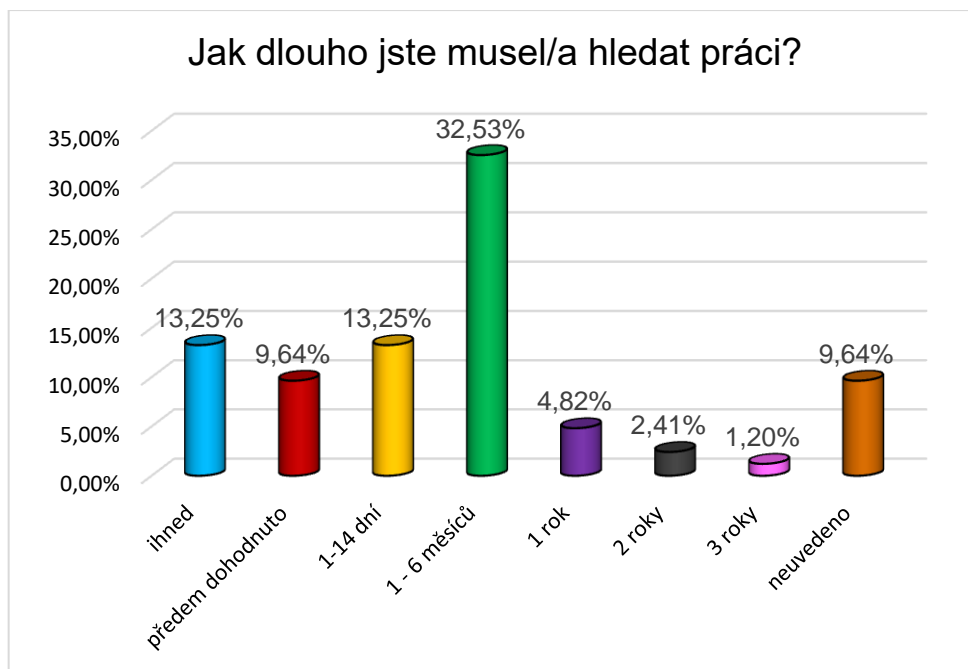




Graf č. 4 – Důvod přicestování do ČR

Zdroj: Vlastní výzkum

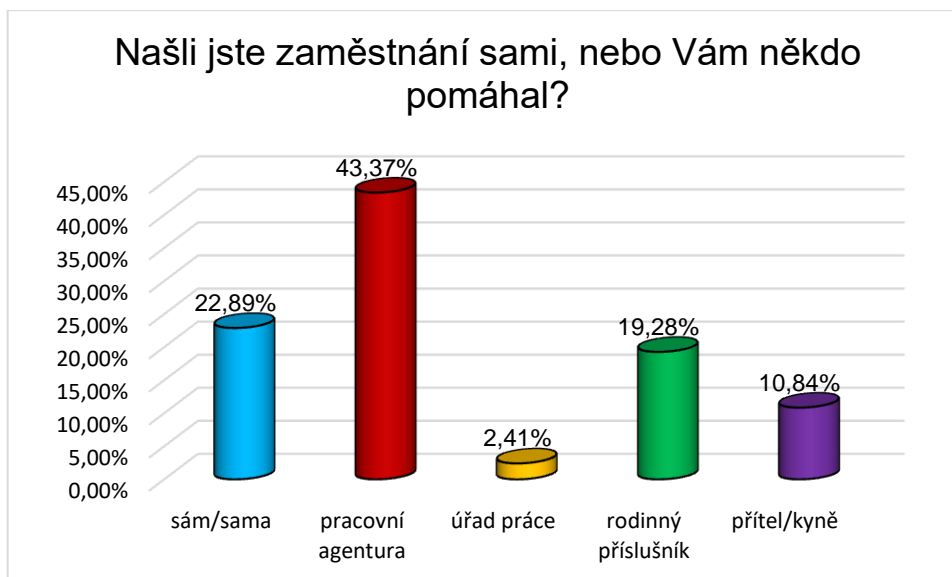
Respondenti hledali zaměstnání v Plzni různě dlouhou dobu (graf č. 5). Téměř 13,5 % našlo práci ihned po příjezdu do Plzně a 9,64 % dotazovaných mělo práci dohodnutou ještě před příjezdem. To je již v dnešní době běžná praxe především u větších firem, které mají své pobočky i v jiných zemích a mohou tak své zaměstnance poslat do ciziny, příp. zajistit místo v jiné firmě. Zda se jedná i zde o totožný případ nemůžeme říci, neboť to otázka nezjišťovala. Další uvedené odpovědi jsme sloučili do časového pásma v rozmezí několika dnů (nejkratší doba hledání byl 1 den, nejdelší 14 dní v této kategorii), několika měsíců (respondenti hledali zaměstnání 1 měsíc, 2 měsíce, 3 měsíce, 4 měsíce a půl roku). Necelých 9 % dotazovaných hledalo práci 1-3 roky a téměř 10 % respondentů na tuto otázku neodpovědělo.



Graf č. 5 – Hledání zaměstnání z hlediska času

Zdroj: Vlastní výzkum

Následující graf č. 6 poukazuje na fakt, zda někdo cizincům s hledáním zaměstnání pomáhal či si jej našli sami bez pomoci druhé osoby. Zcela samostatně si práci našlo téměř 23 % přicestovalých jedinců. Zbylé části respondentů (75,9 %) pomohla nalézt zaměstnání druhá osoba. Nejnižší podíl na hledání zaměstnání měl překvapivě úřad práce, který je chápán jako jeden z největších zprostředkovatelů pracovního místa. V 10,84 % případech pomáhal respondentům nalézt pracovní pozici přítel či přítelkyně, o 8 % více se k tomuto zapřičinili rodinní příslušníci a nejvíce využívány byly pracovní agentury (43,37 %). Již na základě stanovení relativních četností, je možné se domnívat, že agentury práce na Plzeňsku sehrávají při zprostředkování práce cizincům důležitou úlohu a je možné uvažovat o zpochybnění původně stanovené hypotézy, že agentury práce na Plzeňsku nedostatečně napomáhají uplatnění národnostních menšin na trhu práce.

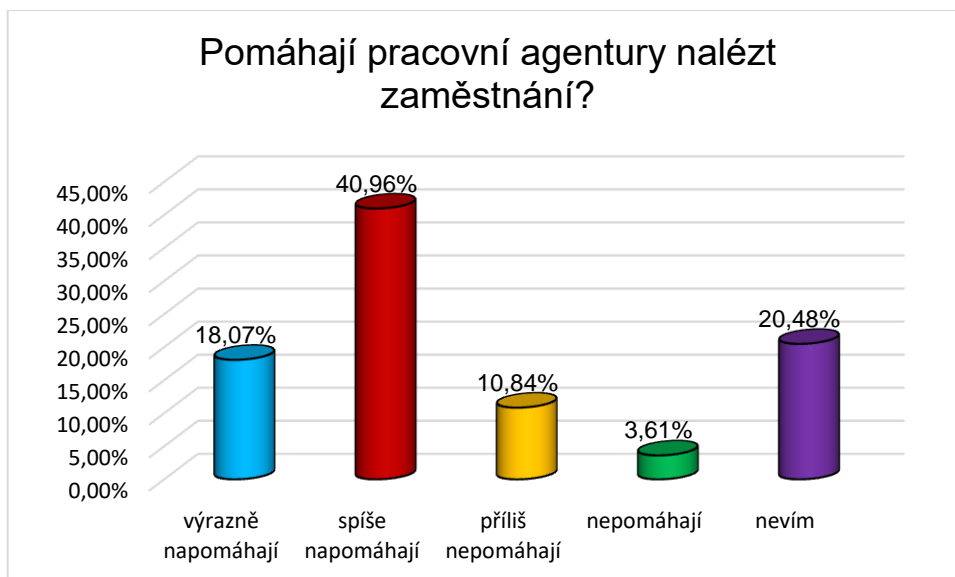


Graf č. 6 – Pomoc při hledání zaměstnání

Zdroj: Vlastní výzkum

### 5.1.3. Vyhodnocení otázek č. 10 a 11 v dotazníku

Zda respondenti vnímají pracovní agentury jako vhodné pomocníky při hledání zaměstnání, jsme zjišťovali u otázek č. 10 a 11. Nejprve jsme se ptali, zda agentury při hledání pracovního místa pomáhají či nepomáhají zprostředkovat práci cizincům (viz graf č. 7). Všichni respondenti, kteří zaměstnání našli pomocí pracovní agentury, ji vnímají pozitivně a tvrdí, že spíše až výrazně napomáhají k nalezení pracovní pozice. Stejný názor zastávají i respondenti, kteří si zaměstnání našli sami, popř. s pomocí přítele. Celkem 14,45 % dotazovaných pak vidí pracovní agentury negativně v oblasti hledání zaměstnání. Působení pracovních agentur nemohlo posoudit 20,48 % respondentů, jelikož s nimi nemají žádné zkušenosti.



Graf č. 7 – Vnímání pozice pracovních agentur

Zdroj: Vlastní výzkum

Výzkumná otázka: Jaký podíl národnostních menšin na trhu práce na Plzeňsku si myslí, že pracovní agentury napomáhají při shánění práce?

Z celkem 78 respondentů, kteří odpověděli na otázku 10, odpovědělo 49, že pracovní agentury napomáhají při shánění práce. Podíl těchto respondentů činil 62,8 %. Na základě tohoto údaje lze dle 95 % intervalu spolehlivosti pro relativní četnost odhadnout, že podíl národnostních menšin na trhu práce na Plzeňsku, který považuje PA za napomáhající, je mezi 51,1 a 73,5 procenty.

Jestliže respondent měl zkušenost s pracovní agenturou, pak měl tuto zkušenost posoudit (viz tabulka č. 10). Zcela pozitivní zkušenost s agenturami práce mělo 8,43 % respondentů. O něco méně pozitivní zkušenost pak získalo 27,71 % dotazovaných. Spíše nespokojených je totožný počet 27,71 % odpovídajících a 9,64 % respondentů je zcela nespokojených se službami pracovních agentur v rámci své zkušenosti. Pro podrobnější zjišťování důvodů jak pozitivních, tak negativních zkušeností s pracovní agenturou nebyl v našem výzkumném šetření prostor. Nicméně z osobních zkušeností můžeme poukázat na společenský jev, že vše je „pouze“ o lidech, se kterými jsme se právě setkali. Platí to v každé situaci s každým člověkem. V určité situaci se setkáte s lidmi, kteří nemusí mít dobrou náladu, a i pokud je naprostá většina ochotna pomoci, tito jedinci ochotni pomoci rozhodně nejsou. Na druhé straně potkáte osoby, které jsou ochotny, byť jen za „pouhý“ úsměv, udělat o něco více než skutečně musí.

Tabulka č. 10 - Vnímání pracovních agentur při hledání zaměstnání

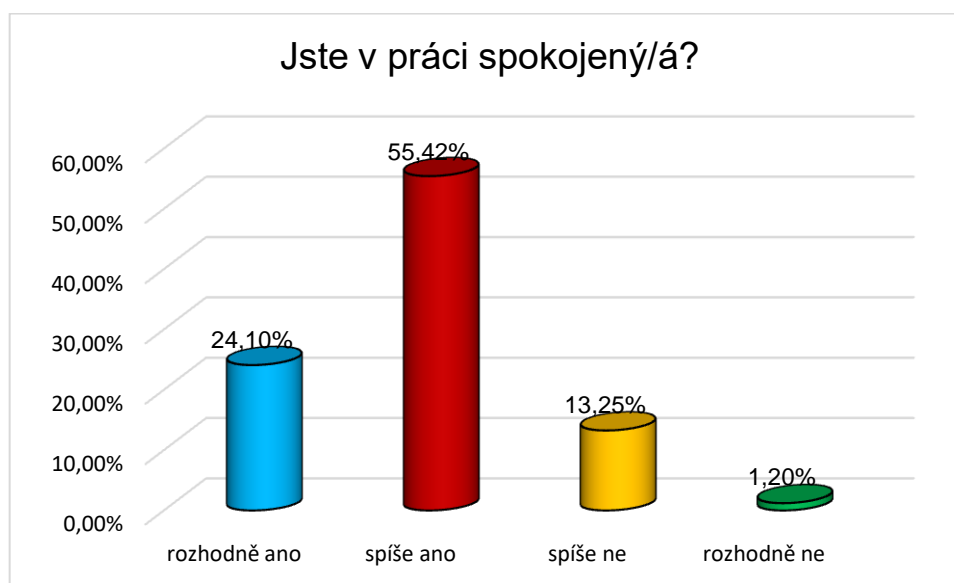
výrazně pozitivně	spíše pozitivně	spíše negativně	výrazně negativně
8,43 %	27,71 %	27,71 %	9,64 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkem 77 respondentů, kteří odpověděli na otázku 11, odpovědělo 30, že mají pozitivní zkušenost s PA. Podíl těchto respondentů činil 30 %. Na základě tohoto údaje lze dle 95 % intervalu spolehlivosti pro relativní četnost odhadnout, že podíl národnostních menšin na trhu práce na Plzeňsku, který má pozitivní zkušenost s PA, je mezi 28,1 a 50,8 procenty.

#### 5.1.4. Vyhodnocení otázek č. 12 a 13 v dotazníku

Na otázku, zda je respondent v současném zaměstnání spokojený (viz graf č. 8), odpovědělo téměř 79,52 % dotazovaných „ano“, avšak dvě třetiny z nich zvolily možnost pouze „spíše ano“. Necelých 14 % respondentů pak v zaměstnání není spokojených z několika důvodů. Uvedené důvody nespokojenosti v zaměstnání jsme mohli rozčlenit do 4 stěžejních kategorií (viz tabulka č. 11).



Graf č. 8 – Spokojenost respondentů v zaměstnání

Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti, kteří jsou spíše nebo zcela nespokojeni v současném zaměstnání, uvádějí následující důvody nespokojenosti. Nízké finanční ohodnocení odrazuje pracovníky cizí národnosti na pozici dělník/dělnice či operátory výroby. Žádné benefity k platu nedostává od zaměstnavatele pozice operátora a uklízečky. Vykonávat jakoukoliv práci, která se naskytne, i když není v náplni pracovní pozice, vadí pracovníkům na pozici operátor (výroby), dělník/dělnice a skladník. Do budoucna by rád pracoval respondent v oboru vzdělání, který nyní vykonává pracovní pozici operátora. Příliš dlouhá pracovní doba se také jeví jako příčina nespokojenosti dalšího respondenta, uvádí, že jeho pracovní doba se pohybuje v rozmezí 8-18 hodin denně.

Tabulka č. 11 – Důvody nespokojenosti v zaměstnání

malá finanční odměna	žádné benefity	výkon jakékoliv práce	příliš dlouhá pracovní doba	práce mimo obor vzdělání
7,23 %	8,43 %	9,64 %	1,20 %	2,41 %

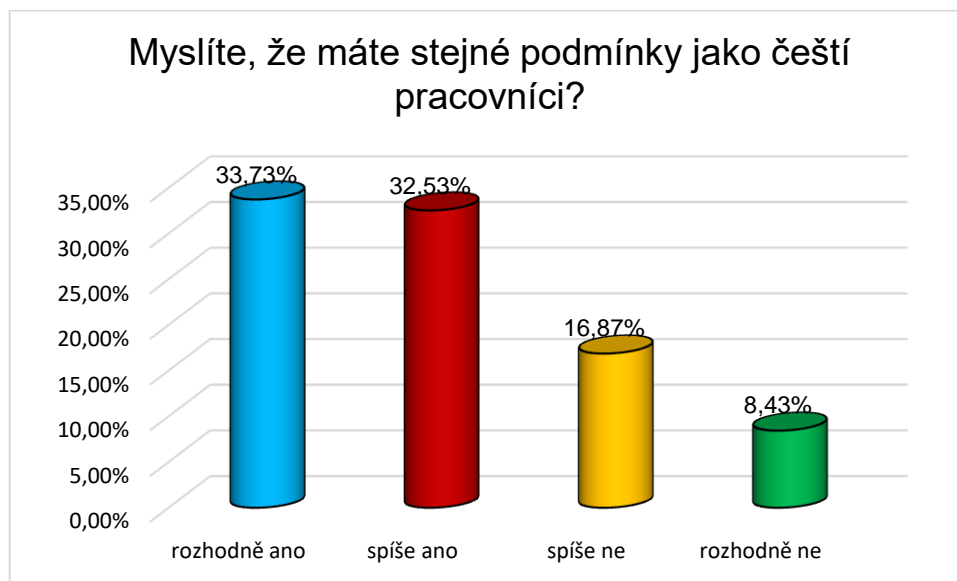
Zdroj: Vlastní výzkum

### 5.1.5. Vyhodnocení otázek č. 14-21 v dotazníku

Následující otázky dotazníku zjišťovaly skutečnosti v oblasti zaměstnání. Zda jsou respondenti v zaměstnání chápáni na stejné pozici a úrovni jako tuzemští pracovníci a zda znají respondenti všechna svá práva. V neposlední řadě uváděli dotazovaní svou pracovní dobu i výši finančního ohodnocení. Vyhodnocená data z těchto položek by měla zároveň výrazně poukázat na možnost potvrzení či vyvrácení jedné ze stanovených hypotéz – H1: Národnostní menšiny jsou na trhu práce na Plzeňsku obětí takzvané otrocké práce.

Otázka č. 14 (*Myslíte si, že máte stejné podmínky jako zaměstnanci české národnosti?*) byla doplněna o konkrétní příklady odlišných podmínek (otázka č. 15), pokud respondenti odpověděli v otázce č. 14 „spíše ne“, „rozhodně ne“. Totožné podmínky v zaměstnání jsou poskytovány v 66,26 % případů. Z tohoto počtu si je téměř 34 % respondentů zcela jistá, že mají rovnocenné pracovní podmínky jako čeští zaměstnanci,

že „spíše ano“ se domnívá 32,53 % dotazovaných. Odlišné pracovní podmínky od podmínek českých pracovníků zaznamenává 25,3 % respondentů (viz graf č. 9).



Graf č. 9 – Srovnání podmínek cizinců s českými pracovníky

Zdroj: Vlastní výzkum

V čem se tyto podmínky liší, uvedli dotazovaní v otevřené otázce č. 15. Jejich odpovědi bylo možné sjednotit do 8 kategorií (viz tabulka č. 12). Uvedené podmínky jsou totožné s důvody, proč jsou respondenti v současném zaměstnání nespokojení. Na tomto základě můžeme usuzovat, že pokud by měli totožné podmínky jako čeští pracovníci (popř. měli ten pocit, že mají stejné podmínky), byli by ve svém zaměstnání v ČR spokojeni.

Tabulka č. 12 - **Odlíšnost podmínek cizinců a českých pracovníků**

menší finanční odměna	8,43 %
delší pracovní doba	4,82 %
výkon horších prací	1,20 %
žádné benefity	7,23 %
jednání zaměstnavatele	1,20 %
bez pojištění	1,20 %
neplacená dovolená	1,20 %
neposkytnutí pracovního oděvu	1,20 %

Zdroj: Vlastní výzkum

V otázce č. 16 (*Cítíte se v zaměstnání vyčleněný/á z pracovního kolektivu? Máte pocit, že s Vámi kolegové nechtějí komunikovat, pracovat?*) mohli respondenti uvést konkrétní důvody, pokud se v pracovním kolektivu necítí dobře. Téměř 82 % dotazovaných odpovědělo, že se v pracovním kolektivu cítí dobře, nepřipadají si vyčlenění, právě naopak, kolegové s nimi rádi pracují i komunikují, není proto žádný důvod pro negativní odpovědi (viz graf č. 10). Zbytek respondentů se však v pracovním kolektivu necítí příliš dobře (5,97 %), a to z jediného důvodu, myslí si totiž, že jejich spolupracovníci nemají cizince v lásce. Jinakost zaměstnanců cizí národnosti je zcela zřejmá již na první pohled, což podle respondentů odrazuje mnoho českých pracovníků od spolupráce či komunikace s nimi. Dalším důvodem může být odlišná kultura a život cizinců, jak jsme uváděli již v teoretické části práce. Zkušenost s rasismem však žádný z respondentů přímo nevedl, proto se tedy můžeme domnívat, že se buď jedná pouze o vlastní pocit respondentů nebo jsou jejich kolegové tolerantní k odlišným národům a nekloní se k rasistickým projevům.





Graf č. 10 - Vnímání sama sebe v kolektivu českých pracovníků

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 17 (*Jak se k vám převážně chová zaměstnavatel?*) poukazuje na jednání zaměstnavatele se zaměstnanci cizí národnosti (viz graf č. 11). Totožný postoj zaměstnavatele k podřízeným cizincům jako k českým pracovníkům vnímá 60,24 % respondentů. Tato část dotazovaných uvádí neutrální, jinými slovy profesionální přístup svého zaměstnavatele, aniž by záleželo, zda je podřízený cizinec patřící k národnostní menšině či jiný český, resp. pracovník z řad českých občanů. Další možnost z nabízených odpovědí „je milý a vstřícný“ vybralo skoro 28 % dotazovaných. Jeden respondent uvádí, že je k němu zaměstnavatel hrubý až vulgární. Jedná se o respondenta spadajícího do věkové kategorie 20-29 let. Můžeme se jen domnívat, z jakého důvodu zvolil respondent tuto možnost. Nabízí se např. věk dotazovaného, mladý člověk může být nepřizpůsobivý autoritě, může mít krátkou praxi v daném oboru a více chybovat (ve své zemi je nezaměstnaný), což může mít za následek netrpělivost až vulgárnost z pozice zaměstnavatele. Na druhou stranu se může jednat o chybu na straně zaměstnavatele, kterému např. nemusel zaměstnanec svou osobností „padnout do oka“. Je více než nepravděpodobné, že by příčinou byla příslušnost k národnostní menšině, neboť se jedná v našem výzkumném šetření z totožného prostředí respondentů o ojedinělý případ. Zbylá část respondentů (3,61 %) uvádí možnost, že je zaměstnavatel přehlíží a nevšímá si jich. Zde může být také několik příčin takového chování. Tuto možnost zvolili respondenti na pozici dělník, operátor a uklízečka, což naznačuje fakt, že s těmito pozicemi nemusí zaměstnavatel přijít do styku, popř. s nimi nemá osobně co

řešit, proto nemá důvod je kontaktovat, tedy, jedná-li se o zaměstnavatele vykonávající vyšší pozici.

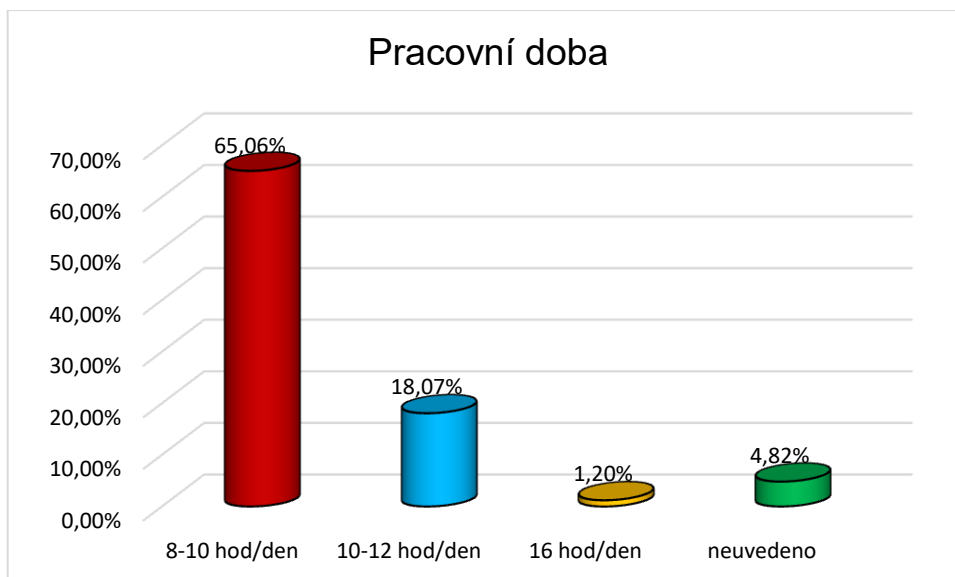


Graf č. 11 - Chování zaměstnavatele k zaměstnancům cizincům

Zdroj: Vlastní výzkum

Pracovní dobu uváděli respondenti v otázce č. 18 (*Jaká je Vaše pracovní doba?*), jejíž přehled uvádíme v grafu č. 12, a výši finanční odměny v otázce č. 19 (*Jaká je Vaše finanční odměna za 1 odpracovanou hodinu?*) uvedenou v tabulce č. 13.

Zápis pracovní doby do odpovědi v dotazníku se v mnohých případech lišil, někteří zapisovali pracovní dobu po hodinách za den, jiní uváděli hodiny za týden, někteří vypsali hodiny za jednotlivé dny, další střídají krátký/dlouhý týden. Přesto bylo možné sloučit pracovní dobu, kterou uváděli respondenti, do 4 různých kategorií (viz graf č. 12). Pracovní doba v rozmezí 8-10 hodin za den, 10-12 hodin za den, více než 12 hodin denně a neuvedená pracovní doba (41,79 %), do které jsme sloučili i odpověď „málo“. Z jakého důvodu respondenti neuvedli počet hodin, který mají odpracovat, nemůžeme říci. Zde nelze ani hádat, zda si neumí spočítat hodiny, nebo nemají danou pevnou pracovní dobu a nevěděli, jak to do odpovědi uvést. Délka pracovní doby se neliší od pracovní doby, kterou vykonávají i čeští pracovníci na různých pracovních pozicích. Český pracovník pracuje průměrně 40 hodin týdně, čemuž odpovídá 8 hod/den, některé profese vyžadují delší pracovní dobu, např. lékař v nemocnici pracuje mnohdy více než 8 hod/den, na druhou stranu jsou povolání, která umožňují pracovat méně než 8 hod/den, popř. jen pár dní v týdnu.



Graf č. 12 - Pracovní doba respondentů

Zdroj: Vlastní výzkum

Podle Finance.cz je minimální mzda od ledna 2020 ve výši 87,30 Kč/hod. Z našeho výzkumného šetření tak vyplývá, že 3 respondenti pracují za částku, která minimální mzdě neodpovídá, u jednoho dotazovaného dokonce ani zdaleka (tabulka č. 13). Ve všech případech se jedná o pracovníky na pozicích dělník/dělnice, dva z nich však zvolili odpověď, že „spíše“ znají svá práva v České republice, jeden je „spíše“ NEzná, čehož možná někteří zaměstnavatelé mohli využít.

Tabulka č. 13 - **Výše finanční odměny/1 hod.**

65 Kč	1,20 %
80 Kč	1,20 %
85 Kč	1,20 %
105 Kč	1,20 %
110 Kč	3,61 %
120 Kč	4,82 %
130 Kč	6,02 %
138 Kč	1,20 %
140 Kč	1,20 %
145 Kč	4,82 %
150 Kč	10,84 %
160 Kč	3,61 %
170 Kč	3,61 %
175 Kč	1,20 %
180 Kč	1,20 %
182 Kč	1,20 %
190 Kč	1,20 %
195 Kč	1,20 %
200 Kč	3,61 %
220 Kč	1,20 %
230 Kč	1,20 %
250 Kč	3,61 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Výzkumná otázka: Jaká je průměrná týdenní pracovní doba národnostních menšin na trhu práce na Plzeňsku?

Výzkumná otázka: Jaká je průměrná hodinová mzda národnostních menšin na trhu práce na Plzeňsku?

Tabulka č. 14 - **Interval spolehlivosti pro střední hodnotu**

Proměnná	Počet	Průměr	Sm. odch.	Interval spolehlivosti pro střední hodnotu	
Pracovní doba (hod./týden)	75	45,1	10,9	42,6	47,6
Mzda (Kč/hod.)	50	155,0	42,2	143,0	167,0

Na základě 75 respondentů, kteří uvedli svou týdenní pracovní dobu, byla zjištěna průměrná pracovní doba 45,1 hodin týdně při směrodatné odchylce 10,9 hodin týdně. Na základě těchto údajů lze dle 95 % intervalu spolehlivosti pro střední hodnotu odhadnout, že průměrná pracovní doba národnostních menšin na trhu práce na Plzeňsku se pohybuje mezi 42,6 a 47,6 hodin týdně.

Na základě 50 respondentů, kteří uvedli svou hodinovou mzdu, byla zjištěna průměrná mzda 155 Kč/hod při směrodatné odchylce 42,2 Kč/hod. Na základě těchto údajů lze dle 95 % intervalu spolehlivosti pro střední hodnotu odhadnout, že průměrná mzda národnostních menšin na trhu práce na Plzeňsku se pohybuje mezi 143 a 167 Kč/hod.

Stanovili jsme nulovou a alternativní hypotézu:

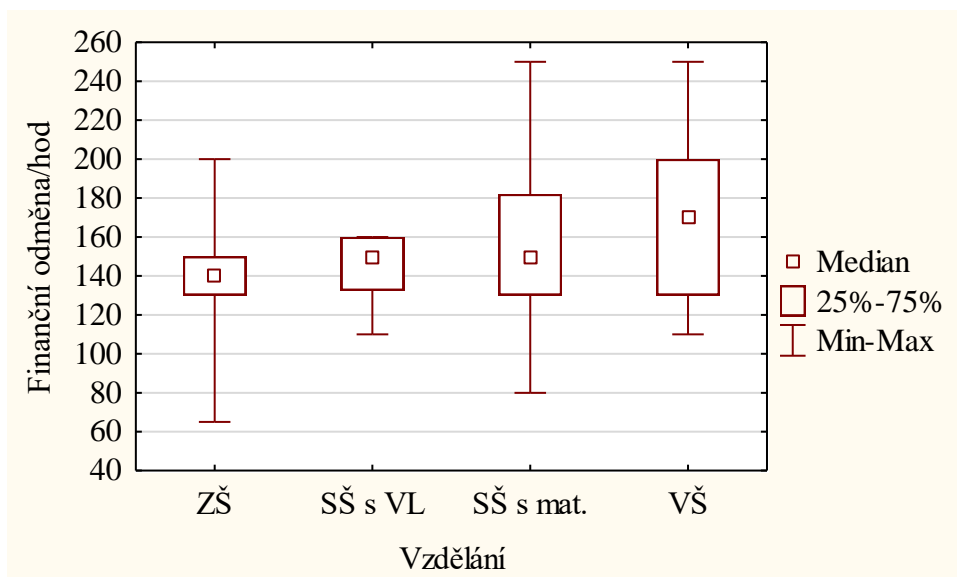
$H_0$ : Výše hodinové mzdy nezávisí na výši nejvyššího dosaženého vzdělání.

$H_A$ : Výše hodinové mzdy závisí na výši nejvyššího dosaženého vzdělání.

Tabulka č. 15 - **Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti**

hodnota R	p-hodnota	rozhodnutí o $H_0$	závislost prokázána
0,27	0,056	nezamítáme	Ne

P-hodnota testu nezávislosti založeném na Spearmanově koeficientu pořadové korelace 0,056 byla vyšší než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost mezi výší hodinové mzdy a výší nejvyššího dosaženého vzdělání. Kladná hodnota korelačního koeficientu (0,27) naznačuje přímou závislost o slabé intenzitě. Závislost ale není dle testu nezávislosti statisticky významná na hladině významnosti 0,05.



Graf č. 13 - Závislost dosaženého vzdělání na finanční ohodnocení

Zdroj: Vlastní výzkum

Dle pořadových charakteristik zobrazených v kategorizovaném krabicovém grafu lze konstatovat, že dle mediánu a horního kvartilu lze pozorovat mírný růst hodinové mzdy s rostoucím vzděláním. Toto pozorování je ve shodě s výsledkem Spearmanova korelačního koeficientu – jedná se o mírnou tendenci, která ale není dostatečně spolehlivá na to, abychom na hladině významnosti 0,05 mohli tvrdit, že výše hodinové mzdy závisí na vzdělání.

Také jsme stanovili následující nulovou a alternativní hypotézu:

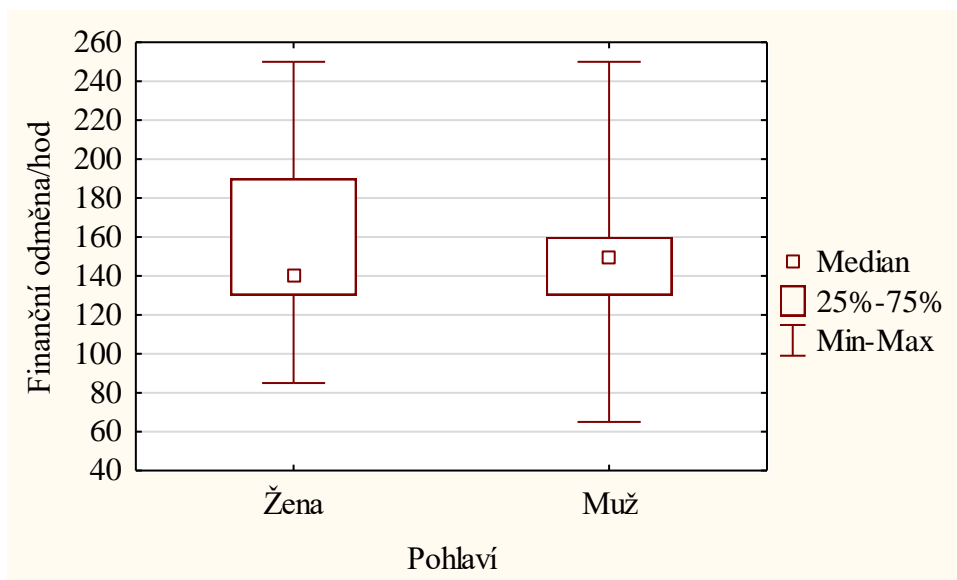
$H_0$ : Výše hodinové mzdy nezávisí na pohlaví.

$H_A$ : Výše hodinové mzdy závisí na pohlaví.

Tabulka č. 16 - **Welchův t-test: p-hodnota a číselné charakteristiky**

Pohlaví	počet	průměr	sm. odch.	medián	p-hodnota
Žena	25	158,3	42,3	140	0,583
Muž	25	151,7	42,6	150	

Ve výzkumném vzorku činila průměrná hodinová mzda žen 158,3 Kč při směrodatné odchylce 42,3 Kč a u mužů 151,7 Kč při směrodatné odchylce 42,6 Kč. Rozdíl v hodinové mzdě mužů a žen nebyl dle Welchova t-testu na hladině významnosti 0,05 statisticky významný ( $p=0,583 > 0,05$ ). Nulová hypotéza nebyla zamítnuta.



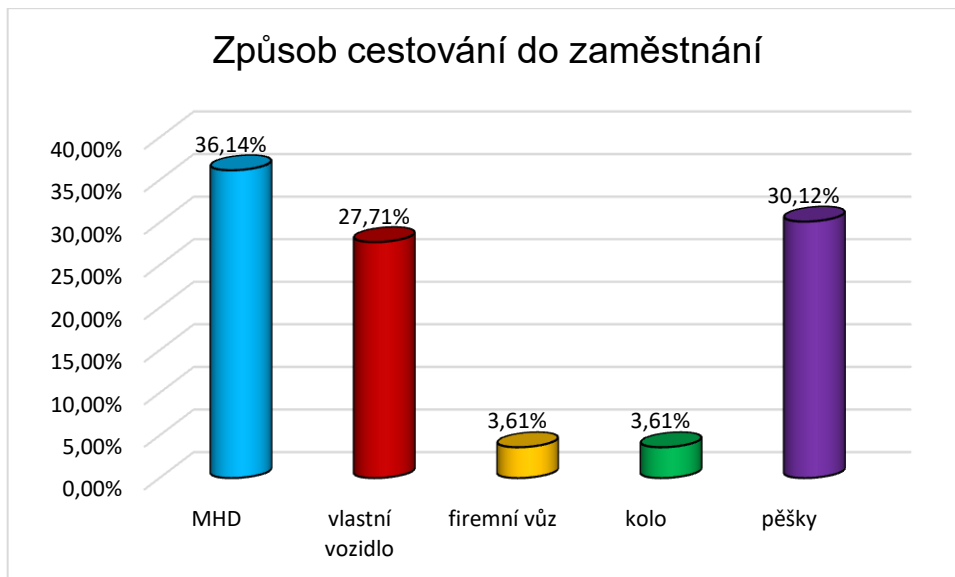
Graf č. 14 – Závislost pohlaví na finančním ohodnocení

Zdroj: Vlastní výzkum

Na základě kategorizovaného krabicového grafu lze konstatovat, že hodinová mzda je dle mediánu a dolního kvartilu u žen a mužů podobná a dle horního kvartilu je u žen vyšší. Celkově se nejedná o rozdíl dostatečný na to, abychom na hladině významnosti 0,05 mohli tvrdit, že výše hodinové mzdy závisí na pohlaví.

Otázka č. 20 (*Jak převážně cestujete do práce?*) měla podhalit možnost cestování cizinců do zaměstnání (graf č. 15). Možnost, že pracovníci jezdí do práce městskou hromadnou dopravou (dále jen MHD) naznačuje, že nemohou mít firemní vozidlo a nemají ani vlastní. Stejný důvod může být v případě, že respondent dojíždí do zaměstnání vlastním vozidlem, neboť firemní vůz nedostal. Pokud dochází pěšky či na kole, může být příčinou krátká vzdálenost mezi prací a bydlištěm, popř. zdravý životní styl pracovníka. Další možností v těchto všech případech může být také to, že respondent nemá řidičský průkaz, to však položka ve výzkumu nezjišťovala. Do práce MHD dojíždí 36,14 %, vlastní vůz, auto či motorku, používá pro dopravu do zaměstnání téměř 28 % dotazovaných. Pouze necelá 4 % mají k dispozici firemní vůz. Pracovníci s firemním vozidlem vykonávají pracovní pozici skladníka a svářeče. Na kole dojde do práce 3,61 % respondentů a 30,12 % z nich chodí pěšky. Očekávali jsme, že firemní

vozidlo budou mít k dispozici např. lékaři, ovšem jeden z nich využívá MHD, další tři chodí pěšky.

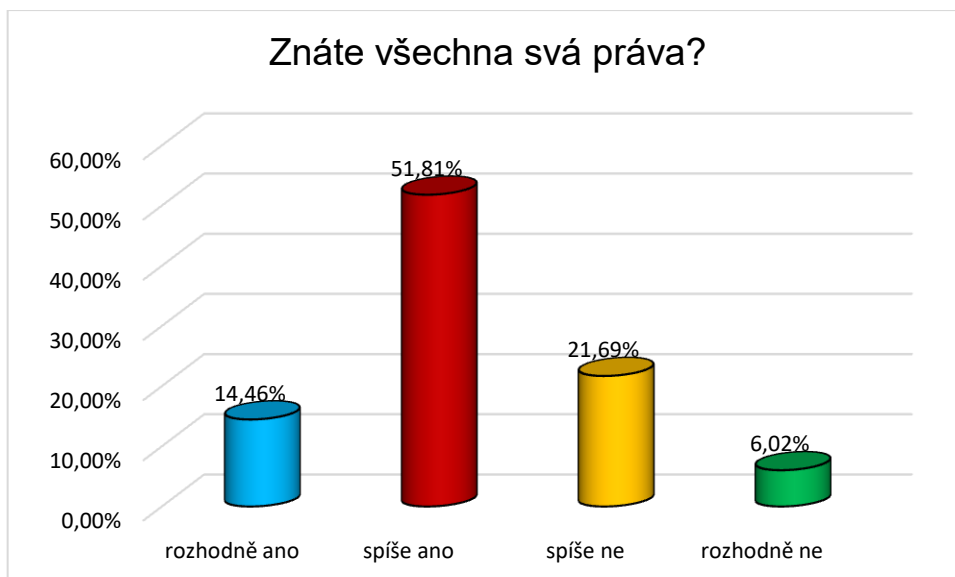


Graf č. 15 - Způsob cestování do zaměstnání

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 21 (*Znáte všechna svá práva, která máte podle zákona?*) byla položena jako doplňující otázka, která spíše „dokresluje“ výzkum (graf č. 16). Svá práva podle zákonů České republiky zná 66,27 % respondentů, ovšem necelých 15 % z nich je zná a ovládá velmi dobře. Téměř 22 % spíše nezná zákony hostící země, tudíž svá práva v České republice a 6,02 % dotazovaných je nezná ani neovládá vůbec. Do této kategorie spadají dvě ženy na pracovní pozici dělnice a uklízečka, obě uvedly své finanční odměny jako „málo“ a pracovní dobu neurčitou „jak kdy“ a „neuveďeno“. Na základě jejich odpovědí je možné vyvodit závěr, že pokud by znaly svá práva v zemi, ve které pracují jako příslušníci národnostní menšiny, bylo by možné, že by měly vyšší plat nebo lepší pracovní dobu.





Graf č. 16 - Znalost práv příslušníků národnostních menšin v České republice

Zdroj: Vlastní výzkum

Na základě vyhodnocení výše uvedených otázek č. 14-21 můžeme říct, že byl naplněn cíl bakalářské práce. Povedlo se zjistit, zda se příslušníci národnostních menšin pracující v České republice, resp. v Plzeňském kraji, cítí nerovnoprávně na českém pracovním trhu a zároveň byly zjištěny pracovní podmínky, které byly respondentům stanoveny. Podle získaných dat můžeme konstatovat, že pracovníci cizinci se necítí nerovnoprávně na českém pracovním trhu. Zároveň můžeme vyvrátit hypotézu H1: Národnostní menšiny jsou na trhu práce na Plzeňsku obětí takzvané otrocké práce. Dotazovaní pracovníci cizinci vykonávají stále totožnou práci za mzdu vyšší, než je minimální (pouze ve třech ojedinělých případech došlo k poklesu pod minimální mzdu) a v klasické pracovní době. Pracovní podmínky jsou pro cizince stanoveny naprosto stejně jako pro české pracovníky na jednotlivých pracovních pozicích. Taktéž můžeme vyvrátit stanovenou hypotézu H2: Agentury práce na Plzeňsku nedostatečně napomáhají uplatnění národnostních menšin na trhu práce.

### 5.1.6. Vyhodnocení otázky č. 22 v dotazníku

Poslední otázka č. 22 (*Pracujete ještě někde kromě tohoto zaměstnání? Chodíte na brigády a různé výpomoci? Vaši odpověď odůvodněte.*) byla polouzavřená. Respondenti vybrali možnost ano/ne a měli svou odpověď zdůvodnit (viz graf č. 17). Necelých 10 % respondentů má v ČR kromě hlavního pracovního poměru ještě další vedlejší práci. Všichni dotazovaní, kteří mají další zaměstnání, uvedli totožný důvod a tím je potřeba více financí. Naopak 90,36 % respondentů si druhé zaměstnání nemůže nebo nechce dovolit. Uvedené odpovědi bylo možné kategorizovat do 3 skupin – *není čas na další zaměstnání, mám rodinu a chci se jí věnovat, stačí jedno zaměstnání, víc nepotřebuji* (tato odpověď uvádí, že dotazovaní mají dostatek financí, popř. nemají čas na další práci nebo se chtějí věnovat i osobnímu životu, resp. potvrzuje předchozí dva důvody).



Graf č. 17 – Další zaměstnání respondentů

Zdroj: Vlastní výzkum

## 5.2 Výsledky výzkumu z rozhovorů

Druhá část páté kapitoly představuje získané výsledky z metody rozhovoru.

Rozhovory byly uskutečněny pouze 4, neboť někteří oslovení se nechtěli do výzkumu zapojit. Došlo k provedení rozhovorů s pracovníky z úřadu práce a personální agentury, vše se uskutečnilo v Plzni.

Strukturovaný rozhovor pro pracovníky pracovních agentur obsahoval 11 otázek (viz příloha 2) a rozhovor s pracovníkem z úřadu práce byl sestaven ze 7 otázek (viz příloha 3). Obsah otázek se lišil z důvodu rozdílné náplně práce jednotlivých úseků. Personální agentury většinu uchazečů okamžitě zaregistrují a následně jim najdou práci. Úřady práce jen zaregistrují uchazeče o zaměstnání, ale s následným hledáním pozice už většinou nepomůžou, lidé se zde obrací spíše kvůli finanční podpoře. Některé otázky bylo možné i přesto položit agenturám i úřadu práce (tabulka č. 17).

V roce 2019 vydal úřad práce celkem 1 016 pracovních povolení. Taktéž dotázané agentury práce potvrzují, že pomohli zaměstnat mnoho cizinců, přesný údaj však nemáme k dispozici.

Cizinci ucházející se o zaměstnání v Plzni se řadí nejčastěji k ukrajinské či slovenské národnosti. Někteří z nich umí i rozumí česky, u některých je potřeba pomoc tlumočnicka. Zda se zaměstnaní cizinci cítí v práci spokojení, úřady práce neví, ani nezjišťují. Agentury práce toto nejspíš dělají, neboť na otázku „*Cítí se cizinci na trhu práce v ČR dle Vašeho mínění spokojeni?*“ odpověděli ano, resp. určitě ano. Zároveň zúčastněné agentury dodávají, že cizinci mají totožné pracovní podmínky jako čeští zaměstnanci. Pracovní doba je klasická 8 hod/den a průměrný plat se pohybuje okolo 140,-Kč/1 hod (22. 000,-Kč/měsíc).

Při uplatňování cizinců na českém pracovním trhu může být překážkou jazyková bariéra, náročný postup pro vydání rozhodnutí úřadem práce a pracovních povolení, jejich řeč a návyky, popř. přístup kmenových zaměstnanců firmy. Toto uvádí pouze pracovní agentury, neboť úřad práce se tímto nezabývá. Zda při uplatňování cizinců na pracovním trhu v České republice dochází k zásadním rozdílům podle národnostní menšiny, se odpovědi úřadu práce a personální agentury liší. Úřad práce tvrdí, že nejsou rozdíly podle národnosti, kdežto personální agentury odpovídají, že tyto rozdíly existují a uvádí jako příklad obyvatele Asie nebo Afriky.

Co by mohlo napomoci lepšímu začlenění cizinců na český pracovní trh opět nemůže uvést úřad práce, kdežto pracovní agentury se shodují na zjednodušení postupu při udělování pracovních povolení a víz, rozhodnutí úřadu práce a likvidace nekalých agentur práce, které pod záštitou pomoci cizincům pouze vytvářejí levné otroky a samy inkasují velké peníze.

Tabulka č. 17 – Výsledky rozhovorů s pracovníky personální agentury a úřadu práce

Otázka	Odpověď			
	Agentura práce (1)	Agentura práce (2)	Agentura práce (3)	Úřad práce
1. Pracuje u vás mnoho cizinců?	Nedá se říci mnoho. Cizinci pracují ve výrobní oblasti jako operátoři. Je jich tu kolem 30 zaměstnanců. Z toho 10 dlouhodobějších a 20 krátkodobých (přibližně 3 měsíce, pak se střídají za jiné zaměstnance na další 3 měsíce)	Ne	Ano	Náhradní otázka: Kolik pracovních povolení jste vydali za letošní rok? 1 016
2. Která národnost převažuje?	Ukrajina	Ukrajina	Slovensko	Ukrajina
3. Z jakého důvodu zaměstnáváte cizince?	Z důvodu nedostatku pracovníků na trhu práce. Dále z důvodu vykrývání většího množství zakázek.	Nedostatek českých pracovníků.	Na hledaných pozicích Češi pracovat nechtějí.	-----
4. Umíte se spolu domluvit bez problémů? Rozumí dobře česky?	Poláci, Slováci jsou bez problémů. Ukrajínští zaměstnanci – někteří umí česky, někteří neumí. Máme koordinátorku, která jim překládá.	Většinou ne, používáme tlumočníky.	Ano.	Jak s kým, jak kdo.
5. Jakou pracovní dobu mají cizinci ve Vaší firmě? A jakou mají Češi?	Cizinci mají srovnatelné podmínky, tedy i pracovní dobu. Pracují 8 hodin denně. Ve třísměnném provozu.	Mají stejné podmínky, jak mzdové, tak pracovní dobu.	Bez rozdílu.	-----
6. Jaká je průměrná mzda českého pracovníka? A jaká je průměrná mzda pracovníka cizince?	Opět je mzda srovnatelná. Průměrná mzda bez přesčasových hodin se pohybuje kolem 22.000,- CZK hrubého.	Mzda je stejná pohybuje se kolem 140,- Kč/hod.	Bez rozdílu, dané zákonem.	-----
7. Jak získáváte pracovníky cizince?	Přes personální agentury.	Máme na to zahraniční dodavatele.	Inzerce.	-----
8. Cítí se cizinci na trhu práce v ČR, dle Vašeho mínění spokojeni?	Záleží určitě na jedinci. Myslím, že nejvíce spokojeni jsou Ukrajinci na 3 měsíčním pracovním pobytu. Opakovaně se vrací. Za mě je i firma s nimi nevíce spokojena.	Určitě, jdou k nám za výdělkem, který je daleko větší než u nich.	Ano.	Nemáme zpětnou vazbu.

9. Jaké jsou, dle Vašeho názoru, největší překážky uplatnění cizinců na pracovním trhu v ČR?	Pracovní povolení, přístup kmenových zaměstnanců, nedostatek důvěry.	Řeč, návyky.	Jazyková bariéra, poměrně náročný postup pro vydání rozhodnutí Úřadem práce.	Není otázka na nás.
10. Existují v možnostech uplatnění cizinců, na našem pracovním trhu, zásadní rozdíly podle národnosti?	Ano, určitě.	Ano, menší šanci mají lidé z Asijských nebo Afrických zemí.	Ano.	Ne.
11. Co by, podle Vás, napomohlo lepšímu začlenění cizinců na českém pracovním trhu?	Myslím, že velmi záleží na přístupu firmy k těmto zaměstnancům. V naší firmě je to vše v pořádku a zaměstnanci se začleňují dobře. V českém pracovním trhu by určitě pomohlo větší a lepší kontrolování personálních agentur, dodržování zákona z jejich strany a dohled nad chováním jednotlivých agentur ke svým zaměstnancům. Zároveň jednodušší získávání pracovních povolení pro občany žijící mimo EU.	Zjednodušení postupu při udělování víz, a rozhodnutí úřadu práce.	Zlikvidování nekalých agentur práce, které cizince vykořisťují, nezajistí jim pojištění a dělají z nich otroky.	Není otázka na nás.

Zdroj: Vlastní výzkum

## 6 DISKUSE

Podle Porubčinové (2014) slouží agentury práce jako zprostředkovatelské organizace na trhu práce, které se podílejí na využívání a realizaci lidského kapitálu jednotlivců na daném pracovním trhu, což bylo i potvrzeno provedeným výzkumem. Agentury práce realizují více činností s úkolem propojit subjekty pracovního trhu a zprostředkovat tak tok mezi nimi. A také dodává, že působení agentur na regionální úrovni zaměřených na monitoring trhu práce, analytickou práci se získanými údaji a vlastní poradenskou činností, není možno nahradit úřady práce.

V souvislosti s úřady práce Krebs (2010) zmiňuje, že Úřad práce v České republice je základní jednotka realizující státní politiku zaměstnanosti a zároveň plní následující funkce:

- **informační** – úřad práce poskytuje aktuální nabídky volných pracovních míst
- **poradenskou** – poskytuje poradenství týkajících se právních, ekonomických, sociálních, psychologických okruhů a dalších podobných problémů,
- **zprostředkovatelskou** – evidovaným uchazečům o zaměstnání pomáhá zprostředkovat nové pracovní místo, poskytují volná pracovní místa na trhu práce, dále poskytují hmotnou podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- **podnikatelskou** – podílí se i finančně na tvorbě nových pracovních pozic, rekvalifikací a pracovních uplatnění uchazečům.

Ve výzkumu však bylo zjištěno, že úřady práce mají nejnižší podíl na hledání zaměstnání. Přičemž je u nás chápán jako jeden z největších zprostředkovatelů pracovních míst. Nejvíce využívány byly pracovní agentury. Na Plzeňsku sehrávání při zprostředkování práce cizincům důležitou úlohu.

Rosková a kol. (2019) uvádí, že na trhu práce mají národnostní menšiny stejná práva i povinnosti jako občané České republiky.

Podle získaných dat můžeme konstatovat, že pracovníci cizinci se opravdu necítí nerovnoprávně na českém pracovním trhu a už vůbec nemůžeme říci, že národnostní menšiny na trhu práce na Plzeňsku jsou oběti takzvané otrocké práce. Dotazovaní pracovníci cizinci vykonávají totožnou práci za mzdu vyšší, než je minimální a v klasické pracovní době. Pracovní podmínky jsou pro cizince stanoveny naprosto stejně jako pro české pracovníky na jednotlivých pracovních pozicích.

## ZÁVĚR

Výše popsané výzkumné šetření se snažilo naplnit hlavní cíl bakalářské práce s názvem Národnostní menšiny na trhu práce na Plzeňsku. Tímto cílem bylo zjistit, zda se občané národnostních menšin na území Plzeňského kraje cítí nerovnoprávně na českém pracovním trhu. Dalším cílem předkládané práce bylo zjistit informace o pracovních podmínkách, kterým jsou národnostní menšiny v České republice vystaveny.

Na základě uvedených cílů byly stanoveny následující hypotézy.

H1: Národnostní menšiny jsou na trhu práce na Plzeňsku oběti takzvané otrocké práce.

H2: Agentury práce na Plzeňsku nedostatečně napomáhají uplatnění národnostních menšin na trhu práce.

Stanovené cíle se podařilo naplnit stejně jako se vyjádřit ke stanoveným hypotézám výzkumného šetření.

Pro potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz H1 a H2 bylo nutné stanovit pro každou z nich zvlášť hypotézu nulovou a alternativní. Již relativní četnosti naznačovaly vyvrácení obou stanovených hypotéz H1 a H2. Na základě daných výpočtů můžeme potvrdit vyvrácení obou hypotéz, tudíž národnostní menšiny na trhu práce na Plzeňsku nejsou obětmi takzvané otrocké práce a zároveň agentury práce na Plzeňsku dostatečně pomáhají v uplatňování národnostních menšin na trhu práce.

Z empirického šetření vyplynulo několik stěžejních zjištění nejen o pracovních podmínkách cizinců pracujících na českém pracovním trhu. Cizinci, kteří přicestují do České republiky, resp. do Plzně, mají v první řadě zájem pracovat, a dokonce velká část z nich se česky umí dorozumět. Časový úsek pro hledání zaměstnání se liší podle toho,

zda si tito jedinci hledají práci sami, s pomocí pracovní agentury či jiné osoby nebo zda mají pracovní pozici předem dohodnutou.

Zajímavým zjištěním byla skutečnost týkající se společenského statusu ve srovnání v České republice a rodné zemi. Téměř 40 % cizinců s maturitou či výučním listem si přicestováním do Plzně polepšilo s pracovní pozicí, a tím zároveň k vyšší společenské úrovni, naproti tomu necelých 20 % si v této záležitosti pohoršilo.

V souvislosti s pracovními agenturami se názory dotazovaných respondentů lišily. Výpočtem pomocí matematické statistiky však bylo zjištěno, že spokojenost na Plzeňsku s agenturami práce a jejich nápomocí cizincům je na dobré úrovni. Záleží však na každém jednotlivci a jeho vlastní zkušenosti s konkrétním zaměstnancem pracovní agentury, stejně tak na jeho aktuálním psychickém rozpoložení. Ovšem tento přístup, do určité míry vzorec lidského jednání, lze vyzorovat ve všech aspektech lidského života.



## **7 PŘÍNOS PRÁCE**

### **7.1. Teoretický přínos**

Předkládaná bakalářská práce obsahuje stěžejní pojmy, které jsou často používány ve spojení s pracovním trhem a uplatnění v něm. Práce v teoretické rovině popisuje národnostní menšiny i otrockou práci. Dále se zaměřila na zájmové ohnisko pracovních agentur, kterých někteří cizinci využívají při hledání pracovní pozice, jak se projevilo ve výzkumném šetření. V závěru teoretické části práce jsou rovněž předložena aktuální data a informace týkající se města Plzeň.

### **7.2. Praktický přínos**

Z praktického hlediska vidíme přínos práce právě pro pracovní trh v Plzni. Z výzkumu jasně vyplynulo, že cizinci zaměstnaní v Plzni mají totožné pracovní podmínky jako čeští zaměstnanci v daných pracovních pozicích. Jestliže při výzkumu vyšlo najevo určité znepokojení některých respondentů v souvislosti s pracovními podmínkami, jednalo se o výjimečné případy, a to na pracovních pozicích nižšího sociálního statusu, který již apriori tyto podmínky stanovuje, resp. nedovoluje stanovit lepší podmínky. Zároveň díky doplňujícím rozhovorům vyplynula skutečnost, že úřady práce pouze zaregistrují žadatele o práci, čímž jim zajistí finanční sociální podporu, ovšem dále s uchazečem nepracují. Cizinec si tedy musí práci hledat sám, pomocí známých osob, nebo se může obrátit na pracovní agenturu, která mu s tímto hledáním pomůže. V neposlední řadě je možné chápat tuto práci jako podklad, resp. sondu pro další a hlubší zkoumání v totožném tematickém poli, popř. rozšířit oblast zkoumání i do dalších krajů České republiky.

## Použitá literatura

1. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.
2. ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada, 2012. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9.
3. Cizinci v Česku. *Česko v datech* [online]. [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/129-cizinci-v-cesku/>
4. DRBOHLAV, Dušan, ed. *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: migrace - remitence - (rozvoj)*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2995-7.
5. DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.
6. EKICI, Tufan. The Labour Market. In: *The Political and Economic History of North Cyprus* [online]. Cham: Springer International Publishing, 2019, 2019-04-24, s. 123-149 [cit. 2020-05-28]. DOI: 10.1007/978-3-030-13479-2\_5. ISBN 978-3-030-13478-5. Dostupné z: [http://link.springer.com/10.1007/978-3-030-13479-2\\_5](http://link.springer.com/10.1007/978-3-030-13479-2_5)
7. Etický rámec výzkumu. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2015 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/eticky-ramec-vyzkumu-1>
8. GABAL, Ivan. *Etnické menšiny ve střední Evropě: konflikt nebo integrace*. Praha: G plus G, 1999. ISBN 80-86103-23-4.
9. GELLNER, Ernest André. *Národy a nacionalismus*. [1. vyd.]. Praha: Josef Hříbal, 1993. Poznání (Hříbal). ISBN 80-900892-9-1.
10. GLET, Jiří. *Co možná nevíte o Plzeňském kraji*. Pavel Kohout, 2019. ISBN 978-80-7570-136-7.
11. HONTYOVÁ K., LISÝ J., HAJDÚCHOVÁ H.: *Základy ekonomie a ekonomiky*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2004. ISBN 978-80-225-2305-9.

12. CHANG, Felix. Minority Protections and Conditionality. In: *Roma Rights and Civil Rights* [online]. Cham: Cambridge University Press, 2020, 2020-5-2, s. 87-112 [cit. 2020-05-28]. DOI: 10.1017/9781316663813.005. ISBN 9781316663813. Dostupné z: [https://www.cambridge.org/core/product/identifier/9781316663813#CN-bp-4/type/book\\_part](https://www.cambridge.org/core/product/identifier/9781316663813#CN-bp-4/type/book_part)
13. Informace o plnění zásad stanovených Rámcovou úmluvou o ochraně národnostních menšin podle čl. 25 odstavce 1 této Úmluvy. *Vláda České republiky* [online]. [cit. 2020-05-28]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/informace-o-plneni-zasad-stanovenych-ramcovou-umluvou-1406/>
14. JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4385-1.
15. KAJANOVÁ, Alena. *Sociální práce s etnickými a menšinovými skupinami: etnické, marginální a rizikové skupiny*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009. ISBN 978-80-7394-181-9.
16. KLICPEROVÁ-BAKER, Martina, Jaroslav KOŠTÁL. Diverzita či odlišné chování? Sociální distance od Romů, gayů, lidí s AIDS a dalších menšin. *Československá psychologie*. 2012, **56**(4), 297-314.
17. KLICPEROVÁ-BAKER, Martina. Psychologie demokracie a politická korektnost: role slušnosti a centrismu při řešení dilematu mezi svobodou a rovností. *Československá psychologie*. 2019, **63**(6), 722-732.
18. KOKAISL, Petr. *Etnické minority v Evropě* [online]. Praha, 2014 [cit. 2020-05-25].
19. KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 978-80-7357-585-4.
20. LEONTIYEVA, Yana. *Menšinová problematika v ČR: komunitní život a reprezentace kolektivních zájmů: (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci a Romové)*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-098-2.
21. LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.

22. Listina základních práv a svobod. *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
23. LISÝ J. A KOL.: *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: IURA edition, 2007. ISBN: 8080781644.
24. MAITAH, Mansoor a Erika URBÁNKOVÁ. Economic Performance and Unemployment in the Czech Republic: causes, types of unemployment and its consequences. In: *Asian Social Science* [online]. Cham: Cambridge University Press, 2015, 2020-5-2, **11**(16), s. 87-112 [cit. 2020-05-28]. DOI: 10.5539/ass.v11n16p240. ISBN 9781316663813. ISSN 1911-2025. Dostupné z: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/49993>
25. Menšiny - základní informace. *Národní informační centrum pro mládež* [online]. [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/mensiny-zakladni-informace>
26. Minimální mzda pro rok 2020. In: *Aktuálně.cz* [online]. 2020 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/minimalni-mzda-pro-rok-2020/r~a02230c01a9111ea8d520cc47ab5f122/>
27. *Mladá fronta a.s.* [online]. 2020 [cit. 2020-05-29]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>
28. MUCHIRI, Helen. *Positive Discrimination* [online]. In: . [cit. 2020-05-28]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/341509337\\_Positive\\_Discrimination](https://www.researchgate.net/publication/341509337_Positive_Discrimination)
29. *Národnostní struktura obyvatel* [online]. In: . 2014 [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20551765/170223-14.pdf>
30. OGARKOVA, A.A. a E.A. MISHCHENKO. Unemployment: causes, types of unemployment and its consequences. In: *SCIENTIFIC DEVELOPMENT TRENDS AND EDUCATION* [online]. Cham: Cambridge University Press, 2019, 2020-5-2, **5**, s. 87-112 [cit. 2020-05-28]. DOI: 10.18411/lj-05-2019-93. ISBN 9781316663813. Dostupné z: <http://ljournal.ru/article/lj-05-2019-93.pdf>
31. Otrocká práce existuje i v Česku, většinu obětí tvoří migranti. *Člověk v tísni, o.p.s.* [online]. 2017 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.clovekvtsni.cz/otrocka-prace-existuje-i-v-cesku-vetsinu-obeti-tvori-migranti-4101gp>
32. PETRÁŠ, René, Helena PETRŮV a Harald Christian SCHEU, ed. *Menšiny a právo v České republice*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-00-1.

33. PORUBČINOVÁ, Martina. Využívání lidského kapitálu v systému služeb zaměstnanosti - empirické zistenia využívania pracovných kompetencií a profesiových kvalifikácií v systéme služieb zamestnanosti a činnosti sprostredkovateľských organizácií. *Forecasting Papers / Prognosticke Prace* [online]. 2014, 6(4), 303-332 [cit. 2020-05-26]. ISSN 13379666. Dostupné z: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&an=100605348&scope=site>.
34. Roma and Vietnamese from Czech perspective. The role of threat in the relationship of intergroup contact and attitudes. By: Žingora, Tibor; Graf, Sylvie. *Proceedings of the Conference on Social Processes & Personality*. 2014, p472-480.
35. Statistická data o městě. *Město Plzeň* [online]. [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: [https://www.plzen.eu/o-meste/statisticka-data/chap\\_135795837/statisticka-data-o-meste.aspx](https://www.plzen.eu/o-meste/statisticka-data/chap_135795837/statisticka-data-o-meste.aspx)
36. ŠEREK, Jan, Zuzana PETROVIČOVÁ a Michaela PORUBANOVÁ-NORQUIST. *Mladí a nevšední: studie občanského života mladých lidí z etnických menšin a majority v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6055-5.
37. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
38. ŠUBRT, Jiří. *Soudobá sociologie*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2558-4.
39. Tisková zpráva: Etnické a náboženské menšiny jsou na trhu práce diskriminovány, říká letošní Stínová zpráva o stavu rasismu v Evropě. In: *Migrace online* [online]. [cit. 2020-05-28]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/tiskova-zprava-etnicke-a-nabozenske-mensiny-jsou-na-trhu-prace-diskriminovany-rika-letosni-stinova-zprava-o-stavu-rasismu-v>
40. TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.
41. ZÁKON č. 273/2001 Sb. O právech příslušníků národnostních menšin

42. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/hledani?text=diskriminace>
43. Zaměstnávání cizích státních příslušníků. *MPSV* [online]. [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>
44. *Zásady migrační strategie* [online]. In: . 2020 [cit. 2020-05-27]. ISBN 978-80-86466-83-5. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zasady-migracni-strategie.aspx>

# PŘÍLOHY

## Příloha 1 – Dotazník pro zaměstnance cizince

### *Dotazník „Národnostní menšiny na trhu práce na Plzeňsku“*

Dobrý den,

jmenuji se \*\*\*\*\* a jsem studentkou (studentem) „té a té školy, fakulty, ročníku“. Oslovuji Vás s prosbou o vyplnění mého dotazníku, který bude sloužit výhradně pro potřeby mé bakalářské práce na téma „Národnostní menšiny na trhu práce na Plzeňsku“.

Dotazník obsahuje 20 otázek a nezabere Vám více než 20 minut. Každá Vaše odpověď je pro výsledky bakalářské práce velmi důležitá.

Moc děkuji za Váš čas.

**1. Muž x Žena**

**2. Věk:** \_\_\_\_\_

**3. Národnost:** \_\_\_\_\_

**4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) základní
- b) střední s maturitou
- c) střední, výuční list
- d) vysokoškolské

**5. Vaše zaměstnání v ČR:** \_\_\_\_\_

**Zaměstnání ve Vaší zemi:** \_\_\_\_\_

**6. Umíte a rozumíte česky?**

- a) ano, umím velmi dobře a rozumím
- b) ano, částečně, ale domluvím se
- c) ne, mluvím špatně a moc nerozumím
- d) ne, vůbec neumím, potřebuji tlumočnicka

**7. Jaký byl stěžejní důvod, že jste přicestoval/a do České republiky, konkrétně do Plzně?**

- a) cesta za prací
- b) cesta za rodinou
- c) cesta za turismem

d) jiné (prosím, uveďte): \_\_\_\_\_

**8. Jak dlouho jste musel/a hledat práci, než Vás zaměstnali?**

**9. Našel/našla jste zaměstnání sám/sama bez pomoci druhých? Nebo Vám někdo pomáhal?**

- a) sám/sama
- b) pracovní agentura
- c) úřad práce
- d) rodinný příslušník, který zde začal pracovat před Vámi
- e) přítel/přítelkyně či jiná osoba

**10. Obecně se dá, podle Vás, konstatovat, že agentury práce:**

- a) výrazně napomáhají zprostředkování práce cizincům
- b) spíše napomáhají zprostředkování práce cizincům
- c) příliš nepomáhají při zprostředkování práce cizincům
- d) nepomáhají při zprostředkování práce cizincům
- e) nevím

**11. Pokud máte s agenturou práce Vy sám/sama osobní zkušenost, odpovězte, prosím, na tuto otázku, jak agentury práce vnímáte Vy osobně?**

- a) výrazně pozitivně
- b) spíše pozitivně
- c) spíše negativně
- d) výrazně negativně
- e) nemám zkušenost

**12. Jste v současné práci spokojený/á?**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- b) rozhodně ne

**13. Pokud jste na otázku č. 12 odpověděli „spíše ne“, „rozhodně ne“, uveďte, prosím, všechny důvody Vaší nespokojenosti se zaměstnáním. Pokud jste odpověděli „rozhodně ano“, „spíše ano“ pokračujte na další otázku.**

- a) malá finanční odměna
- b) nemáme přestávky v pracovní době



c) pracovní doba je příliš dlouhá, uveďte, kolik hodin denně pracujete: \_\_\_\_\_

d) nemáme žádné benefity (pojištění, obědy, apod.)

e) musím vykonávat cokoliv se naskytne

f) jiné (prosím, uveďte):  
\_\_\_\_\_

**14. Myslíte si, že máte stejné podmínky jako zaměstnanci české národnosti?**

a) rozhodně ano

b) spíše ano

c) spíše ne

d) rozhodně ne

**15. Pokud jste na otázku č. 14 odpověděli „spíše ne“, „rozhodně ne“, uveďte, prosím, jaké podmínky jsou podle Vás odlišné. Pokud jste odpověděli „rozhodně ano“, „spíše ano“, pokračujte na další otázku.**  
\_\_\_\_\_

**16. Cítíte se v zaměstnání vyčleněný/á z pracovního kolektivu? Máte pocit, že s Vámi kolegové nechtějí komunikovat, pracovat? Pokud ano, uveďte, prosím, důvod, proč si to myslíte.**

a) ano, protože (prosím, vysvětlete):  
\_\_\_\_\_

b) ne

**17. Jak se k Vám převážně chová zaměstnavatel?**

a) je milý a vstřícný

b) má neutrální postoj ke všem zaměstnancům

c) je hrubý a vulgární

d) přehlíží mě, komunikuje se mnou jiný zástupce společnosti

e) jiné (prosím, vysvětlete): \_\_\_\_\_

**18. Jaká je Vaše pracovní doba? Uveďte, prosím, počet dní v týdnu i počet hodin.**  
\_\_\_\_\_

**19. Jaká je Vaše finanční odměna za 1 odpracovanou hodinu?**  
\_\_\_\_\_

**20. Jak převážně cestujete do práce?**

a) městskou hromadnou dopravou

- b) vlastním autem/motorkou
- c) firemním autem
- d) na kole
- e) pěšky

**21. Znáte všechna svá práva, která máte podle zákonů?**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

**22. Pracujete ještě někde kromě tohoto zaměstnání? Chodíte na brigády a různé výpomoci? Vaši odpověď zdůvodněte (potřebujete více peněz, baví vás pracovat, apod.).**

a) ano, protože (prosím, vysvětlete):

---

b) ne, protože (prosím, vysvětlete):

---

## **Příloha 2 – Strukturovaný rozhovor s pracovníkem agentury práce**

1. Pracuje u Vás mnoho cizinců?
2. Která národnost převažuje?
3. Z jakého důvodu zaměstnáváte cizince?
4. Umíte se spolu domluvit bez problémů? Rozumí dobře česky?
5. Jakou pracovní dobu mají cizinci ve Vaší firmě? A jakou mají Češi?
6. Jaká je průměrná mzda českého pracovníka? A jaká je průměrná mzda pracovníka cizince?
7. Jak získáváte pracovníky cizince?
8. Cítí se cizinci na trhu práce v ČR, dle Vašeho mínění spokojeni?
9. Jaké jsou, dle Vašeho názoru, největší překážky uplatnění cizinců na pracovním trhu v ČR?
10. Existují v možnostech uplatnění cizinců, na našem pracovním trhu, zásadní rozdíly podle národnosti?
11. Co by, podle Vás, napomohlo lepšímu začlenění cizinců na českém pracovním trhu?

### **Příloha 3 – Strukturovaný rozhovor s pracovníkem úřadu práce**

1. Kolik pracovních povolení jste vydali za letošní rok?
2. Která národnost převažuje?
3. Umíte se spolu domluvit bez problémů? Rozumí dobře česky?
4. Cítí se cizinci na trhu práce v ČR, dle Vašeho mínění spokojeni?
5. Jaké jsou, dle Vašeho názoru, největší překážky uplatnění cizinců na pracovním trhu v ČR?
6. Existují v možnostech uplatnění cizinců, na našem pracovním trhu, zásadní rozdíly podle národnosti?
7. Co by, podle Vás, napomohlo lepšímu začlenění cizinců na českém pracovním trhu?