

Občané Evropské unie v České republice

Analytická zpráva z výzkumu

Zpracoval odborný tým MindBridge Consulting a.s. ve složení:

Ing. Tomáš Kravka

Ing. Ladislav Klika

Ing. Šárka Vidlařová



V Praze, leden 2021

Výzkum je realizován v rámci projektu Posílení aktivit veřejného ochránce práv v ochraně lidských práv (směrem k ustavení Národní lidskoprávní instituce v ČR), číslo projektu: LP-PDP3-001. Tento projekt je financován z prostředků Fondů EHP a Norska 2014–2021 a státního rozpočtu ČR.

OBSAH

1.	ZÁKLADNÍ ÚDAJE	4
2.	ÚVOD	6
2.1	Vymezení cílové skupiny	6
2.2	Cíle studie	6
3.	PŘEHLED LITERATURY	8
3.1	Statistické informace	8
3.2	Výzkumy a analýzy s podobnou tematikou	10
4.	POPIS METODY	12
4.1	Metodologie kvantitativní části	12
4.2	Metodologie kvalitativní části	15
5.	VÝSLEDKY STUDIE – KVANTITATIVNÍ ČÁST	18
5.1	Oblasti znevýhodnění na trhu práce	18
5.1.1	Oblasti znevýhodnění na trhu práce – celek	18
5.1.2	Oblasti znevýhodnění na trhu práce – dle dílčích charakteristik	20
5.1.3	Zkušenosti – případy znevýhodnění	25
5.1.4	Obrana proti znevýhodnění	27
5.1.5	Výskyt případů a projevů znevýhodnění	30
5.2	Pobyt občanů EU v České republice	35
5.2.1	Délka pobytu, doba práce v ČR	35
5.2.2	Typ pobytu v ČR	37
5.2.3	Plánovaná délka pobytu v ČR	38

5.3	Podmínky a zajištění pobytu a práce v České republice	39
5.3.2	Typ pracovního poměru	40
5.3.3	Typ pracovního vztahu	42
5.3.4	Pracovní kategorie – pozice	43
5.3.5	Práce vs. kvalifikace pracovníka	44
5.3.6	Zdravotní pojištění	45
6.	VÝSLEDKY STUDIE – KVALITATIVNÍ ČÁST	48
6.1	Znevýhodnění v zaměstnání	48
6.1.1	Jazyková bariéra	48
6.1.2	Odměňování	50
6.1.3	Náročnost práce a psychický tlak	50
6.1.4	Přidělování práce	51
6.1.5	Nezákonné postupy zaměstnavatele a nátlak na zahraniční pracovníky	52
6.1.6	Omezený kariérní růst a pracovní postup	53
6.1.7	Propouštění	53
6.1.	Práce přes agenturu	54
6.1.9	Agenturní pracovníci vs. kmenoví pracovníci	55
6.1.10	Ubytování agenturních pracovníků	59
6.2	Znevýhodnění ve zdravotnických zařízeních	59
6.3	Znevýhodnění na úřadech a u dalších subjektů veřejné správy	61
6.4	Znevýhodnění při zajišťování ubytování a u poskytovatelů dalších služeb	64
6.5	Znevýhodnění ve školství a ve vzdělávacích institucích	64
7.	SHRNUTÍ	68
8.	PŘÍLOHY	74
	Seznam tabulek a grafů	74
	Seznam použité literatury	75

1. ZÁKLADNÍ ÚDAJE

Název projektu: Občané Evropské unie v České republice

Objednatel:

Název: Kancelář veřejného ochránce práv

Adresa: Údolní 39
602 00 Brno

Kontaktní osoba: Mgr. et Mgr. Marína Urbániková, PhD., vedoucí úseku výzkumu

Zpracovatel

Název: MindBridge Consulting a.s. výzkum trhu a marketingové poradenství

Adresa: Geologická 2
152 00 Praha 5

Kontaktní osoba: Ing. Tomáš Kravka, Executive Director

2. ÚVOD

2.1 Vymezení cílové skupiny

V souladu se zadávací dokumentací byla cílová skupina výzkumu definována jako občané jiné členské země Evropské unie, než je Česká republika, kteří v současnosti pobývají v ČR a vykonávají zde závislou činnost (bez ohledu na to, jestli jsou vedeni jako zaměstnanci nebo jsou OSVČ), jsou ve věku 18+ let. Výzkumný soubor respektuje kvóty vymezené níže (s. xx).

2.2 Cíle studie

Výzkum si klade za cíl prozkoumat zkušenosti migrujících pracovníků z Evropské unie a jejich rodinných příslušníků, kteří v současné době pobývají v ČR, v různých oblastech života: zejména v oblasti práce a zaměstnávání, zdravotní péče a jednání s úřady. Výzkum byl zaměřen na identifikaci bariér v jednotlivých oblastech, se zvláštním důrazem na práci a zaměstnávání, včetně zaměstnávání přes pracovní agentury.

3. PŘEHLED LITERATURY

Cílem této kapitoly je:

- a. přinést obecné zarámování této studie do širších souvislostí v podobě statistik ČSÚ, ŘSCP, MPSV, MPO příp. jiných subjektů, které shromažďují statistiky týkající se pohybu cizinců na území České republiky;
- b. porovnat výstupy této výzkumné studie s v nedávné minulosti realizovanými výzkumy na obdobné téma a najít návaznosti, potvrzení nebo rozpory v komparovaných tématech.

3.1 Statistické informace

Poslední dostupné statistiky k 31. 12. 2019 potvrzují jasnou dominanci vybraných 4 zemí (Slovensko, Polsko, Rumunsko a Bulharsko) mezi zeměmi EU, jejichž občané mají nejvyšší zastoupení na pracovním trhu v České republice.

Jak je z tabulky č. 1 zřejmé, občané těchto čtyř zemí obsazují přední místa v přehledu zemí EU jak v počtu lidí zaměstnaných v ČR, z toho evidovaných na úřadech práce a s platným živnostenským oprávněním, tak i v počtu lidí s trvalým pobytem v ČR.

Zaměstnanci, kteří mají slovenské občanství, tvoří nadpoloviční většinu (53 %) všech zaměstnanců EU v ČR (31 % ze všech zahraničních pracovníků v ČR). Pracovníci z Polska tvořili ke konci roku 2019 necelých 12 % ze všech pracovníků EU pracujících v ČR (7 % ze všech zahraničních pracovníků v ČR), pracovníci z Bulharska tvoří 9 % z pracovníků EU (5 % ze všech zahraničních pracovníků v ČR) a podíl pracovníků z Rumunska je 11 % vůči EU (6,5 % ze všech zahraničních pracovníků). Z členských zemí EU v počtech lidí pracujících v ČR vybranou čtveřici následuje (ale se značným odstupem) Maďarsko a Německo.

Z nečlenských zemí EU je v ČR jednoznačně nejvyšší počet pracovníků z Ukrajiny, s odstupem následuje Vietnam a Rusko. Počet trvale bydlících Ukrajinců v ČR (téměř 87 000) převyšuje součet v ČR trvale bydlících Slováků, Poláků, Bulharů a Rumunů (téměř 74 000). Počet Vietnamců s trvalým pobytem v ČR je na shodné úrovni jako u Slováků (53 000). Počet Rusů trvale bydlících v ČR (téměř 22 000) je zhruba shodný se součtem zde trvale bydlících Poláků, Bulharů a Rumunů (téměř 21 000).

Pokud budeme analyzovat počty zaměstnaných cizinců dle jednotlivých krajů České republiky, jak je uvádí tabulka č. 2, pak jednoznačně dominuje Praha se čtvrt milionem pracujících cizinců (35 % z počtu za celou ČR) a s odstupem následuje Středočeský kraj (16 %), Jihomoravský kraj (10 %) a Plzeňský kraj (9 %).

Tabulka č. 1 – Zaměstnanost a pobyt cizinců podle státního občanství k 31. 12. 2019
(Zdroj: ČSÚ, 2019)

Země	Zaměstnaní cizinci celkem	v tom		Bydlící cizinci celkem	v tom	
		evidovaní na úřadech práce	s platným živnostenským oprávněním		trvalý pobyt	poměr zaměstnanost / pobyt
Cizinci celkem	715 651	621 870	93 781	593 366	299 453	1,21
Celkem EU 28	419 730	383 264	36 466	245 292	92 509	1,71
v tom:						
Bulharsko	37 546	35 720	1 826	17 183	5 714	2,19
Dánsko	437	358	79	466	124	0,94
Estonsko	280	247	33	246	78	1,14
Finsko	517	416	101	440	87	1,18
Francie	4 738	4 073	665	4 409	1 200	1,07
Chorvatsko	2 157	1 741	416	3 041	2 000	0,71
Irsko	799	587	212	923	241	0,87
Itálie	5 851	4 750	1 101	5 682	1 885	1,03
Kypr	105	84	21	176	66	0,6
Litva	2 037	1 894	143	840	366	2,43
Lotyšsko	1 208	1 091	117	656	150	1,84
Lucembursko	40	34	6	29	7	1,38
Maďarsko	19 982	18 941	1 041	7 675	1 115	2,6
Malta	64	48	16	48	10	1,33
Německo	8 366	5 321	3 045	21 478	4 541	0,39
Nizozemsko	1 968	1 640	328	3 325	893	0,59
Polsko	49 080	46 430	2 650	21 767	10 906	2,25
Portugalsko	1 273	1 172	101	747	144	1,7
Rakousko	1 929	1 430	499	3 672	1 129	0,53
Rumunsko	46 724	44 669	2 055	16 824	4 298	2,78
Řecko	1 981	1 734	247	1 782	675	1,11
Slovensko	220 987	201 952	19 035	121 278	53 045	1,82
Slovinsko	473	394	79	509	194	0,93
Španělsko	3 126	2 689	437	1 804	411	1,73
Švédsko	760	585	175	1 114	301	0,68
Velká Británie	6 363	4 464	1 899	8 332	2 666	0,76
Ostatní země	295 921	238 606	57 315	348 074	206 944	0,85
celkem						
z toho:						
Ukrajina	167 038	144 114	22 924	145 153	86 831	1,15
Vietnam	34 668	13 935	20 733	61 910	52 441	0,56
Rusko	20 358	16 912	3 446	38 010	21 995	0,54

Pramen: MPSV, MPO, ŘSCP

Tabulka č. 2 – Zaměstnanost cizinců v krajích k 31. 12. 201
(Zdroj: ČSÚ, 2019)

Kraj	Zaměstnaní cizinci celkem		v tom			
			evidovaní na úřadech práce		s platným živnostenským oprávněním	
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
ČESKÁ REPUBLIKA	715 651	262 733	621 870	232 717	93 781	30 016
Hlavní město Praha	249 667	104 618	212 422	91 547	37 245	13 071
Středočeský kraj	111 029	34 951	100 406	31 564	10 623	3 387
Jihočeský kraj	23 541	7 562	20 740	6 685	2 801	877
Plzeňský kraj	63 570	23 130	57 994	21 333	5 576	1 797
Karlovarský kraj	17 639	7 806	12 986	5 980	4 653	1 826
Ústecký kraj	27 931	8 502	20 050	6 297	7 881	2 205
Liberecký kraj	21 708	8 559	19 059	7 818	2 649	741
Královéhradecký kraj	25 040	7 893	22 484	7 172	2 556	721
Pardubický kraj	26 525	9 094	24 303	8 498	2 222	596
Kraj Vysočina	14 103	4 320	12 604	3 887	1 499	433
Jihomoravský kraj	71 890	26 326	64 363	24 173	7 527	2 153
Olomoucký kraj	13 537	3 896	11 245	3 274	2 292	622
Zlínský kraj	15 010	5 144	13 111	4 612	1 899	532
Moravskoslezský kraj	34 461	10 932	30 103	9 877	4 358	1 055

Pramen: MPSV, MPO

Naopak nejnižší počty zahraničních zaměstnanců jsou v Kraji Vysočina, Zlínském kraji a Karlovarském kraji (2 až 2,5 %), tedy v krajích, které jsou i počtem obyvatel ČR řazeny mezi menší, resp. nejmenší.

3.2 Výzkumy a analýzy s podobnou tematikou

Z výzkumů a analýz, které jsou zaměřeny na život a práci cizinců v České republice, lze vybrat následující:

- » Průzkum sociální situace cizinců na území Hl. m. Prahy (Poradna pro integraci, o.s. a Organizace pro pomoc uprchlíkům, o.s., 2010)
- » Cizinci v České republice podle dat sčítání lidu (Český statistický úřad, 2014)
- » Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR (Multikulturní centrum Praha, 2014)
- » Postavení a postoje dlouhodobě usazených migrantů a migrantek v České republice (Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2014)
- » Výsledky výzkumu o pracovních podmínkách občanů Bulharska, Rumunska a Moldavska v České republice (Diakonie Českobratrské církve evangelické – Středisko celostátních programů a služeb, 2014)

- » Analýza aktuální situace v oblasti integrace cizinců na území České republiky (Ministerstvo vnitra ČR, 2016)

Vzhledem k odlišným cílům, a tedy i zaměření studií (zkoumaná témata a formulace otázek), rozdílným metodikám (vymezení cílové skupiny, kvantitativní vs. kvalitativní metody, technika sběru dat, velikost a struktura vzorku atp.) není plná srovnatelnost studií možná. Z uvedeného přehledu je navíc zřejmé, že většina studií byla realizována před 5-6 lety. Aktuální studie „Občané Evropské unie v České republice“ tedy nepřináší vývoj v čase nebo jakékoli přímé srovnání s předchozími studiemi, ale doplňuje a rozvíjí nová témata a nové informace za specificky vymezenou cílovou skupinu.

I přes výše uvedené lze konstatovat, že hlavní problémové okruhy pocitu znevýhodnění – potenciální diskriminace na trhu práce se opakují, přetrvávají. Jedná se o stejná témata (obtíže v uplatnění cizinců na trhu práce – při hledání práce, získání práce odpovídající kvalifikaci a vzdělání cizince, podmínky práce obecně a specificky pak u pracovních agentur, nedodržování zákonných povinností zaměstnavatelů – problémy při nedodržení dohodnutých mezd, neproplácení přesčasů a nehrazení sociálního a zdravotního pojištění svých zaměstnanců, bariéry při profesním a kariérním růstu, nedodržování právních předpisů při propouštění z práce).

Všechny uvedené pocity znevýhodnění – projevy potenciální diskriminace jsou patrné i z výsledků aktuální studie, tedy i v případě občanů z EU. Dalo by se předpokládat, že pro občany EU budou (vytvořeny) v ČR lepší podmínky než pro zahraniční pracovníky ze zemí mimo EU. Přímé srovnání není k dispozici, ale výčet problémů je u občanů EU i v roce 2020 obdobný.

Kromě trhu práce je dlouhodobě vnímáno ze strany cizinců znevýhodnění na realitním trhu a obecně v oblasti bydlení, v menší míře pak i v poskytování zdravotních služeb a případně i ve školství. U těchto případů jsou však k dispozici pouze individuální výroky v rámci kvalitativních výzkumů a jednotlivých rozhovorů, chybí však kvantifikace – data jasně popisující rozsah a hloubku těchto problémů. Z výsledků uvedených výzkumů je patrné, že zůstává v platnosti i jeden z hlavních závěrů, že pocity znevýhodnění a potenciální diskriminace se objevují zejména při nulové nebo nízké míře znalosti českého jazyka cizinců.

4. POPIS METODY

Studie se v souladu se zadáním sestává ze dvou částí: kvantitativního a kvalitativního výzkumu.

Mezi zadavatelem a MindBridge Consulting a.s. byl vytvořen pracovní tým, který zajišťoval koordinaci jednotlivých kroků a komunikaci ve všech fázích realizace projektu.

4.1 Metodologie kvantitativní části

Metoda, velikost vzorku a délka dotazníku

Pro naplnění cílů kvantitativní části studie a pokrytí všech zásadních témat zrealizovala agentura MindBridge Consulting podrobnou kvantitativní studii na vzorku 1.021 respondentů na základě schváleného dotazníku s použitím metody kvótního výběru.

Dotazník výzkumu byl připraven zadavatelem a v souladu se zadávací dokumentací dopracován agenturou MindBridge Consulting tak, aby pokrýval všechna vymezená témata a zohledňoval cílovou skupinu výzkumu. Průměrná délka realizovaných rozhovorů byla 19 minut.

Na základě schválené české verze dotazníku byla vytvořena anglická, rumunská, bulharská a polská jazyková mutace dotazníků.

Technika sběru dat

Ve všech případech kvantitativního výzkumu se jednalo o techniku sběru dat formou rozhovoru, tedy postupem, při němž jsou vyžadované informace získávány v přímé interakci s respondentem. Všechny rozhovory kvantitativního výzkumu byly vedeny formou osobních rozhovorů (face to face).

Osobní rozhovor je jednou z nejčastěji používaných metod kvantitativního marketingového výzkumu a/nebo výzkumu veřejného mínění. Jde o rozhovor tváří v tvář, při kterém tazatel osobně komunikuje s respondentem. Při technice face to face dochází k řízenému rozhovoru „jednoho na jednoho“ za účelem zjistit postoj a reakce respondenta.

Na rozdíl od telefonních či online průzkumů bývá face to face rozhovor delší. Výhodou je i fyzická přítomnost tazatele, díky níž respondent snáz udrží pozornost. Při face to face rozhovoru navíc existuje možnost použití stimulačních prvků, jako jsou tištěné tzv. dotazovací karty se seznamem variant odpovědí, letáky, fotografie obalů nebo skutečné produkty, loga atd. Tazatel ale nesmí při face to face rozhovoru nijak ovlivňovat respondenta. Aby byly výsledky výzkumu relevantní, je třeba se vyhnout navádění nebo přílišnému vysvětlování otázek.

V tomto výzkumu bylo přípustné, aby tazatel při vedení rozhovoru případně poskytl respondentovi příslušnou jazykovou mutaci dotazníku nebo aby respondent mohl do dotazníku nahlížet (což není obecně u osobního rozhovoru přípustné). Převážná většina rozhovoru se tak odehrávala v českém jazyce s podporou dotazníků v jiných jazykových mutacích. Výjimečně byl rozhovor veden přímo v angličtině, případně polštině.

S ohledem na probíhající pandemii Covid-19 a vládní protiepidemiologická opatření byla jako záložní připravena (zadavatelem povolená) metodika sběru dat „self completion“ a on-line (a to opět ve všech jazykových mutacích), nicméně ani k jedné z těchto záložních metodik nebylo nutné přistoupit, a tak 100 % vzorku bylo realizováno osobními rozhovory tak, jak je popsáno výše.

Postup realizace projektu

V přípravné fázi byl pro vymezenou cílovou skupinu navržen, připomínkován a finalizován dotazník. Ten se svou strukturou, výběrem vhodného typu otázek a precizováním jejich formulací i prostřednictvím pilotážních dotazníků stal, vedle dotazovacích karet a kvótních rozpisů, základním podkladem pro práci tazatelů při sběru dat v terénu.

Vybraní a proškolení tazatelé postupovali při oslovování a dotazování respondentů dle kvótního rozpisu zohledňujícího jednotlivé sociodemografické a geografické znaky (viz tabulka níže) a dle pokynů projektového manažera. Kvótní rozpis byl zadán zadavatelem a vycházel ze statistických informací o struktuře cizinců ze zemí EU pracujících v ČR ke konci roku 2019 Českého statistického úřadu (viz kap. 3.1 Statistické informace).

Po dokončení rozhovoru byla za danou část projektu data zkontrolována, zpracována a analyzována.

Souběžně s dotazováním a zpracováním dat probíhala kontinuální kontrola práce tazatelů a koordinátorů, kontrola dotazníků a dat včetně naplňování kvót pro dosažení požadované struktury a velikosti vzorku.

Kontrola

Kvalita práce tazatelů byla kontrolována dvojí formou. V první řadě byla provedena kontrola logické a věcné správnosti získaných dat. Následně proběhla kontrola prostřednictvím zpětného kontaktování respondentů. Cílem systému kontrol je poskytovat zadavateli data v maximální kvalitě, při garantovaném dodržení minimálního stanoveného počtu respondentů.

Kódování a zpracování (polo)otevřených otázek

Zaznamenané odpovědi na otevřené otázky byly přiřazeny k ostatním odpovědím a sociodemografickým charakteristikám respondenta, aby je bylo možné podle těchto znaků třídit. Z prvních 30 % kompletních rozhovorů byly zpracovány výpisy otevřených otázek, podle kterých byl připraven základ kódovacího klíče, podle četnosti výskytu konkrétních spontánních odpovědí, resp. podle opakovaně se vyskytujících klíčových slov. Kódovací klíč je seznamem kódů nejčastěji se vyskytujících spontánních odpovědí, ke kterým jsou dle logické příbuznosti přiřazována synonyma, resp. významově příbuzné / obdobné výroky. Kódovací klíč (s určitou modifikací) byl následně použit pro kódování všech otevřených otázek.

Finální statistické zpracování otevřených otázek – kvantifikace pak proběhla naprosto shodně (zpracování a třídění) jako u odpovědí uzavřených otázek s tím, že k podrobné analýze dané otázky a zejména pak k interpretaci výsledků byly k dispozici detailní „verbatimy“ (autentické výroky respondentů).

Pořízení dat

Po dokončení terénního sběru dat byla data pořízena dvojicí na sobě nezávislých operátorů, s využitím speciálního programu. Takto pořízená data byla následně kontrolována supervizorem, který odstranil neshody v obou pořízeních (dle kontroly fyzických dotazníků).

Připravený pořizovací SW je vždy nastaven na přípustné (očekávatelné) hodnoty (například omezení kódy odpovědi).

Počítačově pak byla provedena věcná a logická kontrola, kontrola úplnosti vyplnění a logiky skoků a filtrů, vyhledání extrémně nízkých a vysokých hodnot (srovnání s hodnotou dotazníku) a dále kontrola konzistence datového souboru. Data byla podrobena analýze validity a reliability, výsledná data byla očištěna o nekonzistentní odpovědi.

Popis analýzy dat

MindBridge Consulting využívá formát zpracování dat v programu SPSS (IBM SPSS Statistics 20), výsledné datové soubory jsou ve formátu .sav, resp. .sys a rovněž je využíván formát MS Excel .xlsx.

Postup analýz postupoval od popisných analýz a třídění prvního a druhého stupně k analýzám vysvětlujícím. Využity byly zejména analýzy četnosti, které byly u všech otázek doplněny tříděními druhého stupně – kontingenčními tabulkami, které umožnily zjistit, zdali se liší odpovědi jednotlivých sociodemografických či socioekonomických skupin.

Analýza dat se detailně zaměřila jak na celý základní vzorek, tak i na doplňující subsamply (dílní vzorky) zpracované v podobě samostatných pracovních analýz. Interpretace dat byla založena na komentování rozdílů ve výsledcích oproti bázi (celku) určených na 99% (případně 95%) hladině statistické významnosti.

Vybrané parametry kvantitativního výzkumu - dosažená struktura vzorku kvantitativního výzkumu

metoda dotazování*:	osobní dotazování (face to face)
cílová skupina (CS)*:	občané EU (mimo ČR) pracující v ČR
velikost vzorku*:	1 021 respondentů
způsob výběru*:	kvótní
státní příslušnost*:	52 % Slovensko, 14 % Polsko, 11 % Rumunsko, 9 % Bulharsko, 14 % zbylé země EU (kromě ČR)
region*:	35 % Praha, 17 % Středočeský kraj, 8 % Plzeňský kraj, 10 % Jihomoravský kraj, 30 % zbylé kraje
vzdělanostní kategorie:	7 % základní vzdělání (vč. nedokončeného), 40 % střední bez maturity, 34 % střední s maturitou, 19 % vyšší a vysokoškolské vzdělání
věkové kategorie:	5 % 18-24 let, 32 % 25-34 let, 31 % 35-44 let, 23 % 45-54, 9 % 55 a více let
pohlaví*:	65 % mužů a 35 % žen
období realizace:	listopad – prosinec 2020

(*parametry a kvóty dle zadávací dokumentace)

4.2 Metodologie kvalitativní části

Metoda, velikost vzorku a délka scénáře

Pro naplnění cílů kvalitativní části studie a pokrytí všech zásadních témat uskutečnila agentura MindBridge Consulting **30 polo-strukturovaných hloubkových rozhovorů** na základě schváleného scénáře.

Scénář výzkumu byl připraven zadavatelem a v souladu se zadávací dokumentací dopracován agenturou MindBridge Consulting tak, aby pokrýval všechna vymezená témata a zohledňoval cílovou skupinu výzkumu. Průměrná **délka** realizovaných hloubkových rozhovorů byla **51 minut**.

Na základě schválené české verze scénáře byla vytvořena anglická, španělská, rumunská, bulharská a polská jazyková mutace scénářů jako podklad pro tazatele – moderátory a tlumočníky.

Technika sběru dat

Ve všech případech kvalitativního výzkumu se jednalo o techniku sběru dat formou **polostrukturovaného hloubkového rozhovoru**.

S ohledem na probíhající pandemii Covid-19 a vládní protiepidemiologická opatření bylo **9** hloubkových rozhovorů realizováno přes aplikace **Skype nebo Zoom** (na vyžádání respondenta a se souhlasem zadavatelem). **21 rozhovorů proběhlo jako osobní rozhovor face to face**.

Postup realizace projektu

V přípravné fázi byl pro vymezenou cílovou skupinu navržen, připomínkován a finalizován **scénář**. Ten se svou strukturou, výběrem vhodných témat a předem odhadované časové dotace stal základním podkladem pro práci tazatelů – moderátorů při sběru dat v terénu.

Vybraní a proškolení tazatelé – moderátoři postupovali při oslovování a dotazování respondentů dle zadaných **kritérií**. Respondenti tak byli v souladu se zadávací dokumentací rozděleni do 3 skupin (po deseti): 1) agenturní pracovníci (jsou zaměstnanci pracovní agentury), 2) zahraniční pracovníci z Polska, Rumunska a Bulharska, 3) zahraniční pracovníci z ostatních zemí EU (tedy vyjma Polska, Rumunska, Bulharska, Slovenska a ČR).

Při rekrutaci respondentů pro polostrukturované hloubkové rozhovory byla využita spolupráce MindBridge Consulting a.s. se zadavatelem a dalšími subjekty (zejména Jihomoravské centrum integrace cizinců, Mosty Pro Pardubice, Koordinační centrum pro cizince v průmyslové zóně Kvasiny, Magistrát Města Brna), přes které byla oslovena část respondentů.

Celkem rozhovory vedlo 5 tazatelů – moderátorů, přičemž analytik studie (obou částí) osobně realizoval 24 rozhovorů a ve zbylých 6 případech rozhovory vedly 4 tazatelky – moderátorky.

Před zahájením rozhovoru byl každý respondent, v souladu s GDPR a etickým kodexem výzkumu trhu a veřejného mínění, požádán o písemný souhlas s audionahrávkou rozhovoru, která sloužila jako podklad pro analýzu. Z každé nahrávky byl následně proveden přepis v českém jazyce, případně v angličtině.

Rozhovory probíhaly v Praze, v Pardubicích, Brně, Rychnově nad Kněžnou a Mladé Boleslavi. Vzhledem k vládním opatřením souvisejícími s pandemií Covid-19 bylo poměrně náročné najít vhodné prostory pro realizaci osobních hloubkových rozhovorů. Využity tak byly prostory kanceláře MindBridge, prostory Magistrátu Města Brna, Koordinačního centra pro cizince v průmyslové zóně Kvasiny a v jednotlivých případech proběhly rozhovory také v restauračním zařízení nebo v domácnosti respondenta.

V českém jazyce bez tlumočníka proběhlo 12 rozhovorů, 6 rozhovorů proběhlo v angličtině bez tlumočníka, 5 rozhovorů bylo tlumočeno z/do bulharštiny, 4 rozhovory z/do polštiny, 2 rozhovory byly tlumočeny z/do rumunštiny a 1 rozhovor byl tlumočen z/do španělštiny. Byla tak naplněna podmínka zadávací dokumentace, aby vedení minimálně 10 rozhovorů bylo vedeno v jiném než českém nebo slovenském jazyce.

Každý respondent kvalitativní části rozhovoru dostal za poskytnutý rozhovor peněžitou odměnu (300,- Kč). V jednom případě byla odměna odmítnuta.

Vybrané parametry a struktura vzorku kvalitativního výzkumu

metoda dotazování*:	polostrukturované hloubkové rozhovory (in-depth interviews - IDI)
cílová skupina (CS)*:	občané EU (mimo ČR) pracující v ČR
velikost vzorku*:	30 respondentů
státní příslušnost*:	9x Polsko, 4x Rumunsko, 6x Bulharsko, 3x Maďarsko, 3x Itálie, 2x Nizozemsko, 1x Španělsko, 1x Řecko, 1x Chorvatsko
pracovní vztah*:	10x agenturní pracovník, 20x kmenový zaměstnanec
pracovní kategorie (aktuální pozice v ČR):	14x operátor strojů a zařízení (na výrobní lince), 2x vědecký pracovník, 2x administrativní pracovnice, 2x pedagogická pracovnice, 2x IT specialista, 3x odborný referent / manažer, po 1x logistik, konzultant, realitní makléř, finanční specialista, pracovník v gastronomii
délka pobytu / práce v ČR:	10x do 3 let, 8x 3-5 let, 4x 5-10 let, 8x nad 10 let
věkové kategorie:	4x do 30 let, 9x 31-40 let, 11x 41-50 let, 6x nad 50 let
pohlaví*:	17x muž a 13x žena
období realizace:	listopad 2020 – leden 2021

(*parametry a kvóty dle zadávací dokumentace)

5. VÝSLEDKY STUDIE – KVANTITATIVNÍ ČÁST

Tématem této kapitoly je popis výsledků výzkumu zaměřených na výskyt projevů znevýhodnění (resp. potenciální diskriminace) občanů EU na trhu práce v České republice.

5.1 Oblasti znevýhodnění na trhu práce

Tato kapitola analyzuje jednotlivé oblasti trhu práce - hledání práce, odměňování, přidělování práce, (kariérní) postup, možnosti vzdělávání, propouštění, příp. jiné doplněné oblasti z hlediska různých parametrů a hledisek týkajících se cizinců pracujících v České republice. Třídícími hledisky / znaky byly zejména: občanství – země EU, pohlaví, věk, vzdělání, typ pobytu, délka pobytu, typ pracovní smlouvy, zaměstnání přes agenturu nebo napřímo u zaměstnavatele, pracovní zařazení / pozice / kategorie, kraj, v němž pracují, úroveň znalosti českého jazyka apod.

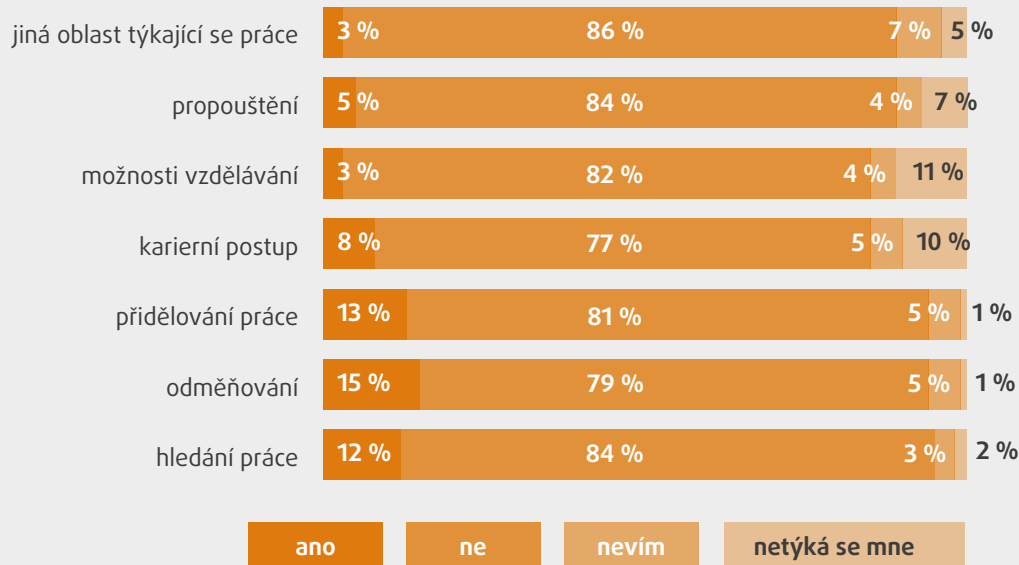
5.1.1 OBLASTI ZNEVÝHODNĚNÍ NA TRHU PRÁCE – CELEK

Nejprve v této podkapitole identifikujeme za celou cílovou skupinu občanů EU pracujících v ČR ty oblasti, které lze označit za nejproblematictější.

Graf č. 1 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce – celek

Ot. 1: Cítil/a jste se v průběhu Vašeho pobytu v České republice někdy v práci a zaměstnání kvůli své státní příslušnosti, občanství nebo národnosti znevýhodněn/a? Zajímá nás, zda jste cítil/a, že s Vámi bylo kvůli Vaší státní příslušnosti, občanství nebo národnosti (včetně znalosti češtiny nebo přízvuku) zacházeno méně příznivě než s českými zaměstnanci. Cítil/a jste jakékoliv znevýhodnění v některé z těchto oblastí?

Báze: občané EU pracující v ČR; n=1 021



Z oblastí trhu práce, které byly respondentům ve výzkumu předloženy – na které jsme se respondenta ptali, byly identifikovány tři, které se týkaly prakticky všech občanů EU pracujících v ČR a u kterých byl identifikován relativně nejvyšší podíl znevýhodnění – potenciální diskriminace.

Jedná se o oblast **hledání práce, odměňování a přidělování práce**. U těchto oblastí byl celkový výskyt znevýhodnění mezi 12 – 15 % (hledání práce 12 %, přidělování práce 13 %, odměňování 15 %). Jinými slovy 12 – 15 % občanů EU pracujících v ČR uvedlo, že se v těchto oblastech cítili v průběhu pobytu v ČR kvůli své státní příslušnosti, občanství nebo národnosti (vč. znalosti českého jazyka nebo přízvuku) znevýhodnění, tedy, že s nimi bylo zacházeno méně příznivě než s českými zaměstnanci.

Možnosti vzdělávání a (kariérní) postup v práci se už, podle odpovědi respondentů, netýká všech cizinců z EU pracujících v ČR. Zhruba desetina z nich uvádí, že se jich tyto oblasti netýkají a zhruba 5 % se neumí k možnostem vzdělávání a postupu v práci vyjádřit. Nedostupnost kariérního růstu nebo postupu, stejně jako nedostupnost vzdělávání v rámci zaměstnání je nejvíce patrná mezi pracovníky z Rumunska. V tuto chvíli nemluvíme přímo o pocitu znevýhodnění (bude rozebráno po zemích v další podkapitole), ale významně vyšší je mezi rumunskými respondenty podíl odpovědí „netýká se mne“. Jejich pracovní zařazení je na pozicích a na pracích, u nichž se obecně pracovní postupy a vzdělávání nepředpokládá, a to v mnoha případech ani ze strany zaměstnavatele, ani samotných pracovníků. Určité znevýhodnění nebo pocit diskriminace pak v možnostech kariérního postupu cítí 8 % respondentů a u vzdělávání 3 %. Právě v oblasti kariérního postupu je naopak nejnižší výskyt (6 %) pocitu znevýhodnění u občanů z ostatních zemí EU mimo Slovensko, Polsko, Rumunsko a Bulharsko.

Znevýhodnění ve fázi **propouštění** nehodnotila zhruba desetina (7 % se netýká a 4 % neví). Celkově 5 % občanů EU pracujících v ČR pocítilo ve fázi propouštění ze zaměstnání pocit křivdy, znevýhodnění z titulu jejich státní příslušnosti, občanství, národnosti nebo z jazykových důvodů.

5.1.2 OBLASTI ZNEVÝHODNĚNÍ NA TRHU PRÁCE – DLE DÍLČÍCH CHARAKTERISTIK

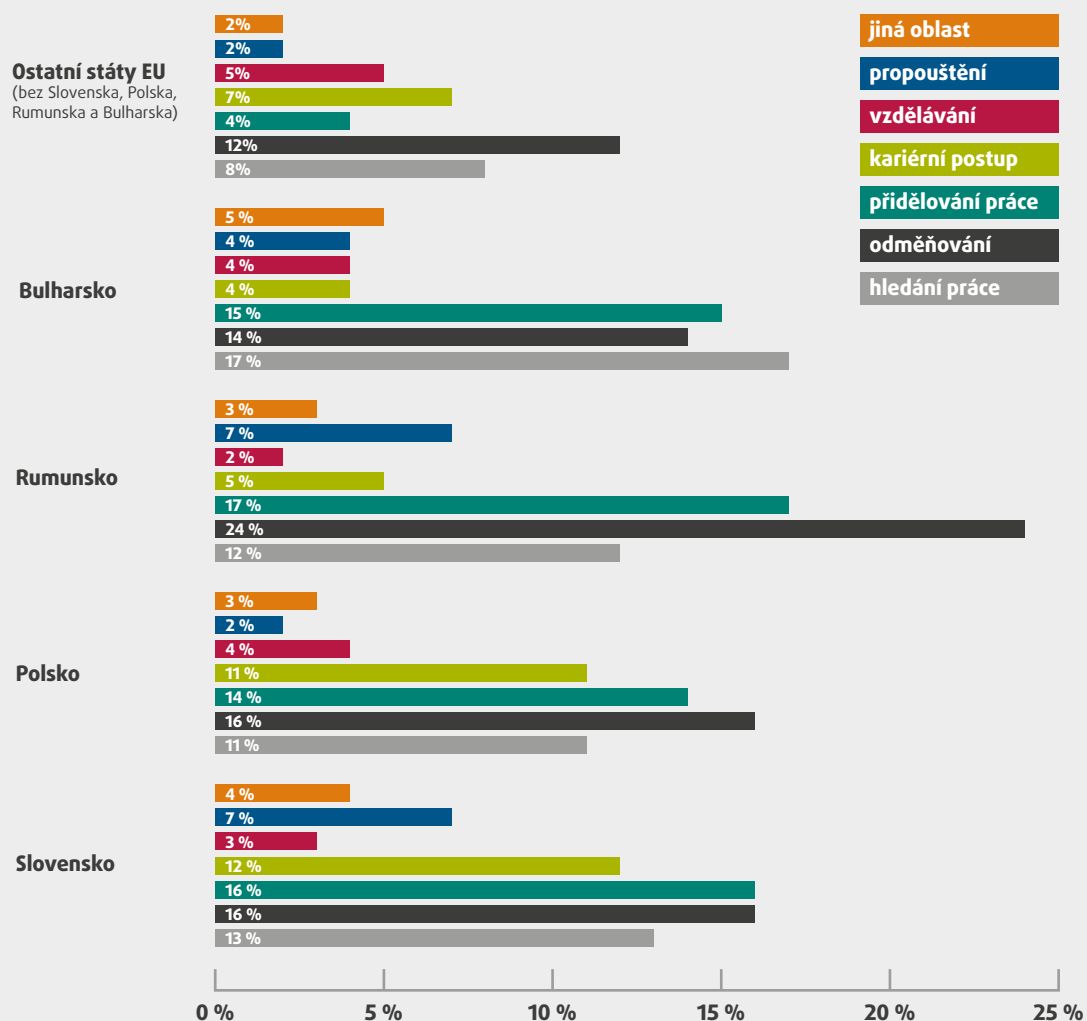
Pokud budeme analyzovat jen ty případy, kdy občané EU pracující v ČR skutečně pociťovali určité znevýhodnění oproti českým zaměstnancům (bez odpovědi „netýká se mne“ a „nevím“, tedy ze základu za odpovědi „ano“/ „ne“), pak se ukazuje, že největší problém vnímané diskriminace na českém trhu práce z pohledu cizinců je konkrétně u Rumunů v oblasti odměňování. Pocit **znevýhodnění v oblasti odměňování vnímá 24 % rumunských pracovníků pracujících v České republice**.

Obecně pak platí, že v oblastech přidělování práce a hledání práce na českém trhu jsou pocity znevýhodnění častější mezi občany vybraných zemí (Slovensko, Polsko, Rumunsko, Bulharsko - 11 – 17 %) než mezi občany ostatní země EU (4 resp. 8 %) - viz graf č. 2.

Graf č. 2 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce – podle státní příslušnosti

Ot. 1: Cítil/a jste se v průběhu Vašeho pobytu v České republice někdy v práci a zaměstnání kvůli své státní příslušnosti, občanství nebo národnosti znevýhodněn/a? Zajímá nás, zda jste cítila/a, že s Vámi bylo kvůli Vaší státní příslušnosti, občanství nebo národnosti (včetně znalosti češtiny nebo přízvuku) zacházeno méně příznivě než s českými zaměstnanci. Cítil/a jste jakékoliv znevýhodnění v některé z těchto oblastí?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří daný projev znevýhodnění pociťovali (odpověď „ano“) = bez odpovědi nevím a netýká se mne, doplněk k odpovědi „ne“; n=1 021 (Slovensko n=530, Polsko n=139, Rumunsko n=114, Bulharsko n=94, ostatní země EU n=144)



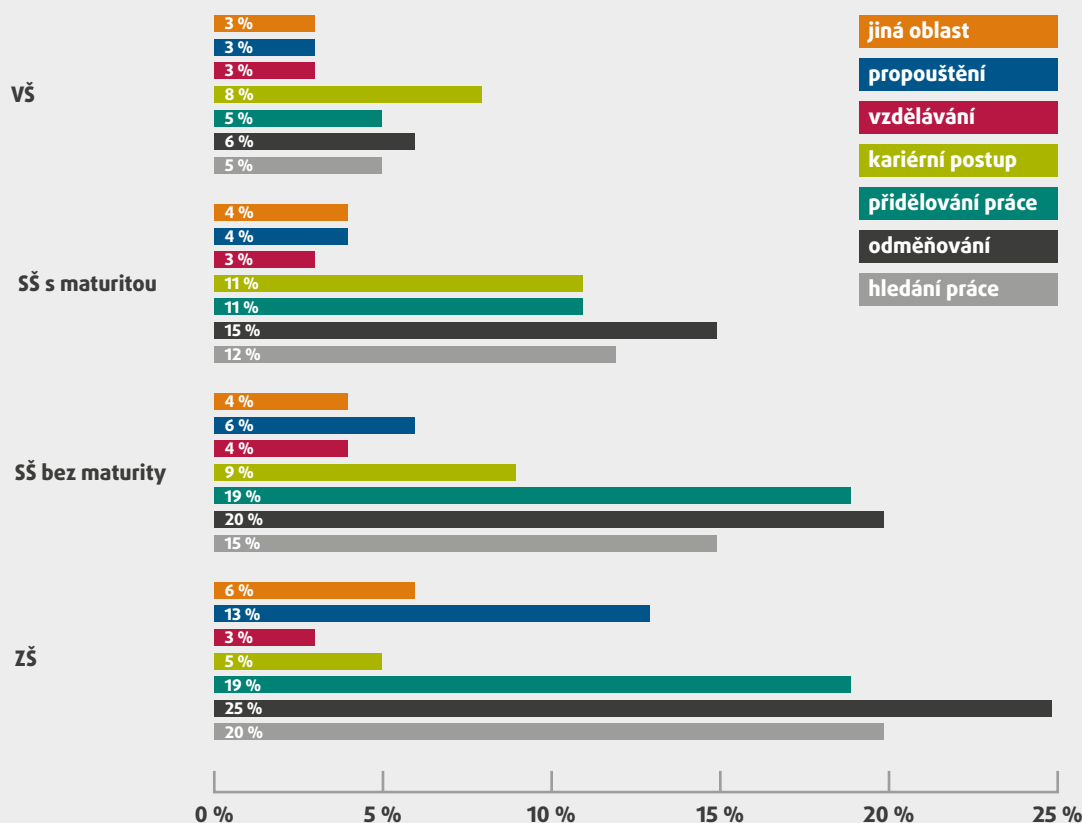
Pokud budeme analyzovat jednotlivé oblasti trhu práce ČR z pohledu úrovně vzdělání pracovníků ze zemí EU (viz graf č. 3), potvrdí se asi obecné očekávání, že projevy pociťované diskriminace jsou spíše u nižších vzdělanostních kategoriích zahraničních pracovníků.

Skutečně, pocit diskriminace ve všech oblastech je mezi vysokoškolsky vzdělanými pracovníky z EU významně nižší než zejména mezi pracovníky středoškolsky bez maturity nebo dokonce pouze se základním vzděláním. Statisticky významný je pak rozdíl zejména u oblastí odměňování (25 % ZŠ vs. 6 % VŠ), hledání práce (20 % ZŠ vs. 5 % VŠ), přidělování práce (shodně 19 % ZŠ i SŠ bez maturity vs. 5 % VŠ), resp. propuštění (13 % ZŠ vs. 3 % VŠ).

Graf č. 3 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce – podle vzdělanostních kategorií

Ot. 1: Cítil/a jste se v průběhu Vašeho pobytu v České republice někdy v práci a zaměstnání kvůli své státní příslušnosti, občanství nebo národnosti znevýhodněn/a? Zajímá nás, zda jste cítila/a, že s Vámi bylo kvůli Vaší státní příslušnosti, občanství nebo národnosti (včetně znalosti češtiny nebo přízvuku) zacházeno méně příznivě než s českými zaměstnanci. Cítil/a jste jakékoliv znevýhodnění v některé z těchto oblastí?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří daný projev znevýhodnění pociťovali (odpověď „ano“) = bez odpovědi nevím a netýká se mne, doplněk k odpovědi „ne“; n=1 021 (ZŠ n=75, SŠ bez maturity n=408, SŠ s maturitou n=342, VŠ n=196)



Se vzděláním úzce souvisí pozice, resp. pracovní zařazení – pracovní kategorie (viz graf č. 4). Zatímco mezi specialisty a mezi technickými a odbornými pracovníky je výskyt pocitů znevýhodnění velmi nízký (1-6 % napříč analyzovanými oblastmi), pak u pracovníků obsluhy stojů a zařízení, montérů a zejména pak u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků jsou vnímány znevýhodnění na pracovišti nebo na trhu práce ve významně vyšší míře.

U těchto dvou kategorií jsou „nejvíce rizikové“ oblasti odměňování (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci 27 %), přidělování práce (23 %), ale také hledání práce (20 %), resp. propuštění (11 %).

Oblast odměňování je ale oblastí s významně vyšším (nadprůměrným) výskytem znevýhodnění také v kategorii kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (33 %).

Vzdělání a pracovní kategorie do značné míry určují také způsob, jakým je zahraniční pracovník v ČR zaměstnán, zda přímo u zaměstnavatele (tzv. kmenový zaměstnanec) nebo přes pracovní agenturu, a také existuje vazba na druh právního vztahu (jaký úvazek a jakou smlouvu pracovník má) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Mezi pracovníky přes agenturu a kmenovými zaměstnanci jsou významné rozdíly zejména v oblasti odměňování a přidělování práce. Výsledky této studie ukazují, že pocit znevýhodnění vůči českým kolegům v oblasti odměňování je významně vyšší mezi pracovníky přes pracovní agenturu (26 %) než mezi kmenovými zaměstnanci (13 %). V oblasti přidělování práce je projev potenciální diskriminace registrován 22 % pracovníků z EU pracujících přes pracovní agenturu (vs. 12 % u kmenových zaměstnanců).

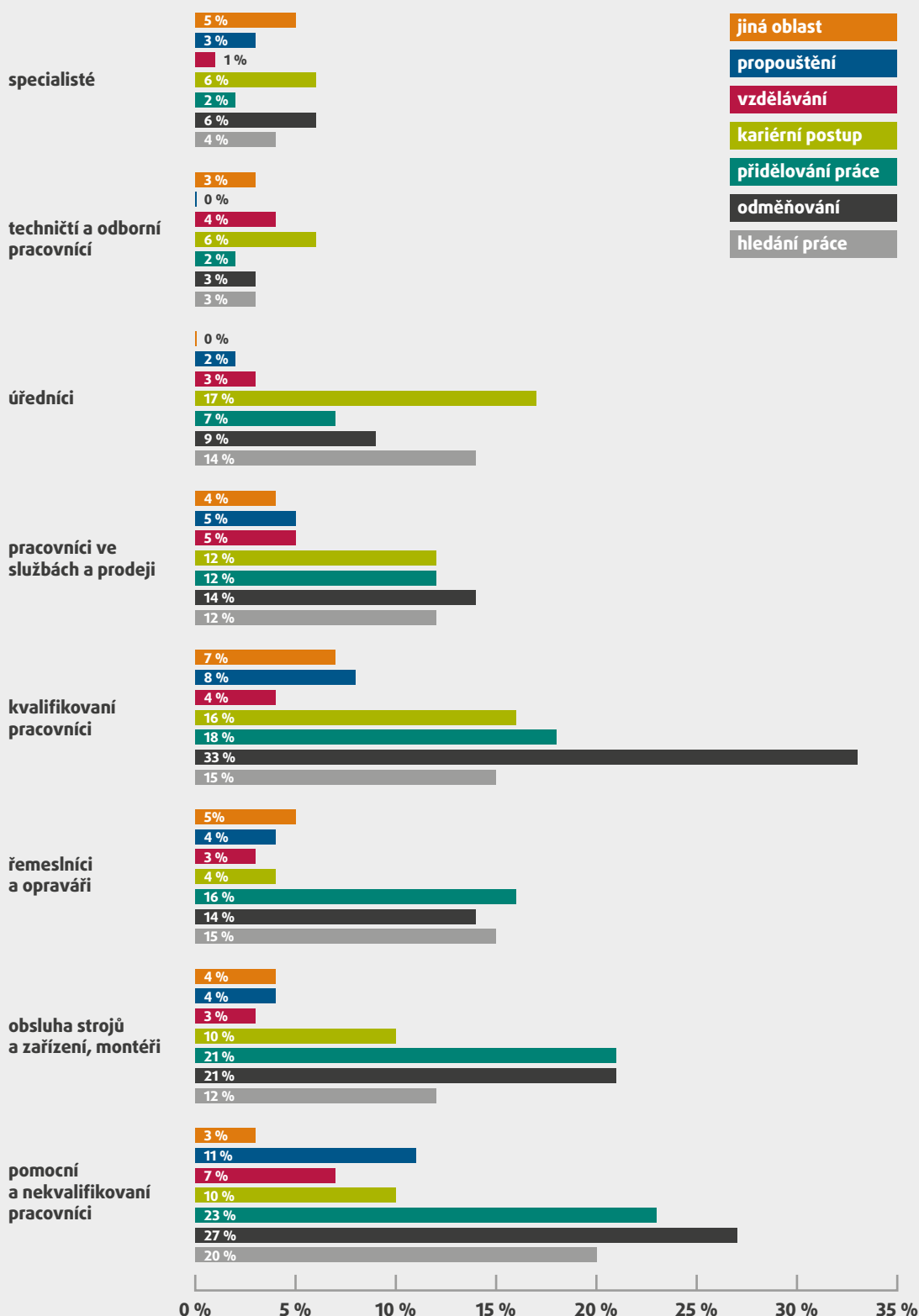
U pracovníků zaměstnaných na základě DPP nebo DPČ je obecně častější pocit znevýhodnění proti českým kolegům, než je tomu mezi zahraničními pracovníky z EU přímo v pracovním poměru na plný nebo částečný úvazek. Nejvýznamnější rozdíl je v oblasti odměňování, kde projevy znevýhodnění vnímá až 24 % občanů EU pracujících v ČR na základě DPP nebo DPČ (oproti 16 % zaměstnancům v pracovním poměru na plný úvazek a 3 % na částečný úvazek). Výrazně odlišná je situace pro občany EU, kteří pracují v České republice jako OSVČ. Pocity znevýhodnění se v této skupině cizinců vyskytují významně méně než u zaměstnanců a těch, kteří pracují na DPP/DPČ.

Mezi občany EU pracujícími v ČR, kteří jsou ve věkových kategoriích 25-34, 35-44, resp. 45-54 nejsou významné rozdíly ve výskytu pocitu znevýhodnění na českém trhu práce (viz graf č. 5). Rozdílné je vnímání znevýhodnění na trhu práce u nejmladší a u nejstarší kategorie cizinců. U nejmladších cizinců (18-24 let) je celkově nižší výskyt pocitu znevýhodnění v jednotlivých oblastech (vždy do 8 %), dokonce nulový je výskyt znevýhodnění v oblasti kariérního postupu (což ale koresponduje s tím, že vzhledem k věku jsou tyto respondenti obecně nováčky na trhu práce). Výjimku tvoří oblast přidělování práce, v níž se až 18 % nejmladších pracovníků ze zemí EU cítí znevýhodněno (vs. 11-14 % u 25-54 let). Horší výsledek (22 %) je v oblasti přidělování práce zaznamenán až u nejvyšší věkové kategorie 55+ let. Pracovníci z EU pracující v ČR, kteří jsou ve věku nad 54 let, se cítí prakticky ve všech sledovaných oblastech trhu práce znevýhodnění oproti českým pracovníkům. Kromě již zmiňované oblasti přidělování práce je významně vyšší pocit diskriminace i v oblasti kariérního postupu (19 % u 55+ let vs. 8-9 % u 25-54 let), v oblasti propouštění (11 % u 55+ let vs. 3-7 % u 18-54 let), možností vzdělávání (8 % u 55+ let vs. 2-4 % u 18-54 let).

Graf č. 4 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce – podle pracovních kategorií

Ot. 1: Cítil/a jste se v průběhu Vašeho pobytu v České republice někdy v práci a zaměstnání kvůli své státní příslušnosti, občanství nebo národnosti znevýhodněn/a? Zajímá nás, zda jste cítil/a, že s Vámi bylo kvůli Vaší státní příslušnosti, občanství nebo národnosti (včetně znalosti češtiny nebo přízvuku) zacházeno méně příznivě než s českými zaměstnanci. Cítil/a jste jakékoliv znevýhodnění v některé z těchto oblastí?

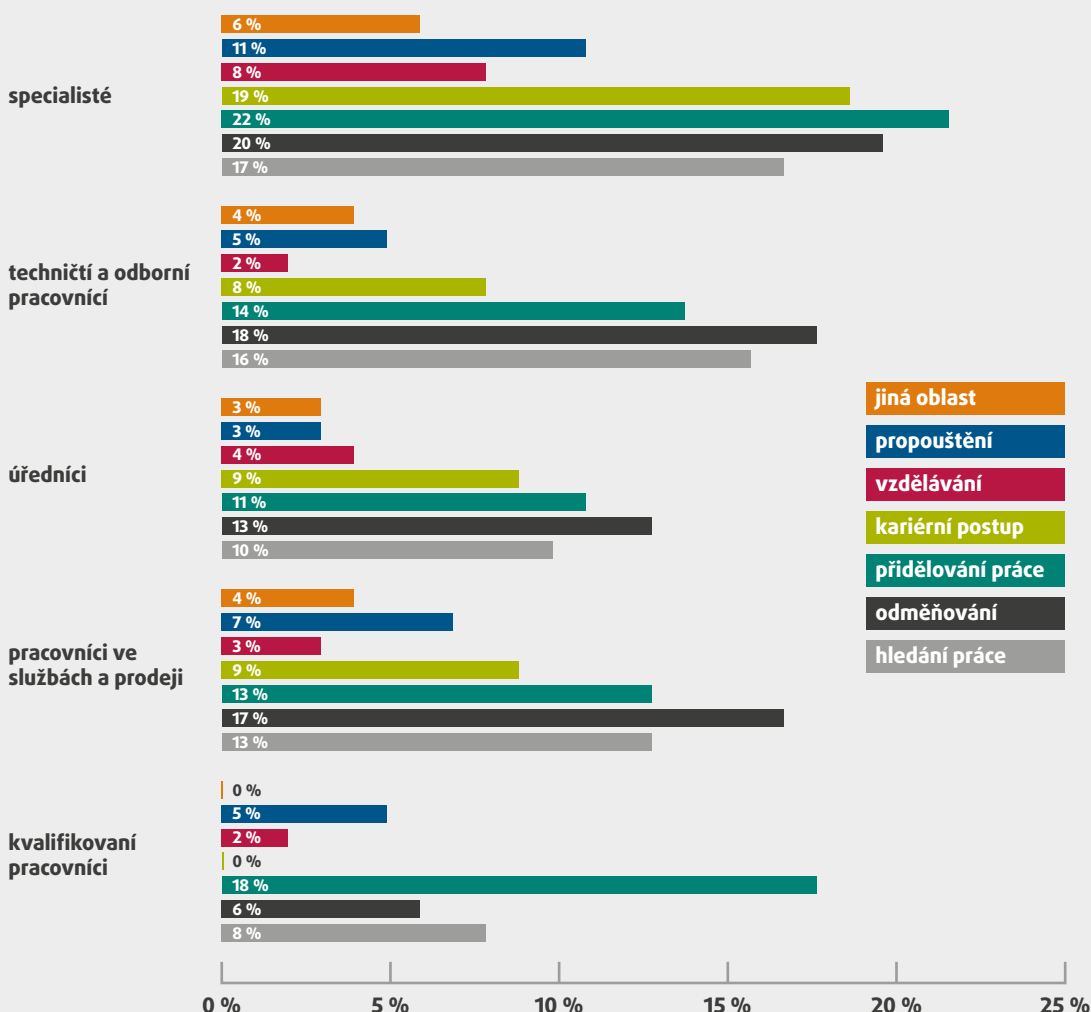
Báze: aktuálně ekonomicky aktivní občané EU pracující v ČR, kteří daný projev znevýhodnění pocítovali (odpověď „ano“) = bez odpovědi neví a netýká se mne, doplněk k odpovědi „ne“; n=972 (specialisté n=92, techničtí a odborní pracovníci n=118, úředníci n=44, pracovníci ve službách a prodeji n=218, kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství n=31, řemeslníci a opraváři n=92, obsluha strojů a zařízení, montéři n=235, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci n=142)



Graf č. 5 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce – podle věkových kategorií

Ot. 1: Cítil/a jste se v průběhu Vašeho pobytu v České republice někdy v práci a zaměstnání kvůli své státní příslušnosti, občanství nebo národnosti znevýhodněn/a? Zajímá nás, zda jste cítil/a, že s Vámi bylo kvůli Vaší státní příslušnosti, občanství nebo národnosti (včetně znalosti češtiny nebo přízvuku) zacházeno méně příznivě než s českými zaměstnanci. Cítil/a jste jakékoliv znevýhodnění v některé z těchto oblastí?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří daný projev znevýhodnění pocítovali (odpověď „ano“) = bez odpovědi nevím a netýká se mne, doplněk k odpovědi „ne“; n=1 021 (18-24 let n=53, 25-34 let n=323, 35-44 let n=315, 45-54 let n=237, 55 a více let n=93)



Z hlediska pohlaví nejsou registrovány mezi zahraničními pracovníky a pracovníci z EU statisticky významné rozdíly. Mírný rozdíl přeci jen můžeme spatřovat ve výskytu znevýhodnění z titulu státní příslušnosti, národnosti nebo jazyka v oblasti kariérního postupu (muži 8 % vs. ženy 12 %) a hledání práce (muži 11 % vs. ženy 15 %).

Výskyt pocitu znevýhodnění na trhu práce do určité míry souvisí rovněž s tím, jaká je úroveň znalosti českého jazyka. U těch občanů EU, kteří pracují v ČR a dosáhli nejvyššího 5. stupně znalosti českého jazyka – mluví plynule česky (dle vlastního zhodnocení), je pocit znevýhodnění méně frekventovaný. To platí zejména za oblasti odměňování (11 % vs. 17-19 % v nižších stupních znalosti ČJ) a přidělování práce (9 % vs. 17-18 % ve vyšších stupních znalosti ČJ 3-4). U těch respondentů, kteří svoji znalost českého jazyka označili stupni 2 nebo dokonce 1 – česky nerozumí ani nemluví, je navíc pravděpodobně výrazně snížena schopnost posuzovat celé téma znevýhodnění nebo diskriminace, zejména pak v situaci, kdy nehovoří a nerozumí ani anglicky nebo jiným světovým jazykem.

Při posuzování míry nebo výskytu pocitu znevýhodnění podle délky pobytu nebo délky práce v České republice nedochází k výsledkům, které by byly statisticky významně odlišné mezi kategoriemi (0-2 roky, 2,5-5 let, 5,5-9 let a 10 a více let). Pouze v oblasti možností vzdělávání je vyšší míra pocitu znevýhodnění u cizinců z EU s nejkratším pobytem v ČR (0-2 roky), a to 8 %.

Obdobně ani ve srovnání výsledků podle typu pobytu (trvalý pobyt, přechodný, bez ohlášení) neshledáváme ve výskytu pocitu znevýhodnění z titulu státní příslušnosti nebo národnosti statisticky významné rozdíly. Nicméně obecně lze konstatovat, že ve všech sledovaných oblastech trhu práce je výskyt pocitu znevýhodnění mírně nižší u pracovníků s trvalým pobytem než u těch s přechodným pobytem.

Z porovnání jednotlivých krajů ČR, v nichž jsou zahraniční pracovníci z EU zaměstnáni, vyplývá relativně vyšší výskyt pocitu diskriminace na trhu práce v souhrnu ostatních krajů (tedy mimo ty, na které se studie zaměřovala přednostně tj. Praha, Středočeský, Plzeňský, Jihomoravský), a to zejména v oblasti odměňování (22 % vs. 7-16 % ve vybraných 4 krajích).

5.1.3 ZKUŠENOSTI – PŘÍPADY ZNEVÝHODNĚNÍ

Ti respondenti, kteří v úvodu rozhovoru uvedli, že se setkali na českém trhu práce s nějakým znevýhodněním, byli požádáni o popis jejich negativních zkušeností. Ve většině případů se jednalo o velmi stručné vymezení pocitu znevýhodnění v dané oblasti trhu práce s tím, že šlo vždy o vlastními slovy popsané podobné situace spadající do určité kategorie (oblasti) tak, jak ukazuje graf č. 6. V některých případech byly spontánně uváděny příběhy, v kterých pocity znevýhodnění byly ve více oblastech – kombinace přidělování horší, těžší práce a zároveň nižší odměňování apod.

Tedy celkově se ze spontánních odpovědí popisů situací nejčastěji týkaly oblasti **přidělování práce** (výkon jiné / horší / těžší práce, než kterou vykonávají Češi, než která byla dohodnuta předem – při nástupu – 33 % nebo práce neodpovídá kvalifikaci a/nebo vzdělání zahraničního pracovníka – 6 %). Popisy těchto situací se týkají pracovníků zejména středoškolsky vzdělaných, ale bez maturity, kteří pracují na pozici obsluha strojů a zařízení, montéři. Naopak významně méně se týká občanů EU mimo vybrané čtyři země (Slovensko, Polsko, Rumunsko, Bulharsko).

Příklady spontánních odpovědí (oblast přidělování práce) - citace: „často se stává, že celý týden je odpolední směna velmi fyzicky náročná a hned chtějí ranní směny a člověk si nestihne odpočinout“, „nutili nás pracovat 12 hodin, směny velmi fyzicky náročné bez nároku na přestávku“, „mám jen nekvalifikovanou a špatně placenou práci“, „my Slováci jsme v nemocnicích v Čechách za blby jen o málo menší než Ukrajinci a Arabové“, „mám maturitu, ale v zaměstnání to nikoho nezajímá“, „jsem zdravotní sestra, ale tady jsem v kuchyni nebo sbírám špinavé prádlo pro prádelnu v nemocnici“, „přidělená práce je v rozporu s bezpečností práce“, „rekvalifikaci jsem udělal, ale finančně jsem si nepolepšil“, „dostáváme horší a náročnější práci než Češi“, „fyzicky náročnější práce zbývá pro cizince“, „Češi se vždy přidělí k fyzicky méně náročné práci“, „já s maturitou bych měla být na nějakém vedoucím místě“, „na Rumuni se Češi dívají jako Rumuni, jsou hloupí, horší lidi než Čech, hodně práce, málo volno“, „mistr mi přiděluje horší práci než Čechovi“, „ve fabrice nejsem pořád na jednom místě, jsem všude kde je potřeba, pořád se musím zaučovat na jiných místech“, „přemísťování z jedné pobočky na druhou bez dotazu na souhlas cizince“, „když nechci vyhovět nesmyslným požadavkům a posílají mne zpátky na Slovensko“, „pokud člověk není specialista, tak musí jako cizinec brát horší práci za méně peněz“, „nařizují nám mimořádné víkendové směny nebo kompromis dvanáctihodinové směny“, „je mi přidělována fyzicky náročnější práce než Čechům“, „občas musím zaskočit za někoho jiného bez nároku na odměnu“.

Situace, kdy zahraniční pracovník pobírá **nižší mzdu** než český pracovník, než bylo přislíbeno, se týká rovněž zhruba třetiny (32 %) těch, kteří se na trhu práce cítí znevýhodnění. **Neproplacené přesčasy** jsou případy, na které si stěžuje celkově 12 % z těch, kteří diskriminaci na trhu práce pociťují. Nejčastěji nedostávají přesčasy proplaceny (dle vlastního tvrzení) rumunští pracovníci.

Příklady spontánních odpovědí (oblast odměňování) - citace: „neproplatili přesčasy“, „dělám v obchodě a musím dělat hodně přesčasů a podnik je občas neproplatí“, „odměna za přesčasy neodpovídala domluvenému finančnímu odměňování“, „problémy při proplácení přesčasových hodin a nařízených mimořádných směn“, „přesčasové hodiny nechťejí proplácet, mimořádné směny nebo směny ve státní svátek platí jako všední den“, „nemám proplaceny přesčasy, mám méně peněz na odměnách než Češky“, „zaměstnavatel nám dluží peníze a nyní nám snížil úvazek“, „čekal jsem dlouho na výplatu a pak jsem dostal méně než bylo dohodnuto“, „nebyla mi přiznána přesčasová sobotní směna ve vyšším tarifu (víkendová) jako Čechům“, „zaměstnavatel nesplnil

výplatní termín a domluvenou výplatu“, „nižší hodinová sazba oproti českým zaměstnancům“, „peníze mi dávají bokem na ruku, nejdou oficiálně do příjmů“.

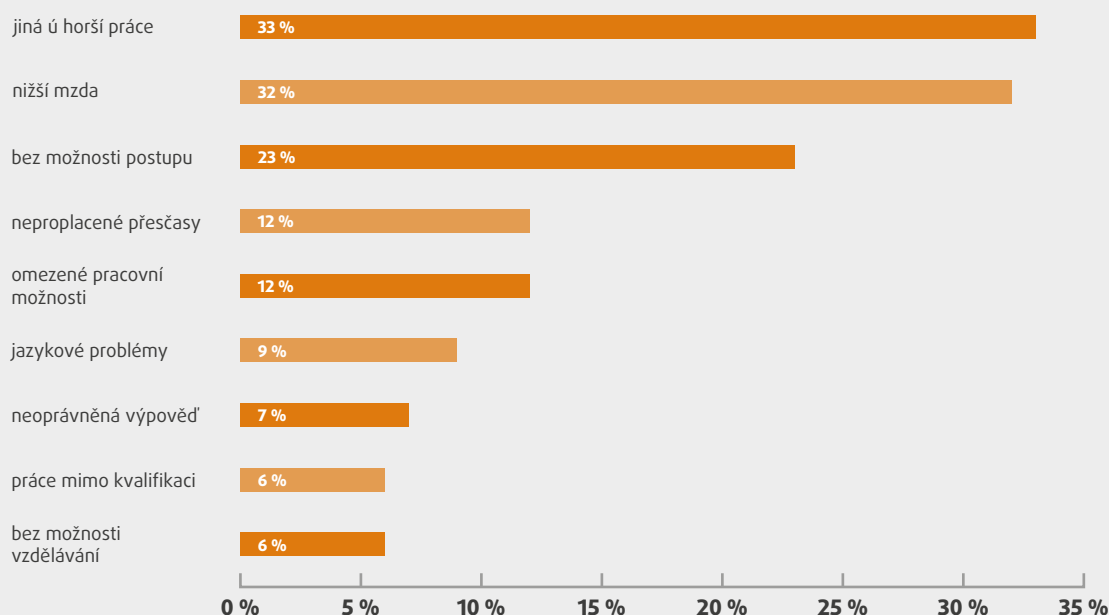
Příběhy popisující **omezenou možnost postupu**, pomalý postup kariérního růstu, posunu na „lepší“ práci, upřednostňování Čechů při obsazování vyšší pozice zmiňuje spontánně celkem 23 % respondentů. Jde zejména o vysokoškolsky vzdělané pracovníky, pracovníky na úřednických pozicích. Významně méně se tyto situace týkají rumunských pracovníků.

Příklady spontánních odpovědí (oblast kariérního postupu) - citace: „dělám pomocné práce přestože jsem vyučen“, „nemám šanci povýšit nebo dělat nějakého vedoucího“, „byl povýšen občan ČR s menší praxí a zkušeností“, „na místo kam jsem se hlásila vzali raději Česku, nevzali mě kvůli tomu, že jsem Slovenka“, „byla několikrát zamítnuta žádost o vyšší pozici, nikdy nebyl do výběrového řízení zařazen cizinec“.

Graf č. 6 – Zkušenosti – případy znevýhodnění

Ot. 2: Popište prosím svoje zkušenosti se znevýhodňováním v oblastech, které jste zmínil/a v předchozí otázce.

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří daný projev znevýhodnění pociťovali (odpověď „ano“) = bez odpovědi nevím a netýká se mne, doplněk k odpovědi „ne“ ; n=318



Z dalších příběhů mají podobné téma ty, které se týkají nesnází při **hledání zaměstnání** (12 %) – „těžké najít práci“, „při pohovoru měli přednost Češi“.

Dále zhruba desetina (9 %) situací se týká **jazykových bariér**, které byly příčinou pocitu znevýhodnění zahraničních pracovníků – „nedodržení podmínek v pracovním zařazení díky jazykové bariéře“, „jsem učitel, ředitel školy mne odmítl pokud nebudu hovořit pouze česky“, „vytýkali mi špatnou výslovnost, že se mnou nechtějí pracovat“, „odmítli mě, že málo rozumím“, „v začátcích mě brzdila malá znalost češtiny, když jsem mluvil s někým po telefonu nebyl jsem úspěšný“, „z důvodu špatné výslovnosti a psaného textu jsem měl problém získat vyšší post a lépe placenou pracovní pozici“, „byly problémy s nadřízenou, že mi prý nerozuměla“, „smáli se, jak mluvím“.

7 % respondentů popsalo příběhy **neoprávněné nebo nezákonné výpovědi pracovníka** – „při propouštění propouštěli cizince dříve než Čechy“, „z práce propouští dříve Slováky“, „propustí mne, když není práce, dají práci jen na dohodu“, „když končila zakázka, tak nás cizí propouštěli nejdříve a svoje české pracovníky si nechali“.

Na **nedostupnost vzdělávání** na pracovišti nebo v přidělených pozicích a pracích - „málo kurzů na zdokonalení v českém jazyce“, „vzdělávání nabídli Čechům a ne Slovákům“, „omezená nabídka proškolení pro cizince“, „měla jsem slíbené kurzy pro zvýšení kvalifikace nakonec jsem si je musela zaplatit sama“ poukazuje spontánně celkově 6 % dotázaných. Nejčastěji se jedná o vysokoškolsky vzdělané lidi na pozici technických a odborných pracovníků.

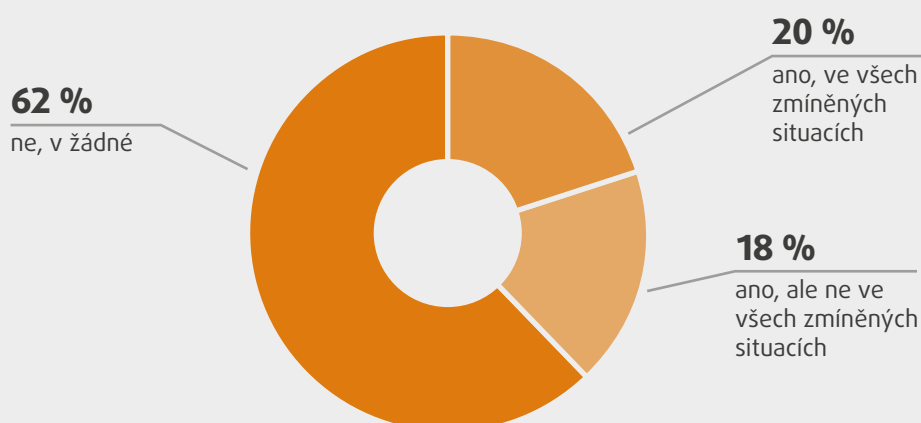
5.1.4 OBRANA PROTI ZNEVÝHODNĚNÍ

62 % občanů EU pracujících v ČR, u nichž vznikl pocit znevýhodnění na trhu práce kvůli státní příslušnosti nebo národnosti, nepodstoupilo žádné obranné kroky, kroky k nápravě nebo alespoň řešení popsaných situací.

Graf č. 7 – Obrana proti znevýhodnění

Ot. 3: Bránil/a jste se nějak proti znevýhodnění kvůli Vaší státní příslušnosti, občanství nebo národnosti, které jste popsal/a v předchozí otázce?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří pocítili znevýhodnění v práci; n=318



Pětina (20 %) „postižených“ se ve všech případech znevýhodnění nějakým způsobem bránila a další necelá pětina (18 %) se bránila jen v některých případech a situacích znevýhodnění (ne ve všech).

Zhruba každý druhý (51 %) zahraniční pracovník, který podniká nějaké obranné kroky pro řešení projevu potenciální diskriminace na pracovním trhu z titulu státní příslušnosti nebo národnosti, situaci řeší sám, tedy na nikoho se pro podporu a pomoc neobrací.

Znevýhodnění na trhu práce řeší zahraniční pracovníci ve 44 % případů se svým nadřízeným, resp. obecně se obrací na svého zaměstnavatele.

Situace, kdy se dotčená osoba obrací na jiný subjekt, jsou již poměrně málo obvyklé – 7 % se obrátilo na odborovou organizaci, shodně po 2 % hledalo řešení s podporou nějaké neziskové organizace, integračního centra a/nebo právníka.

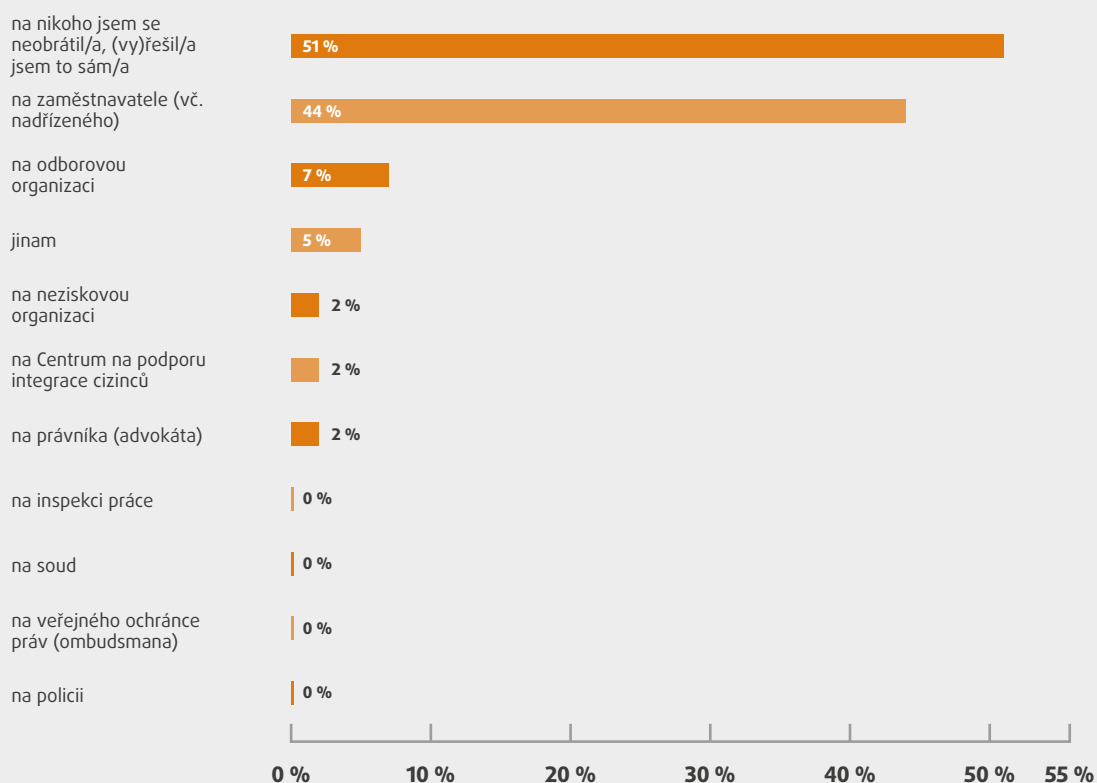
Žádný z dotazovaných občanů EU pracujících v ČR neřešil situace pocíťované diskriminace na trhu práce z titulu státní příslušnosti nebo národnosti s inspekcí práce, se soudem, ombudsmanem nebo policií.

5 % respondentů uvádí jiné než výše uvedené subjekty, na které se obrátili se žádostí o pomoc při řešení jejich situace. Šlo buď o jejich pracovní agenturu, kolegy, kamarády, ubytovatele / správce ubytovny.

Graf č. 8 – Kam se obrazejí cizinci pro pomoc v případě znevýhodnění

Ot. 4: Na koho jste se obrátil/a se stížností na znevýhodnění? Označte prosím všechny místa/organizace, na které jste se obrátil/a.

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří pocítili znevýhodnění v práci a případ/y řešili - bránili se; n=120



Ti, kteří se rozhodli vzniklou situaci znevýhodnění řešit, byli s (vy)řešením spokojeni v 57 % případů. S (vy)řešením všech takových situací byla spokojena zhruba čtvrtina (23 %) a s většinou situací zhruba třetina (34 %) respondentů.

Další zhruba čtvrtina (23 %) respondentů byla nebo je nespokojena s (vy)řešením většiny svých situací spojených s pocitem diskriminace a 13 % není spokojena s výsledkem nebo průběhem ani u jednoho ze svých případů.

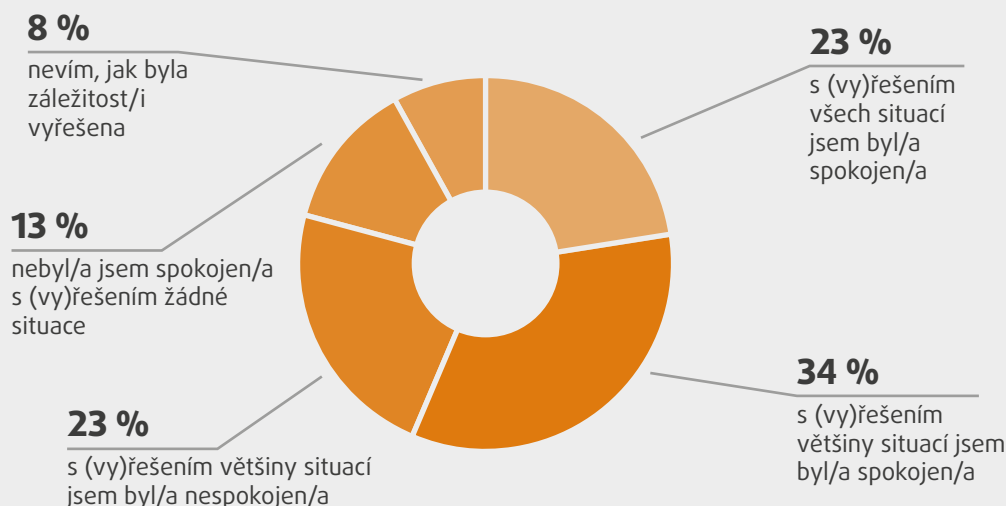
Necelá desetina (8 %) nemá vůbec přehled o tom, jaký byl výsledek, jak byla situace (vy)řešena.

Ti dotazovaní občané EU, kteří se dostali do situace, kdy se cítili v ČR na trhu práce znevýhodnění kvůli své státní příslušnosti a/nebo národnosti a řešení dané situace nebo situací pro ně dopadlo neuspokojivě – tedy nebyli s výsledkem spokojeni, vysvětlují negativní výsledek a svou nespokojenost tím, že ve své kauze neuspěli, protože nedošlo k žádné nápravě nebo změně pozitivním směrem (35 %), nedošlo k dorovnání mzdy, peněz, odměny (28 %), dostalo se jim odpovědi ve smyslu „můžeš být rád/a, že máš práci“ („bylo mi řečeno, že můžu být rád, že mám práci, že mají další zájemce“) (14 %), kauza skončila buď výpovědí nebo vynuceným odchodem zaměstnance z pozice/práce (9 %) nebo dopadla jinak, většinou bez konkrétní specifikace – „kdybych si dál stěžoval, tak by mi nedali práci“, „nechci to rozebírat“, „uznávám, že umím málo česky“ (11 %).

Graf č. 9 – Spokojenost s řešením případu znevýhodnění

Ot. 5: Jak jste byl/a celkově spokojen/a s (vy)řešením této situace nebo těchto situací?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří pocítili znevýhodnění v práci a případ/y řešili - bránili se; n=120



Ti cizinci, kteří se v případě vzniku situace, kdy byli na trhu práce v ČR znevýhodnění, rozhodli na svou obranu nepodnikat žádné kroky, nejčastěji (49 %) svou pasivitu nebo rezignaci vysvětlují svým přesvědčením, že by oznámení nepomohlo, nic by se nestalo a nezměnilo.

Zhruba pětina respondentů (22 %) situaci neřešila, protože ji tito pracovníci považovali za příliš triviální a nestálo by to za oznamování, v podstatě to považují za normální projev a již předvídatelnou nebo očekávanou situaci. Toto vyjádření je zejména u těch znevýhodněním postižených cizinců, kteří mají v ČR trvalý pobyt.

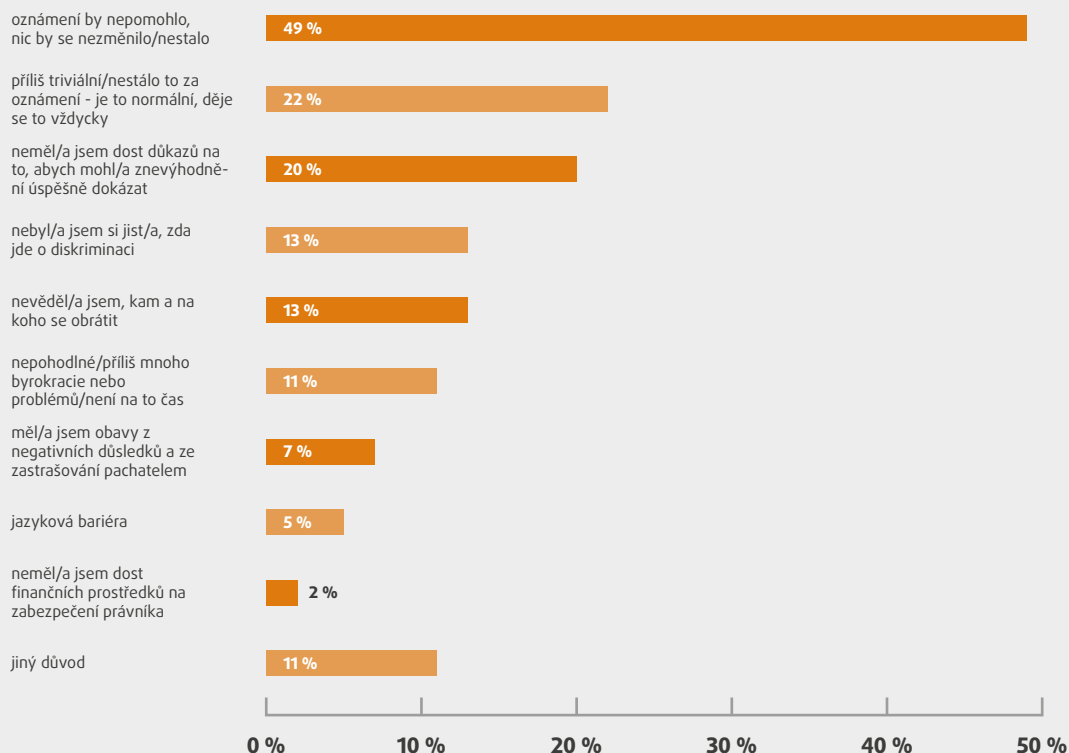
Další pětina z těch, kteří zažívali pocit znevýhodnění, situaci neřešila, protože neměla dost důkazů na to, aby celý případ znevýhodnění mohla úspěšně dokázat.

Shodně po 13 % byly důvody neřešení situace vysvětlovány tím, že si cizinec nebyl jist tím, zda šlo o diskriminaci anebo vůbec nevěděl, na koho se pro pomoc obrátit.

Graf č. 10 – Proč v případě znevýhodnění nevyhledali pomoc

Ot. 6: Proč jste nevyhledal/a pomoc a případ nenahlásil/a? Označte prosím všechny důvody, které Vás k tomu vedly.

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří pocítili znevýhodnění v práci a případ/y neřešili - nebránili se; n=198



Zhruba desetina (11 %) respondentů považuje potenciální řešení diskriminace za příliš byrokratické, s nímž souvisí mnoho problémů a investovaného času. Z tohoto důvodu pak od řešení – obrany upouští.

Obavy z negativních důsledků a ze zastrašování pachatele diskriminace vyjádřilo 7 % dotčených zahraničních pracovníků. Jazykové nebo finanční důvody pasivity – rezignace na vlastní obranu při diskriminaci uvádí 5 %, resp. 2 % respondentů.

Ještě jiné, než výše uvedené důvody uvádí zhruba desetina (11 %) respondentů, ale specifikovány jsou jen asi ve 3 případech – jako obava z výpovědi, že daná situace je považována vlastně za normální a že otázka odměňování je stejně v pravomoci zaměstnavatele.

5.1.5 VÝSKYT PŘÍPADŮ A PROJEVŮ ZNEVÝHODNĚNÍ

V další části výzkumného rozhovoru se respondenti vyjadřovali k 22 situacím potenciálního znevýhodnění cizinců na trhu práce v České republice. Přirozeně ne všechny situace se týkaly všech respondentů. Ty, u nichž byl nejvyšší podíl odpovědí „netýká se mne“ nebo „nevím“ (10-25 %), se týkaly zkušeností s pracovní agenturou, témat se zajišťováním ubytování ze strany zaměstnavatele, resp. agentury, situací při propouštění, případně nabídky vzdělávání a povyšování do vyšší pozice. U všech ostatních výroků byl součet odpovědí „netýká se mne“ a „nevím“ v rozmezí 3-9 %. Veškeré výsledky jsou uvedeny v grafu č. 11.

Pokud se tedy zaměříme pouze na ty výroky popisující situace, ke kterým respondent uvedl jednoznačně, zda se s nimi setkal nebo ne (odpověď „ano“, „ne“), máme možnost udělat pořadí podle podílu odpovědí „ano“

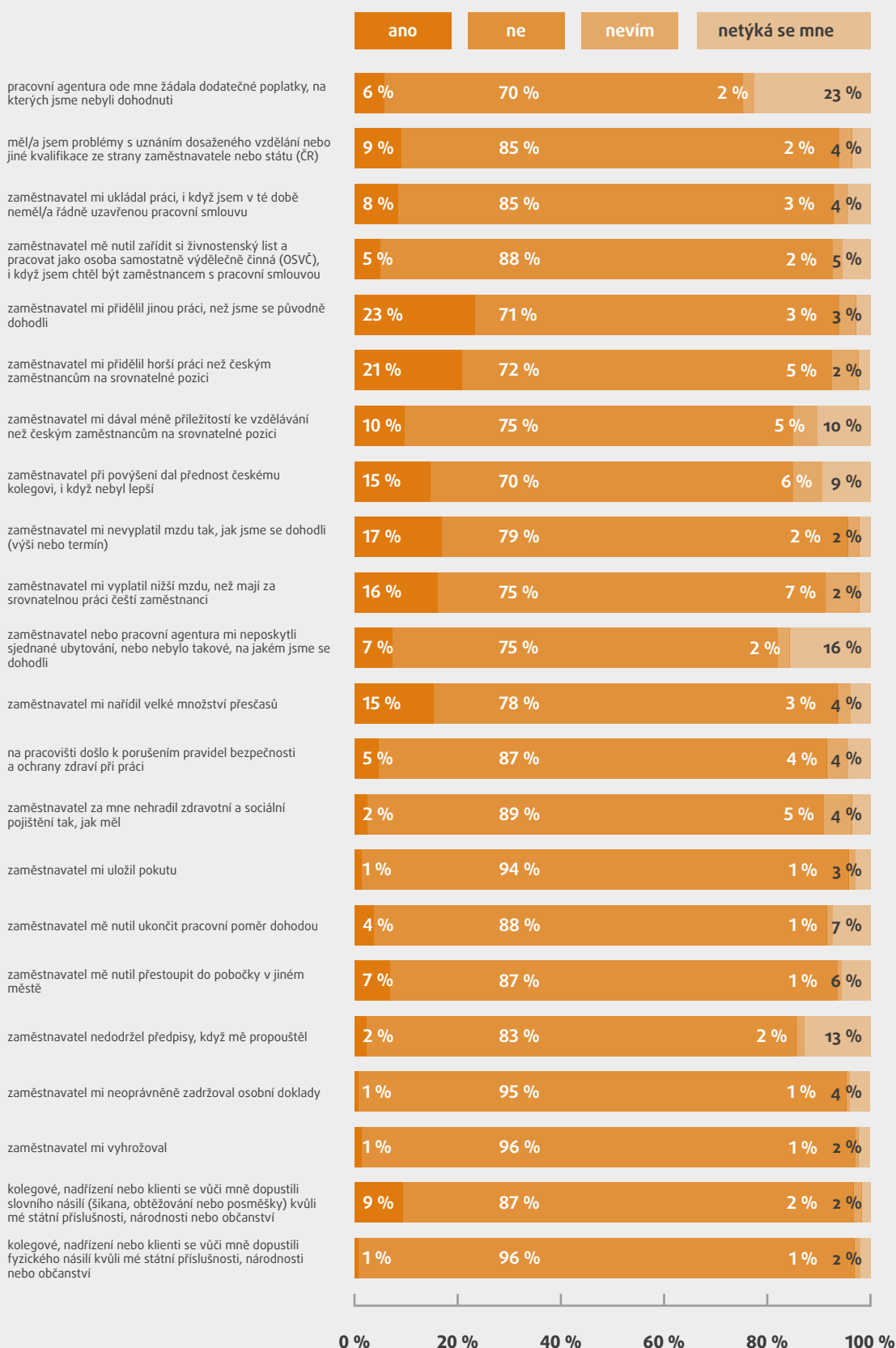
a sestavit žebříček nejčtenějších situací – projevů pociťované diskriminace na trhu práce v ČR kvůli odlišnému státnímu občanství nebo národnosti (vč. možných jazykových bariér). Poměříme tak odpovědi právě těch respondentů, pro které je daná situace relevantní a porovnááme pouze hodnocení, zda se v dané situaci s projevem znevýhodnění setkali nebo ne. Podrobně tyto výsledky ukazuje graf č. 12.

Celkové výsledky (zobrazující všechny 4 možnosti odpovědí – „ano“, „ne“, „nevím“, „netýká se mne“ – graf č. 11) tedy ukazují význam dané situace (výskytu pociťované diskriminace) v celém souboru občanů EU pracujících v ČR, ale i podíl cizinců, kterých se daná situace netýká. Oproti tomu posuzování samotných odpovědí „ano“ / „ne“ (graf č. 12) hodnotí jednotlivé situace už pouze ti, kteří s nimi mají zkušenost, dostali se do těchto situací a mohou je tedy hodnotit. Jde tedy o žebříček oblastí a situací podle intenzity projevu pociťované diskriminace, ale již bez ohledu na „velikost“ či „frekvenci“ výskytu samotných situací. Může se jednat o situaci, v níž dochází velmi často k pociťované diskriminaci, ale sama situace se týká jen velmi malého počtu cizinců (ostatní „neví“ nebo se jich situace netýká). Nicméně z výše uvedených údajů a z grafu č. 11 je zřejmé, že nějakým rozhodným způsobem („ano“ / „ne“) se vyjádřilo vždy více než 75 % respondentů a v průměru se výroky, resp. popsané situace týkaly zhruba 95 % všech dotázaných.

Graf č. 11 – Výskyt případů pocítované diskriminace – celek

ot.7: Lidé z jiných zemí Evropské unie se mohou v rámci práce v České republice setkat s různými problémy. Setkal/a jste s nimi za dobu, kdy v České republice pracujete, i Vy?

Báze: občané EU pracující v ČR; n=1 021



Jak ukazuje graf č. 12, nejčastějšími případy pocitované diskriminace na trhu práce v ČR kvůli státní příslušnosti nebo národnosti, které se vyskytují v rozmezí 16-25 % případů daných situacích, jsou:

- » přidělování jiné práce, než jaká byla dohodnuta (25 %),
- » přidělování horší práce, než českým pracovníkům na srovnatelné pozici (23 %),
- » nevyplacení mzdy v dohodnuté výši nebo dohodnutém termínu (18 %),
- » vyplacení nižší mzdy, než mají za srovnatelnou práci čeští zaměstnanci (18 %),
- » upřednostňování českých pracovníků při povýšení, i když nebyli lepší (17 %),
- » nařizování velkého množství přesčasů (16 %).

Přidělování jiné práce, než jaká byla dohodnuta, je případ, který se objevuje u čtvrtiny (25 %) zahraničních pracovníků z EU pracujících v České republice. U pracovníků z Rumunska se tato situace znevýhodnění objevuje až v 39 % případů, objevuje se u třetiny (33 %) pracovníků se středním vzděláním bez maturity, u třetiny (33 %) pracovníků pracujících na DPP/DPČ, u 35 % pracujících přes pracovní agenturu, u (zhruba) třetiny pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (33 %) a pracovníků obsluhy strojů a zařízení, montérů (35 %) a více než poloviny (52 %) kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Přidělování horší práce, než českým pracovníkům na srovnatelné pozici se vyskytuje rovněž u zhruba čtvrtiny cizinců (23 %). Opět je to situace obvyklejší zejména u rumunských pracovníků (33 %), cizinců, kteří mají středoškolské vzdělání, ale bez maturity (30 %), u cizinců, kteří pracují na DPP/DPČ (36 %), pracují přes agenturu (35 %) a u těch, kteří zastávají pozice s nejnižší kvalifikací - pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (33 %) a pracovníků obsluhy strojů a zařízení, montérů (32 %).

Nevyplacení mzdy v dohodnuté výši nebo dohodnutém termínu se týká 18 % zahraničních pracovníků. Jde zase zejména o situaci u rumunských pracovníků (28 %), středoškoláků bez maturity (23 %), u cizinců, kteří jsou v ČR 2-5 let (23 %), u cizinců v současné době ekonomicky neaktivních (32 %), pracovníků agentur (23 %), v zařazení pracovníků obsluhy strojů a zařízení, montérů (25 %) a kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (37 %).

Vyplacení nižší mzdy, než mají za srovnatelnou práci čeští zaměstnanci, nastává rovněž v 18 % případů. Jsou to případy častěji se vyskytující u středoškoláků bez maturity (23 %), pracovníků na DPP/DPČ (26 %), pracovníků pracujících přes agenturu (26 %) a u pracovníků v nejnižších pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (27 %) a pracovníků obsluhy strojů a zařízení, montérů (24 %).

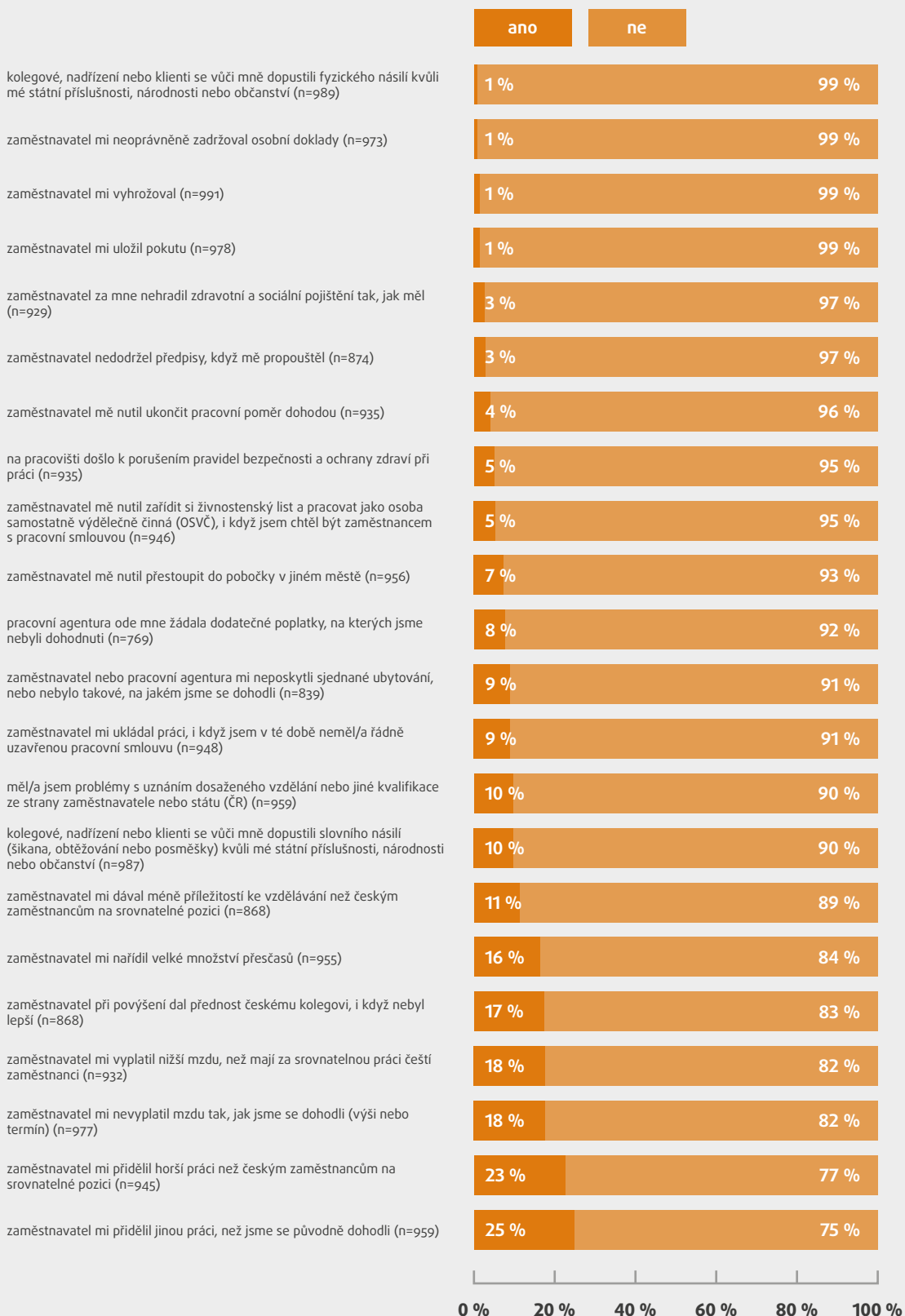
Upřednostňování českých pracovníků při povýšení, i když nebyli lepší, je případ pocitované diskriminace s výskytem u 17 % zahraničních pracovníků, a to zejména u pracovníků ve věku 55+ let (27 %).

Nařizování velkého množství přesčasů se celkově týká 16 % zahraničních pracovníků. Nadprůměrně více je to u pracovníků se středoškolským vzděláním bez maturity (21 %), u těch pracovníků, kteří v ČR pracují 2-5 let (22 %), pracovníků agentur (22 %).

Graf č. 12 – Výskyt případů pocitované diskriminace (pouze za odpovědi ano/ne)

ot.7: Lidé z jiných zemí Evropské unie se mohou v rámci práce v České republice setkat s různými problémy. Setkal/a jste s nimi za dobu, kdy v České republice pracujete, i Vy?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří daný projev znevýhodnění posuzovali = bez odpovědi nevím a netýká se mne, n=viz popisky v grafu



Další skupinou již méně frekventovaných situací pociťované diskriminace na trhu práce v ČR kvůli státní příslušnosti nebo národnosti jsou případy, které se vyskytují v rozmezí 5-11 %. Jde o situace popsané výroky:

- » **zaměstnavatel mi dával méně příležitostí ke vzdělávání než českým zaměstnancům na srovnatelné pozici** (11 %) – výskyt: zejména mezi pracovníky ve věku 55+ let (25 %), pracovníky přes agenturu (17 %) a mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (18 %);
- » **kolegové, nadřízení nebo klienti se vůči mně dopustili fyzického násilí kvůli mé státní příslušnosti, národnosti nebo občanství** (10 %) – výskyt: zejména u pracovníků 55+ let (17 %);
- » **měl/a jsem problémy s uznáním dosaženého vzdělání nebo jiné kvalifikace ze strany zaměstnavatele nebo státu / ČR** (10 %) – výskyt: zejména u pracovníků 55+ let (17 %), s maturitou (15 %), u v současnosti ekonomicky neaktivních cizinců (24 %);
- » **zaměstnavatel mi ukládal práci, i když jsem v té době neměl/a řádně uzavřenou pracovní smlouvu** (9 %) – výskyt: zejména u pracovníků z Rumunska (18 %), pracovníků se ZŠ nebo SŠ bez maturity (17 %, resp. 13 %), u v současnosti ekonomicky neaktivních cizinců (23 %), pracovníků na DPP/DPČ (17 %), u agenturních pracovníků (14 %), u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (26 %);
- » **zaměstnavatel nebo pracovní agentura mi neposkytlí sjednané ubytování, nebo nebylo takové, na jakém jsme se dohodli** (9 %) – výskyt: zejména mezi Rumuny (16 %), pracovníky ve věku 55+ let (18 %), agenturními pracovníky (15 %) a mezi pracovníky obsluhy strojů a zařízení, montéry (17 %);
- » **pracovní agentura ode mne žádala dodatečné poplatky, na kterých jsme nebyli dohodnuti** (8 %) – výskyt: zejména mezi Rumuny (23 %), zaměstnanci se základním vzděláním (17 %), cizinci s 1. a 2. nejnižším stupněm znalosti češtiny (17 %, resp. 12 %), u v současnosti ekonomicky neaktivních cizinců (18 %), u pracovníků na DPP/DPČ (18 %) a u těch, kteří pracují přes pracovní agenturu (15 %);
- » **zaměstnavatel mě nutil přestoupit do pobočky v jiném městě** (7 %) – výskyt: zejména mezi lidmi se základním vzděláním (14 %) a mezi pracovníky v službách a v prodeji (12 %);
- » **zaměstnavatel mě nutil zařít si živnostenský list a pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), i když jsem chtěl být zaměstnancem s pracovní smlouvou** (5 %) – výskyt: zejména u lidí 55+ let (15 %), u cizinců, kteří v ČR žijí a pracují 10 let a více (10 %) a u současných OSVČ (15 %);
- » **na pracovišti došlo k porušení pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - např. zaměstnavatel mi neposkytl osobní ochranné pracovní prostředky jako jsou pracovní rukavice, ochranné brýle, respirátor...** (5 %) – výskyt: zejména mezi rumunskými pracovníky (11 %).

U zbývajících situací byl výskyt pocitu diskriminace nižší než 5 %: zaměstnavatel mě nutil ukončit pracovní poměr dohodou (4 %), zaměstnavatel nedodržel předpisy, když mě propouštěl – např. k propuštění nebyl důvod, nedodržel výpovědní dobu apod. (3 %), zaměstnavatel za mne nehradil zdravotní a sociální pojištění tak, jak měl (3 %), zaměstnavatel mi uložil pokutu (1 %), zaměstnavatel mi vyhrožoval (1 %), zaměstnavatel mi neoprávněně zadržoval osobní doklady – např. občanský průkaz, pas, povolení k pobytu... (1 %), kolegové, nadřízení nebo klienti se vůči mně dopustili fyzického násilí kvůli mé státní příslušnosti, národnosti nebo občanství (1 %).

5.2 Pobyt občanů EU v České republice

Tato kapitola se zabývá délkou pobytu, typem pobytu, plánovanou délkou setrvání v ČR občanů Evropské unie, kteří tvořili vzorek kvantitativní části této studie.

5.2.1 DÉLKA POBYTU, DOBA PRÁCE V ČR

Z dotazovaných občanů EU, kteří v současné době pobývají v České republice, je jich na našem území 16 % maximálně do 2 let, 36 % jich žije v ČR nad 2 roky až do 5 let, 25 % přes 5 let až do 9 let a 23 % 10 a více let. V průměru dotazovaní občané EU v České republice pobývají 7 let (medián 5 let).

Podle očekávání je nejvyšší podíl dlouhodobých pobytů v ČR (nad 10 let) u občanů Slovenska (29 %) a celkově relativně nejkratší jsou pobyty a délka práce v ČR u Rumunů (průměr 5,3 let a medián 4 roky). Občané EU mimo Slovensko, Polsko, Rumunsko a Bulharsko pobývají v České republice nejčastěji 2-5 let (46 %).

Nejkratší pobyty (do 2 let) jsou (opět podle očekávání) u občanů ve věku 18-24 let (51 %) a 25-34 let (24 %). Obecně (logicky) platí, že čím vyšší věk, tím delší pobyty. Tedy pobyty v ČR nad 10 let se týkají zejména občanů ve věku 45-54 let (46%) a 55 a více let (48 %).

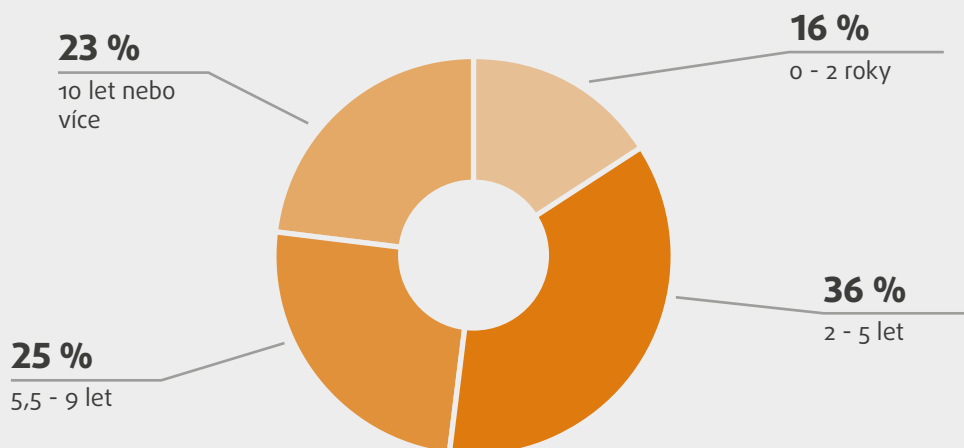
Pokud budeme hledat vazbu mezi délkou pobytu a nejvyšším dokončeným vzděláním zahraničního pracovníka, je zřejmé, že mezi lidmi se základním vzděláním jsou častější pobyty v ČR do 2 let (35 %) a naopak u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků jsou oproti celku významně vyšší podíly pobytů nad 10 let (48 %).

Cizinci s přechodným pobytem v ČR zde mají kratší pobyty (do 2 let 23 % a 2-5 let 48 %, průměr 4,8 roku). U cizinců s trvalým pobytem převládají delší pobyty (5-9 let 31 % a 10+ let 46 %, průměr 10,5 roku).

Graf č. 13 – Délka pobytu

Ot.8a: Jak dlouho již pobýváte v České republice?

Báze: občané EU pracující v ČR; n=1 021



Obdobná situace je u vztahu délky pobytu a znalosti českého jazyka. Dotazovaní cizinci s nejnižším stupněm znalosti českého jazyka (česky prakticky nemluví ani nerozumí) jsou v ČR krátce (do 2 let 54 %, průměr 3,4 roku) a naopak respondenti - cizinci, kteří česky mluví plynule, jsou v České republice zpravidla 10 a více let (40 %, průměr 9,4 roku).

Pracovníci, kteří pracují v České republice na DPP nebo DPČ, jsou v ČR spíše kratší dobu (do 2 let 25 %, 2-5 let 50 %, průměr 4,8 roku). Naopak cizinci, kteří v ČR pracují jako OSVČ, jsou zde zpravidla 10 a více let (60 %, průměr 10,6 roku).

Rovněž pracovníci, kteří pracují v České republice přes pracovní agenturu, jsou v ČR spíše kratší dobu (do 2 let 23 %, 2-5 let 58 %, průměr 4,7 roku).

Pokud budeme analyzovat délku pobytu v ČR v souvislosti s pracovním zařazením – tedy pozicí nebo pracovní kategorií, je patrné, že nejnižší pozice – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci mají v ČR nejkratší pobyty (do 2 let 34 %, průměr 4,3) a pracovníci s nejvyšší kvalifikací – techničtí a odborní pracovníci a specialisté jsou v České republice zpravidla 10 a více let (34 %, resp. 47 %, průměr 8,5, resp. 10,5 roku).

Mezi délkou pobytu a délkou (dobou) práce v České republice je nepatrný rozdíl (průměrná délka pobytu 7 let, medián 5 let vs. průměrná doba práce 6,6 roku, medián 5 let).

5.2.2 TYP POBYTU V ČR

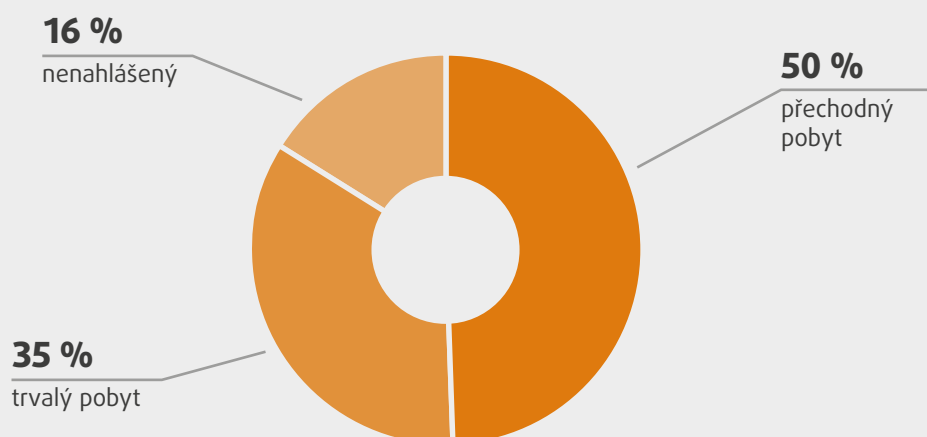
Každý druhý respondent - občan EU pracující v ČR (50 %) má v České republice přechodný pobyt, 35 % má pobyt trvalý a 16 % nemá v ČR nahlášený pobyt ani trvalý, ani přechodný.

Dotazovaní cizinci pracující v ČR bez nahlášeného trvalého nebo přechodného pobytu jsou zejména mezi těmi, kteří jsou v ČR pouze krátce – 22 % z cizinců pobývajících v ČR do 2 let, mezi pracovníky zaměstnanými na DPP nebo DPČ (24 %). Často se jedná o pracovníky, kteří v ČR pracují, ale nevědí, jaký typ smlouvy nebo dohody mají, ani zda jsou zaměstnání přes pracovní agenturu nebo přímo u zaměstnavatele. Podíl nenahlášených k pobytu v ČR klesá s vyšší vzděláním (ZŠ 24 % vs. VŠ 16 %).

Graf č. 14 – Typ pobytu

Ot.9: Máte v České republice nahlášen přechodný nebo trvalý pobyt?

Báze: občané EU pracující v ČR; n=1 021



Přechodný pobyt je obvyklejší mezi mladšími zahraničními pracovníky (18-25 let 64 % a 25-34 let 63 %). Naopak mezi staršími již převažuje trvalý pobyt (45-54 let 46 %, 55+ let 43 %). Nicméně i u těchto věkových nejvyšších kategorií je necelá pětina nenahlášených k pobytu v ČR.

Zahraniční pracovníci, kteří mají nižší dosažené vzdělání, jsou častěji v ČR nahlášeni k přechodnému pobytu (ZŠ 59 %, SŠ bez maturity 57 %), oproti tomu u lidí s maturitou a s vysokoškolským diplomem je podíl těch, kteří v ČR mají přechodný a trvalý pobyt, vyrovnanější. Nicméně u „maturantů“ stále převládá přechodný pobyt (47 % vs. trvalý 38 %). U vysokoškoláků je už častější trvalý (49 %) než přechodný pobyt 35 %.

Typ pobytu úzce souvisí s délkou pobytu v ČR. U cizinců s pobytem v ČR do 2 let, resp. 2-5 let jednoznačně převažuje přechodný pobyt (70 %, resp. 67 %), kdežto u cizinců s délkou pobytu 5-9 let je podíl přechodných a trvalých pobytů prakticky vyrovnaný (43 % vs. 44 %). Trvalé pobyty převažují až u občanů EU, kteří v ČR pobývají 10 a více let (69 % vs. 16 % s přechodným pobytem). Nicméně za zmínku stojí i 16 % z těch cizinců, kteří jsou v ČR 10 a více let, ale nejsou k pobytu nahlášeni.

Přechodné pobyty převládají jednoznačně mezi pracovníky zaměstnanými na DPP nebo DPČ (63 %), pracujícími přes agenturu (68 %) a u nižších pozic – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (59 %) a pracovníci obsluhy strojů a zařízení, montéři (58 %).

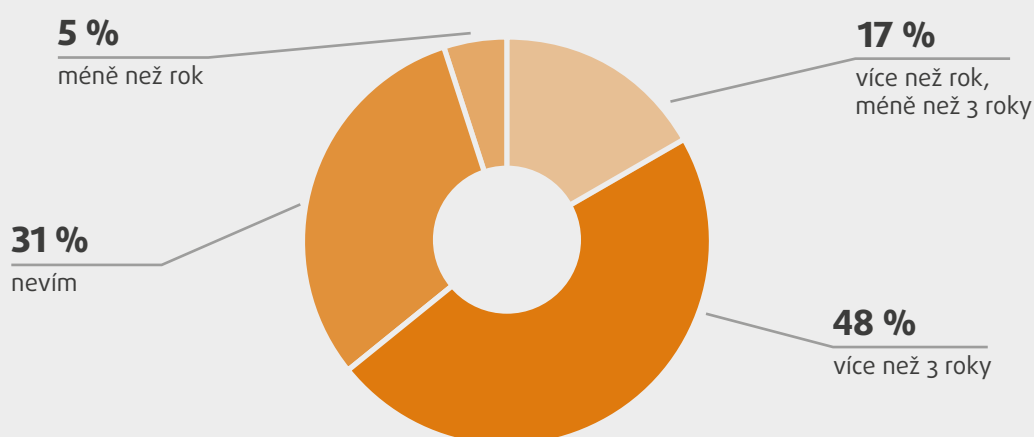
5.2.3 PLÁNOVANÁ DÉLKA POBYTU V ČR

Na otázku „Jak dlouho (od teď) se v České republice plánujete zdržet?“ neměla odpověď téměř třetina (31 %) občanů EU pracujících v ČR. Další tři roky v České republice plánuje zůstat téměř polovina (48 %) dotazovaných cizinců z EU. Dalších 17 % mají v plánu pobýt v ČR ještě 1-3 roky a pouze 5 % respondentů plánuje ukončit svůj pobyt v ČR do maximálně 12 měsíců.

Graf č. 15 – Plánovaná délka pobytu v ČR

Ot.10: Jak dlouho (od teď) se v České republice plánujete zdržet?

Báze: občané EU pracující v ČR; n=1 021



Plánovaná délka (od teď) se významně neliší mezi občany Slovenska, Polska, Rumunska a Bulharska, ale u občanů z jiných, než jmenovaných zemí EU, je významně vyšší podíl plánovaného pobytu na další 1-3 roky (27 %) a zároveň významně nižší podíl odpovědí „nevím“ (22 %). Jedná se častěji patrně o předem dohodnuté pracovní pobyty.

Mezi nejmladšími cizinci je statisticky významně nižší podíl odpovědi „více než 3 roky“ (18-24 let 28 %, 25-34 let 37 %). U věkové kategorie 45-54 let naopak převládá (59 %) plán zůstat v ČR více než 3 roky.

Čím vyšší je stupeň vzdělání pracovníků, tím nižší je podíl nerozhodnutých, resp. odpovědi „nevím“ (ZŠ 43 % vs. 18 % VŠ). Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci z EU plánují v ČR zůstat další více než 3 roky v 63 % případů. Čím delší je pobyt v ČR, tím je také plán zůstat zde na delší dobu. U zahraničních pracovníků, kteří v ČR pobývají do 2 let, převládá plán zůstat zde do max. 3 let (45 %). U lidí z EU, kteří jsou v ČR 10 a více let, jsou plány na život v ČR na další více než 3 roky u 73 % z nich.

Podle očekávání mezi těmi, kteří mají v ČR přechodný pobyt, je plánovaný čas strávený v ČR kratší (do max. 3 let 32 %), kdežto u cizinců s trvalým pobytem v ČR je jednoznačně dominující představa pobytu v ČR v dalších 3 a více letech (71 %). Pracovníci bez nahlášeného pobytu ve 42 % nevědí, jak dlouho ještě v ČR zůstanou.

Další setrvání v ČR úzce souvisí i s tím, jaké jsou současné schopnosti zahraničního pracovníka domluvit se (a porozumět) česky. Zatímco 50 % pracovníků hodnotících svoje znalosti českého jazyka na jeden ze dvou z nejnižších stupňů plánuje v ČR zůstat další max. 3 roky, u těch, kteří česky mluví plynule, je zájem zůstat v ČR určitě více než další 3 roky (62 %).

Kratší dobu v ČR plánují zahraniční pracovníci nyní zaměstnaní na DPP nebo DPČ (do max. 3 let 35 %). Naproti tomu 61 % zahraničních OSVČ plánují být v ČR další více než 3 roky.

Kratší pobyt v ČR plánují zejména pracovníci na nižších pozicích. 10 % pomocných a nekvalifikovaných pracovníků plánuje ukončit svůj pobyt v ČR do max. 12 měsíců (ostatní vyšší profese a pozice o ukončení pobytu do 12 měsíců uvažují pouze do 5 % případů). 70 % vysoce kvalifikovaných specialistů naopak plánuje zůstat v ČR další 3 a více let.

5.3 Podmínky a zajištění pobytu a práce v České republice

Tato kapitola se zabývá znalostí českého jazyka, typem pracovního poměru a pracovního vztahu, zastávanou pracovní pozicí, souladu této pozice s kvalifikací a vzděláním, zajištění zdravotního pojištění občanů Evropské unie, kteří tvořili vzorek kvantitativní části této studie.

5.3.1 Znalost českého jazyka

V otázce na úroveň znalosti českého jazyka byli respondenti požádáni, aby se sami zhodnotili na pětibodové stupnici, kde stupeň 1 znamenal „vůbec česky nerozumím a nemluví“ a známka 5 značila odpověď „rozumím bez problémů a mluvím česky plynně“. Nejvyšší známkou označilo svoji znalost českého jazyka 40 % respondentů. Zcela bez znalosti českého jazyka jsou dle „sebehodnocení“ 2 % respondentů, k nim lze přepočítat dalších 6 %, kteří svou znalost českého jazyka označili známkou 2.

Ovládání českého jazyka do značné míry souvisí s národností zahraničního pracovníka. 60 % občanů Slovenské republiky pracujících v ČR označilo svoji znalost českého jazyka nejvyšší známkou. U občanů ostatních států EU byl výskyt nejvyšší známky 5 v rozmezí 13-14 % u Rumunů a dalších neslovanských jazyků a 21-23 % u Bulharů a Poláků. Kromě Slováků označovali ostatní respondenti svoje znalosti českého jazyka zpravidla známkou 3. Nižší známky (1 nebo 2 – nej/níže znalost češtiny) je spíše mezi Rumuny (22 %) a občany ostatních států mimo vybrané 4 země (15 %).

Jazyková připravenost přímo souvisí se vzděláním. U lidí se základním vzděláním je znalost češtiny na stupni 1 nebo 2 v 20 % případů a na stupni 5 v 16 % případů. U vysokoškolsky vzdělaných cizinců je znalost na nejnižším stupni 1 nebo 2 u 10 % z nich a na stupni 5 u 58 % z nich.

Čtvrtina (25 %) respondentů pobývajících v ČR do 2 let má znalosti českého jazyka na jednom ze dvou nejnižších stupňů, naopak ti, kteří jsou v ČR 10 a více let, v 68 % mají znalost češtiny na nejvyšším stupni 5.

Zatímco 13 % dotázaných zahraničních pracovníků, kteří nemají hlášený pobyt, a 10 % pracovníků s přechodným pobytem se v ČR česky prakticky nedorozumí (stupeň 1 nebo 2), u těch, kteří mají v ČR trvalý pobyt, je to pouze 1 % a naopak 59 % mluví česky plynně (stupeň 5 – dle vlastního hodnocení).

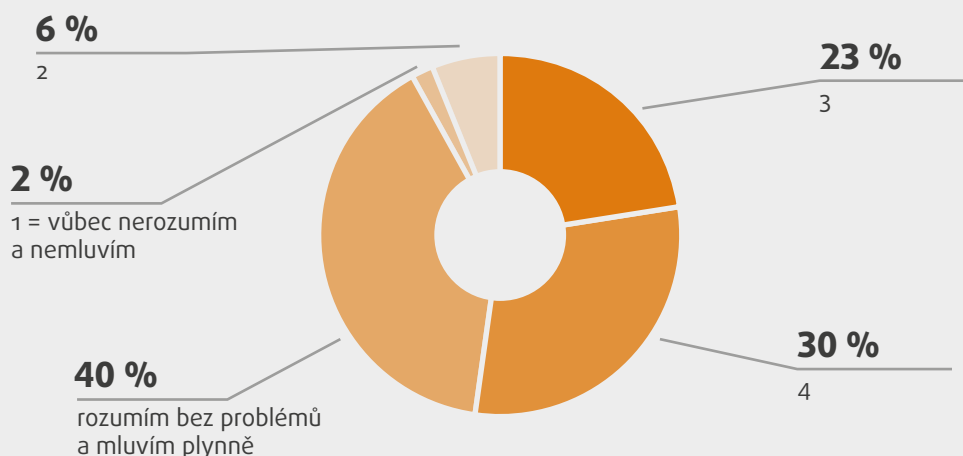
Téměř polovina (48 %) respondentů zaměstnaných jako kmenoví zaměstnanci přímo u zaměstnavatele hodnotí svoji češtinu nejvyšší známkou. U pracovníků zaměstnaných přes pracovní agenturu je to pouze 16 % s nejvyšší známkou znalosti 5.

Nejvyšší znalost českého jazyka (stupeň 5) je mezi nejvyššími pozicemi a nejvýše kvalifikovanými pracovníky – specialisty (65 %), techničtí a odborní pracovníci (59 %). Naopak pomocní a nekvalifikovaní pracovníci jsou v 18 % prakticky bez znalostí českého jazyka (stupeň 1 nebo 2).

Graf č. 16 – Znalost českého jazyka

Ot. 11: Jak hodnotíte Vaši znalost češtiny na stupnici od 1 (vůbec nerozumím a nemluvím) po 5 (rozumím bez problémů a mluvím plyně)?

Báze: občané EU pracující v ČR; n=1 021



5.3.2 TYP PRACOVNÍHO POMĚRU

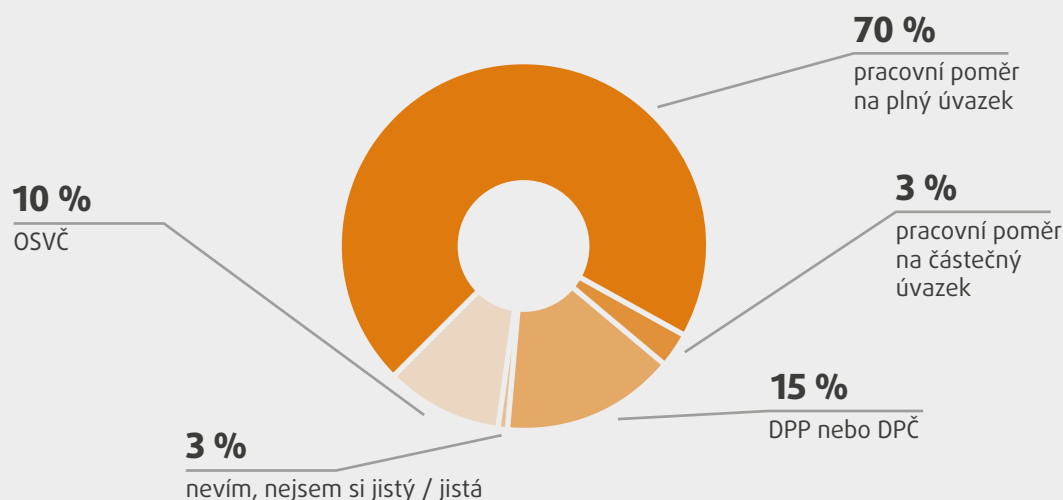
Ze všech dotázaných zahraničních pracovníků z EU žijících v České republice je aktuálně ekonomicky aktivních 95 % z nich. Jich jsme se dále ptali na typ jejich aktuálního pracovního poměru (pracovní poměr plný nebo částečný, DPP nebo DPČ, OSVČ), na typ aktuálního pracovního vztahu (přímo se zaměstnavatelem nebo přes agenturu), na jejich aktuální pracovní kategorii – pozici, do které spadají, a na to zda jejich současná práce odpovídá jejich kvalifikaci.

Pro 70 % dotazovaných občanů EU je práce v ČR založena na pracovním poměru s pracovní smlouvou na plný úvazek. 3 % zahraničních pracovníků z EU mají částečný úvazek a 15 % pracuje na DPP nebo DPČ. Desetina cizinců pracuje v České republice jako OSVČ.

Graf č. 17 – Typ pracovního poměru

Ot.13: Pracujete jako zaměstnanec / zaměstnankyně (máte uzavřený pracovní poměr nebo dohodu) nebo jako osoba samostatně výdělečně činná?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří jsou aktuálně ekonomicky aktivní; n=972



V pracovním poměru na plný úvazek pracuje v ČR až 78 % Slováků, kteří byli součástí výzkumného vzorku. Naopak statisticky významně nižší je podíl práce v pracovním poměru na plný úvazek u Rumunů (47 %). Právě u rumunských pracovníků je významně vyšší podíl DPP a DPČ (41 %), ale také těch případů, kdy pracovník vlastně netuší, jaký typ smlouvy, dohody (pokud vůbec) má (5 %). U občanů z ostatních států EU mimo vybrané 4 země je významně vyšší podíl OSVČ (22 %).

U nejmladších pracovníků ve věku 18-24 let je statisticky významně vyšší podíl DPP nebo DPČ. U pracovníků ve 45-54 let je nejvyšší podíl (19 %) OSVČ.

Mezi pracovníky se základním vzděláním sice převažují ti, kteří jsou v pracovním poměru na plný úvazek (53 %), ale tento podíl je významně nižší, než je tomu u vyšších vzdělanostních kategorií, a statisticky významně vyšší je mezi lidmi se základním vzděláním podíl DPP nebo DPČ (39 %) i podíl těch, kteří netuší nebo si nejsou jisti na základě čeho je jejich pracovní vztah se zaměstnavatelem založen (6 %). U vysokoškolsky vzdělaných občanů pracujících v ČR je významně vyšší podíl (24 %) těch, kteří pracují jako OSVČ.

DPP nebo DPČ jsou významně častěji zastoupeny u pracovníků, kteří jsou v ČR teprve krátce (do 2 let 24 %, resp. 2-5 let 21 %), naopak mezi lidmi, kteří žijí v ČR již 10 a více let je podíl DPP/DPČ pouze 5 %, a OSVČ tvoří až 27 %.

DPP/DPČ jsou rozšířené zejména mezi cizinci, kteří nemají v ČR nahlášený ani trvalý, ani přechodný pobyt (24 %), u nich je zároveň podíl pracovních poměrů na plných úvazek relativně nejnižší 57 % (vs. u pracovníků s přechodným pobytem 70 % a s trvalým 76 %).

Práce přímo u zaměstnavatele (kmenový zaměstnanec) je zpravidla založena na pracovním poměru na plný úvazek (86 %). Při práci přes agenturu je sice 59 % pracovních smluv (pracovní poměr) na plný úvazek, ale až 36 % DPP/DPČ.

Zároveň v porovnání pracovních kategorií je mezi nejméně kvalifikovanými pracovníky (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) pracovní poměr na plný úvazek relativně nejméně obvyklý (53 %) a relativně nejsilnější je v této kategorii pracovníků DPP/DPČ (37 %) a také neznalost nebo nejistota toho, na čem je pracovní-právní vztah založen (4 %). DPP/DPČ je významně častější také u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (36 %). Úřednické pozice jsou takřka ze 100 % i pro zahraniční pracovníky založeny na pracovním poměru na plný úvazek a mezi specialisty je významně vyšší podíl OSVČ (39 %).

5.3.3 TYP PRACOVNÍHO VZTAHU

Z těch dotázaných zahraničních pracovníků, kteří nejsou OSVČ, je 7 z 10 zaměstnáno přímo u zaměstnavatele jako tzv. kmenoví zaměstnanci (69 %). Zbývající 3 z 10 (30 %) pracuje přes pracovní agenturu. Zhruba 2 % cizinců v tomto bodě nemají jasno.

2 z 10 (21 %) Slováků pracuje přes pracovní agenturu. U Poláků a Bulharů jsou to 4 z 10 (39 %, resp. 42 %), u Rumunů 5 z 10 (52 %) a u občanů ostatních zemí EU je to 2-3 z 10 (25 %).

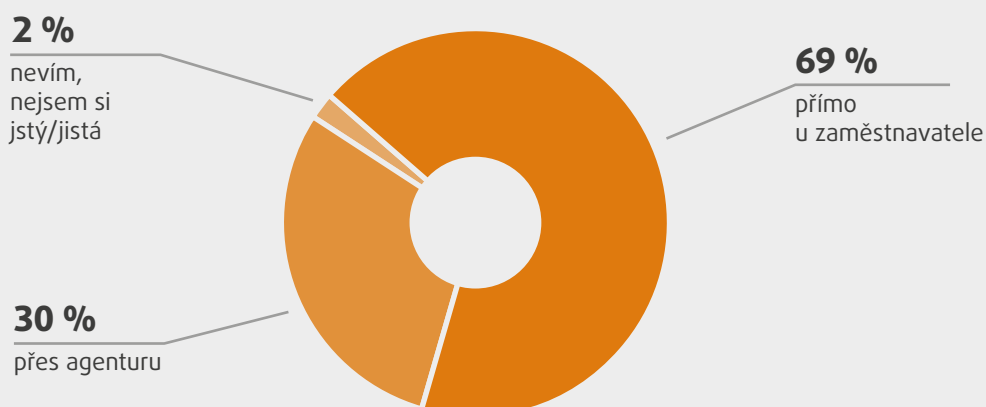
Mezi mladšími cizinci je významně vyšší podíl těch, kteří pracují přes pracovní agenturu (18-24 let 49 %, 25-34 let 41 %), než je tomu mezi staršími pracovníky (až 85 % pracovníků 55+ let je kmenovým zaměstnancem a pouze 14 % pracuje přes agenturu).

Stejně tak mezi pracovníky s nižším vzděláním je významně vyšší podíl těch, kteří pracují přes pracovní agenturu (ZŠ 60 %, SŠ bez maturity 40 %), než je tomu mezi vzdělanějšími pracovníky (až 97 % pracovníků s vysokoškolským vzděláním je kmenovým zaměstnancem a pouze 2 % pracuje přes agenturu).

Graf č. 18 – Typ pracovního vztahu

ot.14: Jste zaměstnán/a přímo u zaměstnavatele nebo přes pracovní agenturu?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří jsou aktuálně ekonomicky aktivní a nejsou OSVČ; n=873



Zahraniční pracovníky pracující přes pracovní agenturu najdeme častěji mezi těmi, kteří v ČR žijí krátce (do 2 let 41 %, 2-5 let 37 %), kdežto mezi cizinci, kteří v ČR žijí 10 a více let je těch, kteří pracují přes pracovní agenturu, pouze desetina (10 %).

Zatímco mezi dotazovanými cizinci s trvalým pobytem je pracovníků pracujících přes pracovní agenturu 18 %, mezi těmi s přechodným pobytem je jich 38 %. 5 % cizinců, kteří nemají v ČR hlášený ani trvalý ani přechodný pobyt, neví, jaký je jejich pracovní vztah, zda jsou kmenovými zaměstnanci nebo pracují přes agenturu.

Pokud zahraniční pracovník mluví plynule česky, je zpravidla kmenovým zaměstnancem (87 %). Naopak u těch cizinců, kteří mají největší problém se česky dorozumět, je práce přímo u zaměstnavatele v 5-6 případech z 10, ostatní s nízkou znalostí češtiny jsou zpravidla odkázáni na agenturu.

Pracovníci, kteří jsou v pracovním poměru na plný úvazek, jsou v 76 % případů kmenovými zaměstnanci. 62 % pracovníků s DPP nebo DPČ pracuje přes agenturu.

Nejkvalifikovanější pozice (úředníci, techničtí a odborní pracovníci, specialisté) jsou téměř ze 100 % pozice kmenových zaměstnanců. Nejnižší kvalifikace v kategoriích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, obsluhy strojů a zařízení, montérů jsou zhruba v polovině případů pozice přímo u zaměstnavatele a z poloviny přes agenturu.

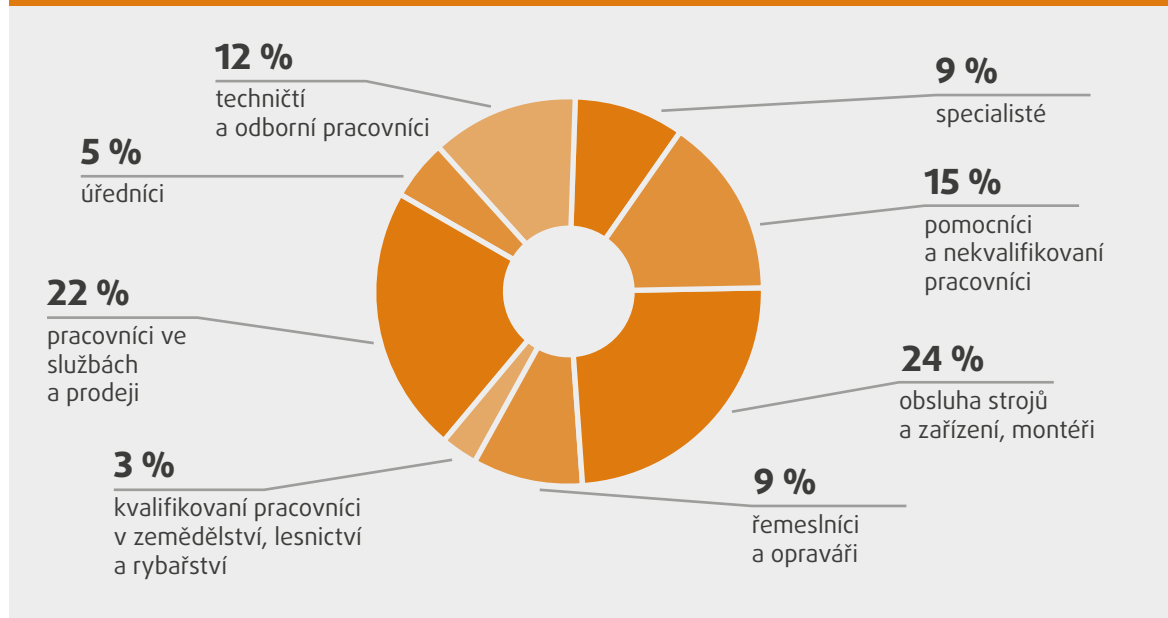
5.3.4 PRACOVNÍ KATEGORIE – POZICE

Dotazovaní občané EU v současné době v ČR pracují v různých pozicích od nejnižší kvalifikace – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (15 %) a pracovníci obsluhy strojů a zařízení a montéři (24 %) až po vysoce kvalifikované technické a odborné pracovníky (12 %) a specialisty (9 %). Ve službách a v prodeji pracuje 22 % zahraničních pracovníků. Zhruba desetina (9 %) dotazovaných cizinců v ČR pracují jako řemeslníci a/nebo opraváři.

Graf č. 19 – Pracovní kategorie – pozice

Ot.15: Do jaké pracovní kategorie byste se zařadil/a?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří jsou aktuálně ekonomicky aktivní; n=972



Slováci jsou ve větší míře, než občané jiných států EU, zaměstnáni v ČR jako pracovníci ve službách a v prodeji (27 %) nebo jako úředníci (7 %). Poláci v České republice pracují hlavně jako pracovníci obsluhy strojů a zařízení nebo jako montéři (37 %), jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (23 %) a 21 % Poláků v ČR pracuje ve službách a prodeji. Pracovníci z Rumunska a Bulharska jsou v ČR zejména na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (RU 33 %, resp. BG 23 %) a rovněž jako pracovníci obsluhy strojů a zařízení nebo jako montéři (shodně 31 %). Bulhaři obsazují častěji než Rumuni pozice ve službách a prodeji (16 % BG vs. 9 % RU), řemeslníků a opravářů (13 BG vs. 8 % RU), ale i kvalifikovaných specialistů (10 % BG vs. 4 % RU). Pracovníci z Bulharska zastávají v ČR celkově mírně kvalifikovanější posty než Rumuni. Pracovníci z ostatních států EU (kromě 4 vybraných) jsou nejčastěji vysoce kvalifikovaní zaměstnanci v technických a odborných pozicích nebo jako specialisté.

Pouze u pracovních kategorií je statisticky významný rozdíl mezi dotazovanými cizinci podle pohlaví – mezi muži a ženami. V souladu s očekáváním je mezi zahraničními pracovníky muži vyšší podíl na pozicích pracovníků obsluhy strojů a zařízení, montérů (31 %) než mezi zahraničními pracovníkyněmi (11 %), obdobná situace je u řemeslníků a opravářů (14 % mužů vs. 2 % žen) a opačná situace je u pracovníků / pracovník ve službách, v prodeji (13 % mužů vs. 40 % žen) a u úředníků / úřednic (3 % mužů a 9 % žen).

Mezi nejmladšími zahraničními pracovníky ve věku 18-24 let je významně vyšší podíl pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (27 %) a zejména pak pracovníků ve službách a v prodeji (43 %). Pracovníci

ve věku 35-44, resp. 55 a více let pak jsou častěji než ti mladší v pozicích technických a odborných pracovníků (17-20 %) a ti ve věku 45-54 let jsou v ČR častěji jako specialisté (14 %).

Nejnižší vzdělanostní skupiny zahraničních pracovníků obsazují (přirozeně) ve větší míře než vzdělanější právě méně kvalifikované posty – pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (ZŠ 66 %), pracovníků obsluhy strojů a zařízení, montérů (SŠ bez maturity 39 %) nebo řemeslníků a opravářů (SŠ bez maturity 15 %). Lidé s maturitou jsou pak častěji než jiné vzdělanostní skupiny na pozicích pracovníků ve službách a prodeji (33 %) a úředníků (9 %). Držitele vysokoškolského diplomu najdeme ve větší míře na místech technických a odborných pracovníků (41 %) a specialistů (41 %).

Pracovníci, kteří jsou v ČR dosud pouze krátce, jsou ve větší míře ti s nejnižší kvalifikací na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (31 %) a naopak mezi cizinci, kteří v ČR žijí 10 a více let, je významně více technických a odborných pracovníků (18 %) a specialistů (19 %).

Cizinci s trvalým pobytem mají celkově kvalifikovanější profil vč. vyššího podílu vysoce kvalifikovaných specialistů (16 %) než cizinci s přechodným pobytem v ČR.

Mezi zahraničními pracovníky, kteří se nedorozumí česky (nejnižší stupeň 1 nebo 2), je vyšší podíl pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (37 %) a naopak mezi cizinci, kteří česky mluví plynně (nejvyšší stupeň 5), je významně více technických a odborných pracovníků (18 %) a specialistů (15 %).

Zahraniční pracovníci pracující v ČR na DPP nebo DPČ obsazují ve větší míře než ostatní cizinci pozice pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (35 %). Cizinci z výzkumného vzorku, kteří v ČR pracují jako OSVČ, jsou v 36 % na místech vysoce kvalifikovaných specialistů.

Pracovníci, kteří v ČR pracují přes agenturu, jsou zejména na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (27 %) a pracovníků obsluhy strojů a zařízení, montérů (43 %). Ti cizinci, kteří v ČR jsou zaměstnaní jako kmenoví zaměstnanci přímo u zaměstnavatele, obsazují ve významně větší míře (než pracovníci přes pracovní agenturu) úřednické posty a pozice technických a odborných pracovníků.

5.3.5 PRÁCE VS. KVALIFIKACE PRACOVNÍKA

Aktuálně ekonomicky aktivní respondenti byli dotázáni, zda se domnívají, že jejich současná pracovní pozice odpovídá jejich vzdělání a kvalifikaci. Téměř tři čtvrtiny (73 %) z nich odpověděli, že jejich práce odpovídá jejich vzdělání a kvalifikaci. Pětina (20 %) zahraničních pracovníků pracujících v ČR se naopak domnívá, že současná práce není v souladu s jejich vzděláním a kvalifikací. 7 % neumí situaci posoudit – neví.

Svou současnou pracovní pozici vidí v souladu se svým vzděláním a celkovou kvalifikací 8 z 10 občanů Slovenska (78 %) a z ostatních států EU mimo Polska, Rumunska a Bulharska (83 %). U Poláků je to zhruba 7 z 10 (66 %), u Bulharů 6 z 10 (63 %) a u Rumunů pouze 5 z 10 (52 %). Mezi Rumuny je až 36 % těch, kteří jsou přesvědčeni, že jejich aktuální práce v České republice neodpovídá jejich vzdělání nebo kvalifikaci a zhruba desetina (11 %) Rumunů situaci nedokáže posoudit.

Zejména nejmladší pracovníci (18-24 let) a ti, kteří jsou v ČR do 2 let, dále ti na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, nedokáží ve větší míře než ostatní situaci zhodnotit a na otázku odpovědět.

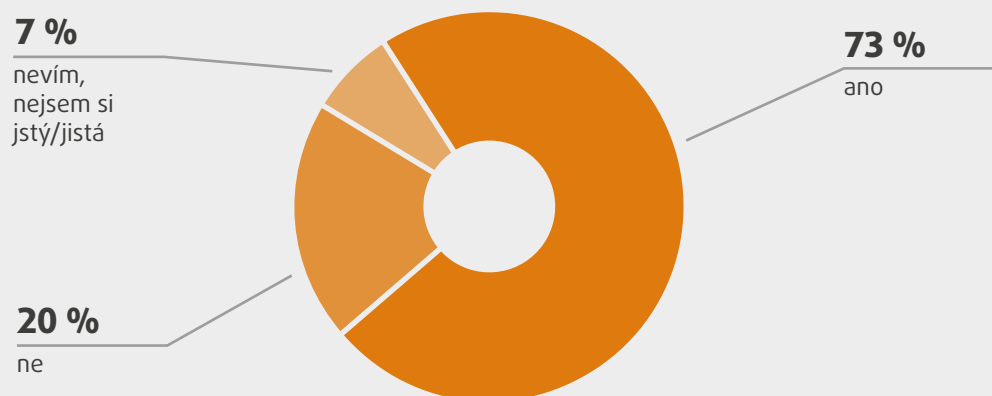
O souladu aktuální pracovní pozice a svého vzdělání, resp. kvalifikace není přesvědčena významná část těch cizinců, kteří v ČR pracují na DPP nebo DPČ (41 %), těch, kteří pracují přes agenturu (32 %), pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (44 %), podobně jako kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (39 %).

Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci jsou v 90 % přesvědčeni, že jejich současná práce odpovídá jejich vzdělání a kvalifikaci. Pracovníci na pozicích technických a odborných pracovníků a specialistů jsou o tom přesvědčeni shodně v 98 % případů.

Graf č. 20 – Práce vs. kvalifikace pracovníka

Ot.16: Myslíte si, že pracujete na pozici, která odpovídá Vašemu vzdělání a kvalifikaci?

Báze: občané EU pracující v ČR, kteří jsou aktuálně ekonomicky aktivní; n=972



5.3.6 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Platnou kartičku zdravotního pojištění nebo náhradní doklad má dle vlastního tvrzení v pořádku 92 % dotazovaných občanů EU pracujících v ČR, 3 % přiznávají, že zdravotní pojištění platné nemají a 5 % neví / není si jisto.

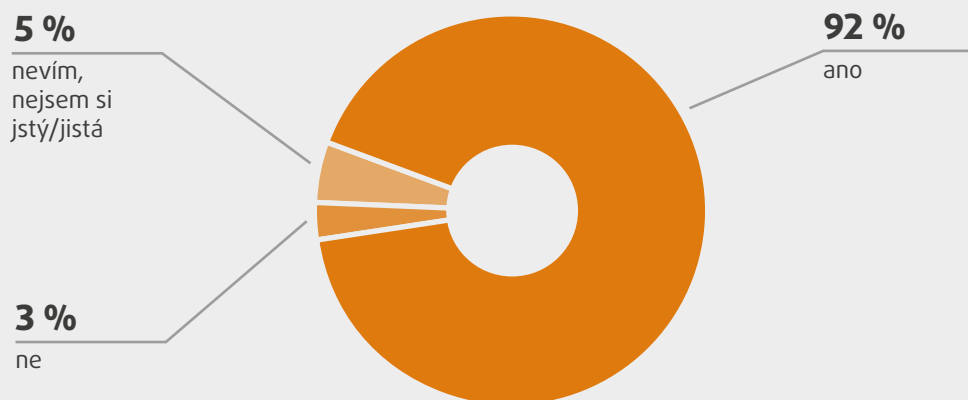
Nejvyšší míra nejistoty je mezi Rumuny (16 %) a Bulhary (11 %). Další 4 % Rumunů i Bulharů připouštějí, že zdravotní pojištění platné nemají. Naopak u Slováků je podíl pracovníků, kteří vlastní platnou kartičku zdravotního pojištění, až 95 %, u Poláků 94 % a u občanů ostatních států EU 92 %.

Bez pojištění nebo bez povědomí, jak je jejich zdravotní pojištění zajištěno, jsou zejména ti nejmladší zahraniční pracovníci ve věku 18-24 let (nemají 4 % + neví 15 %), pracovníci s nejnižším vzděláním (ZŠ 7 % + 17 %), ti s nejkratším pobytem v ČR (do 2 let 7 % + 9 %), cizinci, kteří nemají hlášený pobyt v ČR (7 % + 16 %), dále cizinci, kteří mají největší problém se dorozumět česky, resp. se nedorozumějí (nejnižší stupeň 1 nebo 2 znalosti češtiny 7 % + 19 %), ekonomicky neaktivní (6 % + 14 %), pracovníci na DPP/DPČ (7 % + 13 %), pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (4 % + 14 %).

Graf č. 21 – Zdravotní pojištění

ot. 17: Máte platné zdravotní pojištění (platnou kartičku pojištěnce nebo náhradní doklad)?

Báze: občané EU pracující v ČR; n=1 021



6. VÝSLEDKY STUDIE – KVALITATIVNÍ ČÁST

Tato kapitola popisuje zjištění týkající se projevů pocíťované diskriminace z kvalitativní části projektu – z 30 individuálních hloubkových rozhovorů, a to ve čtyřech základních oblastech: v zaměstnání včetně speciálního zaměření na pracovní agentury, ve zdravotnictví, na úřadech a jiných institucích státní a veřejné sféry, ve školství – ve vzdělávacích institucích.

6.1 Znevýhodnění v zaměstnání

- „... že se tak nastavuje, že tady jsou cizinci a tady jsou Češi, je určitě vždycky nějaký rozdíl, který je i v chování vůči i v odměňování i v hodnocení, jestli je nějaké hodnocení, podle kterého dostává někdo finanční odměnu, nějaký bonus, nějaké hodnocení, vždycky jako vůči cizincům je to jinak.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Výše uvedená citace je reprezentantem rozšířeného pocitu nemalé části cizinců žijících a pracujících v České republice. Z dalších vyjádření respondentů se ukazuje, že pocity znevýhodnění do větší nebo menší míry téměř vždy souvisejí s jazykovou bariérou.

6.1.1 JAZYKOVÁ BARIÉRA

Jedním ze zásadních průvodních jevů pocitů znevýhodnění zahraničních pracovníků pracujících v České republice, zejména pak těch, kteří zde pracují přes pracovní agenturu, jejichž znalost českého jazyka je na nulové nebo velmi nízké úrovni (zpravidla pobývají v ČR relativně kratší dobu, jedná se zejména o pracovníky z Rumunska), je právě **jazyková bariéra**, která je patrná hned **při hledání zaměstnání i pak při nástupu do práce**. Přesto, že se jazyková bariéra ve smyslu neznalosti nebo nedostatečné znalosti českého jazyka může potenciálně týkat zahraničních pracovníků ze všech členských zemí EU (snad částečně vyjma Slováků, příp. i Poláků, ale i u nich se vyskytuje odvolávání se na pocit znevýhodnění kvůli nedostatečné úrovni znalosti českého jazyka – zejména písemného projevu), jde o jazykovou bariéru zejména dělnických pozic pracovníků hlavně z Balkánu. S českým jazykem se samozřejmě potýkají i cizinci ze západní Evropy, ale jejich jazyková

vybavenost je zejména díky angličtině na zcela jiné úrovni. Navíc překonávání komunikačních problémů daných neznalostí českého jazyka přispívá jejich zařazení do pracovního prostředí, kde bývá angličtina hlavním nebo vedlejším komunikačním jazykem. Tedy jejich hendikep v případě absence češtiny nemá tak zásadní dopady a projevy jako u pracovníků z východu.

- „Když šlo o hledání práce, měl jsem pocit, že nebýt Čech, je nevýhoda.“
(citace: Ital, 35-44 let, IT specialista)
- „Sehnat práci – těžko bylo, těžko, moc těžko bylo. (...) já nemohl komunikovat po česky dobře. (...) u nás v fabrice bylo hodně Maďarů, ale oni moc rychle utekli. No, kvůli jazyku. Jim těžko bylo s jazykem. Ale jenom s jazykem bylo špatně jim, bo oni nemohli komunikovat a dva, tři měsíce nevydrželi. Utekli pryč.“
(citace: Maďar, 45-54 let, svářec)
- „... to byl problém bez češtiny, to byl obrovský problém najít si zaměstnání.“
(citace: Polka, 35-44 let, nejprve operátorka strojů a zařízení, nyní asistentka pedagoga)
- „... lidi, které znám a jsou cizinci a pracují v ČR, tak jen proto, že jejich zaměstnavatel hovoří anglicky. Protože pokud ne, asi by nenašli práci.“
(citace: Španěl, 35-44 let, zaměstnanec nadnárodní společnosti)
- „... hlavně je to ten jazyk a myslím si, že vím, že už ta komunikace může být občas trochu obtížná, že pokud máte tým, kde máte, nevím, deset lidí a hledáte jedenáctou osobu, tak, že raději naberete nového zaměstnance, který je Čech nebo minimálně mluví česky, než nějakého cizince, nevím, z Francie nebo z Itálie, který tu češtinu nemá. Takže pak to podle mě už je trošičku diskriminace, ale řekla bych podle zkušenosti, že občas se to asi taky bere v potaz prostě ten hlavní jazyk týmu, což není úplně fér...“
(citace: Polka 25-34 let, administrativní pracovnice v nadnárodní společnosti)
- „... chtěl by ze strany mistra víc pozornosti co se týká tlumočnicka v práci (...) při jednání nějakých důležitých věcí, (...) ne vždycky jakoby s těma věcmi jsou vstřícný.“
(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)
- „... pokud ti lidi slyší, že ten člověk aspoň trochu tu češtinu mluví, tak mu rádi s tím pomůžou nebo budou prostě takový příjemnější, ale myslím si, že někdo, kdo prostě vůbec ani nemá zájem o tu češtinu a očekává, že všichni budou mluvit anglicky, tak bude to mít těžký, že to je taky o tom, aby ten člověk se trochu přizpůsobil ...“
(citace: Polka, 25-34 let, administrativní pracovnice v nadnárodní společnosti)
- „Měla (kamarádka z Rumunska, její otec Syřan) trochu problém, (...) a jenom ten první rok, protože jak nevládala ten jazyk, oni tady říkají, že Talibánci a tady ty věci a nějaký teroristi a tak, ...“
(citace: Rumun, 25-34 let, nejprve koordinátor, nyní finanční analytik)

I když je pracovník s prací spokojený, je pro něho velmi frustrující, že se s ním nemůže jeho nadřízený (mistr) domluvit, že zadávání úkolů bez tlumočnicka trvá zbytečně dlouho a pokud pracovník nerozumí zadání úkolu úplně přesně, vede to k vysoké nervozitě a velké obavě z toho, že pracovní úkol nebude splněn podle zadání.

Na straně pracovníka je pak vyvolán velký stres, že za nesprávně provedený nebo neúplně splněný úkol, při poruše nebo výrobě zmetků, při dlouhé době plnění úkolu bude následovat postih, pokuta nebo krácení mzdy, v nejhorším případě propuštění z práce.

- „... ta informace není úplně tak přesná, aby si vyvarovali pak některým problémům.“
(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)
- „Ale to je velká továrna, je tam hodně zaměstnanců, ne vždy po ruce je ten tlumočnick, takže musíš čekat, aby přišel, aby ti to vysvětlil. Když ale ten jumper nebo trenér už ví, že nějak česky rozumíš, ti to ukazuje de facto manipulačně a snaží se to vysvětlit i v češtině. Lépe by bylo, aby byl tlumočnick, aby to všechno vysvětlil pořádně.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

- „... ne úplně nejlepší komunikace, protože tam není vždycky ten tlumočník a potom se něco pokazí a jasně, že to odnesou i oni pracující, jo a tím jakoby hrozí jakoby pokuta, hrozí vyhazov, to znamená vyhazov jako z ubytovny a takový věci, což jako pro nich je jako stresující, ale za to jakoby bere, že ne úplně můžou oni, ale ta špatná komunikace, že prostě jim vysvětlíte, ale bez tlumočníka a když se něco pokazí, tak odnesou úplně oni.“

(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)

Z jakéhokoliv porušení nařízení, které pracovníkovi bude dáвано za vinu, byť se jedná o situaci nezaviněnou daným pracovníkem nebo o nařízení dané ústně, nepřesně, bez tlumočení, mají pracovníci agentur velký strach.

6.1.2 ODMĚŇOVÁNÍ

Přesto, že cizinci nemají vždy možnost plného a přímého srovnání svojí mzdové úrovně s úrovní českých zaměstnanců, některé příklady znevýhodnění v oblasti odměňování jsou poměrně zřejmé, v jiných případech se jedná nikoliv o srovnávání výše mezd, ale o vyplácení nižších než slibovaných částek, o vyplácení mzdy „bokem“ apod.

- „Teoreticky měl jsem předjednáno, ale.. to bylo vůbec ne to, co slibovali a ten Čech, který mi slíbil práci a dal mi práci, podváděl a hodně podváděl. Ano, nevyplácel to, co sliboval, dal mi jinou práci než sliboval a.. asi 40 % platu nevyplatil. (...) já jsem učitel a patnáct let jsem pracoval jako ředitel školy (...) já mám tři vysoké školy, ale taky mám i.. řidičský průkaz, prakticky všech kategorií, všech skupin. Šel jsem (v ČR) jako řidič autobusu. No, spal jsem v autobuse, bylo slíbeno, že mám hotel ... nikdo nic, nikdo neobjednal a spal jsem v autobuse a venku bylo -3 °C.. To byl zážitek hrozný pro mě. (...) Tisíc korun měl jsem.. a měl jsem s tím přežít měsíc. Na měsíc jsem dostal jednu tisíc korun, měl jsem s tím přežít. (...) Smlouvu jsem žádal od prvního dne (...) jsem nedostal (...) jsem na manažerské pozici, ale smlouvu mám - to taky je zajímavé v Čechách - že jsem dělník, že pracuju v dílně.“

(citace: Maďar, 45-54 let, řidič, dispečer, „manažer“)

- „... v Čechách asi kolem 20 do 40 % plat bez daní - je bokem. A to nejen u cizinců, to u Čechů to stejné a to mě dost podivilo, to mi připomíná Ukrajinu. (...) Základní plat je od 30 do 50 % míň než u Čechů. Základ ihned je menší, od začátku.“

(citace: Maďar, 45-54 let, řidič, dispečer, „manažer“)

6.1.3 NÁROČNOST PRÁCE A PSYCHICKÝ TLAK

Náročnost práce a psychický tlak je na pracovníky vyvíjen hned od prvního dne. Řada těžkostí a úskalí, kterými pracovník prochází v prvních dnech zaměstnání, jsou zcela jistě shodná s tím, čím prochází i čeští „nováčci“, nicméně postavení a situace zahraničních pracovníků je ale zpravidla o poznání náročnější.

- „... že přijdeš do továrny a tě zaučují. A hned první den po tobě, než ti ukážou první pozice, na které musíš pracovat, chtějí po tobě jako rychlost. Což jako není to možný z prvního dne to zvládat tak jako někdo, kdo pracuje dlouho. Jinak člověk si na to zvykne, ale musí se psychicky na to naladit a nebrat to nějak ...“

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Důvodem psychického tlaku a obtíží zahraničních pracovníků je nejen zmiňovaná jazyková bariéra, ale celkově často výrazně slabší postavení cizince, který je vytržen ze svého společenského, kulturního, etnického prostředí. U osob na nízké kvalifikovaných pozicích a zpravidla také osob s nízkým dosaženým vzděláním se jedná o chování zásadně ovlivněné existenční motivací pracovníka samotného, případně i jeho rodiny. Jakékoliv ohrožení práce - tedy příjmu, jakákoliv pracovní nebo s prací spojená komplikace je tak pro cizince výrazně více stresující mimo jiné proto, že jeho schopnost jakékoliv obrany a obhajoby je snížena jazykovou bariérou, neznalostí prostředí (společnosti jako celku, organizace zaměstnavatele, odborů atp.), neznalostí právní / legislativní ochrany zaměstnance.

Takové situace pak ještě prohlubují **projevy šikany na pracovišti**, která by za běžných podmínek neměla nebo nemusela mít „národnostně diskriminační“ kontext. Ale vzhledem k výše popsaným důvodům a příčinám jsou právě tyto skupiny zahraničních pracovníků (zejména nově příchozí, zpravidla s nižším vzděláním, resp. na

nízkokvalifikovaných pozicích) snadným a častým terčem šikany a dalších znaků znevýhodnění na pracovišti (většinou menší provoz, nikoliv velká třeba nadnárodní firma).

- „Ano a šikana normálně od jako kolektivu. Až na to, že já jsem kdysi vůbec neměla facebook, mě to vůbec nezajímalo. A něco jsem hledala a přišla jsem na to, že mám facebook. Normálně mi udělali facebook, dali tam hnusný fotky. To byla fakt na začátek strašná zkušenost. Normálně mi dělali fotky na směně. Já jsem nebyla zvyklá dělat noční, já jsem dělala v kanceláři celý život. Já jsem vzděláním ekonom-účetní, takže já jsem nebyla vůbec zvyklá na tři směny. Takže pro mě začít třísměnný provoz byla katastrofa. Ale říkám, nějak musím začít, protože nikdo mě nikam do kanceláře nevezme. Tak jsem šla na tu linku. Byla jsem připravená – říkali mi, že budu muset makat rukama – byla jsem na to připravená. Ale nebyla jsem připravená na to, že lidé budou tak zlí. Normálně udělali facebook na mě, jakože můj, fotili mě v práci. Kolegové a dávali takovýde ty moje ospalé fotky, jak už jsem nad ránem, jak už prostě jako jedu z posledního.“

(citace: Polka, 35-44 let, nejprve operátorka strojů a zařízení, nyní asistentka pedagoga)

- „Ano, že jsme neuměla... ano, to se mi posmívali, že neumím česky, že to nevím, že nestíhám – to nebylo pravdou, stíhala jsem jako za každou cenu, jako. (...) Já prostě jsem odešla, já jsem to nedala psychicky asi i fyzicky...“

(citace: Polka, 35-44 let, nejprve operátorka strojů a zařízení, nyní asistentka pedagoga)

- „... že jsem byla nová, že využili toho, že neznám, nevím, jak to tady chodí, jo. Oni se prostě už cítili tady jistě, pevně, že mají jako stálý zaměstnání, jelikož měli smlouvu na dobu neurčitou.“

(citace: Polka, 35-44 let, nejprve operátorka strojů a zařízení, nyní asistentka pedagoga)

6.1.4 PŘIDĚLOVÁNÍ PRÁCE

Zahraniční pracovníci pociťují znevýhodnění **v přidělování práce**, jsou velmi často **přesouváni z pracoviště na pracoviště, z jedné práce na jinou**, což pro ně znamená nové a nové zaučování, nižší výkonnost (neplnění normy nebo vyšší zmetkovost) a nižší šanci na specializaci a stabilní práci (díky níž dokáží pracovat ve vyšším komfortu, ale vyšším tempu, kvalitněji apod.).

- „... já dělám jakoby partáka, mám tři linky. Ale Čech nemá víc jak jednu linku. Taky samý parták a on jenom jednu linku vede. (...) já nechtěl bych tady (...) zemřít na troch linkách. Někdo může dělat na jedné lince a být v pohodě a jede domů. (...) Jo, za stejný peníze.“

(citace: Maďar, 45-54 let, svářeč)

- „... co jsem tam udělal prostě od té špinavé práce, kde jsem byl každý den v montérkách a najednou mi řekli, že mě přenesou někam jinam (...) ,No, tak jsi něco udělal, tak běž někam dál', tak prostě jsem řekl: ,Nebudu takový v uvozovkách vůl a nebudu dělat a.. prostě jsem řekl, že asi ta zkušenost mi dala dost“

(citace: Polák, 45-54 let, OSVČ realitní makléř)

- „... cizinec se musí jako.. musí umět každou práci a.. například nepřišel operátor, který je na té pozici, tam nepošlou Čecha, ale pošlou někoho jako s Bulharem a oproti tomu Češi ještě na začátku jsou obsazeni na jednu jedinou pozici, tam zůstávají.. a to je lehčí pozice (...) Prostě řeknou, že prostě tady není operátor, musíte obsadit tu pozici, jestli budeš protestovat, tak můžete odejít, jestli se vám to nelíbí. (...) ,Jsi cizinka, musíš dělat to, co ti řeknem' takže nemáš na výběr.“

(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

- „Češi pracují osm hodin, my dvanáctky (...) to je nařízeno (...) tak svátky, sobota, neděle a noční se platí stejnými penězi oproti Čechům (...) stejný peníze jako by to bylo ve všední den (...) neumím dobře česky, tak když jí něco nevyhovuje, tak ona nemůže se vyjádřit k tomu a říkat, že chce to dělat nebo nechce oproti Čechům. Což znamená, že jestli je něco nařízeno a jí to nevyhovuje, tak ona musí prostě jim to dělat, protože nemůže se bránit. Kvůli jazyku.“

(citace: Rumunka původem z Moldávie, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)

- „... když zvětšili rychlost tomu pásu, tak oni stejně to mají, stejná situace. Přejde mistr a nastaví tu rychlost ještě větší na ten stroj a oni jim v tu chvíli řeknou: (...) ‚Dejte tu rychlost zpátky, protože my to nestíháme, nebo dejte nám podporu, další lidi tady na tu linku, protože to nestíháme‘ a v tu chvíli musí makat dvojnásobně a jsou víc unavení, ale stejně nemůžou se bránit.“
(citace: Rumunka původem z Moldávie, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)
- „Češi jsou trošku jako víc.. takhle jako.. dostávají tu lepší práci, než my.. (...) ale od Čechů jako slyšíš ty.. jak to mám říct.. ty slovíčka, jo.. ‚Vy nám jste přišli sebrat práci‘“
(citace: Bulharka, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)
- „... v té práci teď jako žádnéj Čech nevydrží. A to už mi začíná jako strašně vadit, jo, protože Češi tam si sednou a jako nechci vás nějak (pousmání).. sednou si, dělaj tak.. týden dva a začnou ‚Bolí mě ruce..‘“
(citace: Bulharka, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)
- „A on (mistr) prostě jako.. ‚No, tak M. běž na svoje místo, tak.. a už mi to začíná jako vadit.. Na jednu stranu jsem jako ráda, že tu práci prostě umím, že jsem skoro nejlepší tam a na druhou stranu prostě.. (...) ‚Bolej nás ruce, jako nechceme, M., jdi tam ty, tak oni (Češi) dělaj jinou, jako lehčí práci (...) no, většinou dělaj pomalejc ...“
(citace: Bulharka, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)
- „...na mě to zkusili koordinátoři a já jsem se otočila a řekla jsem ‚Ne‘ a on prý: ‚Musíš udělat šestnáctku‘ a já: ‚Musím? To máte kde napsané, že musím? Mám to ve smlouvě?‘ (...) A stejně je to nelegální, že jo ...“
(citace: Bulharka, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)
- „... on mi řekl, že mám dělat pomocnou sílu do kuchyně, což je škrábání brambor, mytí nádobí a úklid kuchyně, jo.. jenomže já jsem měla pomáhat ve vaření.. nepovedlo se mi to, rozpadlo se to, na mě kuchař: ‚Jako, ty neumíš nic, takže to vysypal do popelnice a já jsem se rozbředla jako.. (...) prostě tam se mě to strašně dotklo. (...) pro mě to bylo šílený, fakt jsem byla tak ponížená, to jsem nikdy nebyla.. ponižující to bylo strašně.. a to nebylo jakože.. nevím, jako jsem si připadala blbá ...“
(citace: Bulharka, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení – příběh z předchozí práce)
- „A tam ani televize, ani nic a nic nevidíš a nic necítíš a nic neslyšíš. A děláš dvanáct až šestnáct hodin denně. A bylo, taky bylo také jako 370 hodin na měsíc dělat. 370 hodin.“
(citace: Maďar, 45-54 let, svářeč)

6.1.5 NEZÁKONNÉ POSTUPY ZAMĚSTNAVATELE A NÁTLAK NA ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍKY

Dochází i k **nezákonným postupům a nátlakům na zahraniční pracovníky**, aby se pro udržení práce zachovali „jinak“, v rozporu s předpisy a zákony.

- „Měla jsem pracovní úraz a oni mě ukecali, abych to nepodepsala, že samozřejmě budu dál pracovat, no tak půjdu si na neschopenku, ale pak se vrátím do zaměstnání – nebyla to pravda. Oni mě prostě, já jsem dlouho marodila. Marodila jsem s rukou, prostě mi tam něco křápl a já jsem na druhý den, když jsem byla po ošetření, tak jsem přišla do práce, s tím, že budu dělat. Samozřejmě s ortézou jsem nemohla dělat, nemohli mi dát nějakou práci, kde bych mohla jednou rukou pracovat, tak jsem šla na neschopenku. Chtěla jsem si udržet zaměstnání, protože se mi tam líbilo, no ale bohužel. Po nějaké době, když už mi končila smlouva, objevili se dva pánové z kanceláře, a přijeli mi říct, že vlastně končí moje smlouva a už mi ji neprodlouží. A to bylo v době, kdy jsem ukončovala neschopenku. (...) No, takže já vlastně jsem se sama vzdala, kvůli tomu, abych jako si uchovala pracovní místo, tak jsem se vzdala toho plnýho platu + odškodného ...“
(citace: Polka, 35-44 let, nejprve operátorka strojů a zařízení, nyní asistentka pedagoga)

6.1.6 OMEZENÝ KARIÉRNÍ RŮST A PRACOVNÍ POSTUP

Projevy potenciální diskriminace jsou „patrné“ (často se jedná o pocit znevýhodnění, který lze ale velmi obtížně prokazovat) v oblasti **omezeného kariérního růstu a postupu** nebo alespoň v posunu na jinou lepší, lehčí nebo zajímavější práci

- „... pokud měli šanci na nějaký profesní postup, tak spíš to byli ty Češi. A dneska se to změnilo tak, jak se to změnilo, protože Češi už moc (pousmání) nepracují.“
(citace: Polka, 45-54 let, operátorka strojů a zařízení)
- „Že určitě, kdyby chtěl dostáhnout ty pozice povýšení přímo pod touto firmou, tak by to bylo asi složitější, protože tam to vyžaduje velmi dobrou znalost českého jazyka“
(citace: Polák, 45-54 let, logistik)
- „... že ty jsi cizinec a to, že tě beru jako cizince, už ti brání, aby ses dostal do nějakých větších a lepších pracovních pozic, kde bys měl lepší odměňování, i když tam není potřeba třeba nějaká dobrá čeština, že jazyk by neměl být problém.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)
- „Ale cítila jsem, že dokonce to, že já jsem vzdělanější než ostatní, protože můj šéf byl.. magistr řekněme, a já jsem byla doktor filozofických věd už, a to byl problém už.“
(citace: Bulharka, 45-54 let, tlumočnice)
- „... to může i agenturní pracovník jako si zvýšit nějaké v práci lepší pozici. Ale to jenom úplatkem pro koordinátora a přes koordinátora. (...) Možná ne, že jako v hierarchii, ale řekne, že tam jsou těžší a lepší, a přesunout na lehčí místo. Že by jako pracoval na lehčí pozici.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)
- „A aby se člověk stal jedním z těch pěti, kteří mají vedoucí pozici, tak není důležitý, jestli jsi kmenový, nebo agenturní, ale spíš jestli jsi Čech, nebo cizinec. Málokdy cizinec se dostane do takové pozice. Skoro 98 % nemožnost, jestli jsi cizinec, aby ses stal například mistrem.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)
- „... kdyby chtěla v hierarchii vyrůst a jsou tam tři kandidáti a jeden z nich je Čech nebo Slovák, nemá šanci, aby se dostala k té práci. Obvykle dávají jako problematické, že neumíš dobře česky (...) prostě nechtějí cizince (...) na tuhle pozici ještě chtějí angličtinu a ona umí anglicky například, takže.. to by bylo pro ní jako výhoda, že to umí. Spíš je to, že není Češka nebo Slovenka.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

U některých cizinců, kteří mají vzdělání a ambice na relativně rychlejší kariéru, na vyšší manažerské posty, existuje pocit znevýhodnění proti českým kolegům, a to dokonce i v nadnárodních společnostech, zejména pokud je lokální management tvořen Čechy.

- „... vedení firmy se nezachovalo férově, když nedodrželo sliby a dohody. Ve skutečnosti se moje kolegyně (Češka) stala z kolegyně mým team leaderem a pak mojí manažerkou. Management byl vstřícnější k ní a zvýhodnil jí přede mnou. (...) Byl jsem tam 5 let a nikam jsem se neposunul. Můj plat se zvedl o.., nevím, asi o 1,5 %, což je skutečně bída.“
(citace: Ital, 35-44 let, IT specialista)

6.1.7 PROPOUŠTĚNÍ

Další ne zcela zřejmé projevy pociťované diskriminace, resp. pocitu znevýhodnění (které lze opět velmi obtížně prokazovat) se objevují při **propouštění** zaměstnance.

- „To, co udělali - na začátku té pandemie, všechny Poláky propustili.“
(citace: Polák, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)

- „... člověk neví, jaké má práva, například, že.. jestli mu můžou jednostranně smlouvu ukončit nebo.. a proto první seš cizinec, jsi v nejistotě, žiješ v pronájmu.. Když ti něco takového řeknou, zřídkakdy půjdeš proti tomu ...“

(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

Kombinace šikany a pocitů znevýhodnění vyvolaných mnohdy skrytými projevy potenciální diskriminace přináší po čase frustraci, demotivaci a často i netriviální zdravotní potíže zahraničních zaměstnanců.

- „A teď, když přijeli v Čechách a začali pracovat řekněme těch dvanáct hodin denně a nepřetržitě, a se zhroutil a dokonce se dostal do psychiatrie. (...) Dostal diagnózu schizofrenie. Každý měsíc bere léky a injekce. A čeká na přechodný pobyt a doufají, že možná se podaří nějaký invalidní důchod nebo něco dostat.“

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení - popis příběhu jeho syna 25-34 let)

6.1.8 PRÁCE PŘES AGENTURU

Práce v České republice přes agenturu se ze vzorku občanů EU účastnících se výzkumu týká zejména Rumunů, Bulharů, Poláků, ale také ukrajinských Maďarů ze Zakarpatska s maďarským pasem a Moldavanů s rumunským pasem. Jedná se převážně o lidi s nízkou nebo zcela jinou kvalifikací (kuchař), s nízkým stupněm vzdělání (výjimkou jsou vysokoškoláci - nyní svářeč nebo řidič autobusu), kteří zpravidla vykonávají také nepřiliš kvalifikovanou práci nebo pracují jako operátoři strojů a zařízení – u pásu, na lince často ve větších nebo velkých fabrikách nadnárodních společností

Pro pracovníky, kteří nově přijíždějí do České republiky, často zde nemají kontakty na své krajany, kteří přijeli dříve a/nebo neovládají český jazyk, je **agentura** prakticky jediným řešením, jak najít a získat práci v ČR, resp. jediným řešením, o kterém vědí a na které si troufnou.

- „Agentura vždycky nějakou práci nabídne. I kdyby nebylo v nějakém závodu, někde jinde, a dává nějaký minimum, který člověk potřebuje, aby tady žil. Kdežto aby člověk dosáhl něco vyššího, sám, bez agentury, je nutné, aby měl dobré jazykové znalosti a věděl, jak funguje tady systém, aby mohl sám hledat práci a zjišťovat si práci.“

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

- „... dokonce manžel si zaplatil jako za to, že tady mu seženou práci a že všechno bude prostě růžový ...

(citace: Bulharka, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)

Agentura jim kromě práce zajistí dopravu, ubytování a tlumočení. Až po čase pracovníci zjistí, že tyto služby, další příslibené služby a benefity, finanční odměny a přidělená práce je často na (výrazně) nižší úrovni, než kterou mají další pracovníci (zejména kmenoví zaměstnanci, Češi), nebo že se řada slibů nenaplnila nebo je jejich výklad „překroucen“, různě podmíněn apod.

- „Takže platba za ubytování platí agentura, vlastně tam je podmínka, měl by mít sto padesát hodin (měsíčně) minimálně odpracovaných, jo, pokud je pod tím, tak tam prostě něco hradí potom sám zaměstnanec (...) že žije s rodinou někde jinde, tak on dostává jenom příspěvek mimo výplaty příspěvek na bydlení tři tisíce (...) Jestli přesahuje ten ty tři tisíce, člověk si doplácí.“

(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)

- Pracovní agentury zaměstnávají v menší míře i Čechy. „... 90 procent agenturních zaměstnanců jsou cizinci a deset procent jsou Čechů. Ale ty jsou většinou lidi bezdomovci a alkoholici a pracují přes agenturu, protože agentura nabízí ubytování. A jsou agentury, které nabízejí, jim jako berou tisíc pět set korun jenom pro to, že je ubytují.“

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Agenturní pracovníci ale u „své“ pracovní agentury zpravidla necítí takřka žádné zastání. Mnohdy pracovníci žijí v přesvědčení, že koordinátoři, tlumočníci i celá agentura je se zaměstnavatelem dopředu dohodnutá na tom, co a jak bude pracovníkům agentury nabízet, podávat, vysvětlovat, jak pode postupováno, co a jak bude tlumočeno apod. – že tedy dochází k určitému provázání zájmů agentury a vedení závodu vůči agenturním pracovníkům.

- „... i když oni vědí, jako zákony nebo postupy, oni ti neporadí. Nepomůžou v situaci.“
(citace: Bulhar, 55 let a více, operátor strojů a zařízení)
- „Ano, bylo to tak postavený, aby to nikdo moc nepochopil. Byl jsem u mistra, říkám, že mám problém.. nevím co to je, jestli strhávají nebo kradou peníze a on říká, že agentura dává a agentura bere.. takové nepříjemné no.“
(citace: Polák, 45-54 let, logistik)
- „... pracovní agentury tu jsou dobré i nedobré, ale vím na beton, že oni spolupracují s policií a s cizineckou policií, protože cizinecká policie.. nevědí hodně narušení (porušování zákona), co se tu děje. Obrovské narušení a ona (cizinecká policie) to nevidí a nechce to vidět a nechce to řešit. Takže myslím, že korupce ...“
(citace: Maďar, 45-54 let, řidič, dispečer, „manažer“)

Časté problémy jsou (oproti příslibům agentur, někdy možná i oproti smlouvám) s přidělovanou prací, neproplácenými přesčasy, problémy s ubytováním a sazbami za ubytování, s neodvácením zdravotního a sociálního pojištění.

- „Tam je zásadní třeba i problém v tom, když ty agentury hledají zaměstnance, tak samozřejmě, logicky na samém začátku toho slibují víc, než co pak jsou schopní jakoby splnit. – výše mzdy, výše bonusů, ... příplatky – neříkají, kolik si strhnou (...) máme příplatek na ubytování 3 500, takže ... půl roku a 1 500 na dopravu, takže 5 000 agentura dá a sebere. Ale to na začátku neřekne, že co dá, to pak vezme.“
(citace: Polák, 45-54 let, logistik)
- „Ted' je spokojená, ale pracovala přes tuto agenturu.. a na začátku ji ihned dali pracovní smlouvu, ale asi smlouvu na DPČ nebo něco takového a neměla zdravotní pojištění a ona ani nevěděla a pak musela zaplatit VZP 8 000 Kč za zdravotní pojištění. (...) to je chyba agentury, koordinátorka věděla, že ona přichází sem.. přijíždí s dítětem a manželem - tedy s partnerem a že bude tady žít a neočekávala dohodu na brigádu, ale normální smlouvu a podle ní to je chyba agentury. Prostě jí nevysvětlili co je to za smlouvu a že taková smlouva nepředpokládá zdravotní pojištění. (...) ta smlouva byla v češtině, nebyla přeložená do bulharštiny.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)
- „On mi nechtěl vyplatit (poslední výplatu) a manžel ji vůbec nedostal.. (...) Nezaplatili (přesčasy), no, tak jsem se ozvala ...“
(citace: Bulharka, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)

6.1.9 AGENTURNÍ PRACOVNÍCI VS. KMENOVÍ PRACOVNÍCI

Pro řadu **zahraničních pracovníků agentur** není srovnání s českými pracovníky agentur (kterých je ale zpravidla velmi málo) tak významné a „vyhrocené“ jako **srovnání s kmenovými zaměstnanci**, kteří mají smlouvu přímo se zaměstnavatelem a nezáleží pak na tom, zda jsou to Češi nebo jejich krajané nebo jiní cizinci.

Pokud pracovníci přijíždějí do České republiky pracovat a už zde mají členy své rodiny nebo přátelé a známé, pak se zpravidla snaží agenturu vyhnout a nechat se najmout napřímo firmou – stát se kmenovým zaměstnancem. To je cíl i téměř všech pracovníků, kteří v ČR už u agentury pracují. Výjimku tvoří pracovníci „lepších“ agentur spolupracujících např. se známou / významnou nadnárodní firmou. Tito pracovníci i v rámci agentur mají velmi slušné mzdy, určitý kariérní postup, transparentní podmínky a smlouvy.

Prakticky u všech zahraničních pracovníků, kteří pracovali přes agenturu, se ukazovalo, že veškeré podmínky práce jsou pro ně horší než u kmenových zaměstnanců. Zájem dostat se na kmenovou pozici – na lepší, lépe placenou práci s dalšími finančními i nefinančními benefity, je ale tlumen (platnými nebo domnělými) závazky vůči agentuře a obavami z jejich porušení.

I v případě, že nadřízení mají o zaměstnance agentury zájem – chtějí ho jako kmenového zaměstnance („do týmu“), je mnohdy pro pracovníka nemožné nebo velmi stresující tuto situaci řešit.

- „... měl by mít pět let odpracovanejš u agentury a potom může přijít do týmu. (= stát se kmenovým zaměstnancem)“
(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)
- „... agentura má smlouvu s fabrikou a tam je uvedeno, že pokud oni odejdou z té práce, tak fabrika nemá právo, aby zaměstnala je v době do jednoho roku. Až potom.“
(citace: Rumunka původem z Moldávie, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)
- „Musí minimálně uplynout šest měsíců, aby člověk přešel z jedné do jiné agentury. (...) Její manžel například teď pracoval přes agenturu, teď začal přímo přes firmu. A v takovém případě jako čekal jenom měsíc. Z agentury do firmy je to rychleji. Ale z agentury do agentury to nelze než vyčkat 6 měsíců.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

Pracovníci agentur se velmi obávají jakéhokoli „přešlapu“ vůči agentuře, protože vědí (nebo se domnívají), že by jim za „porušení poslušnosti“ nebo **smlouvy, kterou ale mnohdy neznají**, hrozila ztráta práce a nucený návrat zpět do své země (zpravidla se jedná o Rumunsko).

Pracovníci přes agenturu, kteří neovládají český jazyk, totiž mnohdy neznají svoje práva, ani nevědí jakou mají smlouvu a na co mají nebo nemají ze smlouvy nárok. Řada zásadních bodů pracovního právního vztahu je pouze na základě ústního příslibu agentury. Tato situace v řadě případů vede k velkému rozčarování a zklamání na straně pracovníka a k pocitu bezmoci a beznaděje.

- „... hodně často se stává, že agentura slíbí jakoby lepší podmínky říká, dejme tomu: ‚Dám sto korunu za rodinu, potom nějaký ty příspěvky na bydlení, na dopravu a nějaký oblečení nebo něco.‘ .. a potom, když přijde výplatní páska, oni se podívají, že tam vlastně tam je, jenom vychází ta stovka na dopravu, ne vždycky se tam objeví ...“
(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)
- „To bylo bez problémů do chvíle, kdy práce ubývá. Ve chvíli, kdy není práce, přijede autobus, naloží lidi a dopraví je do Bulharska a řekne jim: ‚Jak bude práce, přijede autobus a vás znovu jako přiveze.‘ (...) agentura jako nemá nějaké větší závazky ke svým pracovníkům. A proto může vás kdykoliv prostě odeslat zpátky a pak pozvat, že tam není žádná výpověď. Hned vám řeknou: ‚Teď vás nepotřebujeme,‘ a nejsou žádné závazky.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)
- „...když jako pracuješ jako kmenový, (...) neočekávají až tolik rychlou práci a splnit normu nebo něco takového. Více jako naléhají na agenturní zaměstnance. A říká, že někde jako ve smlouvě jako agenturního pracovníka není napsáno, že on musí nějakou normu udělat. Ale on je nucen, aby to udělal, jinak by byl propuštěný. (...) Kdyby mistr řekl, jako ten pracovník nechci, protože například neplní normu, agentura ho nemůže nějak ochránit a musí ho stáhnout jako z té pozice.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Práva, postavení a pozice agenturních a kmenových pracovníků jsou odlišné, což vede velmi často až k určité segregaci.

- „Dokonce mistři jim říkali ‚prosím, moc jako nekontaktujete s agenturními zaměstnanci‘. Když už byl kmenový jim radili, aby se nesblížovali s agenturními. Že rozdělení. (...) když je člověk práce přes agenturu, jako poměr mistrů jako k zaměstnancům agenturní i horší. A on i klade více nároky a agentura nemůže nějakým způsobem je chránit. Agentura jenom jim dává práci, ale nemá vztah jako, že by nějakým způsobem ovlivňovala vztah jako, řekněme, kmenových zaměstnanců k agenturním pracovníkům.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)
- „... sešli se v hospodě, kde byly stoly připraveny na vánoční večírek té firmy a oni přijeli tam a manžel říká svému kamarádovi: ‚Hele nevidíš, to jsou jako tvoje kolegové.‘ A oni se připravili si sednout k nim, v ruce měli pivo, a oni řekli: ‚Tady nesmíte, to je jenom pro kmenový.‘ (...) v Bulharsku taková diskriminace... v Bulharsku nezáleží, jaké jsi národnosti, tam pracují Turci, cikáni, máme bulharské Turky – máme Turky jako menšinu – a když seš v tom kolektivu, tak nezáleží, jaký seš a my nemáme takové agentury, jako takové něco neexistuje, vždycky to je kolektiv a bere se jako celek.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

- „... lidé, kteří jako nepracovali kvůli koronaviru, že byly zavřeny ty firmy – pod agenturou dostávali 60 % jako z platu, lidi, kteří byli jako firemní zaměstnanci/kmenoví, dostávali 80 % z platu.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)
- „Ta agentura dostala 300 Kč/h a ten člověk normálně ten dělník ve výrobě dostal 70 Kč/h. Takhle. A lidi normálně ve výrobě měli 88.“
(citace: Rumun, 25-34 let, nejprve koordinátor, nyní finanční analytik)

Krácení nebo ztráty výdělku nebo dokonce ztráta zaměstnání je pro zejména nekvalifikované zahraniční zaměstnance agentur takovou hrozbou, že se **v mnoha případech se svými mnohdy oprávněnými požadavky nebo jen dotazy na nikoho neobrací a dobrovolně tak prodlužují a/nebo prohlubují situaci potenciální diskriminace na pracovišti** ze strany agentury nejen pro sebe, ale i pro ostatní pracovníky v podobné situaci.

- „... smlouva vypadá trošku jinak a podle mě ten člověk je na trošku slabší pozici než ten člověk zaměstnaný přímo přes tu firmu. (...) Spíš jde o to, že pokud se rozhodneme, že chceme šetřit peníze a potřebujeme zmenšit stav, tak první člověk, kterého vyhodí, bude ten člověk zaměstnaný přes agenturu. (...) ta jistota zaměstnání bych řekla, to je největší problém.“
(citace: Polka, 25-34 let, administrativní pracovnice v nadnárodní společnosti)
- „... s vlivem koronaviru vždycky, teď například, je jistota, když člověk pracuje pod firmou. Ve chvíli, když jsou nějaké propuštění první, které budou – nebo pro které nebude práce – to jsou agenturní zaměstnanci.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)
- „... když (...) ubývala práce, byly linky, kde pracovali jenom Češi, takže ty linky zůstávaly pracovat a ty linky, kde jsou Bulhaři, prostě je posílali domů. (...) Bulhaři, kteří pracovali pod agenturou, prostě na měsíc dva je vrátili zpátky do Bulharska, až bude práce, pak je zas dováží zpátky jako do Čech.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

Nicméně v některých situacích je absence „zajištěného“ pracovního vztahu u agentury velkým a skutečně závažným problémem, zejména pak v situaci, kdy se jedná o rodinu, rodinné příslušníky, zakládání rodiny, přírůstek do rodiny. Jedná se o situace, kdy se často až zpětně zjistí, že **agentura za zaměstnance neodváděla zdravotní pojištění**.

- „Ve dvou měsících, (...) když otěhotněla jeho přítelkyně, oni se vrátili k tomu.. supervizorovi, že by potřebovali k doktorovi, zajistili si tlumočnicka, šli to, zařídili, tady bylo potvrzení, že je těhotná ... ne moc hezkým způsobem řekli, že bylo by lepší, když by ona šla na potrat, aby.. mohla pracovat.. pracovat dál, oni s tím nesouhlasili (...), v čtyři a půl měsíce jí sebrali, propustku - tu kartičku jakoby vchodu do (...) že končí v práci. Jo a na druhý den musela už, pokud končí v práci, tak jakoby přes agenturu to pak platí tak, že jak skončí v práci, tak skončí i na ubytovně. (...) Jo, na ten moment, kdy jí vlastně vyhodili, tak ona měla vlastně odpracované jedenáct měsíců v té agentuře.“
(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)
- „... v té době měla na šest měsíců smlouvu, jako na dobu určitou, tak šestiměsíční smlouvu. Takže ve chvíli, kdy jí končila smlouva a oni už věděli, že je těhotná, smlouvu jí neprodloužili. My tam jsme byly a jsme žádaly, jestli můžou smlouvu prodloužit, aby pak dostala mateřskou, protože jinak by ji nedostala. Oni jí dali další smlouvu na měsíc, která zase nesplňovala, jakože ona dostane mateřskou. A ve chvíli, kdy jí dali na další měsíc smlouvu, jí dali, aby podepsala, že ukončuje tu smlouvu. A pak ona musela sama... Když pracovala pod agenturou a byla – ona byla na nemocenské už, je povinnost agentury, aby předávala nemocenské přes ní jako na sociálku, aby vypláceli, oni odmítali. Takže paní si musela osobně dopisem posílat v Ostravě, kde ta agentura sídlí, svoje nemocenské.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)
- „Ale když se rodilo dítě, tak prostě musela odjet, protože vlastně ji vyhodili a to by (partner) nezvládnul, to by prostě neutáh... tady jako ubytování a rodinu, a to a bez mateřský (...). Dítě se narodilo v Rumunsku a mělo by být tady, což se nestalo z důvodu vyhazovu.“
(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)

- „..., byla u mě angína, angína s krkem, tak já v Liberci byl v nemocnici, a tak to mě stálo 15 tisíc. 15 tisíc to stálo. Ale ona (zástupkyně agentury) platila tak, jak ona říkala mně, ona proto nemůže mně zvýšit mzdu, ona platí za mě sociálku a zdravotní. A konečně já stal nemocný a říkám, tak to mělo být proplacený, měla by být nějaká zdravotka nebo něco. Nebylo.“

(citace: Maďar, 45-54 let, svářeč)

Opakovaly se stížnosti nebo **pochybnosti a podezření na závažné porušování legálních postupů** u některých pracovních agentur.

- „Měli dokonce někdy třicet dnů směny dvanáctihodinové. Bez víkendy, bez žádného přestávku. Řekli ji, kdyby to nechcete, tak... (...) vypadali (pracovníci) jako upíři. Řekli (představitelé agentury): ,kdo nechce, může odjet do Bulharska.“

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

- „... pracuje přes agenturu, to je jiná agentura, takže tam má 95 korun na hodinu, má příspěvek na ubytování a ještě devět korun prémie na hodinu. (...) se domnívá, že agentura nepojistí na osmihodinovou pracovní dobu, ale na čtyři.“

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

- „... spousta pod agenturou.. spousta Bulharů jako fakt mají problémy s tím, ne se zdravotním, ale s tím sociálním.. na důchod ...“

(citace: Bulharka, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)

- „... oni dávají smlouvu a ta smlouva vždycky je na dobu určitou. (...) oni nemůžou třikrát mu prodlužovat, podle zákona, musí mu dát pak na dobu neurčitou. (...), ta agentura pořád mění svoje jako... ukončí svoji práci a založí novou agenturu s novým jménem a znovu zaměstnává všechny ty zaměstnance přes sebe, nové jméno, nové IČO... (...) oni měnili to svoje jméno a firmu každých šest měsíců, někdy přes tři měsíce a pokaždé zaměstnávali ty samý lidi s novým jménem. Každých šest měsíců dostávali novou smlouvu přes „novou“ agenturu – to byla ta samá, ale s jiným jménem. Manželovi, například, jsme zjistili, že chybí dva.. více než, skoro tři roky sociálního pojištění. V době, kdy byla změněná ta agentura, oni přihlásila lidi na sociální pojištění, ale neplatila za něj.“

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Pro řešení výše uvedených **problémů se sociálním pojištěním** se cizinci obraceli na Okresní správu sociálního zabezpečení.

- „Desítky lidí to chybí a úřady o tom ví, my osobně jsme byli na sociálním pojištění, jako kolegové, kamarádi, co taky byli přes tu agenturu, taky jim to chybí. My jsme tam byli, hlásili jsme to a vždycky reakce byla: ,Aha, my to víme, to je ta agentura...‘ (...) A je to vždycky ta agentura. Je tam nějaká doložka v nové firmě, ale ta agentura už je pověstná, oni o ní vědí. Ale pak nic dalšího jsme neviděli, nějakým způsobem se to předává někam dál a nijak se to neřeší... Prostě se divíme, proč nejsou zapojeny nějaké jiné ostatní úřady, které by to mohly prošetřit a nějakým způsobem řešit, takové nesrovnalosti.“

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Dalším problémem zahraničních pracovníků (zejména těch agenturních) je komplikovaná **možnost přístupu ke vzdělávání** vč. výuky českého jazyka.

- „... byly zápisy na výuku jazyka českého a když se chtěl přihlásit, tak že mu bylo řečeno mistrem, že vzhledem k tomu, že je ag.. jakoby pracovník přes agenturu, tak že na to nedošáhne. (...) A že mu to jakoby ten mistr Čech řekl, tak jakoby ho trošičku odpálkoval, že tím, že pracuje pod agenturou, tak že vlastně k čemu mu je čeština dobrá.“

(citace: Polák, 45-54 let, logistik)

- „Ne, vůbec, žádný školení, nic.... kmenoví jdou na školení a mají víc peněz ...“

(citace: Polák, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)

V případě agentur může být i náročnější **vymáhání dodržování bezpečnosti práce**, a i v této oblasti může docházet k nerovným situacím a potenciální diskriminaci.

- „Tak říkám: ‚Já vám ne otrok.‘ Já přišel do nich pracovat svářečem po vysoké kategorii jakoby a oni mně dají kuklu za šest stovek. Čínskou. Říkám, podívejte, tak tam je Čech, ale fakt, který ani neumí svářet a má kuklu za 12 000. Speedglas, švédská kukla. A mají kuklu. A já mám za šest stovek. (...) ‚Bo vy jste agenturní. Vám to...‘ (...) A říkám pánovi: ‚Já vám říkám, nejsem otrok a jestli tady nechám oči za nějakých půl roku,‘ u mě zrak spadl na kolik? Ani nevím. Bo já nechodil do doktora. Ale zrak mi odešel trochu ...“
(citace: Maďar, 45-54 let, svářeč)

6.1.10 UBYTOVÁNÍ AGENTURNÍCH PRACOVNÍKŮ

Specifickým tématem u agenturních pracovníků je téma **ubytování**. Jak již bylo v předchozím textu a v použitých citacích naznačeno, je ubytování oblastí, v níž jsou ze strany agentur ve velké míře využívány nesplnitelné sliby, mnohdy neprůhledné, nepřehledné a matoucí principy výplat příspěvků na bydlení a strhávání položek za ubytování z platu v předem neznámých, resp. nekomunikovaných sazbách apod.

- „A tu ubytovnu zařizovala agentura. Jakože.. za postel 7 000 Kč platil.. teď mám 6 500 Kč celý byt. 7 000 Kč za jednu postel.. a třeba to opravdu byly pokoje, kde bylo několik postelí.. tam bylo čtyři pět lidí v jednom pokoji. A jeden záchod na celé patro.“
(citace: Polák, 45-54 let, logistik)
- „Dvakrát paní nabízeli, aby se stala kmenovou zaměstnankyní, ale od agentury paní dostává příspěvek na bydlení, což kmenovým zaměstnancům firma nedává a kvůli tomu ona zatím jako nepřešla jako.. pracovat přímo přes tu firmu.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)
- „To paní vnímá jako největší problém jako cizinců, Bulhaři, Rumuni jako najít si ubytování. Už tři měsíce shání další ubytování a nemůže najít. (...) Takže majitelé nechtějí, aby ubytoval.. ubytovat cizince. (...) Agentury nabízejí ubytovnu. Jestli nesouhlasíš, tak musíš to řešit sám. (...) posílali mi inzerát, já jsem volala a pokaždé, když řeknu, že je to bulharská rodina, to bylo jako už odmítnuto. Řekli ‚No, majitel nechce cizince‘ nebo ‚No, musíme se nějak domluvit, uvidíme‘ a podruhé, když člověk zavolá, řeknou, že už je to obsazený nebo ‚Před vámi někdo volal‘“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)
- „... ubytovna katastrofa.. prostě šílený a ještě jsem vzala dítě s sebou, jo, takže má dcera.. té bylo devět let, tak to bylo katastrofální prostě.. (...) No, to bylo, to se nemohlo ani říct ubytovna.. to bylo jako hospoda a v tom holt jako bydlíš ty, jo.. tam jako prý byli.. tam byla koupelna a záchod prostě ženský, chlapi.. prostě my jsme měli jenom jeden pokoj, tam byly jenom postele a to druhý.. prostě ta druhá místnost byli chlapi, ta další místnost chlapi, že jo, tam.. tak jsme byli jenom my dvě.. ženy jako jo. Takže záchod společný, koupelna společná, voda tam vůbec jako to.. to jsem měla čekat chlapi, ať se vysprchují a potom jako ... takže to bylo takový jako.. a tak potom jsme čekaly.“
(citace: Bulharka, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)

U těch nejzávažnějších situací se někteří zahraniční pracovníci obraceli na neziskové organizace, které se jim věnují, radí jim a zastupují jejich zájmy. Cestu k neziskovým organizacím a kontakt na ně si cizinci mezi sebou buď předávají nebo zjistí nabídku těchto služeb až v momentě, kdy v této organizaci začnou navštěvovat jazykové kurzy českého jazyka, případně osvětu a obhajobu práv zaměstnance ve spolupráci s neziskovou organizací zajišťují tlumočníci.

Obecně ale platí, že vzniklé problémy s projevy potenciální diskriminace na pracovišti cizinci zpravidla neřeší a pokud ano, jen málokdy se obracejí o pomoc na jiný subjekt.

6.2 Znevýhodnění ve zdravotnických zařízeních

Pocit znevýhodnění v kontaktu se zdravotnickým zařízením, s lékaři nebo obecně zdravotnickým personálem v České republice se mezi respondenty kvalitativní části výzkumu – občany EU prakticky neobjevuje. České zdravotnictví je ze strany dotazovaných cizinců hodnoceno velmi pozitivně a z fungování českého zdravotnictví, z krátkých termínů objednání se, kvality vyšetření a celkového zajištění zdravotních služeb v ČR jsou doslova nadšeni nejen Poláci, Rumuni, Bulhaři, ale i cizinci z dalších zemí EU – i ze západní Evropy.

V rozhovorech zaznívala srovnání s nedobrym stavem zdravotnictví v zemích respondentů, s velmi dlouhými čekacími lhůtami na vyšetření, na operaci, velmi obtížné vyhledávání lékařské péče, korupcí, s vysokými oficiálními i neoficiálními platbami za ošetření, operace apod. Ve všech těchto parametrech vyznívalo hodnocení zkušenosti s českým zdravotnictvím velmi pozitivně.

→ „... v poslední době rozumí lépe jako česky. Takže když chodí například k doktorce dětí, takže paní doktorka na ní mluví pomalu. Jestli jí potřebuje ukázat nějaký lék, spíš jí to vyhledá a ukáže.“
(citace: Bulharska, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

→ „... roku 2012 měl tedy operaci v Čechách a říká, že byl mile překvapen, že v nemocnici, dokonce, protože je muslim, se ho ptali, jaké chce, aby mu udělali jako maso jako k jídlu. Že věděli, že nesmí jako vepřové a se poptali. A opravdu to ho zarazilo.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Když se jedná o závažnější vyšetření, zákrok nebo operaci, zajistí si cizinec tlumočníka nebo v některých případech i sama nemocnice zajistila tlumočnické služby.

→ „Při léčbě. Dokonce zdravotní pojišťovna uhradila padesát tři tisíc za tlumočení.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

V případě anglicky hovořících cizinců je snaha vyhledat si z databází na internetu anglicky mluvící lékaře. V některých případech se kontakty na lékaře mluvící anglicky nebo i ukrajinské lékaře (pro Rumuny nebo Maďary hovořící ukrajinsky) předávají mezi cizinci samotnými. Cizinci, kteří pracují hlavně v nadnárodních společnostech, ti na vyšších pozicích, mají zajištěnou zdravotnickou péči přes zaměstnavatele, někdy i v soukromých klinikách, ve zdravotnických zařízeních již zaměřených i na zahraniční klientelu (Canadian Medical), kde je možné se s veškerým personálem dohodovat vždy minimálně anglicky. Nicméně zaznamenány byly mezi respondenty – cizinci negativní zkušenosti (odborné, lékařské nikoliv tedy související s diskriminací) i s těmito pracovišti.

Pokud se jedná o vážnější vyšetření nebo operaci cizince s nižším stupněm znalosti českého jazyka a bez znalosti angličtiny, pak je často praktikován ten postup, že si cizinec zajistí „doprovod“ (často svého jazykově lépe vybaveného kolegu krajana, případně kolegu Čecha).

→ „... pokud jsem jel k tomu vyšetření do té ústecké nemocnice, tak se přiznám, že jsem si s sebou vzal kamaráda Poláka, který tady bydlel devět let v České republice, tak jenom pro takovej sichr jsem si ho vzal ...“
(citace: Polák, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)

→ „... byla situace, protože mám problémy se srdíčkem, jednou se mi udělalo špatně, tak hned ten nadřízený zavolal sanitku, odvezli mě do nemocnice, musím pochválit i přístup jakoby rychnovské nemocnice, a co bylo ještě velmi zajímavé, tak ta paní A., víceméně, která to jakoby zařizovala, tak měla i starost, co se bude dít potom až mě třeba propustí z té nemocnice, dala mi své telefonní číslo, takže i tadyto je příklad toho jakoby lidského, pozitivního přístupu a není to o té lhostejnosti potom, co se bude dít.“
(citace: Polka, 45-54 let, operátorka strojů a zařízení)

Tak jako i v jiných oblastech setkávají se cizinci i v českém zdravotnictví s případy individuálního selhání. Někdy dochází k těmto projevům otevřeně:

→ „... paní doktorka trochu nepříjemně okomentovala odkud ta moje kámoška pochází, ale je to takové docela zvláštní, protože kámoška je ze Slovenska ...“
(citace: Polka, 25-34 let, administrativní pracovníce v nadnárodní společnosti)

→ „... No, ona nám nadávala, že cizinci přišli, ona nemůže normálně pracovat a proč přišli, proč nejdu do svojí vlasti a tak..“
(citace: Maďar, 45-54 let, původně řidič, nyní „manažer“)

ale častěji (jak vyplývá z výpovědí respondentů) skrytě:

- „Takže problematický bylo, aby našla pediatra pro dceru a vždycky odmítali z důvodu, že je... mají zaplněnou kapacitu, že nemají možnost zapsat další dítě.“
(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)
- „Byli u praktického lékaře a jim řekl, nahlásil, že nejsou místa a v tu chvíli zároveň tam zašel jeden Čech, který se přihlašoval jako nový pacient.“
(citace: Rumunka původem z Moldávie, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)
- „Těžko můžeš sehnat doktora, u kterého se zaregistrovat. Skoro celý rok nám trvalo, abysme sehnali doktory.“
(citace: Maďar, 45-54 let, řidič, dispečer, „manažer“)

Ostatní sdílené příběhy individuálního negativního přístupu lékaře nebo zdravotního personálu k cizinci nelze jednoznačně označit za projevy diskriminace, protože jsou to projevy, které se vyskytují i vůči českým pacientům (čekání v čekárně, někdy velmi prudké reakce personálu na zaklepání na dveře ordinace, silné pokárání za nedodržení léčby, návštěva nevhodného zdravotnického pracoviště – pohotovost, ambulance, nemocnice v jiném regionu apod.).

V některých případech se ale projevují vážnější problémy cizinců, a to často až v momentě, kdy už se dostanou do zdravotnického zařízení v České republice. Tyto problémy souvisejí s jejich prací, smluvním vztahem se zaměstnavatelem a až pozdě odhaleným neplaceným zdravotním (případně i sociálním, resp. nemocenským) pojištěním.

- „Ale to byl problém, protože ona se nemohla domluvit, a tím by rodila řekněme bez pojištění, což je strašně drahé.“
(citace: Bulharska, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)
- „... zjistila, že je těhotná, tak to nahlásila zaměstnavateli a ten už začal na ni tlačit různými způsoby, aby odešla z práce. Protože oni přemýšleli, že ona věděla o tom, že je těhotná a nechala se zaměstnat. A pak potom, když měla zdravotní potíže, tak musela sedět doma už, pak musela potom běhat za nimi přibližně dva měsíce, aby oni ji zaplatili tu neschopenku. Aby dali ty doklady. (...) podepsala smlouvu, ale oni stejně nepřihlásili na to zdravotko. A oni musí za nimi běhat hodně, aby a pak oni udělali to, kvůli tomu, že oni nevěděli zákony. A museli platit všechna ošetření u lékaře za své peníze. (...) První dvě kontroly stály 14 tisíc. A pak potom už přihlásili na zdravotko, tak to bylo uhrazený ze zdravotky.“
(citace: Rumunka původem z Moldávie, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)

6.3 Znevýhodnění na úřadech a u dalších subjektů veřejné správy

Zkušenosti cizinců s českými úřady se v mnoha parametrech zásadně neliší od zkušeností českých občanů. Složitost a nepřehlednost systému žádostí, formulářů, neochota, byrokracie, nekompetentnost, resp. minimální pravomoc a oproti tomu projevovaná „důležitost“ a často i arogance úředníka vůči občanovi. To vše umocněno zásadní jazykovou bariérou často větší na straně úředníka než klienta. U těchto situací je mnohdy velmi obtížné vyhodnotit, zda se jedná o diskriminaci či nikoliv.

- „Nějakej úředník jako prostě když vidí divné příjmení, tak se s vámi bude bavit jako s úplným idiotem.“
(citace: Polka, 35-44 let, nejprve operátorka strojů a zařízení, nyní asistentka pedagoga)
- „Když jdu na nějaký úřad, vždycky jsou problémy. (...) jsou ‚superrude, superrude!‘ (...) No, myslím, že tady asi bude určitý.. asi nevím.. rasismus, nevím jestli je to.. asi to není správné slovo ale určitý typ nenávisť vůči cizincům, protože jsem mnohokrát zažil, že na mne lidi křičeli / řvali.. (...) Zeptal jsem se někoho ‚Do you perhaps speak English? Pardon and anglicky prosím?‘ a slyšel jsem něco jako ‚Ne! Jsem český!‘“
(citace: Holanďan, 35-44 let, vědecký pracovník)
- „U úřadů člověk by uspěl, ale opravdu potřebuje dobrou češtinu, alespoň nějakou standardní, stejně ale nemůže vyplnit všechny dokumenty, které by potřeboval k něčemu.“
(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

- „... pokud už člověk chce tady žít déle a potřebuje něco pořešit na českým úřadě, tak.. no, bez angličtiny, jako já s mojí češtinou bych se toho trošičku bála, řešit nějaké takové formálnější věci a bez češtiny, to už si asi nedokážu představit.“
(citace: Polka 25-34 let, administrativní pracovnice v nadnárodní společnosti)
- „Problém je, když musíte jít na úřady a něco vyřizovat, jako nějakou administrativu nebo právní záležitosti, je obtížné najít na těchto místech lidi, kteří by hovořili anglicky. (...) Vždycky, když musím jít na nějaké takové místo, jdu se svojí ženou (Češka).“
(citace: Španěl, 35-44 let, zaměstnanec nadnárodní společnosti)
- „A taky jsem se setkal s jedním – ,ok, nemluvíte česky, to není můj problém, nebudu s Vámi dál komunikovat ...‘“
(citace: Ital, 35-44 let, vědecký pracovník)

Opakované a asi nejzásadnější problémy cizinců jsou **s cizineckou policií /OAMP** (respondenty nerozlišované instituce nejčastěji souhrnně označované jako „foreign police“), a to zejména na začátku jejich pobytu v České republice, kdy nemají takřka žádnou nebo vůbec žádnou znalost českého jazyka a nejsou připraveni na přístup úředníků cizinecké policie, který je v mnoha případech označován ze strany cizinců za šokující, agresivní, brutální, bez nejmenší snahy pomoci, bez schopnosti něco vysvětlit, bez znalosti angličtiny. I když se objevují názory na dílčí zlepšení jak systému, tak jazykové vybavenosti těchto úředníků v posledním období, výjimky z celkového negativního hodnocení jsou velmi ojedinělé.

- „... jako myslím si, že největší šok (...) to je úřad pro cizince nebo něco takového, pokud prostě žádáte o přechodný byt nebo trvalé bydliště, tak musíte tam prostě jet a zavést tam papíry a čekat na to schválení a tak dál a.. no, to bylo.. ta zkušenost byla hrozná, protože.. (...) tam prostě nebyla informace v angličtině a lidi, kteří tam pracovali moc anglicky taky.. podle toho, co vím, moc nemluví.. ale často prostě nemají angličtinu, takže eh informace, která tam byla dostupná pro těch lidí, kteří tam prostě potřebovali něco pořešit, byla myslím v ruštině, vietnamštině a češtině, ale nebyla tam angličtina, (...) Jako za mě dobrý, protože mluvila jsem už česky prostě na takový úrovni, že jsme se domluvili a.. ale bylo to hrozně nepříjemné a vím, že se tam trošičku to zlepšilo, protože v době, kdy já jsem tam byla myslím.. tam ani nebyl nějaký takový ten ticketing system nebo nešlo se objednat dopředu, bylo to prostě hrozně trapné, takže člověk tam občas přijel v osm hodin, byl tam obrovský dav a pak prostě čekal ve frontě.. (...) spousta lidí si na to stěžovala, že prostě tím, že tam nemluví ani anglicky, takže je to takové docela.. přijde mi to jako docela fail ...“
(citace: Polka, 25-34 let, administrativní pracovnice v nadnárodní společnosti)
- „Byla (příteklyně Rumunka) tam (cizinecká policie) jednou sama, snažila se domluvit anglicky, ale byl to docela problém, protože tam skoro nikdo nemluvil anglicky. To bylo teda v Brně. A byl to problém, protože nějak to nedopadlo a museli jsme jít tam za týden znova, když jsem byl aj já. Zrovna jak jsem byl dneska tady, tak tam mluvil úplně každý anglicky, tady v Praze, nebyl problém. Ale v Brně, jak jsem byl, tak tam nemluvil ani jeden.“
(citace: Rumun, 25-34 let, nejprve koordinátor, nyní finanční analytik)
- „V expat komunitě koluje anekdota týkající se cizinecké policie/OAMP: Na přijímacím pohovoru k cizinecké policii/OAMP jsou tři otázky: ‚Mluvíte anglicky?‘ ‚Ne‘; ‚Máte rád/a cizince?‘ ‚Ne‘; ‚Pracujete rád/a?‘ ‚Ne‘ - ‚OK, jste přijat/a!‘“
(citace: Holandán, 35-44 let, vědecký pracovník)
- „... bavit se tam s vámi policajt. A ten policajt neřekl ani slovo anglicky. Tak to bylo trochu děsivý.“
(citace: Ital, 35-44 let, IT specialista)
- „A cizinecká brněnská, nevím jinde, bohužel, díval jsem se, většinou k lidem, kteří stojí přede dveřmi, se chovají jako k dobytku. (...) ..a to mě hodně vyděsilo poprvé. Nejsem zvyklý, aby se mnou takto jednali. A doteď nemám rodné číslo. Nemám rodné číslo a nemám šanci si ho tam dodělat, protože mám dvě čísla, který nezvedají telefon a dostat se tam taky není šance, protože jsem v práci a tu frontu tam.. to je na půl dne, když jsem tam stál.. musím živit rodinu.“
(citace: Maďar, 45-54 let, původně řidič, nyní „manažer“)

- „Byli jako skoro agresivní, skoro na mně řvali, že musím pryč.. ,číslo, číslo!’ (pořadové číslo z automatu). Bylo mi tak nějak ,OK, fajn, vítejte ve své nové zemi’. Vzal jsem tedy číslo a hodinu jsem tam čekal, ale bylo to před koncem úředních hodin a oni prostě zavřeli a já říkám: ,Ale já tady mám číslo.’ a oni jako: ,jo, jo, zítra, zítra.’ (...) druhý den jsem přišel a on (úředník) prošel moje doklady a: ,Problém, problém!’ (...) bylo to strašný, seděl jsem tam jako ,Ach jo, co jsem udělal?’ (...) byl jsem tam dvakrát a rozhodně tam nikdy nechci jít znova. (...) obzvlášť pokud jste tady první nebo druhý týden a máte takovouhle zkušenost, potom prostě jen chcete zpátky domů, tam odkud jste. (...) Každý má tu samou zkušenost. Nikdo netouží jít na cizineckou policii.“

(citace: Holandán, 25-34 let, konzultant)

Na dalších úřadech (Úřad práce, zdravotní pojišťovny apod.) je situace o poznání lepší – vlídnější, ale pokud se jedná o úřady, které nejsou na zahraniční klienty připraveny – jedná se o regiony, kde je podíl cizinců mezi klienty nízký, je překážkou dobrého výsledku a hladkého průběhu návštěvy úřadu hlavně zmiňovaná špatná komunikace způsobená jazykovou bariérou na obou stranách.

- „Když šli v Praze poprvé na úřad práce, tak jim dali doklady na rodičovský příspěvek a oni říkali jim, že přišli tady cizinci přišli semka a udělali děcka a chcete český peníze. A nemyslete si, že jestli jste cizinci, tak dostanete český peníze...”

(citace: Rumunka původem z Moldávie, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)

- „A na sociálce to bylo stejné, že šli tam, on měl nějaké dluhy, z r. 2011. A ta paní říkala: ,No to nejde, to má tady, to já nemusím řešit’ atd. A furt tam říkala: ,Já nevím, co máme dělat.’“

(citace: Rumunka původem z Moldávie, 25-34 let, operátorka strojů a zařízení)

- „Například na matrice, když jsme vyřizovali naše papíry pro svatbu, měli jsme spoustu problému, protože po nás chtěli jeden dokument, který existuje v českém zákoně, ale neexistuje ve španělském zákoně. Takže jsme se snažili vysvětlit, že jim ten dokument nemůžeme dát, protože neexistuje a oni nám jen řekli, že pokud to nedodáme, tak se nevezmeme. A museli jsme jít na velvyslanectví, aby zavolali na brněnskou matriku a vysvětlili situaci. Takže tohle bylo velmi frustrující...”

(citace: Španěl, 35-44 let, zaměstnanec nadnárodní společnosti)

- „... mám tady opravdu trvalý pobyt. Jednou jsem s sebou neměl ten doklad a vytáhnul jsem nějaký italský dokument. Už si nepamatuju, jestli to byla ID karta nebo pas, nicméně zaměstnankyně (Úřadu práce) byla velmi striktní a začala mne zastrašovat, že příště, když nebudu mít české doklady, že mi stopnou podporu / dávky a vyhodí mne z Úřadu práce. (...) měl jsem pocit, že už se chystá zavolat ochranku ...”

(citace: Ital, 35-44 let, IT specialista)

Určitá jazyková bariéra, neznalost úředních postupů a často neochota nebo neschopnost úředníků (nejen jazyková) vše dobře vysvětlit, vede v některých případech ke složitým situacím, ve kterých se cizinec nevyzná a je z nich frustrovaný, zklamaný, nejistý a často bezradný s pocitem bezmocnosti.

- „... manželka má priznaný invalidní důchod. A jenom to jako je rozhodnuto, že ho bude dostávat. Ale aby dostávala, potřebuje ještě nějaké rozhodnutí z Prahy nebo nějaký papír z Prahy, a ještě z bulharských jako úřadů sociálního zabezpečení. A to může trvat až rok. Byli jako na úřadu práce, aby ji zaevidovali jako člověka, který nepracuje. Řekli, že ji nemůžou zaevidovat. (...) že jako tím, že má jako priznaný invalidní důchod, tak nemůže nic jako dostávat od státu jako nezaměstnanec. (...) Do té doby ona nemá žádné prostě příjmy.”

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Někteří cizinci, kteří nevládnou českým jazykem, se snaží mít na jednání s úřadem „domácí přípravu“ v podobě českého textu s obsahem svého požadavku přeloženého přes Google Translate.

Specifická situace je pak v regionech blízko polských hranic a obecně tam, kde je významný podíl polských pracovníků zaměstnaných ve velkých firmách na českém území (vč. např. Mladé Boleslavi). Úředníci jsou tak a) častěji konfrontováni s polsky mluvícími klienty, b) sami jsou do určité míry vybaveni znalostí polského jazyka (v pohraničí díky častějšímu kontaktu s polskými turisty, frekventovanějším návštěvám Polska a sledování polské TV už v době minulého režimu). V těchto lokalitách je připravenost úřadů na cizince – Poláky na významně vyšší úrovni a polští pracovníci tento vstřícnější přístup (i včetně základní komunikace řady

úředníků v polštině) hodnotí (velmi) pozitivně.

Zkušenosti s Policií ČR, celní správou a pasovou kontrolou jsou i pozitivní i negativní.

- „Nechali mne čekat dobrou půl hodinu nebo hodinu venku v zimě (na Silvestra). A pak si mne zavolali a chovali se ke mně jako bych je zdržoval a plýtvat jejich časem tím, že jsem to nahlásil (vloupání do auta), protože stejně nikoho nechytí. Byli opravdu hrubí / sprostí (...) takže skutečnost, že mi někdo ukradl věci z auta, byla blbá, ale to, jak se mnou ta policie jednala bylo dokonce ještě horší.“
(citace: Ital, 35-44 let, vědecký pracovník)

6.4 Znevýhodnění při zajišťování ubytování a u poskytovatelů dalších služeb

Z nestátních institucí se cizinci potýkají s určitým znevýhodněním kvůli své státní příslušnosti nebo své národnosti při snaze zajistit si vlastní **bydlení**.

- „V té agentuře nemovitostí prostě řekli hned, že prostě co se týká Rumunů, že by byl velký problém jim něco sehnat.“
(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)

Řada realitních kanceláří nebo i přímo majitelů nemovitostí buď vůbec nereaguje na zájem na nabídku nemovitosti projevovaný v cizím jazyce nebo obecně ze strany cizinců. Nebo napřímo řeknou, že obecně cizince nebo konkrétně Rumuny, Bulhary neubytovávají nebo jim nenabízejí své služby. Situace je nakonec řešená zpravidla přes českého zprostředkovatele, který celou záležitost v českém jazyce s pronajímateli nebo realitní kanceláří musí dohodnout, někdy se za cizince „zaručit“ apod.

- „... majitelé těch bytů nechťej vlastně Rumuny, rodiny z Rumunska ... potom se obrátil k jednomu známému a jeho manželka je Češka a přes ní už vlastně ten problém vyřešil ...“
(citace: Rumun, 35-44 let, operátor strojů a zařízení)
- „... myslím si, že největší takový problém, jako pro někoho, kdo se stěhuje z jiné země, která je v Evropské unii, je spíš možná bydlení a právě řešení něčeho s majitelem nebo potenciálním majitelem (...) hledala jsem to v angličtině a pak, když jsem hledala byt, když jsem už mluvila trošku česky a hledala jsem to prostě v češtině a... prostě s tou češtinou máte mnohem víc nabídek, že nabídky jsou prostě v češtině, můžete komunikovat česky s majitelem, což je taky hrozná výhoda, protože to občas pronajímají lidi 50+ nebo 60+, který prostě anglicky nemluví, ale stejně je to těžký, protože majitelé rádi samozřejmě raději si vyberou nějaký český pár, než nějakého cizince ...“
(citace: Polka, 25-34 let, administrativní pracovnice v nadnárodní společnosti)

Jiné nestátní – komerční „institute“, se kterými se dostávají pravidelněji občané EU pracující v ČR do kontaktu, jsou banky a mobilní operátoři. U bank se ukazuje relativně vyšší příklon k Equa Bank a Fio banka. Opakovaným odůvodněním je např. u Fio banky, že klienti právě nebo pouze zde našli kompletní informace ke zřízení účtu na webu v angličtině, což se jim u jiných bank nepodařilo.

Tam, kde se vyskytla špatná zkušenost s obecně nekvalitními službami, špatným přístupem k zákazníkovi – klientovi (opět ne nutně diskriminační vůči cizincům), bylo deklarované odůvodnění nebo vnímané vysvětlení nízkou mírou nezaměstnanosti v ČR, a tedy malým výběrem vhodných kandidátů na dané pozice, nízkou motivací, nízkým zájmem o práci a o udržení si práce a nevážením si práce ze strany těchto zaměstnanců.

6.5 Znevýhodnění ve školství a ve vzdělávacích institucích

Pouze malá část respondentů kvalitativní části studie měla reálnou zkušenost s českým školstvím a se vzdělávacími institucemi, zejména pak jazykovými školami a výukou českého jazyka poskytovanou jednak soukromými subjekty nebo neziskovými organizacemi, resp. centry pro integraci cizinců.

U těch účastníků výzkumu - cizinců z EU, kteří byli v kontaktu se systémem českého školství prostřednictvím

svých dětí, převládalo pozitivní hodnocení a někdy i uznání nad kvalitou českého školství v porovnání s úrovní v jejich zemi (Rumunsko).

Dorozumění se rodičů (i dětí) z Bulharska ve škole je snazší tam, kde ředitel/ka školy nebo učitel/ka byli z generace, která zažila plně výuku ruského jazyka a mají možnost kromě českého jazyka v komunikaci kombinovat i ruský jazyk. U mladší generace pedagogů a rodičů je potenciální výhoda v znalosti anglického jazyka.

- „... my jsme přijeli, když synovi bylo deset let, tady začal chodit do školy a očekávali jsme, že ta adaptace bude jako horší, protože neuměl česky, snažili jsme se ho učit, ale on to nechtěl, bylo to nepřírozené, takže jsme ho vodili do hodin, neznal ani jedno slovo česky a ta učitelka na začátku se snažili komunikovat nějak anglicky a hned si našel kamaráda...”

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Základní etapa, kterou rodiče školou povinných dětí procházejí – tedy zápis dětí do základní školy, probíhá standardně jako u českých dětí anebo dokonce nadstandardně, kdy vedení školy nebo pedagog vytvoří individuální podmínky pro nově příchozí dítě, které česky nemluví tak, aby svůj jazykový hendikep dohnalo co nejdříve a aby se co nejrychleji a nejsnáze zapojilo do dětského kolektivu.

- „On (syn) a její synovec byli v páté třídě, ještě neměli vydané české rodné číslo, ale přesto ředitelka udělala výjimku a děti zapsala do školy, aby nezmeškaly nějaké hodiny, než bude to vydáno. Má dobré zkušenosti.”

(citace: Bulharska, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

- „Můj mladší syn se tady narodil a do tří let vůbec neuměl česky, jako v rodině jsme mluvili jenom bulharsky. Začal chodit do školy – do školky, báli jsme se, že bude tam jazyková bariéra. A kdyby to byla bulharská škola, jestli mám porovnávat, protože maminka je učitelka v mateřské škole v Bulharsku a ona mi řekla, že tam on je takový.. malinko hyperaktivní a jako dítě těžko ovladatelné. Obdivovali jsme ty učitelky, jak se chopily té příležitosti, jak ho ukočírovaly a opravdu se snažily, aby ho zapojily do kolektivu a nikdy jsme nepocítily to, že jim dělá nějaké problémy a že jim dělá nějaký potíže.”

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

Tak jako u pocitů znevýhodnění v práci i jinde, je i ve školách větší problém u těch dětí, které např. snědší barvou pleti „vybočují“ a stávají se tak častěji terčem „dětské diskriminace“ a někdy i „odlišného“ přístupu pedagoga.

- „... nikdy jsme nepocítily nějaké šikanování nebo že se cítil outsiderem, ale možná to, že my jsme, řekněme, světlí, že máme modrooké děti, a to hraje roli. Že více fyzicky se podobáme Čechům. Já jsem měl přítelkyni, tam byla paní a má dceru tady učí ve škole a paní je snědší a její dcera taky. A vzhledem už jenom to, že vypadá s prominutím jako Romka, už je brána jinak.”

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

- „... má dceru a.. je snědší a kvůli tomu asi je vnímána jako.. i víc jako cizinka, nejenom, že je Bulharka, nemá moc kamarádů, podle paní i ta učitelka jí nějak diskriminuje, i když není to zjevné. A ještě si myslí, že není správně to, že se počítá, že to dítě musí začít jako i když začala s první třídou... aby uměla všechno na sto procent jako ti Češi.”

(citace: Bulharska, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

Zkušenost z Pardubicka je taková, že i pro děti cizinců, kteří mají s výukou českého jazyka a nebo obecně se vzděláváním se v České republice potíže, existuje program pomoci přes neziskové organizace (Mosty PRO), a to jak v základní orientaci v systému školství a všech nutných náležitostí přijetí dítěte do školy, tak i přímo ve výuce – doučování.

- „A rodiče, kteří potřebovali nějakou pomoc, vždycky se mohli na někoho obrátit a někdo jim pomohl s těmi záležitostmi. Navíc dokonce Most jako lektory chodí a pomáhá dětem přímo při výuce.”

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

- „Oni lidi mezi sebou mluví, ve fabrikách, víš. Že existuje ten Most nebo předávaj můj kontakt někomu jinému a oni pak se dovolaj a dokonce oni tady, obvykle přijede rodina, rodiče a potom vezmou ty děti,

až později. A proto mají čas to všechno, vytvořit, dozvědět se, jak to funguje, připravit doklady, které potřebují, aby dítě bylo zapsáno u doktora, do školy, do školky.“ (...) ale v jiných městech, jestli aktivně ten rodič nebo prarodič nezačne nějak to řešit, nikdo se ani nedozví, že ty děti tam jsou a nechodí do školy.“

(citace: Bulhar, 55 a více let, operátor strojů a zařízení)

V některých případech se vyskytly jednotlivé problémy, které spíše než systémové selhání lze označit za individuální selhání konkrétní školy, ředitele, pedagoga, rodičů daného dítěte nebo rodičů ostatních dětí.

→ „On (syn) prostě nechtěl chodit do školy. A mně jako to přišlo divný, ale jako pak když jsem poznala jeho třídní, tak mi to bylo jasné. (...) Já jsem si stoupla na rodičáku a požádala jsem rodiče, že když budou bavit se o národnostech různých a v negativním jako smyslu, tak se baví jako když děti už spí. Protože to vůbec není jako vina – jako nemůžou obviňovat dítě, protože děti jako vlastně zrcadlí to chování rodičů ...“

(citace: Polka, 35-44 let, nejprve operátorka strojů a zařízení, nyní asistentka pedagoga)

→ „Děti například si nechtějí s ní hrát nebo jí říkají: „Jdi si jako do svojí země“ (...) a paní učitelka řekla, že to je normální, aby děti tak si nadávaly... že to je dětský takový (...) nejsou nějaké zjevné znaky jako... ta nevrzavost na dítěti a celkově se cítí... to je skryté takové a nemáš s čím jít a nějak to dokázat“

(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

Některé nároky cizinců vůči českému školství nebo vzdělávacím institucím v zajištění výuky českého jazyka lze ale označit za poměrně „striktní“, „náročné“, někdy až „naivní“. Jsou to případy cizinců, kteří mají často nízký stupeň vlastní motivace k učení se češtiny, k integraci svojí a svých dětí do společnosti v České republice a „vinu“ za svůj aktuální stav (nedomluví se, nejsou přijati atd.) svalují na „systém“ – na okolí.

→ „... Česká republika nepracuje jako ve směru, aby integrovala ty lidi, že nenabízí kurzy českého jazyka, dokonce i Most (nezisková organizace), který nabízí, to je jednou týdně a i když jsou nízké jako ty... částka pro kurz, stejně tam člověk musí platit a kurz je jednou týdně, ale že by samotný stát nabízel cizincům výuku českého jazyka... neexistuje, (...) je problém také i to, že lektori jsou Češi, takže když vysvětlují českou gramatiku nebo jazyka, oni to vysvětlují v češtině, a to je... těžko to pochopí. Podle ní musí být bulharští lektori (...) v Praze je například bulharská škola, tam se vyučuje jako v bulharštině.“

(citace: Bulharka, 35-44 let, operátorka strojů a zařízení)

Na druhé straně je skupina cizinců, kteří si jsou vědomi toho, že život v jiné zemi znamená výrazně zvýšené úsilí jejich samotných i jejich dětí právě pro dorozumění se, zapojení se do života, do společnosti způsobem, který bude komfortní pro ně samotné i pro hostitelskou zemi. Vnímají jakou svoji povinnost přizpůsobit se podmínkám v České republice a nečekat, co jim český stát, neziskové organizace, zaměstnavatel a další subjekty nabídnou. Jsou aktivní v samostudiu českého jazyka, v začleňování se do společenského života v České republice.

→ „To je skvělé, že (Centrum pro cizince) nabízí kurzy pro cizince zdarma. (...) Opravdu jsem byl překvapen, že je to zdarma. To je neuvěřitelné!“

(citace: Ital, 25-34 let, HR v nadnárodní společnosti)

Zejména pro cizince s vysokoškolským vzděláním, kteří ale nemají znalost anglického a/nebo českého jazyka na potřebné úrovni, bývá velmi komplikované najít si v České republice práci odpovídající kvalifikaci a dosaženému vzdělání a nesnadný je i proces nostrifikace vysokoškolských diplomů.

→ „Nostrifikace ano, ale já jsem biolog a biologie to není jen latinsky, české názvy nepoznám. Ani živočichů, ani rostlin. (...) Taký mám kvalifikaci psychologie, ale zjistil jsem, abych byl psycholog... tak to těžko užívám rodinu. Tady psychology v Čechách nikdo nepotřebuje. Totál nikdo.“

(citace: Maďar, 45-54 let, řidič, dispečer, „manažer“)

→ „... když někdo přijde, jde si nostrifikovat diplom, tak docela já jsem docela jako měla problém s tím. (...) že to mám nostrifikovat na Středočeský kraj. Tak oni mi nostrifikovali jenom jakoby středoškolský diplom a vysokoškolský mi řekli, že to musím jako na fakultě, která je na té dané fakultě – že já jsem na pedagogický studovala, takže tady na pedagogický fakultě. A tady jako práci jsem měla menší výplatu, protože mi nebyl uznán diplom. Pak jsem podávala jakoby žádost na uznání nostrifikační prostě uznání diplomu vysokoškolského jsem podávala na Karlovu Univerzitu. A trvalo to tak asi půl rok, než jsem

dostala nějakou odpověď, a bylo to zamítnuto. (...) ten rektor pedagogické fakulty, ten měl tisíc důvodů, proč mi to nemůže uznat. Tak jsem už byla úplně hotová z toho a říkala jsem si, to už je poslední, to už nebudu zkoušet, že jo. A jsi nešťastný, protože tady v práci po nás chtěli vysokoškolský diplom, jestli chceme zůstat na tom místě, nebo máš jít jako studovat dál. Říkám, kam půjdu studovat, když ten diplom už mám. Tak jsem byla z toho na nervy, protože říkám, buď musím studovat – peníze na to nemám, abych si sama zaplatila nějakou soukromou fakultu. (...) nedalo mi to a napsala jsem takovou stížnost a poslala to na ministerstvo školství přímo. A ministerstvo školství mi můj diplom uznalo.“

(citace: Chorvatka, 45-54 let, vychovatelka)

7. SHRNU TÍ

Občané EU pracující a žijící v České republice se dostávají do situací, v kterých čelí potenciální diskriminaci nebo přinejmenším pocitu znevýhodnění oproti občanům ČR. Tato studie popisuje, v jaké míře, komu a v jakých oblastech se tak děje. Zaměření studie a poznatky z ní lze rozdělit do čtyř částí. Tři z nich - znevýhodnění občanů EU v českém **školství, zdravotnictví** a v kontaktu s **úřady** - popisují zkušenosti cizinců (pouze v rámci kvalitativního výzkumu) prostřednictvím jejich „příběhů“ a situací, kdy se s pocitem diskriminace kvůli státnímu občanství nebo národnosti setkali. Čtvrtá část pak přináší pohled na český **trh práce**, a to nejen přes individuální (kvalitativní) deklarace, které vymezují (zejména emocionální) hloubku problémů, ale také poskytuje spolehlivou kvantifikaci problémů – tedy rozsah a zacílení témat pociťované diskriminace prostřednictvím spolehlivých dat z kvantitativní části výzkumu na reprezentativním vzorku cílové skupiny (občanů EU pracujících v ČR) dle státní příslušnosti, pohlaví a regionu – kraje ČR, v které cizinci pracují.

Zkušenosti občanů EU pracujících v České republice se školstvím, zdravotnictvím a s úřady v ČR byly ve studii šetřeny výhradně v kvalitativní části, tedy na základě 30 polostrukturovaných hloubkových rozhovorů. Jedná se tedy o individuální příklady a zkušenosti, které nemůžeme zevšeobecnovat na situaci cizinců.

Školství

Vzhledem k tomu, že mluvíme o dospělé populaci zahraničních pracovníků a také díky tomu, že řada z nich přijela do České republiky za prací bez svých rodin, byl kontakt respondentů kvalitativní části této studie s českým školstvím a vzdělávacím systémem poměrně málo frekventovaný. Týká se tak menšinového podílu rodin, které se do ČR přistěhovaly i s dětmi nebo těch respondentů, kteří v ČR založili rodinu. Až na výjimečné případy (dětská šikana kvůli národnosti, rasový podtext jednání učitele) nebylo pociťované znevýhodnění ve školství kvůli státnímu občanství, národnosti nebo jazyku obvyklé. Děti občanů EU – respondentů studie byly do škol v ČR zapisovány bez zjevných obstrukcí nebo problémů a jejich začleňování do kolektivu spolužáků záleželo vesměs na schopnosti jich samotných, jejich rodičů a rodičů jejich spolužáků, vždy s podporou pedagogů, a to bez toho, že by docházelo k nějakým frekventovaným, systémovým nebo závažným projevům potenciální diskriminace.

Zdravotnictví

Obdobná situace byla popisována respondenty při kontaktu s českým zdravotnictvím. Ještě silněji než u školství se objevoval u respondentů – občanů EU žijících a pracujících v ČR – obdiv a uznání českého zdravotnického systému. Kvalita zdravotnických služeb, krátké čekací lhůty a obecně dostupnost zdravotnických služeb díky placenému zdravotnímu pojištění jsou ty hlavní přednosti, které dotazovaní zahraniční pracovníci na českém zdravotnictví vyzdvihovali. Popisované individuální verbální projevy nesnášenlivosti vůči cizincům ze strany českých lékařů, resp. dalšího zdravotnického personálu byly respondenty popisovány spíše výjimečně. Nicméně své negativní pocity vyvolané odmítnutím zaregistrování nového pacienta – cizince z údajného důvodu naplnění kapacity někteří dotazovaní cizinci označují za skrytý projev znevýhodnění či potenciální diskriminace. V řadě případů bylo u respondentů podezření, že lékař uvádí naplnění kapacity jenom proto, aby nemusel obtížně komunikovat s cizincem v jiném než českém jazyce nebo obecně proto, že se nechce cizincům věnovat. Jazyková bariéra ve zdravotnictví je podle vyjádření respondentů kvalitativní částí studie pro cizince do určité míry problém. Cizinci s vyšší kvalifikací na vyšších postech se znalostí angličtiny (bez znalosti češtiny) mají, podle tvrzení respondentů, tento problém často vyřešen zajištěním např. privátních zdravotních služeb v angličtině přímo ze strany svého zaměstnavatele nebo přes internet vyhledávají cíleně lékaře, se kterými se dorozumí anglicky. V ostatních situacích (zpravidla u méně kvalifikovaných cizinců bez znalosti anglického a českého jazyka nebo v konkrétním kontaktu se zdravotnickým personálem, který nevládne anglickým jazykem, např. při vyšetření u lékaře-specialisty, při hospitalizaci apod.) se dotázaní cizinci snažili mít s sebou k lékaři doprovod, který jim zajistil tlumočení (pokud tlumočení nebylo součástí služeb poskytovaných ze strany zdravotnického zařízení).

Úřady

Kontakt dotazovaných cizinců s českými úřady nebyl příliš intenzivní, ale o to intenzivněji byly vnímány bariéry v komunikaci cizinec – úřad / úředník. Vzhledem k tomu, že respondent – cizinec do kontaktu s úřadem vstupoval z pozice „toho slabšího“, toho, kdo se zpravidla nevyzná v náležitostech, povinnostech, úředních postupech atd., a vzhledem k tomu, že jazyková vybavenost českých úředníků je, podle vyjádření respondentů, stále na velmi nízké úrovni, jsou často zkušenosti dotázaných cizinců nedobré, nepříjemné, frustrující, někdy i ponižující. Kontakt s úřady v ČR obecně nastává u velké části cizinců hned v prvním období jejich pobytu v ČR, kdy jejich orientace v novém prostředí a zejména jejich často nulová nebo velmi základní znalost českého jazyka ještě více oslabuje jejich pozici vůči úřadu. Opakovaně zmiňované byly (velmi) negativní zkušenosti s cizineckou policií, resp. OAMP. Právě k nim se cizinec dostává hned na startu svého pobytu v ČR a podle výpovědí řady občanů EU byl kontakt s cizineckou policií („Czech foreign police“) velmi nepříjemnou zkušeností kvůli často hrubému a arogantnímu jednání úředníků, bez náznaku snahy klientovi – cizinci pomoci a bez schopnosti cokoliv vysvětlit, a to zejména vzhledem k největšímu hendikepu, který dotazovaní cizinci u cizinecké policie vnímali – kvůli neznalosti (často i bazální) anglického jazyka.

Trh práce

Nejproblematictější oblastí z hlediska pocitů znevýhodnění, resp. projevů potenciální diskriminace je z pohledu cizinců žijících v České republice trh práce – pracoviště, zaměstnavatel a zejména pak pracovní agentury. Jak kvalitativní, tak ale za tuto oblast i kvantitativní výsledky této studie potvrzují, že nejzávažnější a nejrozšířenější je pocit znevýhodnění u nízkovzdělanostních skupin zahraničních pracovníků v nízkokvalifikovaných profesích, kteří mají zároveň nízkou znalost českého jazyka, jsou v ČR spíše krátce a nechávají se tak častěji zaměstnávat pracovními agenturami. Pracovní agentury pro velké (hlavně výrobní) firmy nabírají zaměstnance především z Polska, z Balkánu (Bulhaři a Rumuni) a dalších již neunijních zemí z východu Evropy (Ukrajina, Moldávie) nebo i z Asie (Mongolsko, Nepál, Indie, Vietnam).

Obecné problémy zahraničních pracovníků na českém pracovním trhu jsou ještě umocněny právě v případě agenturních pracovníků. Pokud se setkáváme obecně u cizinců s problémy v přidělování práce, odměňování, omezením v kariérním postupu, omezením v přístupu ke vzdělávání atd., jsou tyto problémové oblasti u agenturních pracovníků ještě o několik řádů závažnější, frekventovanější a jsou navíc doplněny o specifická témata související s ubytováním, netransparentními pracovními vztahy (nedodržené přísliby, nevýhodné smlouvy), vztahy mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci ve firmách apod. Tím, jaký je profil agenturních zaměstnanců (popsaný výše), je i jejich „obranyschopnost“ poměrně nízká (oproti kmenovým zaměstnancům, oproti Čechům, anglicky hovořícím cizincům apod.). Tato jejich slabá pozice je často agenturami využívána

a zneužívána. Zahraniční agenturní pracovníci se tak ještě výrazně častěji a hlouběji než jejich kolegové kmenoví zaměstnanci potýkají s problémy jako je přidělování těžké, obecně horší práce, než jakou mají Češi nebo ostatní kmenoví zaměstnanci, často se jedná o práci pod jejich kvalifikací a dosaženým stupněm vzdělání, s nižšími úrovněmi mezd, s nespolehlivými výplatami bonusů a odměn za přesčasy (nebo zcela bez těchto finančních položek), zpravidla bez možnosti změny práce nebo bez možnosti pracovního postupu a bez přístupu ke vzdělávání.

Nejvýraznější a nejfrekventovanější jsou pocity znevýhodnění obecně u zahraničních pracovníků (ať už agenturních nebo kmenových zaměstnanců) kvůli jazykové bariéře. V momentě, kdy je zaměstnanec vystaven konfrontaci se zaměstnavatelem, resp. s agenturou bez znalosti českého jazyka i bez znalosti anglického jazyka (na jedné nebo druhé straně), je odkázán na tlumočníka, který není vždy dostupný, jehož služby jsou poměrně nákladné a navíc jeho nestrannost je zpochybněná právě v případech řešení sporů se zaměstnavatelem (pokud se jedná o tlumočníka agentury).

Asi nejzávažnější jsou svými případy, kdy pocity znevýhodnění, resp. potenciální diskriminace mají projev a) v neplacení zdravotního (příp. i sociálního) pojištění ze strany zaměstnavatele (zpravidla pracovní agentury) a b) v často nezákonném „ukončení pracovního právního vztahu“ a situace, kdy se cizinec ocitne bez práce. Nezřídka se objevují případy cizinců, kteří až v momentě, kdy potřebují čerpat nějakou zdravotní službu, zjišťují, že si tuto službu musí plně uhradit sami, protože zaměstnavatel za ně nezákonně (často dlouhodobě) neodváděl zdravotní pojištění nebo i kvůli pracovnímu právnímu vztahu založenému pouze na DPP (bez schopnosti cizince tuto „nuanci“ postihnout). Pro zahraničního pracovníka nevýhodný smluvní vztah může vést k tak fatálním situacím, kdy např. žena, která zaměstnavateli oznámí, že je v jiném stavu, zůstane ze dne na den bez práce, bez prostředků, bez nároků na dávky českého sociálního systému (vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitou pomoc v mateřství, mateřskou dovolenou apod.), případně i bez zajištěného ubytování.

Jak již bylo uvedeno v úvodu tohoto Shrnutí, význam této studie tkví nejen v potvrzení závažnosti témat diskriminace, nejen v jejich pojmenování a popisu, ale zejména v kvantifikaci jejich rozsahu (výskytu) a „detekování“ konkrétních projevů u konkrétních detailně specifikovaných cílových skupin.

3 z 10 občanů EU pracujících v České republice se v průběhu svého pobytu setkali s nějakým projevem znevýhodnění, resp. zažili pocit znevýhodnění na českém pracovním trhu (jakýmkoliv, někdy i opakovaně a/ nebo v kombinaci více projevů). Nejčastěji se jedná o znevýhodnění v oblastech **hledání práce, odměňování a přidělování práce** (jednotlivé projevy uvádí 12-15 % občanů EU pracujících v ČR).

Při porovnání vybraných skupin zahraničních pracovníků dle jejich státní příslušnosti se pociťované znevýhodnění nejčastěji ukazuje u **rumunských pracovníků** (obecně, ale zejména v odměňování - 24 %). Pocity znevýhodnění při hledání práce a při přidělování práce jsou významně častější mezi zahraničními pracovníky z vybraných zemí (Slovensko, Polsko, Rumunsko, Bulharsko) než mezi občany ostatních unijních zemí.

Podíl pracovníků, kteří se cítí na českém trhu práce znevýhodnění, se zvyšuje, pokud při sledování výskytu potenciální diskriminace jdeme od vzdělanějších k **méně vzdělaným pracovníkům** (u cizinců se základním vzděláním je výskyt pocitu znevýhodnění v oblasti odměňování až u 25 %, hledání práce u 20 %, přidělování práce 19 %, resp. propouštění 13 %).

Pocit znevýhodnění tedy častěji zaznamenáváme u pracovníků na **nejméně kvalifikovaných pozicích** (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a pracovníci obsluhy strojů a zařízení, montéři, příp. kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství), a to zejména v oblasti odměňování (u 27-33 % dle konkrétní pozice). V tomto bodě je nutné zdůraznit, že charakteristika dosaženého vzdělání není vždy u zahraničních pracovníků v přímé vazbě na kategorii jejich aktuální pracovní pozice (zejména u pracovníků z východní části Evropy). V kvalitativní části projektu se opakovaly případy, kdy cizinci pracovali v ČR na **postech mimo svoji kvalifikaci nebo (někdy i hluboko) pod úrovní svého vzdělání a dosažené kvalifikace** (např. vyučený kuchař pracuje na výrobní lince, vysokoškolsky vzdělaní lidé pracovali na začátku svého pobytu v ČR nebo dlouhodobě pracují na pozicích jako řidič autobusu, svářeč, vychovatelka v domově mládeže).

S pocitem znevýhodnění se častěji potýkají zaměstnanci pracovních agentur (např. v odměňování až u 26 %, v oblasti přidělování práce u 22 %) než kmenoví zaměstnanci (13 %, resp. 12 %). Nižší vzdělání, méně kvalifikovaná práce a práce přes agenturu spolu souvisí, stejně jako pak typ smlouvy, kterou tito pracovníci v ČR získají (pocit znevýhodnění u 24 % pracovníků s **DPP/DPP**).

Z hlediska věku pracovníka je dle vlastního vyjádření **nejvíce znevýhodněna ta nejvyšší věková kategorie 55+ let**, a to prakticky ve všech aspektech práce a zaměstnávání v ČR. Specifická je situace u nejmladší kategorie 18-24 let, u níž je relativně nejnižší výskyt pocitu znevýhodnění v jednotlivých oblastech v porovnání se staršími pracovníky, a jedinou výjimku u nejmladších pracovníků tvoří oblast přidělování práce (znevýhodnění pocituje až 18 %).

Téměř dvě třetiny (62 %) občanů EU pracujících v ČR, u nichž vznikl pocit znevýhodnění, nepodstoupilo žádné obranné kroky, kroky k nápravě nebo alespoň řešení popsaných situací jejich znevýhodnění kvůli státní příslušnosti nebo národnosti. Zahraniční pracovníci, kteří se cítili být diskriminováni, ale nebránili se proti ní, se k této pasivitě rozhodli nejčastěji (49 %) kvůli **přesvědčení, že by oznámení ničemu nepomohlo, nic by se nezměnilo**. Rezignace na řešení s odůvodněním přílišné triviálnosti situace, s odvoláním na to, že „je to vlastně normální“, se objevuje u 22 % respondentů. Zhruba stejně četné (20 %) je i odůvodnění, že pracovník neměl dostatek důkazů na to, aby mohl znevýhodnění úspěšně prokázat.

Zhruba každý druhý (51 %) zahraniční pracovník, který podniká nějaké obranné kroky pro řešení projevu pocitované diskriminace na pracovním trhu z titulu státní příslušnosti nebo národnosti, **situaci řeší sám**, tedy na nikoho se pro podporu a pomoc neobrací. Znevýhodnění na trhu práce řeší zahraniční pracovníci ve 44 % případů se svým nadřízeným, resp. obecně se obrací na svého zaměstnavatele. Ti, kteří se rozhodli vzniklou situaci potenciální diskriminace řešit, byli s (vy)řešením spokojeni v 57 % případů.

Nejčastějšími konkrétními případy pocitované diskriminace na trhu práce v ČR kvůli státní příslušnosti nebo národnosti, které tak můžeme označit za **hlavní bariéry** pro rovné podmínky zahraničních pracovníků v ČR, jsou následující situace:

- » přidělování jiné práce, než jaká byla dohoda (s tím se za dobu své práce v ČR setkala 25 % respondentů, kteří daný projev znevýhodnění posuzovali, tj. bez odpovědí „nevím“ a „netýká se mne“),
- » přidělování horší práce, než českým pracovníkům na srovnatelné pozici (23 %),
- » nevyplacení mzdy v dohodnuté výši nebo dohodnutém termínu (18 %),
- » vyplacení nižší mzdy, než mají za srovnatelnou práci čeští zaměstnanci (18 %),
- » upřednostňování českých pracovníků při povýšení, i když nebyli lepší (17 %),
- » nařizování velkého množství přesčasů (16 %).

Na otázku „Jak dlouho (od teď) se v České republice plánujete zdržet?“ nemá odpověď téměř třetina (31 %) dotazovaných občanů EU pracujících v ČR. Další tři roky v České republice plánuje zůstat téměř polovina (48 %) cizinců z EU. Dalších 17 % má v plánu pobýt v ČR ještě 1-3 roky a pouze 5 % respondentů plánuje ukončit svůj pobyt v ČR do maximálně 12 měsíců.

Jak již bylo uvedeno, jazyková bariéra a nedostatečná znalost českého jazyka je zřejmě tím nejrozšířenější průvodním znakem znevýhodnění na trhu práce či „spouštěčem“ umožňující diskriminaci z titulu odlišné státní příslušnosti nebo národnosti. V kvantitativní části studie je opakovaně prokázáno, že výskyt pocitu znevýhodnění souvisí s mírou znalosti českého jazyka. **Nejvyšší známkou označilo svoji znalost českého jazyka 40 % respondentů.** Zcela bez znalosti českého jazyka jsou dle „sebehodnocení“ 2 % občanů EU pracujících v ČR, k nim lze připočítat dalších 6 %, kteří svou znalost českého jazyka označili známkou 2 (druhá nejnižší znalost).

Téměř tři čtvrtiny (73 %) dotazovaných cizinců odpověděly, že jejich práce odpovídá jejich vzdělání a kvalifikaci. **Pětina (20 %) zahraničních pracovníků pracujících v ČR se naopak domnívá, že současná práce není v souladu s jejich vzděláním a kvalifikací.**

Platnou kartičku zdravotního pojištění nebo náhradní doklad **má dle vlastního tvrzení v pořádku 92 % dotazovaných občanů EU pracujících v ČR,** 3 % přiznávají, že zdravotní pojištění platné nemají a 5 % neví / není si jisto.

Realizaci projektu ze strany MindBridge Consulting a.s. zajišťoval tříčlenný realizační tým, který se podílel na plnění zakázky a byl odpovědný za poskytování příslušných služeb souvisejících se studií **Občané Evropské unie v České republice**.

Tým MindBridge Consulting a.s. pracoval ve složení:

vedoucí týmu:

Ing. Tomáš Kravka – 1. místopředseda představenstva, executive director, analytik

odborní členové týmu:

Ing. Ladislav Klika – předseda představenstva, CEO, analytik; interní člen

Ing. Šárka Vidlařová – field manager; interní člen

8. PŘÍLOHY

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1 – Zaměstnanost a pobyt cizinců podle státního občanství k 31. 12. 2019 (Zdroj: ČSÚ, 2019)

Tabulka č. 2 – Zaměstnanost cizinců v krajích k 31. 12. 2019 (Zdroj: ČSÚ, 2019)

Graf č. 1 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce - celek

Graf č. 2 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce - podle státní příslušnosti

Graf č. 3 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce - podle vzdělanostních kategorií

Graf č. 4 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce - podle pracovních kategorií

Graf č. 5 – Oblasti znevýhodnění na trhu práce - podle věkových kategorií

Graf č. 6 – Zkušenosti – případy znevýhodnění

Graf č. 7 – Obrana proti znevýhodnění

Graf č. 8 – Kam se obracejí cizinci pro pomoc v případě znevýhodnění

Graf č. 9 – Spokojenost s řešením případu znevýhodnění

Graf č. 10 – Proč v případě znevýhodnění nevyhledali pomoc

Graf č. 11 – Výskyt případů pociťované diskriminace - celek

Graf č. 12 – Výskyt případů pociťované diskriminace (pouze za odpovědi ano/ne)

Graf č. 13 – Délka pobyt

Graf č. 14 – Typ pobytu

Graf č. 15 – Plánovaná délka pobytu v ČR

Graf č. 16 – Znalost českého jazyka

Graf č. 17 – Typ pracovního poměru

Graf č. 18 – Typ pracovního vztahu

Graf č. 19 – Pracovní kategorie - pozice

Graf č. 20 – Práce vs. kvalifikace pracovníka

Graf č. 21 – Zdravotní pojištění

Seznam použité literatury

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Cizinci v České republice podle dat sčítání lidu – 2011 [online].

Praha: Český statistický úřad, 2014 [cit. 29.1.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541803/170222-14.pdf/870a2cea-fe98-4b36-b7d0-cacf30b2a395?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a pobyt cizinců podle státního občanství k 31. 12. 2019 [online].

Praha: Český statistický úřad [cit. 29.1.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-ekonomicka-aktivita-cizincu-yywf8vyogj>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost cizinců v krajích k 31. 12. 2019 [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 29.1.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-ekonomicka-aktivita-cizincu-yywf8vyogj>

JELÍNKOVÁ, M., FENDRYCHOVÁ, A. Výsledky výzkumu o pracovních podmínkách občanů Bulharska, Rumunska a Moldavska v České republice. Zpráva z výzkumu [online]. Praha: Diakonie Českobratrské církve evangelické – Středisko celostátních programů a služeb, 2014 [cit. 29.1.2021]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/vyzkumna_zprava_bulhari_rumuni.pdf

LEONTIYEVA, Y., POKORNÁ, A. Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR. Výzkumná zpráva [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2014 [cit. 29.1.2021]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/images/publikace/kvalifikace-final.pdf>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“ a Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců v roce 2016 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2016 [cit. 29.1.2021]. Dostupné z: https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/koncepce_integrace_cizincu_ve_vzajemnem_respektu_a_postup_pri_realizaci_aktualizovane_koncepce_integrace_cizincu_v_roce_2016.pdf

PORADNA PRO INTEGRACI, o.s., ORGANIZACE PRO POMOC UPRCHLÍKŮM, o.s.. Průzkum sociální situace cizinců na území Hl. m. Prahy. Závěrečná zpráva projektu [online]. Praha: Poradna pro integraci, o.s., Organizace pro pomoc uprchlíkům, o.s., 2010 [cit. 29.1.2021]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/pruzkum_socialni-situace-cizincu-1-.pdf

SOKAČOVÁ, L. Postavení a postoje dlouhodobě usazených migrantů a migrantek v České republice [online]. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2014 [cit. 29.1.2021]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/zprava_z_vyzkumu-1.pdf

