MASARYKOVA
UNIVERZITA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ

Postavení cizinců z Ukrajiny na trhu práce ve vybraném regionu

Diplomová práce

MARTIN DRAČKA

Vedoucí práce: Mgr. Iveta Zelenková, Ph.D.

Katedra sociální politiky a sociální práce
Program Veřejná a sociální politika a lidské zdroje
Brno 2024

MUNI
FSS

Bibliografický záznam

Autor: Martin Dračka
Fakulta sociálních studií
Masarykova univerzita
Katedra sociální politiky a sociální práce

Název práce: Postavení cizinců z Ukrajiny na trhu práce ve vybraném regionu

Studijní program: Veřejná a sociální politika a lidské zdroje

Vedoucí práce: Mgr. Iveta Zelenková, Ph.D.

Rok: 2024

Počet stran: 109

Počet slov: 24 326

Klíčová slova: Diskriminace, Trh práce, Ukrajinští pracovníci, Zaměstnávání cizinců, Field experiment, Migrace, Statistická analýza

Bibliographic record

Author: Martin Dračka
Faculty of Social Studies
Masaryk University
Department of Social Policy and Social Work

Title of Thesis: The position of foreigners from the Ukraine on the labour market in the selected region

Degree Programme: Public and Social Policy and Human Resources

Supervisor: Mgr. Iveta Zelenková, Ph.D.

Year: 2024

Number of Pages: 109

Word Count: 24 326

Keywords: Discrimination, Labor Market, Ukrainian Workers, Employment of Foreigners, Field Experiment, Migration, Statistical Analysis

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá problematikou postavení cizinců z Ukrajiny na českém trhu práce. Cílem je zjistit, zda a v jaké míře dochází k diskriminaci na základě jména, národnosti, místa narození a dalších faktorů. Výzkum využívá metodu field experimentu, během kterého byly rozesílány fiktivní životopisy zaměstnavatelům ve vybraném regionu. Práce kombinuje teoretická východiska, legislativní analýzu a statistické vyhodnocení dat. Závěry výzkumu přinášejí důležitá zjištění o postavení uchazečů z Ukrajiny na českém trhu práce.

Abstract

This thesis addresses the issue of the position of foreigners from Ukraine in the Czech labour market. The aim is to determine whether and to what extent discrimination occurs based on name, nationality, place of birth, and other factors. The research utilizes the method of a field experiment, during which fictitious resumes were sent to employers in a selected region. The study combines theoretical frameworks, legal analysis, and statistical data evaluation. The findings of the research provide important insights into the position of Ukrainian job applicants in the Czech labour market.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma **Postavení cizinců z Ukrajiny na trhu práce ve vybraném regionu** zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v textu a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Brně 9. prosince 2024

.....
Martin Dračka

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce, Mgr. Ivetě Zelenkové, Ph.D., za její cenné rady, odborné vedení a trpělivost, kterou mi během psaní této práce věnovala. Její podpora a podněty, nejen během psaní diplomové práce, ale i během celého studia, pro mě byly neocenitelným přínosem a významně přispěly k mému profesnímu i osobnímu rozvoji.

Rovněž bych chtěl poděkovat Mgr. Miroslavu Suchancovi, Ph.D., M.Sc., který mě během studia provedl základy statistiky, a umožnil mi tak zvládnout provedení statistické analýzy dat v této diplomové práci. Jeho srozumitelné vysvětlení složitých konceptů a ochota poradit mě významně podpořily v tomto klíčovém aspektu výzkumu.

Mé poděkování patří také všem dalším vyučujícím, se kterými jsem se během studia Veřejné a sociální politiky a lidských zdrojů na Fakultě sociálních studií setkal. Díky jejich práci a podpoře jsem měl příležitost rozvíjet své znalosti i dovednosti v této oblasti a zúročit je při zpracování této diplomové práce.

Obsah

Seznam obrázků 15

Seznam grafů 16

Seznam tabulek 17

Seznam pojmů a zkratek 18

Seznam příloh 19

Úvod 21

1 Diskriminace 23

1.1 Definice diskriminace ... 23

1.2 Pozitivní diskriminace ... 24

1.3 Negativní diskriminace ... 24

1.3.1 Přímá diskriminace ... 24

1.3.2 Nepřímá diskriminace ... 24

1.4 Diskriminace na trhu práce ... 25

1.5 Předsudky a stereotypy ... 28

1.5.1 Předsudky a stereotypy o Ukrajincích na trhu práce ... 29

1.6 Etnická diskriminace ... 29

1.6.1 Etnická diskriminace na trhu práce ... 30

2 Trh práce 32

2.1 Základní definice trhu práce ... 32

2.2 Rozdělení trhu práce ... 33

2.2.1 Primární a sekundární trh práce ... 33

2.2.2 Formální a neformální trh práce ... 34

2.2.3 Externí a interní trh práce ... 35

2.3 Poptávka a nabídka na trhu práce ... 35

2.4 Rovnováha trhu práce ... 36

2.5 Trh práce v České republice a postavení cizinců na něm ... 37

2.6 Nezaměstnanost ... 39

2.6.1 Frikční nezaměstnanost ... 40
2.6.2 Cyklická nezaměstnanost ... 40
2.6.3 Strukturální nezaměstnanost ... 40
2.6.4 Sezónní nezaměstnanost ... 41
2.6.5 Skrytá nezaměstnanost ... 41
2.6.6 Dobrovolná nezaměstnanost ... 41
2.6.7 Nedobrovolná nezaměstnanost ... 41
2.6.8 Příčiny nezaměstnanosti ... 42
2.6.9 Důsledky nezaměstnanosti ... 42
2.6.10 Nezaměstnanost v České republice ... 43
2.7 Zaměstnatelnost a bariéry uplatnitelnosti zahraničních pracovníků na trhu práce ... 44

3 Migrace na území České republiky 47
3.1 Úvod do problematiky ... 47
3.2 Integrace cizinců ... 49
3.3 Základní ukazatele ... 51
3.4 Občané Ukrajiny v České republice ... 53
3.5 Vliv války na Ukrajině na migraci ... 54
3.6 Důvody migrace Ukrajinců ... 55

4 Legislativa 57
4.1 Legislativa týkající se diskriminace v ČR ... 57
4.1.1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod ... 58
4.1.2 Pracovněprávní vztahy ... 58
4.1.3 Antidiskriminační zákon ... 58
4.2 Legislativa Evropské unie ... 59
4.3 Legislativa týkající se zaměstnanosti ... 60
4.3.1 Zákoník práce ... 60
4.3.2 Zákon o zaměstnanosti ... 61
4.4 Legislativa týkající se zaměstnávání cizinců ... 61

5 Metodologie práce 63

5.1 Cíl výzkumu ... 63
5.2 Hypotézy ... 63
5.3 Výzkumný design ... 65
5.3.1 Typ výzkumu ... 65
5.3.2 Podoba životopisů ... 66
5.3.3 Podoba průvodních dopisů ... 67
5.4 Sběr dat ... 69
5.4.1 Výběr vzorku ... 69
5.4.2 Doba sběru dat ... 70
5.4.3 Harmonogram sběru dat ... 71
5.5 Analýza dat ... 71
5.6 Etické aspekty ... 72
5.7 Limity výzkumu ... 73
5.7.1 Geografické omezení ... 73
5.7.2 Omezený počet zaměstnavatelů ... 73
5.7.3 Časové omezení ... 73
5.7.4 Omezené zaměření výzkumu ... 73
5.7.5 Možný efekt falešných pozitivních a negativních odpovědí ... 73
5.7.6 Omezující faktor absence přímého pozorování ... 74
5.7.7 Shrnutí limitů výzkumu ... 74

6 Empirická část **75**

6.1 Popis vybraného regionu ... 75
6.1.1 Cizinci ve vybraném regionu ... 76
6.1.2 Cizinci v okresech ... 77
6.1.3 Zaměstnanost cizinců v regionu ... 77
6.2 Postavení cizinců z Ukrajiny v České republice ... 77
6.3 Popis fiktivních osob ... 78
6.4 Popis dat ... 79
6.5 Deskriptivní statistiky ... 80
6.5.1 Frekvenční analýza ... 80
6.5.2 Celkové postavení uchazečů o zaměstnání ... 83

6.5.3 Postavení uchazečů podle typu pracovní pozice 84
6.5.4 Postavení uchazečů podle vzdělání 86
6.5.5 Postavení uchazečů podle místa narození 89
6.6 Testování hypotéz 90
6.6.1 H1 90
6.6.2 H2 91
6.6.3 H3 92
6.6.4 H4 93
6.7 Shrnutí výsledků 94
6.8 Faktory ovlivňující šance na získání pozvání na pracovní pohovor u osob s ukrajinským příjmením 95
6.9 Doporučení pro další výzkum 97

Závěr **98**

Použité zdroje **99**

Příloha A CV – Český uchazeč **103**

Příloha B CV - Ukrajinský uchazeč narozený v Česku **104**

Příloha C CV - Ukrajinský uchazeč narozený na Ukrajině **105**

Rejstřík **106**

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Trh práce 37

Seznam grafů

Graf 1 - Diskriminační situace 26
Graf 2 - Zkušenost s diskriminací 31
Graf 3 - Zaměstnání v ČR podle tříd klasifikace zaměstnání k 31. 12. 2022 (tis. osob) 38
Graf 4 - Překážky týkající se zaměstnání z pohledu cizinců 45
Graf 5 - Bariéry bránící integraci Ukrajinců 46
Graf 6 - Cizinci v České republice podle kategorie pobytu (stav k 31. 12. 2022) 52
Graf 7 - Cizinci v České republice dle věku (stav k 31. 12. 2022) 53
Graf 8 - Vývoj počtu cizinců z Ukrajiny v České republice (stav k 31. 12. 2022) 55
Graf 9 - Cizinci z Ukrajiny podle krajů 76

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Hypotézy 65
Tabulka 2 - Sady životopisů 67
Tabulka 3 - Počet odeslaných životopisů 70
Tabulka 4 - Profily uchazečů (anonymizované) 79
Tabulka 5 - Přehled validních a chybějících dat 80
Tabulka 6 - Rozložení vzorku podle skupin 81
Tabulka 7 - Rozložení vzorku podle odvětví 81
Tabulka 8 - Rozložení vzorku podle vzdělání 82
Tabulka 9 - Rozložení vzorku podle odpovědi 82
Tabulka 10 - Míra pozvání podle skupin 83
Tabulka 11 - Míra pozvání podle odvětví 84
Tabulka 12 - Míra pozvání podle odvětví a skupin 85
Tabulka 13 - Míra pozvání podle vzdělání 86
Tabulka 14 - Míra pozvání podle vzdělání a skupin 87
Tabulka 15 - Míra pozvání podle místa narození 89
Tabulka 16 - Hypotéza H1 90
Tabulka 17 - Hypotéza H2 91
Tabulka 18 - Hypotéza H3 92
Tabulka 19 - Hypotéza H4 93
Tabulka 20 - Šance ukrajinských uchazečů na získání pozvání na pracovní pohovor 96

Seznam pojmů a zkratek

CZ	-	Český uchazeč
CZua	-	Česko-ukrajinský uchazeč
H1-H4	-	Hypotéza 1 - Hypotéza 4
UA	-	Ukrajinský uchazeč

Seznam příloh

Ostatní přílohy

Příloha A CV – Český uchazeč 103

Příloha B CV - Ukrajinský uchazeč narozený v Česku 104

Příloha C CV - Ukrajinský uchazeč narozený na Ukrajině 105

Úvod

Postavení cizinců z Ukrajiny na trhu práce ve vybraném regionu představuje aktuální a důležité téma, které ovlivňuje nejen jednotlivce, ale i celou českou společnost a ekonomiku. Pracovní trh by měl být místem rovnosti příležitostí, kde je o přijetí rozhodováno na základě kvalifikace, zkušeností a schopností uchazeče, nikoli na základě jména nebo národnosti uchazeče či jiných irelevantních faktorů. Přesto však celá řada studií a výzkumů ukazuje, že uchazeči na trhu práce si v některých ohledech nejsou rovni, a to i v moderních demokratických společnostech, které se hlásí k principům rovnosti a nediskriminace (Quillian, 2020; Carlsson, 2017; Bartoš, 2016).

Téma této diplomové práce se zaměřuje na postavení ukrajinských pracovníků na trhu práce ve vybraném regionu. Ukrajinská pracovní síla tvoří jednu z největších skupin cizinců zaměstnaných v České republice, a to zejména v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině, který vedl k masivní migrační vlně do střední a západní Evropy (ČSÚ, 2023e). Přestože ukrajinští pracovníci přispívají k české ekonomice a často vykonávají práce, o které není mezi Čechy zájem, jsou stále vnímáni stereotypně jako pracovníci vhodní pouze pro manuální a nízkokvalifikované pozice. Tyto předsudky pak mohou negativně ovlivňovat jejich šance na pracovním trhu, což by bylo projevem diskriminačního chování.

Cílem této diplomové práce je analyzovat míru a povahu případné diskriminace, které, v případě, že se prokáže, ukrajinští uchazeči na českém trhu práce čelí. Hlavní výzkumná hypotéza diplomové práce pak zní: „Uchazeči s ukrajinskými jmény mají nižší míru pozitivních odpovědí než uchazeči s českými jmény.“ Práce kombinuje teoretická východiska s empirickým výzkumem, jenž využívá metodu field experimentu spočívajícího v zasílání fiktivních životopisů na inzeráty nabízející zaměstnání. Tento přístup umožňuje objektivní měření postavení uchazečů v reálných podmínkách trhu práce. Součástí analýzy jsou také faktory, které mohou případnou míru diskriminace ovlivňovat, jako je úroveň vzdělání, typ pracovní pozice (back office/front office) a místo narození uchazeče.

Práce je rozdělena do několika kapitol. První část se zaměřuje na teoretická východiska zahrnující pojmy jako diskriminace, trh práce a migrace. Následně jsou popsány základní legislativní rámce, které diskriminaci regulují, a jejich aplikace v praxi. Empirická část práce pak vychází z experimentálního výzkumu, jehož výsledky jsou podrobeny statistické analýze a interpretaci. Výsledky této analýzy přispějí k hlubšímu porozumění postavení cizinců z Ukrajiny na trhu práce ve vybraném regionu.

Diplomová práce má za cíl nejen identifikovat případné nerovné postavení uchazečů na trhu práce, ale také upozornit na důsledky pro jednotlivce a společnost. Rovnost příležitostí je jedním z klíčových principů moderního demokratického státu,

a proto je nezbytné se problematikou diskriminace zabývat a hledat způsoby, jak tuto nerovnost odstranit.

1 Diskriminace

Úvodní kapitola slouží jako teoretický základ diplomové práce a zaměřuje se na pojem diskriminace, její definici a různé formy, které mohou nastat v určitých kontextech, včetně pracovního trhu. Diskutuje koncepty přímé a nepřímé diskriminace a uvádí teorie, které přispívají k pochopení, proč k diskriminačním jevům dochází a jaký mají dopad na jedince i na společnost. Důležitým bodem této kapitoly je rovněž ekonomická analýza diskriminace, zejména přístup Garyho Beckera, jehož teorie pomůže vysvětlit mechanismy diskriminace na trhu práce a její ekonomické důsledky pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Uvedení do problematiky diskriminace vytvoří základ pro následující kapitoly, které se budou blíže věnovat problematice trhu práce a migrace v České republice, aby bylo možné pochopit souvislosti a analyzovat případy diskriminace, jimž čelí konkrétní skupiny, například ukrajinští pracovníci na českém trhu práce.

1.1 Definice diskriminace

České slovo diskriminace pochází původně z latinského slova *discriminare,* v překladu to pak znamená rozlišovat, rozdělovat, činit rozdíly. Pojem bývá nejčastěji chápán v negativním smyslu jako rozlišování lidí na základě jejich příslušnosti k určité skupině, aniž by se zohledňovaly individuální schopnosti jedince. Přesnou definici slova diskriminace nelze podat, neboť žádná všeobecná definice v literatuře neexistuje. Lze však tento pojem chápat jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku (Štangová, 2010). Diskriminaci pak je možné klasifikovat dle specifických znaků, které odlišují jednotlivé skupiny – například diskriminaci rasovou, náboženskou, věkovou, jazykovou, diskriminaci podle barvy pleti, manželského nebo rodinného stavu, sexuální orientace, členství v politických stranách nebo hnutích, majetkových poměrů apod (Štangová, 2010). Diskriminace tak představuje nerovné zacházení s jednotlivci nebo skupinami na základě určité charakteristiky, která by přitom neměla mít vliv na jejich práva či možnosti. Tyto formy diskriminace jsou v moderních demokratických státech vnímány jako nepřípustné a jejich zákaz je obvykle pevně zakotven v právních normách a mezinárodních smlouvách. V České republice je diskriminace zakázána Listinou základní práv a svobod, přičemž konkrétní formy diskriminace jsou popsány v příslušných zákonech.

Základním členěním diskriminace je rozlišení na pozitivní diskriminaci a negativní diskriminaci. Negativní diskriminaci lze dále rozdělit na přímou diskriminaci a nepřímou diskriminaci.

1.2 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace představuje odlišný přístup k jednotlivcům nebo skupinám, který není zaměřen proti nim a nezhoršuje jejich postavení. Naopak, cílem těchto opatření, přijatých v jejich prospěch, je odstranit neopodstatněné rozdíly, například na základě věku, pohlaví, zdravotního stavu atp. Tato opatření, známá jako „pozitivní opatření", jsou charakteristická svou dočasností (Štangová, 2010).

1.3 Negativní diskriminace

Negativní diskriminace pak spočívá v tom, že se s určitou osobou nebo skupinou osob zachází v obdobné situaci méně příznivě než s jinými osobami, a to z právně neospravedlnitelných důvodů, na základě některého z diskriminačních faktorů nebo svévolně, bez opodstatněného důvodu (Štangová, 2010). Tento typ diskriminace zahrnuje chování vůči jednotlivci nebo skupině, které je společensky nepřijatelné, neboť je založeno na nerovnosti a omezení určitých práv daným (diskriminovaným) osobám (Štangová, 2010).

1.3.1 Přímá diskriminace

Dle Štangové přímá diskriminace nastává tehdy, když se s určitým jedincem zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci z důvodu konkrétního diskriminačního faktoru či charakteristiky. Jedná se mj. o přijímání takových opatření, která vedou k neoprávněnému rozlišování na základě diskriminačního znaku. Tento typ diskriminace bývá také označován jako zjevná diskriminace (Štangová, 2010).

Legislativní ukotvení přímé diskriminace je pak upraveno dle § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. antidiskriminační zákon – znění od 1. 1. 2018, kdy *„přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a to dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti."* (Česko, 2009).

1.3.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace pak představuje situaci, kdy na první pohled zdánlivě neutrální pravidlo, kritérium či zvyklost vede k tomu, že je určitá osoba nebo skupina osob na základě některého z diskriminačních faktorů či charakteristiky významně znevýhodněna ve srovnání s dalším jedincem či skupinou osob. Tento typ diskriminace spočívá v tom, že určitý požadavek sice není přímo založen na diskriminačním důvo-

du, ale svými důsledky poškozuje konkrétní osobu nebo skupinu osob. Nepřímou diskriminaci je často velmi obtížné rozpoznat, jelikož nerovné zacházení vyplývá až z důsledku přijatého opatření nebo právní úpravy (Štangová, 2010).

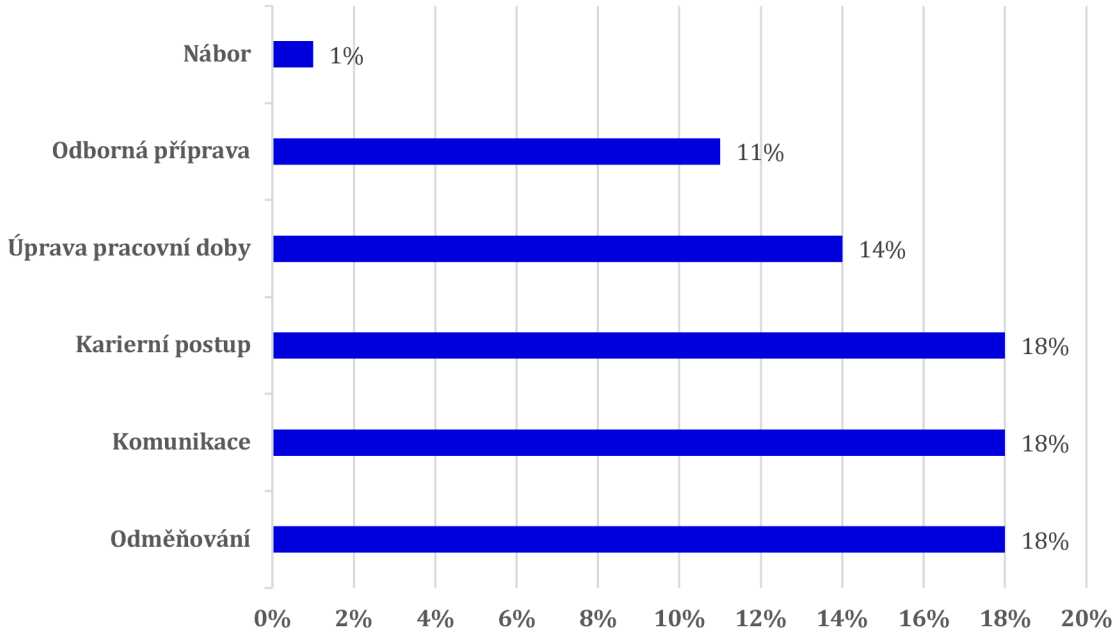
Legislativní ukotvení nepřímé diskriminace je upraveno dle § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb. antidiskriminační zákon – znění od 1. 1. 2018, kdy *„nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“* (Česko, 2009).

1.4 Diskriminace na trhu práce

Diskriminace na trhu práce je specifický druh diskriminace, při níž dochází k nerovnému zacházení s pracovníky nebo uchazeči o zaměstnání na základě jejich osobních charakteristik, které by neměly ovlivňovat jejich pracovní příležitosti. Diskriminace na pracovním trhu má nejčastější projevy například v podobě rozdílů v odměňování za stejnou práci, omezeného přístupu k pracovním pozicím, nerovných podmínek povýšení či nespravedlivého zacházení na pracovišti. Diskriminace tohoto typu představuje závažný problém, neboť negativně ovlivňuje nejen diskriminované osoby, ale i ekonomiku jako celek – snižuje pracovní výkonnost, demotivuje zaměstnance a vytváří napětí na pracovišti.

Podle průzkumu společnosti STEM/MARK má čtvrtina zaměstnanců šéfa, který diskriminuje své podřízené. Výzkum se týkal zaměstnanců jak v hlavním pracovním poměru, tak i zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti i agenturních pracovníků. Z výzkumu je patrné, že 28 % zaměstnanců se někdy setkalo s diskriminací ze strany zaměstnavatele (ať u sebe, nebo u kolegů), 23 % zaměstnanců uvedlo, že neví, a 49 % zaměstnanců se s diskriminací nesetkalo (ani u kolegů, ani u sebe), častěji se pak s diskriminací setkávají lidé s nižším vzděláním a nižšími mzdami (STEM/MARK, 2024). Z jednotlivých diskriminačních situací je pak nejčastější platové znevýhodnění (18 % zaměstnanců), styl komunikace (18 % zaměstnanců), kariérní možnosti (18 % zaměstnanců), úprava pracovní doby (14 % zaměstnanců), odborná příprava (11 % zaměstnanců) a nábor (10 % zaměstnanců) (STEM/MARK, 2024). Z odpovědí respondentů pak dále vyplývá, že diskriminací na pracovišti jsou častěji postihovány ženy, matky s dětmi, cizinci, lidé s jinou barvou pleti, lidé na nejnižší úrovni firemní hierarchie, lidé v určitém věku (mladí, staří), lidé se zdravotním omezením, lidé s nadváhou, lidé s menšinovou sexuální orientací apod. Nejvíce zranitelné skupiny osob jsou pak ty, u kterých se vyskytuje více charakteristik najednou (STEM/MARK, 2024).

Graf 1 - Diskriminační situace



Zdroj: STEM/MARK, 2024. Zpracování: vlastní.

Problematikou diskriminace se zabýval i nositel Nobelovy ceny Gery Becker, jenž patřil vůbec k prvním ekonomům, kteří se tomuto tématu věnovali. Becker ve své práci The Economics of Discrimination z roku 1957 a později ve druhém vydání téže práce z roku 1971 představil průlomovou teorii, která se zaměřuje na ekonomické aspekty diskriminace a jejich vliv na trh práce. Podle definice ve zmíněné publikaci je diskriminace stav, kdy dva, jinak totožní, jedinci odlišného pohlaví nebo rasy, u kterých se předpokládá stejná produktivita práce, mají odlišnou výši mzdy (Becker, 1971). Becker zkoumal zejména tzv. diskriminační averzi, tedy neochotu některých zaměstnavatelů, zákazníků nebo zaměstnanců jednat s určitými skupinami kvůli předsudkům (v práci od Geryho Beckera se jednalo o skupinu Afroameričanů). Tato averze má konkrétní ekonomické důsledky, jež se projevují v rozdílném přístupu k jednotlivým pracovníkům, ačkoli jejich schopnosti mohou být shodné. Beckerova práce je jedním z prvních ekonomických modelů, který na tuto problematiku diskriminace pohlíží z hlediska trhu a efektivity a rozebírá, proč je diskriminace z ekonomického hlediska pro firmy a celou ekonomiku nevýhodná. Ze strany zaměstnavatelů je diskriminační chování podle Beckera buďto iracionální, neboť u zaměstnavatelů dochází k finančním ztrátám oproti rasově nepředpojatým zaměstnavatelům, tzn., že hrozí jejich vytlačení z trhu a jejich zánik, nebo nejsou pracovní trhy zcela konkurenční (Becker, 1971).

V rámci diskriminační averze Becker definoval tzv. diskriminační koeficient (d), který představuje míru toho, jakou hodnotu zaměstnavatel, zákazník nebo kolega

přikládá tomu, aby se vyhnul spolupráci s členy diskriminovaných skupin, přestože to pro něj může být nákladné. Lze to tedy chápat jako cenu, jakou je daný, diskriminující, subjekt ochoten zaplatit. Becker toto chování znázornil rovnicí $w = w_m = w_f$, která se vztahuje k hypotetickým mzdám na jinak dokonale konkurenčním trhu bez diskriminace. V tomto vzorci pak:

- w představuje rovnovážnou mzdu,
- w_m představuje mzdu pro mužské pracovníky,
- w_f představuje mzdu pro ženské pracovníky (Becker, 1971).

Tento vztah tedy říká, že v prostředí bez diskriminace by mzda mužských pracovníků a ženských pracovníků (v praxi lze ale použít i jiné dvě skupiny, které jsou typicky diskriminovány, např. Čechy a Ukrajince) měla být stejná, pokud mají stejnou kvalifikaci, produktivitu a vykonávají stejnou práci. Tento vzorec je základem pro pochopení toho, jak by mzdy vypadaly na pracovním trhu, kde neexistuje žádné diskriminační chování a kde trh funguje na základě dokonalé konkurence (Becker, 1971). Becker do tohoto modelu zavádí již zmíněný koncept diskriminačního koeficientu, který označuje jako d. Diskriminační koeficient představuje neochotu interakce s příslušníky určité skupiny. Na trhu tedy vzniká nerovnováha mezi mzdami, protože zaměstnavatelé vnímají mzdu pracovníků z diskriminovaných skupin jako vyšší právě kvůli diskriminačnímu koeficientu. Vzorec se pak přizpůsobuje takto:

$$w_m = w_f + d$$

kde d představuje dodatečné náklady spojené s předsudky nebo averzí vůči určité (diskriminované) skupině. Zaměstnavatelé, kteří diskriminují danou skupinu, budou platit za příslušníka preferované skupiny (muži, ...) o tuto částku více než za stejně produktivního člena diskriminované skupiny (ženy, ...), což vede k rozdílům v odměňování. V praxi je však spíše aplikován rozšířený vzorec Beckerovy teorie, který zní:

$$w_m = w_f - d$$

Tento vzorec říká, že mzda žen (případně jiné diskriminované skupiny) bude nižší než mzda mužů (příp. jiné skupiny), a to i přes stejnou kvalifikaci a produktivitu. Diskriminační koeficient tedy představuje částku, kterou by byli diskriminační zaměstnavatelé ochotni obětovat za to, aby nemuseli zaměstnat člena diskriminované skupiny, nebo představuje částku, o kterou zaměstnanci z diskriminované skupiny přicházejí pouze na základě předsudků a averze. Ekonomickou interpelací lze říct, že preferovaná skupina (muži) obdrží plnou tržní mzdu w_m, zatímco diskriminovaná skupina w_f (ženy) je finančně znevýhodněna právě o hodnotu diskriminačního koeficientu d. Tento vzorec demonstruje, že pokud jsou předsudky a diskriminační prakti-

ky přítomné, mzdy nemusejí odrážet skutečnou produktivitu a schopnost pracovníků, což vede ke ztrátě efektivity na trhu práce a k sociálním a ekonomickým nerovnostem (Becker, 1971). Beckerova teorie těmito vzorci dokládá, že diskriminace může být ekonomicky nevýhodná, protože zaměstnavatelé, kteří diskriminují, ignorují stejně kvalifikované pracovníky, čímž podkopávají princip alokace zdrojů podle produktivity.

Becker ukazuje, že na dokonale konkurenčním trhu práce by diskriminace měla být postupně eliminována, protože firmy, které diskriminují, přicházejí o potenciální výhody, a trh je penalizuje za neefektivní přístup. Ty firmy, které diskriminaci neuplatňují a najímají pracovníky na základě jejich schopností, tedy efektivněji, dosahují vyšších zisků a lepší pozice na trhu (Becker, 1971). Nicméně trhy práce nejsou zcela konkurenční, a to zvláště pokud je diskriminace zakořeněna ve společenském prostředí. Diskriminační postoje totiž nemusí vycházet pouze od zaměstnavatelů, ale mohou být podporovány i přístupem zákazníků nebo zaměstnanců, kolegů. Takové prostředí umožňuje diskriminaci přetrvávat i navzdory tržní konkurenci a brání tomu, aby se diskriminační praktiky staly neefektivními a byly odstraněny (Becker, 1971).

1.5 Předsudky a stereotypy

Pokud je stereotyp, velmi zjednodušeně řečeno, poznávací schéma, které se používá rutinně, pak předsudek je, opět zjednodušeně řečeno, negativní postoj k jiným lidem založený na iracionálním negativním stereotypu, na negativních emocích vůči nim a na perzekučních vzorcích jednání, jež jsou vůči nim zaměřeny. S tím souvisí hlavní vlastnost předsudku – je odolný vůči změně a těžko se přetváří, protože vzdoruje racionálním argumentům a vyznačuje se intenzitou a strnulostí (Vašečka, 2015). Z pohledu sociologie jsou stereotypy a předsudky společensky konstruované názory, které jsou často kolektivně sdílené v rámci určité kultury nebo společnosti. Stereotypy představují zjednodušené a generalizované představy o určitých skupinách lidí na základě jejich etnického původu, pohlaví, věku nebo jiných charakteristik.

Sociologickým slovníkem je předsudek definován jako *„emocionálně silně zabarvený úsudek o druhých osobách, skupinách nebo nějakých záležitostech, který je možno jen obtížně změnit na základě nových zkušeností a informací. Jde o druh stereotypu. (...) Předsudek se často zakládá na neúplných nebo nepravdivých informacích. Příkladem je třeba předsudek vůči národnostní nebo náboženské skupině, který vzniká generalizováním nějakého jednotlivého poznatku (seznámení s osobou, nepřesná zpráva z médií). Předsudečné myšlení považuje vlastní hodnoty a způsoby chování za obecně platné, posiluje vědomí vlastní převahy a pocit sounáležitosti skupiny, směřuje agresivní energii na vyhlédnutou oběť.“* (Jandourek, 2007).

1.5.1 Předsudky a stereotypy o Ukrajincích na trhu práce

Ukrajinští pracovníci se často potýkají s předsudky založenými na zjednodušujících představách o jejich kvalifikaci a schopnostech. Významným faktorem je zejména stereotypní vnímání Ukrajinců jako levné pracovní síly. Tento pohled se však v dnešní době začal postupně měnit, a to díky přílivu lidí z velkých měst s vyšším vzděláním, kteří museli Ukrajinu kvůli válečné agresi opustit.

Z hlediska sociologie je diskriminace Ukrajinců charakteristická svým kolektivním charakterem, kdy důvodem nerovného zacházení není individuální charakteristika jedince, ale jeho příslušnost k určité skupině. Diskriminační jednání je přitom systematické a dlouhodobé, nikoliv nahodilé. Stereotypy vůči Ukrajincům v České republice vycházejí často z historických, ekonomických a kulturních představ, které se v české společnosti vyvinuly v průběhu několika desetiletí. Jedním z nejběžnějších stereotypů je vnímání Ukrajinců jako pracovní síly v nízkokvalifikovaných nebo manuálních profesích, což posiluje představu, že jsou vhodní především pro fyzicky náročné a málo placené profese. Tento obraz je často posilován i mediálními výstupy, které Ukrajince zobrazují v kontextu pracovních migrantů, což dále přispívá k jejich identifikaci s nízkopříjmovými a dočasnými pracovními pozicemi. Dalším běžným stereotypem je představa, že Ukrajinci přicházejí do České republiky hlavně z ekonomických důvodů a že jsou zde pouze dočasně. Tento pohled může vést k závěru, že jejich integrace do české společnosti není nutná, protože se od nich očekává, že se vrátí do země původu.

Předsudky vůči migrantům jsou často zakořeněny v emocích, jako je strach nebo nedůvěra. Psychologicky lze tento fenomén vysvětlit teorií sociální identity, která tvrdí, že lidé mají přirozenou tendenci rozdělovat ostatní do skupin, čímž vytvářejí skupinu „nás“ (in-group) a „jich“ (out-group) (Tajfel, 1982).

K prohlubování negativních postojů významně přispívá šíření dezinformací, které se týkají například výše sociálních dávek či konkurence na trhu práce. V médiích se v souvislosti s prezidentskými volbami v USA objevovaly často pojmy, jako „vlny“, „záplavy“, „roje“ migrantů. Taková rétorika migranty zbavuje individuality a vykresluje je jako hrozbu. Média také mají tendenci selektivně informovat o negativních aspektech imigrace a posilovat stereotypy. Politická rétorika pak často prezentuje migranty jako ekonomickou, kulturní nebo bezpečnostní hrozbu. Toto rámování následně vyvolává strach a nejistotu mezi domácím obyvatelstvem. Psychologicky zajímavým aspektem je také existence vnitřních předsudků mezi samotnými Ukrajinci, zejména mezi lidmi ze západní a východní části země, či mezi různými generacemi.

1.6 Etnická diskriminace

Etnická diskriminace představuje jednu z nejzávažnějších forem diskriminace na trhu práce a v dalších oblastech společenského života. Definice rasové a etnické diskrimi-

nace je dle Vašečky (2015) nejlépe popsána ve sborníku Čačipen pal o Roma, kde výraz rasová diskriminace *„...znamená jakékoliv rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování na základě rasy, barvy pleti nebo etnického původu nebo původu, národnosti nebo etnické příslušnosti, jehož účelem nebo důsledkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo výkonu lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo jakékoli jiné oblasti veřejného života.“* (Puliš, 2002).

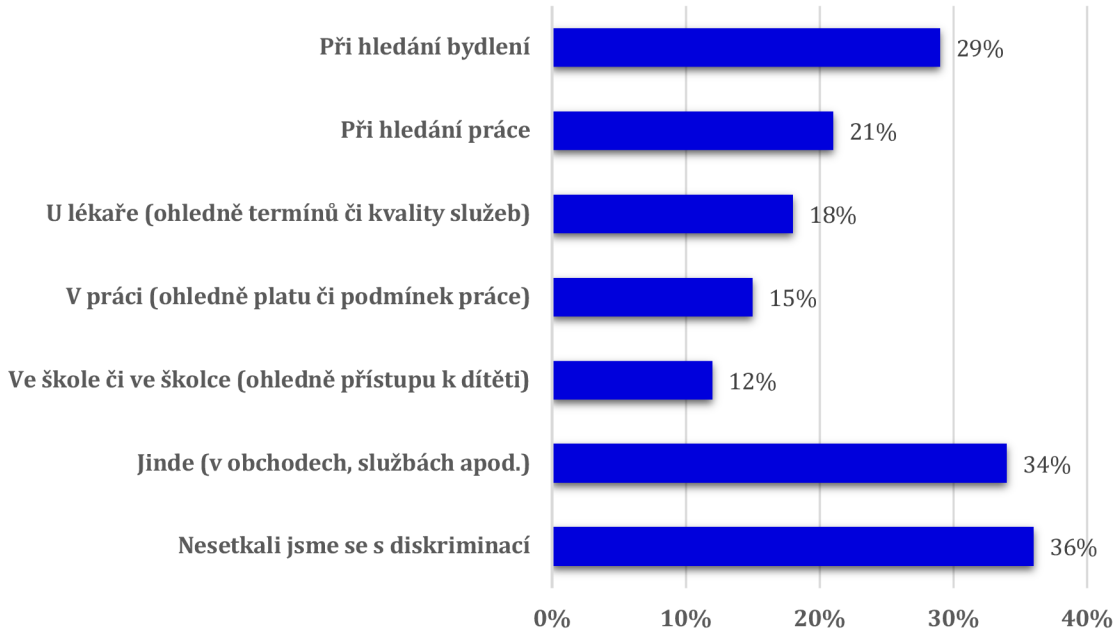
1.6.1 Etnická diskriminace na trhu práce

Etnická diskriminace se na trhu práce projevuje různými způsoby, od přímého odmítnutí uchazečů o zaměstnání až po skryté formy diskriminace, které mohou zahrnovat nižší mzdy, omezené kariérní příležitosti nebo horší pracovní podmínky. V České republice se pak etnická diskriminace nejčastěji týká cizinců ze zemí mimo Evropskou unii a Romů. Studie CERGE-EI ukázala, že uchazeči s českými jmény mají několikanásobně vyšší šanci být pozvání na pracovní pohovor než uchazeči s cizokrajnými jmény, i když mají podobné kvalifikace (Bartoš, 2013). Etnická diskriminace tedy pořád může představovat závažný problém na trhu práce, a to přesto, že existují právní předpisy zakazující jakoukoliv formu diskriminačního jednání. Její projevy jsou mnohdy stále přítomné a často obtížně prokazatelné.

Studie z roku 2012, kterou zpracovali autoři Bartoš, Bauer, Chytilová a Matějka (2016), se zaměřila na etnickou diskriminaci na trhu práce v České republice, týkala se asijských, romských a typicky majoritních osob. Mezi srpnem a říjnem roku 2012 autoři odpověděli celkem na 274 pracovních inzerátů a rozeslali na ně fiktivní životopisy. Z výzkumu vyplynulo, že „callback ratio“ pro majoritní jména dosahovala 43 procent (callback ratio ve výzkumu znamenalo míru, kdy zaměstnavatelé uchazečům zavolali/napsali své rozhodnutí o přijetí/nepřijetí daného uchazeče), zatímco pro minoritní jména pouze 20 procent, „invitation ratio“ u majoritních uchazečů dosahovalo 14 procent, zatímco minoritní uchazeči byli úspěšní pouze v 6,3 procentech (invitation ratio znamená pozvání do dalších kol pohovoru) (Bartoš, 2016).

Přibližně dvě třetiny uprchlíků z Ukrajiny uvádějí, že se v České republice setkali s diskriminací. Ve výzkumu byla započítávána osobní zkušenost i zkušenosti členů domácnosti, nejčastěji pak k diskriminaci docházelo při hledání bydlení (3 z 10 uprchlíků) a při hledání zaměstnání (2 z 10 uprchlíků), méně zkušeností s diskriminací pak deklarují starší lidé ve věku 50-64 let (44 % s diskriminací nemá zkušenost), senioři ve věku 65 let a výše s diskriminací nemají zkušenost v 63 % (PAQ, 2024). Nejčastěji se s diskriminací uprchlíci setkávali v Praze (37 %), méně mimo Prahu (26 %), což může souviset s výraznější poptávkou po nájemních bytech a pracovních pozicích (PAQ, 2024). Zkušenost s agresí ve formě verbálních či fyzických útoků pak spíše zmiňují ženy, mladí dospělí mají zkušenost s verbálními útoky v 62 % (PAQ, 2024).

Graf 2 - Zkušenost s diskriminací



Zdroj: PAQ Research, 2024. Vypracování vlastní.

2 Trh práce

Tato kapitola se zaměřuje na základní charakteristiku trhu práce, jeho funkci a význam pro ekonomiku i jednotlivce. V kontextu této práce se zaměří zejména na český trh práce, jeho strukturu, specifika a hlavní vývojové trendy. Klíčovým tématem je analýza poptávky a nabídky pracovních sil s důrazem na zahraniční pracovníky, mezi nimiž výraznou skupinu tvoří pracovníci z Ukrajiny. Prostor je věnován i faktorům, které ovlivňují zaměstnanost cizinců v České republice, včetně požadavků na kvalifikaci a přístupu zaměstnavatelů k pracovníkům s různým zázemím a vzděláním.

2.1 Základní definice trhu práce

Práce a možnost pracovního uplatnění patří mezi základní aspekty lidského života. Má zásadní vliv na ekonomické a sociální postavení jedinců i rodin a rovněž hraje významnou roli ve stabilitě a prosperitě celé společnosti (Krebs, 2007). Trh práce proto představuje klíčovou součást každé ekonomiky, jelikož spojuje dvě základní složky hospodářského systému, a to pracovní sílu (nabídku práce) a podniky či jiné subjekty poptávající pracovní sílu (poptávku po práci). *„V klasickém pohledu pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou.“* (Mareš, 1998). Jedná se tedy o specifické místo, které je charakterizováno tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce a existuje zde konkurence na straně poptávky i na straně nabídky (Holman, 2015). Trh práce formuje nejen zaměstnanost, ale i strukturu mezd, pracovní podmínky a celkovou dynamiku ekonomického růstu. Poptávka po práci má klesající charakter vzhledem ke mzdové úrovni, tzn., že s nižší mzdou (cenou práce) bude zájem ze strany firem vyšší, naopak nabídka práce má rostoucí charakter, tzn., že s vyšší mzdou budou lidé práci nabízet více (Brčák, 2018). Při střetu nabídky a poptávky pak dochází k rovnováze trhu práce, tzv. „čištění trhu práce“. Jedná se tedy o takový stav, kdy *„je poptáváno a nabízeno rovnovážné množství práce při rovnovážné, tzv. trh vyčišťující, mzdové sazbě. Pokud je mzdová sazba vyšší než rovnovážná, dochází k přebytku na trhu práce a vzniká nezaměstnanost. Pokud je nižší, je na trhu práce nedostatek volné pracovní síly.“* (Brčák, 2018). Na trhu práce tak dochází k ovlivňování života jedinců, podniků i státních institucí, a to zejména v období ekonomických změn nebo krizí, které vyžadují flexibilitu a přizpůsobení. Dle Sirovátky lze trh práce rozdělit na dvě instituce, a to na instituci ekonomickou, tzn. nabídku práce a poptávku po práci, a instituci sociální, tzn. sociální vazby, vyjednávání, preference atp. (Sirovátka, 1995). Sociologický pohled na trh práce často vnímá tento trh jako sociální systém, kde hrají klíčovou roli sociální instituce, jež zajišťují alokaci zaměstnání, tedy specifických sociálních rolí. Trh práce tak není formován pouze mzdovými mechanismy, ale také množstvím sociálních norem a institucí, které

ovlivňují procesy jako nábor pracovní síly, hledání zaměstnání, kolektivní vyjednávání o mzdách či vnímání prestiže různých profesí a pracovních pozic (Mareš, 1998).

2.2 Rozdělení trhu práce

Trh práce lze rozdělit do několika typů, které se od sebe liší svou strukturou, způsobem fungování, pravidly a charakteristikami jednotlivých účastníků. Tyto typy trhu práce lze rozlišit na základě různých kritérií, jako jsou míra regulace, flexibilita, požadovaná kvalifikace nebo sektorová specializace.

2.2.1 Primární a sekundární trh práce

Jedním z nejčastějších způsobů, jak rozdělit trh práce, je rozlišení na primární a sekundární trh práce.

Primární trh práce je charakterizován stabilními pracovními místy s dobrými pracovními podmínkami, vyššími platy a benefity, jako jsou například možnosti dalšího vzdělávání a kariérního postupu (Mareš, 1998). Zaměstnanci na primárním trhu práce mají často vyšší kvalifikaci a dovednosti a jsou pro zaměstnavatele cennější. Tento trh práce je typický pro profesní pozice, ve kterých jsou zaměstnanci dlouhodobě motivováni a jejich pozice jsou chráněny pracovními smlouvami nebo odbory. *„Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci, a tím déle posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propouštění. Práce je zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd.“* (Mareš, 1998).

Sekundární trh práce je oproti tomu charakterizován méně stabilními pracovními místy s nižšími mzdami, horšími pracovními podmínkami, menšími možnostmi kariérního růstu a celkově nižší prestiží (Mareš, 1998). Zaměstnanci zde často vykonávají manuální či nekvalifikovanou práci a jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání. Pracovní pozice na tomto trhu bývají dočasné nebo na částečný úvazek a zahrnují především nízkopříjmová povolání. Rovněž se v rámci tohoto trhu nedá hovořit o budování kariéry či zvýšení kvalifikace pracovníka. Na sekundárním trhu práce se koncentrují spíše ženy, mladí lidé, staří lidé, osoby tělesně handicapované, nekvalifikované a málo vzdělané osoby a příslušníci etnických minorit (Mareš, 1998). Mareš ve své publikaci o sekundárním trhu práce dále uvádí, že *„je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu práce pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru.“* (Mareš, 1998).

Toto rozlišení na primární a sekundární trh práce ukazuje, že trh práce není homogenní, že neexistuje jeden trh práce, ale existuje tolik trhů, kolik existuje geografických oblastí, odvětví, profesí, a že existují značné rozdíly v podmínkách zaměstnávání a v pracovních příležitostech mezi různými skupinami pracovníků (Mareš, 1998). Přejít ze sekundárního trhu práce na primární trh práce není pro většinu osob prakticky možné, pro zaměstnance jde o složitě řešitelný problém a ve většině případů se na místo v primárním sektoru nedostanou, a to i přes dostatečnou kvalifikaci, zejména z důvodů různých sociálních hledisek. *„A priori marginalizováni na trhu práce jsou ovšem nejen ti, kdo nemají dostatečný či vhodně strukturovaný lidský kapitál, ale i ti, kdo jsou z různých důvodů (barva pleti, etnický původ, pohlaví, věk ap.) diskriminováni (nejen kvůli rasovým předsudkům, ale i sociálním stereotypům, které dávají určitým sociálním kategoriím punc nespolehlivosti).“* (Mareš, 1998).

2.2.2 Formální a neformální trh práce

Další důležité rozlišení na trhu práce je mezi formálním a neformálním trhem práce.

Formální trh práce zahrnuje oficiálně registrovaná zaměstnání, která jsou regulována pracovním právem a jinými legislativními předpisy. Jedná se o trh, jenž je kontrolovaný společenskými institucemi, které ho regulují (Mareš, 1998). Zaměstnanci na formálním trhu práce mají práva a povinnosti stanovené zákonem, jako je například nárok na dovolenou, minimální mzda, ochrana proti nezákonnému propouštění či přístup k sociálním dávkám. Tento trh je nejčastěji spojen s dlouhodobými pracovními smlouvami a transparentními procesy náboru. Mareš tvrdí, že *„kdo má lepší postavení na formálním trhu práce, tomu se otevírají i širší a výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním.“* (Mareš, 1998).

Neformální trh práce funguje mimo rámec oficiálních regulací a zaměstnanci zde často pracují na základě dohod nebo neformálních ujednání bez právního zajištění. Tento trh není pod kontrolou společenských institucí, zejména pak finančních a daňových úřadů (Mareš, 1998). Pracovníci na neformálním trhu obvykle nemají přístup k sociálním benefitům a ochranným opatřením, což zvyšuje jejich zranitelnost vůči neplacené práci nebo vykořisťování. Neformální trh práce je obvykle spojen s nízko kvalifikovanými nebo příležitostnými pracemi, které se vyskytují v sektorech, jako je zemědělství, stavebnictví, služby nebo domácí práce. Na neformálním trhu práce často dochází k multiplikaci výhod spojených s postavením na formálním trhu práce a často na neformálním trhu práce působí i osoby, které oficiálně pracují na zkrácený úvazek (mohou ale pracovat i na plný úvazek) a na neformálním trhu práce si přivydělávají, v tomto případě se může jednat i o státní zaměstnance či manažery (Mareš, 1998).

2.2.3 Externí a interní trh práce

Další významnou kategorizací trhu práce je rozlišení mezi interním a externím trhem práce.

Interní trh práce se týká zaměstnaneckých vztahů uvnitř jedné firmy nebo organizace. *„Vnitřní trh není trhem v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmisťování pracovníků za pomoci souborů administrativních pravidel a mechanismů směřujících k více či méně jasně definovaným cílům.“* (Mareš, 1998). Na interním trhu práce jsou pracovní místa obsazovaná především z řad stávajících zaměstnanců prostřednictvím povýšení nebo přemístění. Tento trh práce je často charakterizován věrností zaměstnanců firmě, dlouhodobými pracovními vztahy a stabilními podmínkami. Mareš ve své publikaci zdůrazňuje, že interní trh práce umožňuje firmám zajistit návratnost investic do kvalifikace a zaškolování svých pracovníků, zvláště pokud je vyžadovaná odbornost specifická pro danou firmu. Nejde však pouze o návratnost investic, s narůstající praxí se u zaměstnanců rozvíjejí schopnosti lépe identifikovat a řešit problémy v rámci konkrétního výrobního systému (Mareš, 1998). Firmy s dobře vyvinutým interním trhem práce investují do školení a rozvoje svých zaměstnanců, aby podpořily jejich kariérní růst. Loajální a kvalifikovaní pracovníci rovněž posilují konkurenceschopnost firmy (Mareš, 1998).

Externí trh práce pak zahrnuje vztahy mezi zaměstnavateli a uchazeči z vnějšku firmy, případně v rámci různých odvětví nebo profesí. Zaměstnanci jsou najímáni z širšího trhu na základě otevřených konkurzů či náborových kampaní. Externí trh práce je často více konkurenční a dynamický, jelikož zaměstnavatelé hledají pracovníky s novými dovednostmi, a to i z jiných firem či sektorů.

2.3 Poptávka a nabídka na trhu práce

Poptávka a nabídka na trhu práce představují základní principy, které formují dynamiku zaměstnanosti, mzdové úrovně a celkové fungování trhu práce v jakékoli ekonomice. Tyto dva základní pilíře ovlivňují, kolik pracovních příležitostí je k dispozici, jak jsou pracovní místa obsazována a za jakých podmínek se práce vykonává.

Nabídka práce je tvořena všemi jednotlivci, kteří jsou schopni a ochotni pracovat za určité mzdy, je určována nejen počtem dostupných pracovníků, ale také jejich rozložením podle pohlaví, věku, kvalifikace a sociálního postavení. Zahrnuje jak počet pracovníků, tak i počet odpracovaných hodin, jež jsou ochotni odpracovat. Nabídka práce závisí na individuálních rozhodnutích domácností, které jsou ovlivněny náklady příležitostí („opportunity cost“) spojenými s pracovní účastí. Tyto náklady jsou určovány očekávaným výdělkem z prodeje práce, ten se mění v závislosti na reálné mzdě. Když reálná mzda klesá, zvyšují se náklady příležitostí práce, což může vést ke snižování zaměstnanosti a nárůstu nezaměstnanosti, protože klesá motivace k pracovnímu zapojení a roste atraktivita nepracovních činností (Sirovátka, 1995).

Nabídka práce bývá dlouhodobě relativně stabilní, ale může být ovlivněna krátkodobými změnami, například ekonomickými krizemi nebo technologickými inovacemi. Nabídka práce má v závislosti na mzdové úrovni vzrůstající charakter, což znamená, že vyšší mzdy motivují více lidí vstoupit na trh práce nebo zvýšit počet odpracovaných hodin (Holman, 2015). Tento vztah mezi mzdou a nabídkou práce je typicky pozitivní, protože lidé jsou více ochotni pracovat, pokud jsou lépe odměňováni.

Poptávka po práci je naopak tvořena podniky a organizacemi, které potřebují pracovní sílu k dosažení svých produkčních cílů. Poptávka po práci je citlivá na celkovou ekonomickou situaci, investice do kapitálu, technologický pokrok a úroveň mezd. Vztah mezi mzdovou sazbou a poptávkou po práci je obvykle klesající, což znamená, že firmy poptávají méně pracovníků, pokud jsou mzdy vyšší, a naopak více pracovníků, pokud jsou mzdy nižší (Holman, 2015). Poptávka po práci se vyznačuje svým rozsahem a strukturou, která se liší podle odvětví, profesních skupin a požadované kvalifikace. Je primárně ovlivněna poměrem mezi mzdovými náklady na produkt a výnosy z prodeje produktu (Sirovátka, 1995). Dle Sirovátky pak bude poptávka po práci záviset na několika podmínkách:

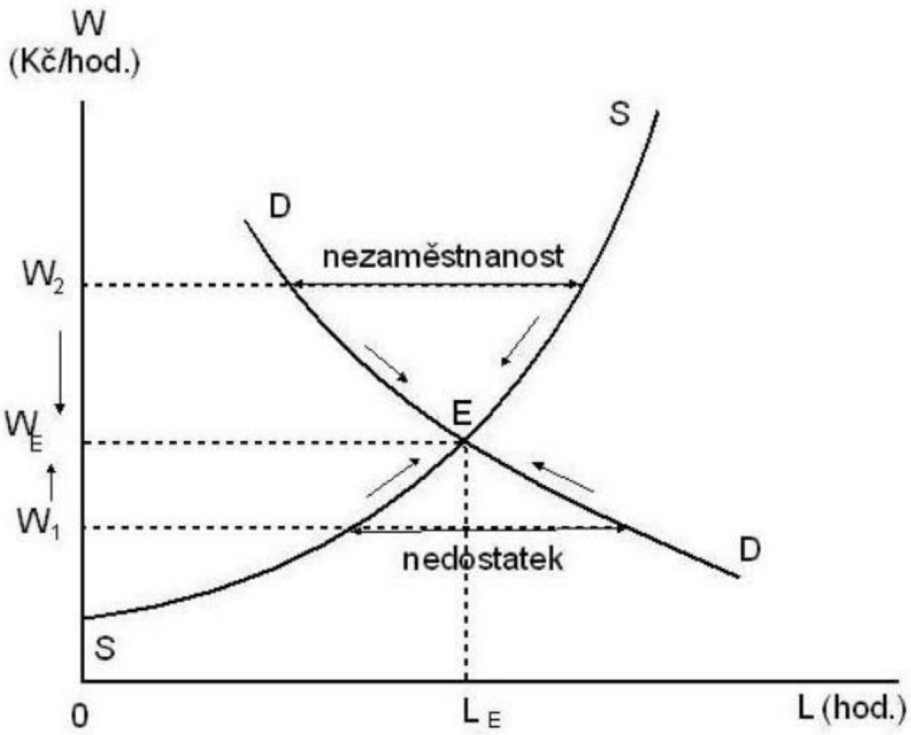
a) *„na senzitivitě poptávky po vyráběném zboží na změny v ceně (elastičtější poptávka po zboží způsobí větší poptávku po práci)*
b) *na snadnosti substituce kapitálu prací*
c) *na podílu nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech (pokud pracovní náklady představují jen malý podíl celkových nákladů, účinek vysokých mezd na poptávku po práci bude malý)*
d) *na elasticitě nabídky substitučních výrobních faktorů“* (Sirovátka, 1995).

2.4 Rovnováha trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává ve chvíli, kdy se nabídka a poptávka po práci vyrovnají při tzv. rovnovážné mzdě. Tato rovnovážná mzda je teoretickou úrovní, při níž firmy poptávají právě tolik pracovníků, kolik jich je ochotno pracovat za danou mzdu. V tomto bodě je trh práce tzv. „vyčištěn“, což znamená, že neexistuje nadbytek pracovní síly (nezaměstnanost) ani její nedostatek (přehřátý trh práce). V reálných podmínkách však trh práce téměř nikdy nedosahuje této ideální rovnováhy. Nezaměstnanost je typickým projevem tržní nerovnováhy, kdy je nabídka práce vyšší než poptávka. Naopak nedostatek pracovníků může nastat v situacích, kdy je poptávka po pracovní síle vyšší než nabídka, což je často případ odvětví s nízkou nabídkou specificky kvalifikované pracovní síly. Prakticky to znamená, že je-li mzda příliš vysoká, dochází k přebytku pracovní síly, tedy k nezaměstnanosti, protože zaměstnavatelé nejsou ochotni za tuto mzdu zaměstnat tolik pracovníků. Naopak, pokud je mzda příliš nízká, vzniká nedostatek pracovníků, protože lidé nejsou ochotni pracovat za nižší mzdu (Holman, 2015). V praxi však trh práce zřídka dosahuje dokonalé rovnováhy.

Ekonomiky se neustále vyvíjejí, což vede k cyklickým výkyvům poptávky a nabídky práce. Tyto výkyvy mohou být způsobeny faktory, jako jsou technologické změny, hospodářské krize nebo migrace. Výsledkem je, že nezaměstnanost, nedostatek pracovní síly a jiné nerovnováhy jsou častými jevy, které si vyžadují zásahy vládní politiky nebo tržních mechanismů, aby se přiblížily rovnovážnému stavu.

Obrázek 1 - Trh práce



Zdroj: Holman, 2015.

Výše uvedený obrázek znázorňuje trh práce – ten je v rovnováze při reálné mzdě W_E. Při nižší mzdě by byl nedostatek práce a při vyšší mzdě by byl přebytek práce, tzn. nezaměstnanost.

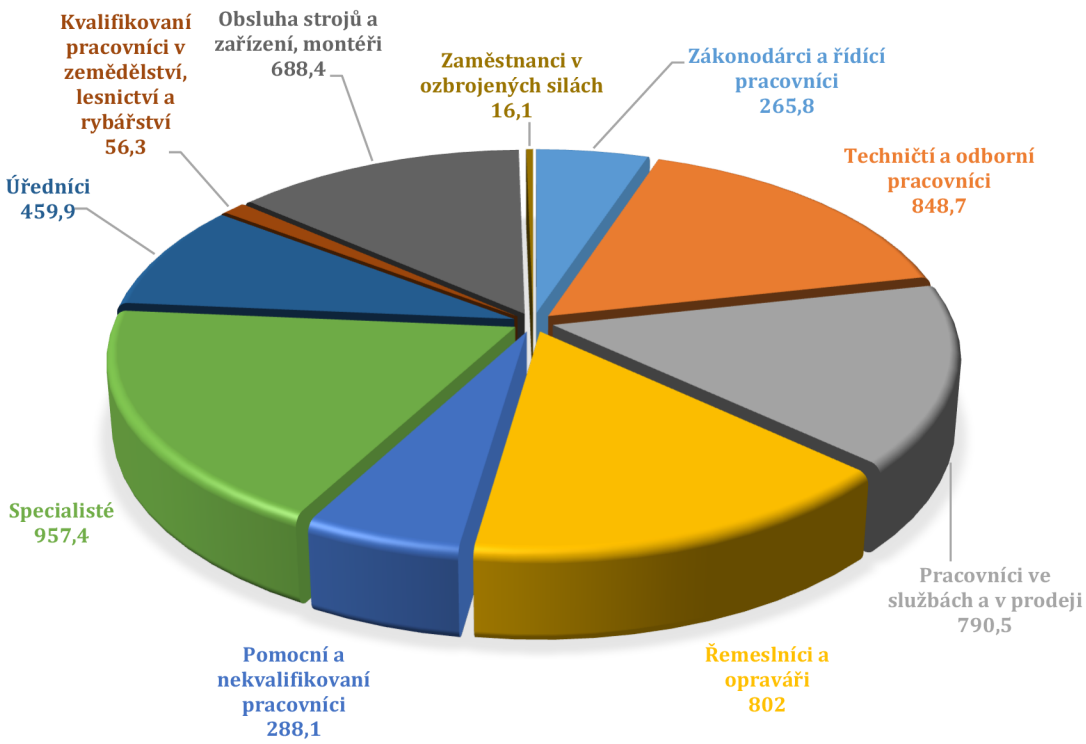
2.5 Trh práce v České republice a postavení cizinců na něm

Český trh práce má několik specifik, která ovlivňují jeho fungování. Jedním z nich je relativně nízká úroveň nezaměstnanosti v porovnání s ostatními evropskými zeměmi. V roce 2023 se míra nezaměstnanosti v ČR pohybovala okolo 3 %, což byla jedna z nejnižších hodnot v Evropské unii. Pro porovnání, například nezaměstnanost ve Španělsku dosahovala hodnot okolo 12 %, průměr všech členských států Evropské unie dosahoval 6,1 %, průměr států patřících do eurozóny pak 6,5 % (Eurostat,

2023). Česká republika se však na druhé straně potýká s nedostatkem pracovníků v určitých sektorech, tento nedostatek je částečně kompenzován pracovníky ze zahraničí.

Imigrace pracovní síly ze zahraničí se tak stala jedním z důležitých faktorů ovlivňujících trh práce v České republice. V roce 2023 bylo v České republice zaměstnáno 942 328 cizinců, nejvíce jich pocházelo z Ukrajiny, celkem 320 042, následovali pracovníci ze Slovenska - 240 297, dále se umístilo Polsko s 52 142 zaměstnanci (ČSÚ, 2023a). V roce 2022 se cizinci podíleli na celkové zaměstnanosti v národním hospodářství 18,2 % (ČSÚ, 2023b). Nejvíce cizinců pracovalo ve zpracovatelském průmyslu, ve stavebnictví a v zemědělství. Nejmenší zastoupení měli cizinci ve veřejné správě a v obraně (ČSÚ, 2023b). Graf níže zobrazuje celkové rozložení zaměstnanosti v ČR ke konci roku 2022 dle tříd klasifikace zaměstnání.

Graf 3 - Zaměstnání v ČR podle tříd klasifikace zaměstnání k 31. 12. 2022 (tis. osob)



Zdroj: ČSÚ, 2024. Zpracování: vlastní.

Podle výzkumu think-tanku IDEA je problémem českého trhu práce jeho dlouhodobá strnulost, která brzdí i českou ekonomiku (IDEA, 2024). Češi v rámci evropské sed-

madvacítky mění práci nejméně často, jedná se tak o dlouhodobý fenomén, jenž trvá nejméně od roku 2015 (IDEA, 2024). Strnulost českého trhu práce vede k neefektivnímu využití lidských zdrojů a ekonomických aktivit. Tento problém umožňuje přežití zastaralých a málo výkonných firem a odvětví, a to kvůli nízkým mzdám. Zároveň nedochází k přísunu vzdělaných pracovníků do nových potenciálně produktivnějších odvětví a firem, což vede k nízkému ekonomickému růstu, pomalému růstu produktivity práce a také ke stagnaci reálných mezd. Nízké mzdy jsou spíše důsledkem než příčinou tohoto stavu, a je otázkou, zda to není příliš vysoká cena za dlouhodobě nízkou nezaměstnanost (IDEA, 2024). Autoři publikací identifikují možné příčiny strnulosti českého trhu práce:

- *„Zaměstnanci mají obavu z málo placených zaměstnání odcházet s ohledem na relativně nízkou výši podpory v nezaměstnanosti a omezenou dostupnost kvalitní rekvalifikace.*
- *Změny zaměstnání jsou obtížnější v průmyslově orientované ekonomice než v profesích orientovaných na služby.*
- *Oborově úzce orientované vzdělání v Česku klade větší nároky na profesní změnu, což posiluje stále omezená dopravní obslužnost v řadě lokalit a omezená nabídka kvalitních rekvalifikací.*
- *V Česku přetrvává vysoká míra certifikace profesí, což zvyšuje náklady na profesní změny.*
- *Vysoký a rostoucí podíl samostatně výdělečné činnosti, kde se dynamika měří obtížně.*
- *Nezanedbatelný podíl zaměstnanosti v šedé ekonomice, který statistiky nezachytí.*
- *Nedostatečná informační a další podpora párování pracujících a pracovních míst.“* (IDEA, 2024).

2.6 Nezaměstnanost

„K fenoménu nezaměstnanosti je možné přistoupit z různých hledisek. Lze ji považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců.“ (Krebs, 2007). Zjednodušeně by se dalo říct, že nezaměstnanost je stav, kdy jedinec, jenž je součástí pracovní síly, nemá placené zaměstnání, ale je k dispozici a aktivně hledá práci. Pracovní sílu tvoří osoby v produktivním věku, které jsou buď zaměstnané, nebo nezaměstnané, avšak ochotné pracovat. Nezaměstnanost pak není otázkou pouze ekonomickou, ale i sociální, protože má významné důsledky pro jednotlivce, rodiny a společnost jako celek. Krebs uvádí, že nezaměstnanost se netýká všech skupin pracovníků stejně, ale záleží na některých faktorech, jako jsou například pohlaví, věk, vzdělání

a zdravotní stav (Krebs, 2007). Důležitým faktorem je také skutečnost, jak dlouhou dobu je člověk nezaměstnaný, to znamená, že čím déle je člověk mimo zaměstnání, tím obtížněji se pak dostává zpátky do pracovního procesu. Nezaměstnanost se měří buďto mírou registrované nezaměstnanosti, což je údaj z MPSV, respektive Úřadu práce a Evidence uchazečů o zaměstnání, anebo prostřednictvím míry nezaměstnanosti, což je procentuální podíl nezaměstnaných z celkové pracovní síly. Tento ukazatel se stal standardním měřítkem pro porovnání trhu práce napříč různými zeměmi a regiony.

$$u = \frac{U}{L} x\ 100\ (\%)$$

kde u je míra nezaměstnanosti,
U je počet nezaměstnaných
L je počet pracovních sil (Krebs, 2007).

2.6.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká, když lidé dočasně nemají práci, například při přechodu mezi zaměstnáními, nebo když vstupují na trh práce poprvé. Tento typ nezaměstnanosti je obvykle krátkodobý a považuje se za nevyhnutelnou součást dynamiky trhu práce (Krebs, 2007). Dochází k němu i v případě, že ekonomika funguje dobře, protože vždy existují lidé, kteří hledají lepší pracovní příležitosti nebo mění svou kariéru.

2.6.2 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s hospodářským cyklem a vzniká v důsledku nedostatečné agregátní poptávky (Krebs, 2007). V dobách ekonomické recese nebo krize klesá poptávka po zboží a službách, což vede ke snižování počtu pracovních míst. Naopak v období ekonomického růstu poptávka po pracovní síle roste a cyklická nezaměstnanost klesá. Tento typ nezaměstnanosti je úzce spojen s makroekonomickými faktory, jako je hrubý domácí produkt (HDP) a celkový růst ekonomiky.

2.6.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost nastává, když existuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou, respektive mezi dovednostmi pracovníků a požadavky trhu práce (Krebs, 2007). Tento druh nezaměstnanosti bývá dlouhodobější povahy, protože pracovníci mohou potřebovat rekvalifikaci nebo změnu profese, aby odpovídali novým potřebám ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost je často důsledkem technologických změn, inovací nebo přesunu ekonomické aktivity do jiných odvětví. Mzdy nereagují

dostatečně pohotově a trvá poměrně dlouhou dobu, než se nezaměstnanost vstřebá (Krebs, 2007).

2.6.4 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost se vyskytuje v odvětvích, kde je poptávka po práci závislá na ročním období, například v zemědělství, ve stavebnictví nebo v turistickém průmyslu. Pracovníci v těchto odvětvích často přecházejí mezi obdobími zaměstnanosti a nezaměstnanosti v závislosti na sezónních výkyvech.

2.6.5 Skrytá nezaměstnanost

Do skryté nezaměstnanosti patří osoby, které nejsou registrovány na Úřadu práce jako nezaměstnaní a zároveň ani nehledají zaměstnání. V drtivé většině případů se jedná o vdané ženy a mladistvé, kteří na hledání práce z různých důvodů rezignovali (Mareš, 2002). Nejčastějšími důvody jsou pak mateřství, práce v domácnosti, studium, práce pomocí neformálních sítí nebo práce „načerno“. Mezi skryté nezaměstnané také často patří osoby s nízkou kvalifikací nebo osoby vyššího věku, např. při odchodu do předčasných důchodů atp. (Mareš, 2002).

2.6.6 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost nastává, když jedinec nemá zaměstnání, protože se rozhodl za daných podmínek nepracovat, přestože jsou pracovní místa k dispozici (Krebs, 2007). Tato forma nezaměstnanosti je výsledkem toho, že jednotlivci mají jiné osobní preference či alternativní aktivity (např. studium, péče o rodinu, volný čas), ty mají pro ně větší hodnotu než přijetí zaměstnání za dostupné mzdy. Dobrovolně nezaměstnaní tedy mohou mít různé důvody: nechtějí pracovat za nabízenou mzdu, protože ji považují za příliš nízkou; upřednostňují volný čas nebo jiné aktivity před zaměstnáním; jsou ochotni čekat na lepší pracovní podmínky (typické pro frikční nezaměstnanost).

2.6.7 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, když jedinec aktivně hledá práci a je ochoten přijmout nabízené mzdy a pracovní podmínky, ale nemůže práci najít (Krebs, 2007). Tento typ nezaměstnanosti je problémem, protože pracovní místa prostě nejsou k dispozici nebo je jejich počet nedostatečný. Nedobrovolná nezaměstnanost má několik důvodů:

- **Cyklická nezaměstnanost**: Vzniká v důsledku hospodářských recesí, kdy firmy snižují zaměstnanost kvůli nízké poptávce po jejich produktech.

- **Strukturální nezaměstnanost**: Vzniká, když pracovníci nemají dovednosti, které zaměstnavatelé požadují, nebo když pracovní místa nejsou dostupná v daném regionu.

Nedobrovolně nezaměstnaní by chtěli pracovat za stávajících mzdových podmínek, ale nemohou najít odpovídající práci. Tento typ nezaměstnanosti je častěji vnímán jako problém, který je třeba řešit prostřednictvím hospodářské politiky, například stimulováním ekonomického růstu nebo rekvalifikací pracovníků.

2.6.8 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost může být vyvolána řadou faktorů, které jsou často vzájemně propojené. Mezi hlavní příčiny patří:

- Hospodářský cyklus: Jak již bylo zmíněno, hospodářský pokles snižuje poptávku po práci, což vede k nárůstu nezaměstnanosti. Naopak hospodářský růst vytváří nová pracovní místa.
- Technologické změny: Automatizace a nové technologie mohou vést k zániku některých profesí a nárůstu strukturální nezaměstnanosti, protože pracovníci nejsou schopni okamžitě reagovat na změny v dovednostech, které trh práce požaduje.
- Vzdělání a kvalifikace: Nedostatečné vzdělání nebo neodpovídající kvalifikace jsou častou příčinou strukturální nezaměstnanosti. Lidé, kteří nemají potřebné dovednosti, mají potíže nalézt zaměstnání, zejména ve vysoce specializovaných odvětvích.
- Globalizace: Přesun výroby a ekonomických činností do zahraničí může způsobit ztrátu pracovních míst v domácí ekonomice, zejména v méně konkurenceschopných odvětvích. Tento fenomén často ovlivňuje nízkokvalifikované pracovníky (Krugman, 2018).

2.6.9 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má závažné ekonomické důsledky, které mohou ovlivnit jak jednotlivce, tak společnost jako celek.

1. **Ekonomické důsledky**
    a. Snížení životní úrovně: Ztráta zaměstnání vede ke snížení příjmů a životní úrovně nezaměstnaných a jejich rodin. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k chudobě a závislosti na státní podpoře.
    b. Pokles produktivity: Nezaměstnanost znamená nevyužití pracovních sil, což snižuje celkovou produktivitu ekonomiky. Navíc dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě dovedností, což může mít trvalý negativní dopad na schopnost jednotlivců najít práci v budoucnu.

c. Nárůst veřejných výdajů: Nezaměstnanost zvyšuje výdaje státu na podpory v nezaměstnanosti a sociální zabezpečení, zatímco snižuje příjmy z daní, což může vést k rozpočtovým problémům (Krugman, 2018).

2. **Sociální důsledky**
   a. Sociální vyloučení: Dlouhodobě nezaměstnaní lidé často čelí stigmatizaci a sociálnímu vyloučení. Tento stav může vést k poklesu sebevědomí, frustraci a psychickým problémům.
   b. Zvýšení kriminality: Vysoká míra nezaměstnanosti, zejména mezi mladými lidmi, může přispět k nárůstu kriminality a sociálních nepokojů, protože lidé hledají alternativní způsoby, jak zabezpečit své živobytí.
   c. Demografické změny: Nezaměstnanost může vést k migraci za prací, což má vliv na demografickou strukturu regionů a zvyšuje nerovnováhu na trhu práce (Krugman, 2018).

2.6.10 Nezaměstnanost v České republice

V České republice je nezaměstnanost od roku 2008 nejnižší ze všech států Evropské unie (PPF banka, 2023). Z dlouhodobých údajů je patrné, že přirozená míra nezaměstnanosti, tedy stav, kdy jsou ceny a mzdy vyvážené a nedochází k inflaci, postupně klesala a nyní se pohybuje pod hranicí 4 % (PPF banka, 2023). Nízká přirozená míra nezaměstnanosti je výsledkem několika faktorů. Jedním z nich je silné napojení na zahraniční, zejména německou, ekonomiku, především prostřednictvím průmyslové výroby, která je klíčovým zaměstnavatelem. Zpracovatelský průmysl podle ČSÚ nadále tvoří zhruba čtvrtinu pracovních míst. Česká republika je díky kombinaci nízkých mezd a průmyslové vyspělosti atraktivní destinací pro montážní závody, přičemž svou roli hraje i její strategická poloha (PPF banka, 2023). Na nízké nezaměstnanosti se také podílí demografické faktory, konkrétně stárnutí populace. Počet lidí vstupujících na pracovní trh je nižší než počet těch, kteří odcházejí do důchodu – každoročně z pracovního trhu odchází asi 25 tisíc lidí, které domácí pracovní síla nedokáže nahradit (PPF banka, 2023). Pokud tito pracovníci nebudou nahrazeni pracovníky ze zahraničí, zůstane situace na trhu práce napjatá. Český trh práce je také zčásti ovlivněn přílivem ukrajinských uprchlíků, protože většina z nich je v produktivním věku.

Podle údajů Ministerstva vnitra se v České republice aktuálně nachází 559 836 občanů Ukrajiny, kteří v ČR dlouhodobě žijí (MVČR, 2024a). Kvůli uprchlické vlně, kterou způsobila válka na Ukrajině, se do České republiky přistěhovaly statisíce Ukrajinců, kteří pravděpodobně kvůli jazykové bariéře zpočátku nacházejí uplatnění především v méně kvalifikovaných a nízce placených profesích, což může zpomalovat růst mezd. Výsledky šetření Ministerstva práce a sociálních věcí ukazují, že se uprch-

líci v původních profesích uplatňují jen zřídka (PPF banka, 2023). Nicméně v případě jejich dlouhodobého setrvání v České republice lze očekávat, že se jejich kvalifikace i průměrná mzda budou postupně zvyšovat. Příliv nových pracovníků z Ukrajiny však neznamená, že by hrozil prudký nárůst nezaměstnanosti nebo výrazné ochlazení trhu práce.

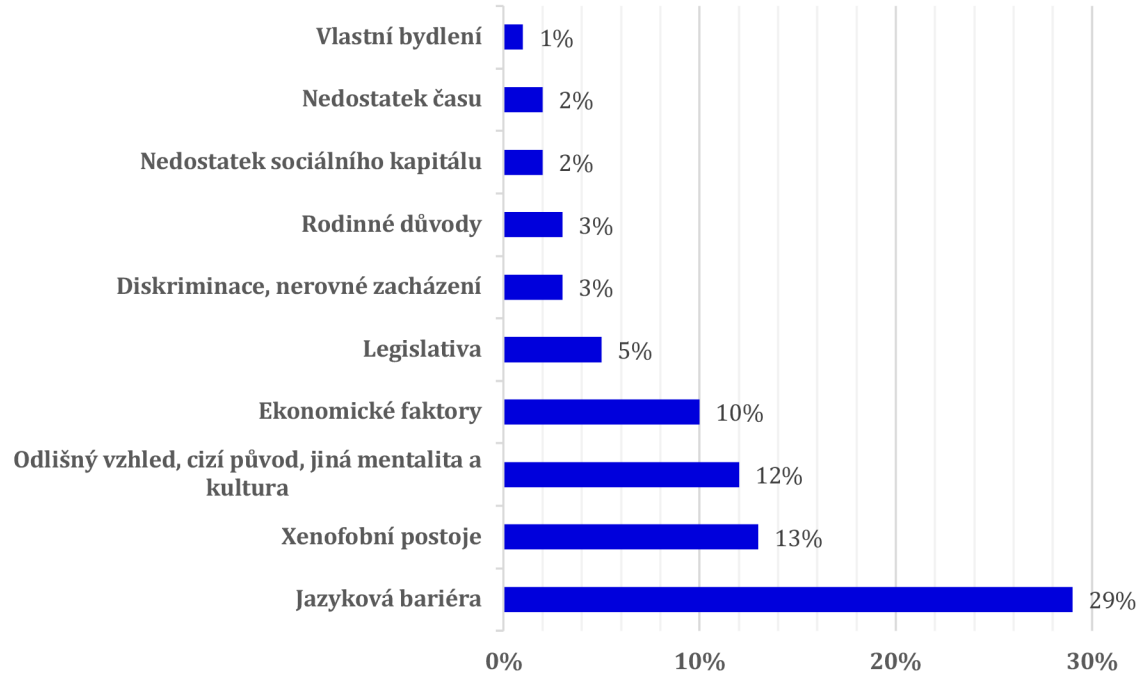
2.7 Zaměstnatelnost a bariéry uplatnitelnosti zahraničních pracovníků na trhu práce

Jedním z klíčových faktorů ovlivňujících úspěch zahraničních pracovníků na českém trhu práce je zaměstnatelnost, která zahrnuje schopnost nalézt a udržet si práci odpovídající jejich kvalifikaci. Zahraniční pracovníci, zejména ti, kteří přicházejí do České republiky bez dostatečné znalosti češtiny, se často setkávají s výraznými bariérami, jež snižuji jejich konkurenceschopnost a možnosti uplatnění se na trhu práce. Mezi nejčastější patří: jazyková bariéra, neuznávání kvalifikací, nedostatek sociálního kapitálu, kulturní rozdíly, neznalost místních pracovních zvyklostí a diskriminace na trhu práce (PAQ, 2024). Tyto faktory mohou vést k tomu, že cizinci často získávají méně kvalifikovaná nebo hůře placená pracovní místa a potýkají se s obtížemi při integraci do pracovních kolektivů.

Zaměstnatelnost by se zjednodušeně řečeno dala definovat jako schopnost získat a udržet si uspokojivou práci, komplexněji se pak zaměstnatelnost dá definovat jako schopnost samostatně se pohybovat na trhu práce a realizovat svůj potenciál prostřednictvím udržitelného zaměstnání (Hillage, 1998). U jednotlivce záleží zaměstnatelnost na znalostech, dovednostech a postojích, které má, na způsobu, jakým tyto přednosti využívá a prezentuje zaměstnavatelům, a na kontextu (např. osobní okolnosti a prostředí na trhu práce), v němž si hledá práci (Hillage, 1998). Zaměstnatelnost je tedy koncept, který zohledňuje schopnost jedince získat a udržet si pracovní místo. Tato schopnost je ovlivňována jak individuálními faktory (například znalostmi, dovednostmi a adaptabilitou), tak kontextuálními podmínkami na pracovním trhu (Horáková, 2013). Zaměstnatelnost je klíčová především pro skupiny, které se potýkají s dlouhodobými bariérami vstupu na pracovní trh, což mohou mimo jiné být právě i cizinci.

Překážky, které vnímají zahraniční pracovníci ucházející se o zaměstnání v České republice, a které jsou znázorněny v grafu 4, idenfitikovali ve své publikaci autoři Schebelle a Horáková.

Graf 4 - Překážky týkající se zaměstnání z pohledu cizinců



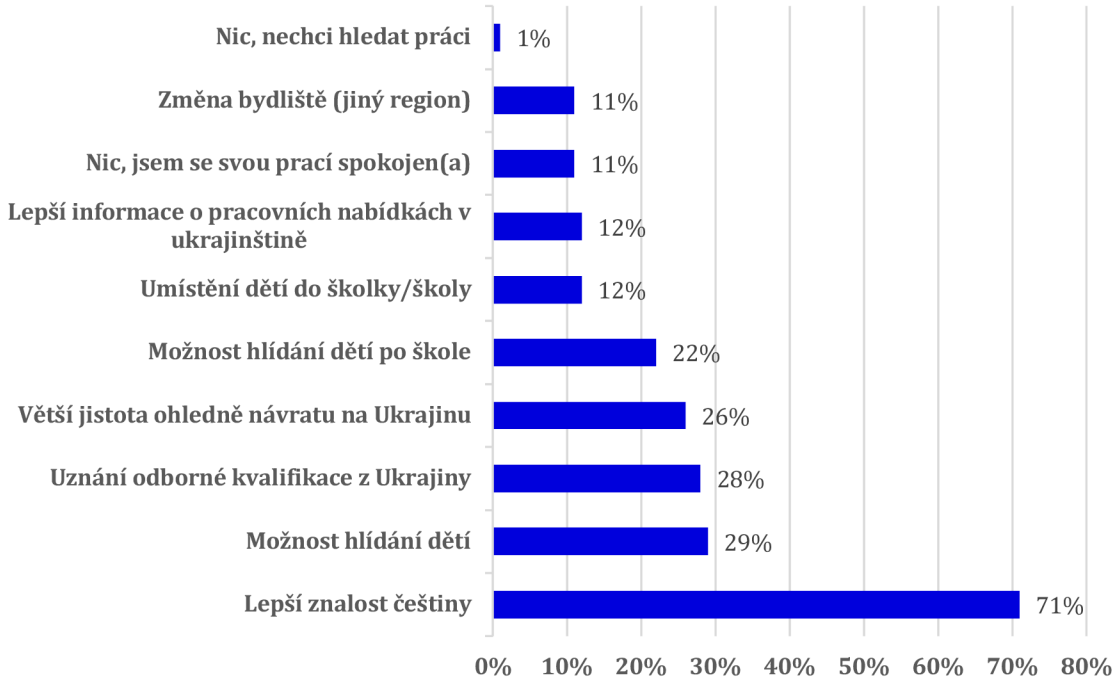
Zdroj: Schebelle, Horáková, 2012. Vypracování: vlastní.

Hlavní bariéry zaměstnávání cizinců ze strany zaměstnavatelů pak jsou:

- Nekonzistentnost v akceptaci dokumentů,
- administrativní a časová náročnost procesu,
- krátká platnost pobytových oprávnění,
- nedodržování správních lhůt ze strany státu,
- nízká mobilita cizinců na českém trhu práce,
- test trhu práce, který však byl k 1. 7. 2024 již zrušen (Hořejší, 2023).

Ve výzkumu společnosti PAQ Research zabývajícím se integrací ukrajinských uprchlíků, publikovaném začátkem roku 2024, pak byly identifikovány bariéry znázorněny v grafu 5, jejichž odstranění by jim pravděpodobně nejvíce pomohlo najít si v Česku práci podle vlastních představ.

Graf 5 - Bariéry bránící integraci Ukrajinců



Zdroj: PAQ, 2024. Vypracování: vlastní.

3 Migrace na území České republiky

Tato kapitola se věnuje problematice migrace do České republiky, s důrazem na příliv ukrajinských migrantů. Kapitola poskytuje stručné přiblížení historického kontextu migrace, její současné trendy a specifika spojená s integrací cizinců. Kapitola rovněž předkládá základní přehled demografických ukazatelů, včetně statistik o počtech cizinců, typech povolení k pobytu a jejich změnách v čase. Dále se zabývá důsledky války na Ukrajině, vztahy mezi Českou republikou a Ukrajinou a kulturními rozdíly, které mohou ovlivňovat adaptaci a postavení ukrajinských migrantů v české společnosti.

3.1 Úvod do problematiky

Migrace na území České republiky představuje fenomén, který v posledních desetiletích prošel významným vývojem a proměnou. Tento proces je ovlivněn jak globálními ekonomickými a politickými změnami, tak specifickými podmínkami v Česku, mezi které patří historické vztahy s jednotlivými zeměmi, relativně stabilní ekonomická situace a geografická poloha v centrální části Evropy. Migrace do České republiky se v současnosti projevuje hlavně v oblasti pracovních příležitostí, v zájmu o studium na českých univerzitách a v kontextu hledání bezpečí v důsledku politických nebo válečných konfliktů.

Dle terminologického slovníku Ministerstva vnitra je migrace *„přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních. S ekonomickým rozvojem se intenzita migrace neustále zvyšuje. Migrace může být krátkodobá, dlouhodobá, trvalá i opakovaná (cirkulární).“* (MVČR, 2024b).

Ze slovníku Ministerstva vnitra dále vyplývá i patrný rozdíl mezi migrací legální a nelegální. Nelegální migrace je definována jako migrace, *„která probíhá bez kontroly a řízení ze strany cílových zemí. Cizinci vstupují do cílových zemí, či v nich pobývají, bez řádného oprávnění (vízum, pobytové oprávnění). Z podstaty souvisí s kategorií uprchlictví. Řada osob, kterým je později přiznána mezinárodní ochrana, vstupuje na území hostitelského státu taktéž nelegálně. Podáním žádosti o mezinárodní ochranu (azyl) je jejich právní status ‚legalizován´. Ne všichni nelegální migranti, kteří zažádají o mezinárodní ochranu, se však pro ni kvalifikují. V případě nelegální migrace tak často hovoříme o tzv. ‚smíšených migračních tocích´. Nelegální migrace je zpravidla organizována sítěmi převaděčů a může v sobě proto nést aspekt organizovaného zločinu ve formě obchodu s lidmi.“* (MVČR, 2024b). Pro potřeby této diplomové práce je také nutné definovat si, kdo je to cizinec. Cizincem se tedy dle § 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR rozumí *„fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“* (Česko, 1999).

Z historického hlediska bychom mohli rozdělit migraci do České republiky do třech základních etap.

První etapa se odehrála mezi lety 1945-1989, kdy tehdejší Československo bylo součástí socialistického bloku. V tomto období postihly celou Evropu masivní přesuny obyvatelstva, odhaduje se, že jen v Československu bylo mezi lety 1945-1947 v pohybu přes 5 milionů osob (Drbohlav, 2010). Během tohoto období u nás značně převažovala emigrace, odhaduje se, že migrační saldo ke konci roku 1947 dosahovalo hodnoty -2 677 200. Migrace do Československa pak probíhala především v rámci mezivládních dohod s dalšími socialistickými státy, jako bylo Polsko, Vietnam, Kuba, Angola, Mongolsko, Severní Korea, Jugoslávie a Maďarsko (Drbohlav, 2010). Nejvyšší počty migrantů přicházely z Polska, jednalo se především o pracovníky v textilním a sklářském průmyslu, horníky a pracovníky v hutním průmyslu, dále přicházeli migranti z Vietnamu, šlo především o žáky, praktikanty a stážisty a třetí, nejvíce významnou, skupinou byli migranti z Kuby (Drbohlav, 2010). Migrační politika v tehdejším Československu však byla řízena přísnými státními předpisy.

Po roce 1989, s pádem komunistického režimu a otevřením českých hranic, začala druhá etapa migrace, charakterizována především přílivem pracovních migrantů z postsovětských zemí, jako jsou Ukrajina a Rusko, ale také přílivem migrantů ze zemí, jako je například Německo (Drbohlav, 2010). Hospodářské reformy a rostoucí poptávka po pracovní síle vedly k rozvoji tzv. ekonomické migrace.

Třetí etapa migrace v České republice je spojena se vstupem do Evropské unie v roce 2004. Tím se otevřela možnost migrace nejen pro občany EU, ale i pro pracovníky ze třetích zemí, kteří hledali stabilitu a pracovní příležitosti. Od roku 2022 byl příliv migrantů výrazně ovlivněn válkou na Ukrajině, což vedlo k rekordnímu počtu ukrajinských uprchlíků hledajících útočiště v České republice.

Migranti, kteří v posledních letech do České republiky přicházeli a stále ještě přicházejí, přispívají k pracovní síle v různých odvětvích, jedná se zejména o průmysl, stavebnictví a služby. I kvůli válce tvoří Ukrajinci jednu z největších skupin migrantů v Česku, jejich přítomnost na pracovním trhu výrazně ovlivňuje poptávku po pracovních silách (ČSÚ, 2023a). Jejich příchod právě do České republiky je podmíněn nejen ekonomickými faktory, ale také faktory bezpečnostními a rodinnými vazbami. Důležitá je také kulturní a jazyková podobnost, na rozdíl od zemí, jako je např. Německo, Rakousko atp.

Migrace má na českou společnost a ekonomiku významný vliv. Na jedné straně migranti přispívají k ekonomickému růstu, zejména prostřednictvím práce v sektorech, kde český pracovní trh čelí nedostatku pracovní síly. Na druhé straně je migrace spojena s výzvami, jako jsou integrace cizinců, vzdělávání dětí migrantů nebo zdravotní a sociální zajištění. Důležitým aspektem je také vliv migrace na demografickou strukturu České republiky. S rostoucím počtem migrantů, kteří se rozhodnou v Česku zůstat dlouhodobě, dochází k částečnému vyrovnávání nízké porodnosti

a stárnoucí populace. Tito migranti pak přispívají nejen k růstu populace, ale i k diverzifikaci společnosti.

3.2 Integrace cizinců

Integrace cizinců do české společnosti je komplexní proces, který zahrnuje ekonomické, sociální a kulturní aspekty. Ekonomická integrace migrantů znamená jejich začlenění na trh práce, což představuje klíčový prvek jejich adaptace. Úspěšné zapojení migrantů do pracovního procesu přináší benefity nejenom samotným migrantům, ale i české ekonomice. Zaměstnancům umožňuje získat finanční nezávislost a rozvíjet profesní dovednosti, zatímco zaměstnavatelé získávají pracovní sílu v sektorech, kde je poptávka často vyšší než nabídka. Sociální a kulturní integrace pak zahrnuje adaptaci migrantů na kulturní a společenské normy země, do níž se přistěhovali. Kulturní integrace zahrnuje porozumění českým hodnotám a zvyklostem, což je zásadní pro navazování pozitivních vztahů mezi menšinou migrantů a většinovou společností.

V České republice je pro účely integrace cizinců zpracována Koncepce integrace cizinců přijatá v roce 2000, která byla poté zásadně aktualizována v letech 2006, 2011 a 2016. V rámci jejího naplňování Vláda České republiky každým rokem schvaluje Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců. Ministerstvo vnitra si stanovilo dlouhodobou prioritu podpory integrační politiky na regionální a lokální úrovni. Za pomoci státních dotací tedy dochází k podpoře místních samospráv, které pomáhají k řešení či zlepšování stávající situace v dané lokalitě (MVČR, 2024c).

I přes existující podporu a snahy o integraci cizinců existují v České republice překážky, které cizincům často brání v plném začlenění. Dle usnesení Vlády České republiky ze dne 3. dubna 2024 č. 218 o Postupu při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu v roce 2024 jsou priority integrace cizinců následující:

a) Znalost českého jazyka

Neznalost jazyka hostitelské země představuje jednu z hlavních překážek integrace, protože cizinci bez jazykových znalostí mají omezené možnosti rozumět informacím a komunikovat samostatně. Znalost jazyka země pobytu je proto základním předpokladem úspěšné integrace. Podle aktualizované Koncepce integrace cizinců má úroveň znalosti českého jazyka zásadní vliv na rozvoj sociálního i pracovního potenciálu migrantů, na kvalitu jejich interakcí s majoritní společností i na rozšíření možností jejich začlenění do ní (MVČR, 2024c).

Podpora výuky českého jazyka zahrnuje různé programy určené žákům i dospělým. Pro žáky-cizince jsou organizovány kurzy češtiny, doučování a mimoškolní integrační aktivity, které přispívají k plynulejší adaptaci ve školním prostředí. Pomoc v procesu přijímání a začleňování dětí-cizinců zahrnuje také služby adaptačních ko-

ordinátorů a tlumočnické a předkladatelské služby pro školy. Tyto služby jsou velmi dobře hodnoceny a jejich využití stále narůstá, což svědčí o významu takové podpory pro integraci mladých cizinců do vzdělávacího systému a majoritní společnosti (MVČR, 2024c).

Pro dospělé cizince je pak zajištěna široká nabídka kurzů českého jazyka s různými úrovněmi pokročilosti a s různým zaměřením, včetně profesních kurzů a přípravných programů na jazykové zkoušky potřebné pro získání trvalého pobytu nebo občanství. Tyto kurzy jsou dostupné ve všech regionech České republiky, čímž podporují pracovní i osobní začlenění cizinců do české společnosti (MVČR, 2024c).

b) Ekonomická soběstačnost

Další důležitou oblastí integračních opatření je podpora ekonomické soběstačnosti cizinců. Tato podpora zahrnuje posílení nástrojů, které usnadňují jejich přístup na trh práce, pomáhají rozvíjet schopnosti nutné k setrvání na pracovním trhu a zajišťují ochranu před diskriminací. Klíčovou roli zde mají vládní programy pro ekonomickou migraci, jež stanovují minimální výši mzdy (mzdové kritérium), kterou musí zaměstnavatelé cizincům garantovat po dobu pracovního poměru. Cílem těchto opatření je umožnit cizincům samostatné zajištění životních potřeb prostřednictvím vlastního příjmu z práce nebo podnikání, čímž by se snížila jejich závislost na státní pomoci. Základem pro dosažení této ekonomické soběstačnosti je přitom jejich informovanost o právech, povinnostech a podmínkách života v České republice (MVČR, 2024c).

c) Orientace cizinců ve společnosti

Dobrá orientace v sociokulturním prostředí nového státu výrazně zjednodušuje cizincům život v něm. Posilování informovanosti o legálních možnostech pobytu, pracovních příležitostech a vzdělávacích možnostech proto stále patří mezi hlavní priority integračních opatření. Cizinci jsou seznamováni s českým prostředím a dostávají informace o organizacích, které jim mohou v případě potřeby poskytnout podporu a asistenci. Důležité je také, aby byli obeznámeni se zásadami krizové komunikace a s kontakty na složky integrovaného záchranného systému, včetně informací o dostupných tísňových číslech a jejich správném využití. Klíčovou roli v poskytování těchto služeb zajišťují regionální integrační centra, neziskové organizace a obce zapojené do integračních projektů, dále také příslušné vládní programy jednotlivých ministerských resortů. Zvýšená pozornost je věnována zranitelným skupinám, zejména cizincům-seniorům a cizinkám-ženám, pro které jsou organizovány kurzy a aktivity zaměřené na jejich specifické potřeby. V rámci prevence společenské izolace se také podporuje motivace k účasti na akcích místních komunit (MVČR, 2024c).

d) Rozvíjení vzájemných vztahů mezi komunitami

Pro harmonické soužití a prevenci napětí mezi cizinci a majoritní populací je zásadní podporovat komunikaci a aktivity, jež propojují obě skupiny. Zajištění tolerance a omezování xenofobie, rasismu a dalších negativních jevů vyžaduje rozvoj vzájemné

komunikace, vytváření společenských sítí, mezikulturního a mezináboženského dialogu. Zvláštní pozornost by měla být věnována oblastem s vysokou koncentrací zahraničních pracovníků, například v některých průmyslových zónách, zde může být proces integrace obtížnější. Významnou roli zde hrají někteří zaměstnavatelé, kteří aktivně přispívají k podpoře integrace svých zahraničních zaměstnanců (MVČR, 2024c).

Integrace je oboustranným procesem založeným na ochotě a vzájemném porozumění. Je nezbytné cizince motivovat k aktivnímu zapojení do společnosti a umožnit jim účast na integračních aktivitách. Tento proces klade důraz na individuální úsilí a zodpovědnost, které vedou k samostatnosti, nezávislosti a plnému začlenění do společnosti. Integrace zahrnuje nejen pochopení principů a hodnot společnosti, která cizince přijímá, ale také respekt k hodnotám jejich původní země, čímž se zajišťuje zachování vazeb na obě kultury (MVČR, 2024c).

e) Postupné nabývání práv v závislosti na délce pobytu

Cizinci, kteří plánují dlouhodobý nebo trvalý pobyt v České republice, se musí pohybovat v rámci stanoveného právního systému, jenž jim umožňuje postupně získávat různá práva. Trvalý pobyt, který představuje nejvyšší formu povolení k pobytu, poskytuje přístup k plnému rozsahu sociálních práv, včetně možnosti vstupu do veřejného zdravotního pojištění. Důležitá jsou také práva související se sociálním zabezpečením, například získání českého důchodu za podmínek mezinárodních smluv. Tyto smlouvy umožňují započítat dobu pojištění i z jiných zemí, díky čemuž mohou cizinci pobírat dílčí český i zahraniční důchod. Taková ujednání existují celkem s 19 zeměmi, včetně Ukrajiny. Podobné podmínky pak platí i v rámci EU a EHP. Získáním českého občanství, které mohou cizinci dosáhnout bez nutnosti vzdát se svého původního občanství, jim připadnou veškerá politická práva a povinnosti českých občanů. Možnost postupného přiznávání práv tedy výrazně podporuje jejich motivaci k integraci do české společnosti (MVČR, 2024c).

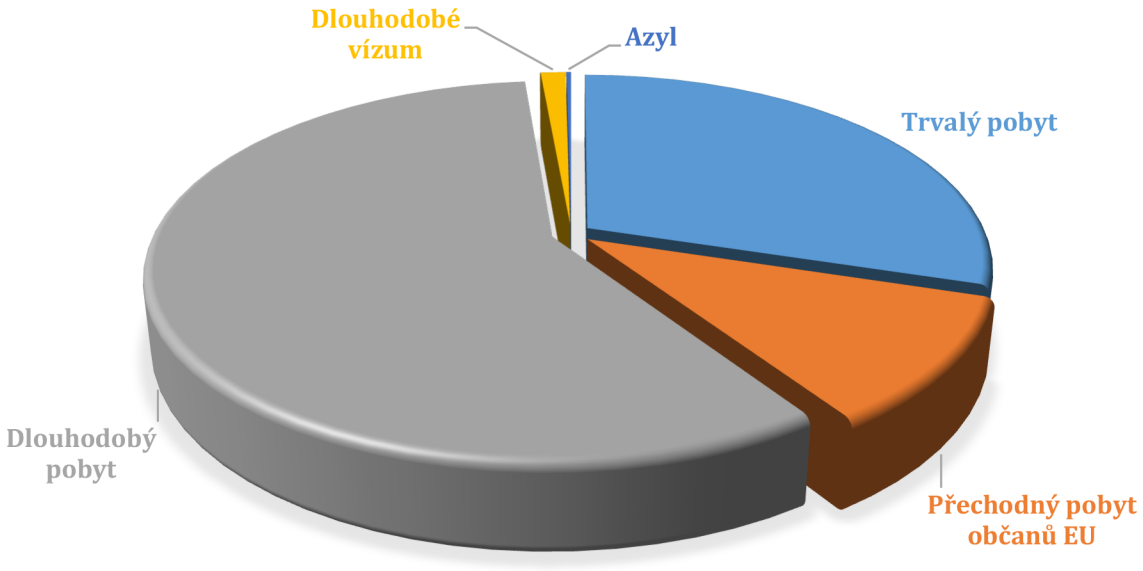
3.3 Základní ukazatele

Základní ukazatele poskytují důležité informace o charakteristice a vývoji populace cizinců na území České republiky, zahrnují údaje o počtech cizinců, jejich právním postavení, složení podle věku, vzdělání a ekonomické aktivity. Tyto ukazatele nejen pomáhají mapovat základní charakteristiku cizinecké populace, ale i rozpoznat trendy a změny, které probíhají v oblasti migrace.

Prvním ukazatelem je rozdělení cizinců podle kategorie pobytu. Z nejaktuálnější Statistické ročenky České republiky vydávané Českým statistickým úřadem a z pramenu Ředitelství služby cizinecké policie vyplývá, že k 31. 12. 2022 pobývalo v České republice legálně celkem 1 116 154 cizinců, z toho 332 772 cizinců mělo v ČR

trvalý pobyt, 120 324 mělo přechodný pobyt občanů EU, 647 181 mělo dlouhodobý pobyt, 13 421 dlouhodobé vízům a 2 456 cizinců bylo v azylu (ČSÚ, 2023c). Z celkového počtu cizinců tedy 70 % z nich pobývá v České republice na základě některého druhu přechodného pobytu, 29,8 % cizinců mělo na území České republiky platné povolení k trvalému pobytu a 0,2 % cizinců tvořili cizinci s platným azylem (ČSÚ, 2023c).

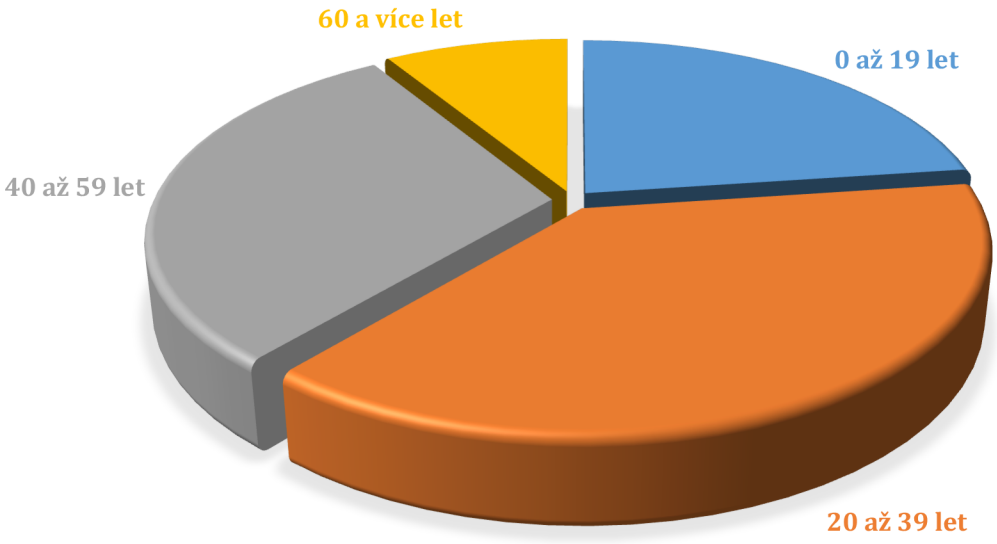
Graf 6 - Cizinci v České republice podle kategorie pobytu (stav k 31. 12. 2022)



Zdroj: ČSÚ, 2023c. Zpracování: vlastní.

Dalším důležitým ukazatelem je složení cizinců podle pohlaví a věku. V České republice k 31. 12. 2022 žilo celkem 544 239 mužů a 569 459 žen, což naznačuje mírnou převahu ženské populace. Rozdělení cizinců podle věkových skupin ukazuje, že nejvíce osob se nachází ve věkové kategorii 20 až 39 let (celkem 426 529 cizinců), to odpovídá produktivnímu věku a dokládá, že Česká republika je pro cizince atraktivní zejména z hlediska pracovních příležitostí. Další početná skupina zahrnuje cizince ve věku 40 až 59 let (celkem 334 880 cizinců), kteří rovněž často představují ekonomicky aktivní populaci. Naopak nejméně početné skupiny jsou senioři ve věku 60 a více let (celkem 97 956 cizinců) a mladí lidé ve věku od narození až do 19 let věku (celkem 254 333 cizinců) (ČSÚ, 2023c). Tento věkový profil naznačuje nejen preferenci Česka jako destinace pracovní migrace, ale také potvrzuje význam migrace pro doplňování pracovní síly. Výrazně zastoupená věková skupina mladších a středních věkových kategorií může mít dlouhodobý vliv na demografické složení a ekonomickou stabilitu země.

Graf 7 - Cizinci v České republice dle věku (stav k 31. 12. 2022)



Zdroj: ČSÚ, 2023c. Zpracování: vlastní.

3.4 Občané Ukrajiny v České republice

Ukrajinští občané začali přicházet do České republiky, zejména za prací, již počátkem 90. let 20. století. V roce 1994 bylo na českém území evidováno celkem 14 230 Ukrajinců, z nichž 89 % mělo udělený dlouhodobý pobyt nebo dlouhodobá víza (ČSÚ, 2023d). Počet Ukrajinců s trvalým pobytem byl v této době minimální. Do roku 2004, kdy Česko vstoupilo do Evropské unie, stoupl počet Ukrajinců na 78 263, přičemž 83 % z nich mělo opět dlouhodobý pobyt nebo dlouhodobé vízum (ČSÚ, 2023d). Počet ukrajinských migrantů u nás pak plynule rostl až do začátku ekonomické krize v roce 2008, kdy dosáhl počtu 131 921 osob (ČSÚ, 2023d). I v tomto období převažovali držitelé přechodného pobytu. V roce 2009 však došlo k početní stagnaci na přibližně 132 tisíc osob a v letech 2010 až 2014 se jejich počet postupně snižoval (ČSÚ, 2023d). Od roku 2012 začali mezi ukrajinskými občany převažovat ti, jež získali povolení k trvalému pobytu. Od roku 2015 pak v důsledku oživení české ekonomiky dochází k meziročnímu růstu počtu cizinců z Ukrajiny přicházejících do České republiky, který přetrvává až dodnes. Od roku 2021 opět začali převládat držitelé přechodného pobytu, tento trend je v současnosti zřejmý i kvůli válce na Ukrajině, která donutila několik stovek tisíc Ukrajinců opustit zemi a přemístit se do jiných evropských států, včetně České republiky. Ke konci roku 2022 jich v České republice pobývalo

635 857, přičemž 542 388 osob, což odpovídá více než 85 %, mělo přechodný pobyt (ČSÚ, 2023d).

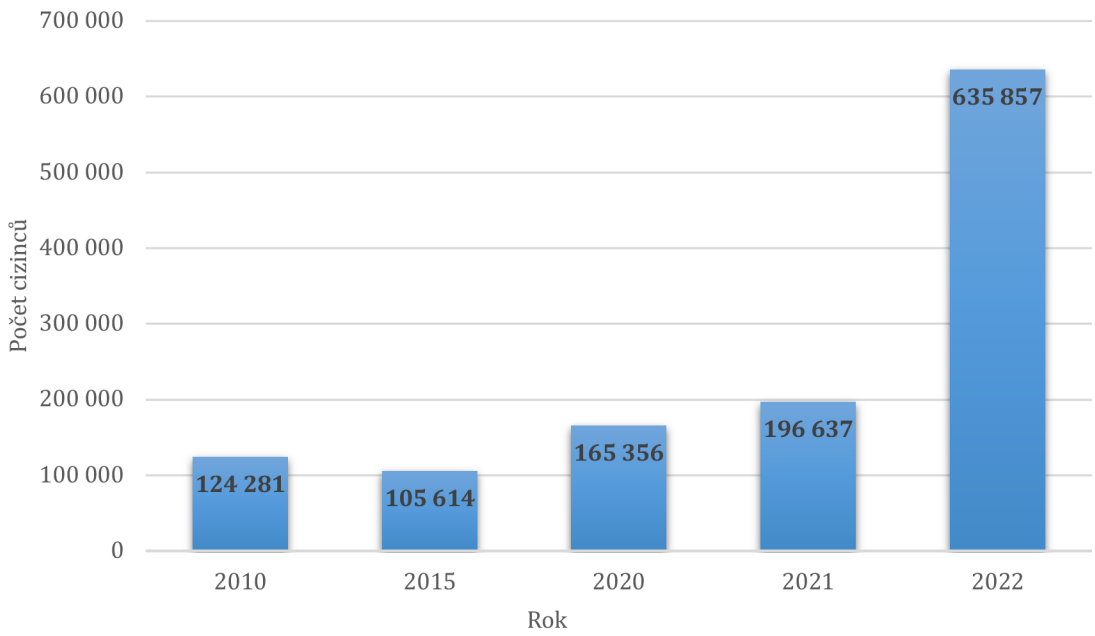
3.5 Vliv války na Ukrajině na migraci

Válka na Ukrajině představuje jeden z nejvýznamnějších konfliktů současné doby, který má přímý dopad na demografické složení a migrační trendy v Evropě, včetně České republiky. Konflikt, který začal v roce 2014 anexí Krymu Ruskou federací, stupňoval se do rozsáhlých bojů v Donbasu, vyústil v masivní přesuny obyvatel a zvýšený počet válečných uprchlíků. Situace eskalovala 24. února 2022, kdy došlo k rozsáhlé ruské invazi na Ukrajinu, což vedlo k prudkému nárůstu počtu obyvatel prchajících před válečnými podmínkami.

Od počátku tohoto konfliktu se řada Ukrajinců vydala hledat bezpečí do sousedních zemí, přičemž největší část směřovala do Polska, České republiky, na Slovensko a do dalších evropských států. Česká republika se stala jednou z klíčových destinací pro ukrajinské uprchlíky, a to díky své geografické blízkosti, dostupným pracovním příležitostem a společné historické zkušenosti, která podporuje vzájemné vazby mezi oběma národy.

Česká republika za poslední dekádu zaznamenala postupný nárůst počtu ukrajinských obyvatel na svém území, avšak počet Ukrajinců žijících v zemi významně vzrostl až v souvislosti s válkou. Pro názornost vývoje je možné uvést graf, který ukazuje nárůst počtu Ukrajinců od roku 2010 až po současnost. V době před konfliktem, v roce 2014, byla migrace Ukrajinců do ČR stabilní a pohybovala se v řádu vyšších desetitisíců až nižších stovek tisíc. Po ruské invazi na Ukrajinu v roce 2022 však začala populace ukrajinských migrantů v České republice rapidně růst.

Graf 8 - Vývoj počtu cizinců z Ukrajiny v České republice (stav k 31. 12. 2022)



Zdroj: ČSÚ, 2023c. Zpracování: vlastní.

Graf zachycující vývoj počtu cizinců z Ukrajiny ukazuje znatelný nárůst počtu migrantů, a to zejména od roku 2022, kdy válka přiměla statisíce Ukrajinců hledat bezpečí za hranicemi své vlasti. Tento demografický posun je nejen významným tématem z hlediska integrace ukrajinských uprchlíků do české společnosti, ale i z hlediska poskytnutí odpovídajících sociálních a ekonomických podmínek pro jejich dlouhodobější pobyt a začlenění do pracovního trhu.

3.6 Důvody migrace Ukrajinců

Migrace představuje složitý jev, který je ovlivněn širokou škálou faktorů. Mezi hlavní důvody, proč lidé opouštějí své domovy, patří podle Evropského parlamentu společensko-politická situace, demografické a ekonomické faktory a enviromentální faktory (EP, 2023). Společensko-politická situace znamená potřebu opustit vlast z důvodu etnického, náboženského, rasového, politického nebo kulturního utlačování, přičemž dvě hlavní proměnné jsou válka (případně její hrozba) a pronásledování ze strany státu (EP, 2023). O tomto typu uprchlíků se pak hovoří jako o humanitárních uprchlících. Demografické a ekonomické faktory představují vazbu na pracovní standardy, nezaměstnanost a celkovou kondici hospodářství cílové země, přičemž migranti jsou motivování vidinou vyšších výdělků, lepšími pracovními příležitostmi, vyšším životním standardem nebo lepším přístupem ke vzdělání (EP, 2023). Environmentální

faktory ovlivňují migraci z důvodu hrozby přírodních katastrof, záplav, hurikánů, zemětřesení atp. (EP, 2023).

Migrace z Ukrajiny do České republiky je fenomén, který má kořeny v historických, ekonomických i politických faktorech a v posledních letech výrazně sílí v důsledku ozbrojeného konfliktu na Ukrajině. Důvody, proč Ukrajinci vyhledávají Českou republiku jako cílovou destinaci, jsou komplexní a zahrnují jak ekonomické motivace, tak i otázky bezpečnosti a perspektivy lepšího života.

Ekonomické důvody jsou jedním z hlavních faktorů migrace Ukrajinců do České republiky. Po rozpadu Sovětského svazu a zejména po ekonomických krizích, které následovaly, čelí Ukrajina dlouhodobě nestabilní ekonomické situaci, vysoké nezaměstnanosti a nízkým mzdám. Česká republika, na druhé straně, zaznamenává od 90. let stabilní hospodářský růst a zvyšující se poptávku po pracovní síle, což vytvořilo prostor pro pracovní migraci. České firmy aktivně hledají pracovníky na pozice v průmyslu, ve stavebnictví a v zemědělství, které nejsou plně obsazeny domácí pracovní silou, a Ukrajinci jsou považování za spolehlivé a kvalifikované pracovníky.

Dalším z faktorů, jenž usnadňuje migraci Ukrajinců do České republiky, je i kulturní a jazyková blízkost. Ukrajinština a čeština patří do stejné slovanské jazykové skupiny, což Ukrajincům usnadňuje učení se češtině a začlenění se do české společnosti. Mnoho Ukrajinců má již v České republice příbuzné či známé, a to zvyšuje atraktivitu Česka jako cílové destinace s možností využít zavedené sociální sítě, a usnadnit si tak začátek života v nové zemi.

Politické nestability a ozbrojené konflikty rovněž přispěly k migraci Ukrajinců do České republiky. Anexe Krymu Ruskem v roce 2014 a ozbrojený konflikt na východní Ukrajině, který přetrvává již několik let, způsobily rozsáhlé vnitřní přesuny obyvatel a zvýšily počet těch, kteří opustili Ukrajinu. Největší migrační vlna však přišla po únoru 2022, kdy Ruská federace zahájila plnou vojenskou invazi na Ukrajinu. Česká republika se tak stala jednou z klíčových cílových zemí pro ukrajinské uprchlíky, zejména díky rychlé reakci české vlády, která nabídla azyl, finanční a sociální podporu a zjednodušila proces získání povolení k pobytu i do pracovního zařazení.

Důvody migrace Ukrajinců do České republiky jsou tedy různorodé a mohou zahrnovat jak ekonomické, tak politické a kulturní faktory. S pokračujícím konfliktem na Ukrajině a stabilním ekonomickým růstem v Česku lze očekávat, že migrační trend bude pokračovat. Česká republika i nadále zůstává jednou z nejatraktivnějších destinací pro Ukrajince, a to díky své stabilitě, rozvinutému trhu práce, blízké kultuře a otevřenému přístupu k integraci cizinců.

4 Legislativa

Čtvrtá kapitola teoretické části se zaměřuje na právní rámec týkající se diskriminace a zaměstnanosti v České republice i na úrovni Evropské unie. Uvádí klíčové právní předpisy, směrnice a nařízení, jež upravují rovné zacházení a ochranu před diskriminací, zejména ve vztahu k pracovním podmínkám, přístupu k zaměstnání a ochraně práv cizinců. Kapitola je strukturována tak, aby poskytla přehled české a evropské legislativy v oblastech diskriminace a zaměstnávání cizinců, a zaměřuje se na to, jak tyto právní normy ovlivňují pracovní trh a podporují integraci cizinců do české společnosti.

Tento přehled legislativního rámce je zásadní pro pochopení právních záruk, které mají zabránit diskriminaci cizinců, a rovněž pro následnou analýzu, zda je ochrana práv v praxi dostatečná a jak účinně se česká legislativa aplikuje ve vztahu k pracovnímu trhu a ukrajinským, respektive všem zahraničním, uchazečům o zaměstnání.

4.1 Legislativa týkající se diskriminace v ČR

Legislativa týkající se diskriminace a trhu práce představuje klíčový rámec, který slouží k zajištění spravedlivého a rovného zacházení se všemi občany, a to jak na pracovním trhu, tak ve společnosti obecně. Diskriminační praktiky jsou přitom v moderní společnosti chápány jako nepřípustné jednání, které poškozuje jednotlivce na základě jejich příslušnosti k určité skupině, místo toho, aby zohledňovalo jejich osobní kvality a schopnosti. Právní ochrana před diskriminací je proto zásadním prvkem ochrany lidských práv a sociální rovnosti. V Nálezu Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08 Ústavní soud k pojmu diskriminace uvedl, že *„v právu je ovšem zcela běžné, že se rozlišuje mezi různými subjekty práv, a proto ne každé rozlišení je automaticky diskriminací ve smyslu, jaké tomuto pojmu přisuzuje současné právo. Jestliže, jak bylo vyloženo shora, ústavní zásadu rovnosti nelze chápat absolutně jako abstraktní kategorii, ale jako rovnost relativní, pak za diskriminaci nelze považovat jakýkoliv rozdíl v právech a povinnostech různých subjektů práva, ale pouze rozdíly neodůvodněné.“* (ÚS, 2009).

V České republice legislativa poskytuje poměrně široký právní rámec pro ochranu občanů proti diskriminaci, který se opírá o ústavní principy rovnosti a spravedlnosti. Zákaz diskriminace je zakotven především v Ústavě České republiky a v Listině základních práv a svobod, které tvoří ústavní základ pro ochranu před diskriminací. Kromě těchto základních dokumentů, které zaručují rovnost pro všechny občany bez ohledu na pohlaví, rasu, národnost atp., byly přijaty i specifické zákony zaměřené na potírání diskriminace v konkrétních oblastech života, jako je pracovní trh, přístup ke vzdělání nebo zdravotní péči atp.

4.1.1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod

Ústavní zákon České národní rady č 1/1993 Sb., Ústava České republiky a usnesení Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky zaručují základní práva a svobody bez ohledu na jakýkoli diskriminační důvod. Tento ústavní rámec tvoří základ pro další právní předpisy a zdůrazňuje, že každý má nárok na ochranu před nerovným zacházením v různých oblastech života. Článek 1 Listiny základných práv a svobod pak konkrétně definuje, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“ (Česko, 1993).

4.1.2 Pracovněprávní vztahy

Vůbec jedněmi z prvních zákonů, které obsahovaly antidiskriminační právní úpravy v souvislosti se zahájením procesu připojení České republiky k Evropské unii, byly zákon o zaměstnanosti, tj. zákon č. 1/1991 Sb. a starý zákoník práce, tj. zákon č. 155/2000 Sb. Jednalo se především o antidiskriminační úpravy ve smyslu účasti v rekvalifikačních kurzech, o podobu pohovorů s budoucím zaměstnavatelem, obsah inzerátů nabízejících zaměstnání, rovné odměňování za stejnou práci atp. (Bobek, 2007). Některé nároky na porušení práva na rovné zacházení byly odkazovány na antidiskriminační zákon, který byl však přijat až v roce 2009. Antidiskriminační úprava tak byla vkládána i do dalších právních předpisů, jako například do zákona č. 254/2002 Sb., o vojácích z povolání, zákona č. 361/2003 Sb., o bezpečnostních sborech a zákona č. 218/2002 Sb., služební zákon (Šimečková, 2020).

4.1.3 Antidiskriminační zákon

Teprve zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) se stal klíčovým právním předpisem, který jasně definuje pojem diskriminace, a to včetně diskriminace přímé a nepřímé, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pokynů k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Tento zákon se začal připravovat již v roce 2005, a to především proto, že bylo nutné zabezpečit rovné zacházení a zakázat diskriminaci i v dalších oblastech, nejen v pracovněprávních vztazích (Šimečková, 2020). Zákon poskytuje nástroje pro ochranu před diskriminací v různých sférách života, rovněž pak zákon stanovuje právní prostředky, které mohou jednotlivci využít k obraně proti diskriminačnímu jednání.

Antidiskriminační zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy. Antidiskriminační zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

a) *„práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky,*
b) *přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života,*
c) *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
d) *členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*
e) *členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,*
f) *sociálního zabezpečení,*
g) *přiznání a poskytování sociálních výhod,*
h) *přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,*
i) *přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy,*
j) *přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování“* (Česko, 2009).

4.2 Legislativa Evropské unie

Evropská unie klade velký důraz na vytváření právního rámce, který podporuje rovnost a zákaz diskriminace na pracovním trhu a zajišťuje ochranu zaměstnanců v rámci členských států. Směrnice, nařízení a doporučení Evropské unie pokrývají širokou oblast práv zaměstnanců a zakládají jednotné standardy, které mají členské státy povinnost integrovat do své národní legislativy. Z následujících předpisů přijatých na půdě Evropské unie vychází již zmíněný zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, který je platný v České republice.

Jednou z prvních směrnic v této oblasti byla Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Tato směrnice klade důraz na zajištění rovného přístupu k dávkám sociálního zabezpečení, což je zásadní pro ochranu ekonomické bezpečnosti mužů i žen.

Následně byla přijata Směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, která se zaměřuje na zajištění rovného přístupu ke specifickým dávkám v rámci zaměstnání. Rovné zacházení se týká například důchodového a nemocenského zabezpečení.

Dalším významným krokem byla Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000. Tato směrnice se zabývá zásadou rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ a zavádí minimální standardy pro ochranu před diskriminací na základě těchto faktorů. Směrnice 2000/43/ES zajišťuje ochranu ne-

jen v oblasti zaměstnání, ale i v dalších oblastech, jako je přístup ke vzdělání, sociálnímu zabezpečení a zdravotní péči.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000 je dalším klíčovým dokumentem, kdy směrnice zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a zakazuje diskriminaci na základě náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Směrnice 2000/78/ES se zaměřuje na posilování rovného přístupu a prevenci diskriminace v oblasti pracovního trhu a zaměstnávání, čímž usiluje o zajištění spravedlivých příležitostí pro všechny pracovníky.

Následně Směrnice Rady 2004/113/ES zavádí zásadu rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Tato směrnice zdůrazňuje, že rovnost pohlaví by měla být respektována nejen v zaměstnání, ale i při poskytování služeb a zboží.

K podpoře rovných příležitostí v oblasti zaměstnávání byla přijata Směrnice Rady 2006/54/ES, která rozšiřuje zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Soustřeďuje se na rovnost odměňování a kariérních možností, čímž přispívá k budování férovějšího pracovního prostředí v celé Evropské unii.

Na ochranu práv samostatně výdělečných osob byla v roce 2010 přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU, která zajišťuje rovné zacházení pro muže a ženy v samostatně výdělečné činnosti a ruší Směrnici 86/613/EHS.

V neposlední řadě Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 zajišťuje volný pohyb pracovníků uvnitř EU, aby měli stejný přístup k pracovním příležitostem v rámci všech členských států.

Tento souhrn evropských směrnic a nařízení představuje důležitý právní rámec, jehož cílem je ochrana před diskriminací a podpora rovnosti v různých oblastech života, zejména v oblasti zaměstnanosti a pracovního trhu. Zároveň se jedná o souhrn směrnic a nařízení, který sloužil jako základ pro vytvoření již zmiňovaného zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon).

4.3 Legislativa týkající se zaměstnanosti

Legislativa týkající se zaměstnanosti se v České republice opírá o několik právních předpisů, které reguluji pracovní podmínky, ochranu práv zaměstnanců, jejich bezpečnost a další aspekty pracovního vztahu. Tyto předpisy mají za cíl zajistit spravedlivé a bezpečné pracovní prostředí, které respektuje důstojnost všech pracovníků a zároveň podporuje rovné zacházení a ochranu před diskriminací.

4.3.1 Zákoník práce

Nejdůležitějším právním dokumentem v této oblasti je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zákoník práce stanovuje podmínky pracovní doby, minimální mzdy, dovolených, podmínky

pro ukončení pracovního poměru a dalších náležitostí spojených s pracovním poměrem. Jednou z klíčových oblastí, které zákoník práce řeší, konkrétně pak Část 1 Hlava 4 zákona č. 262/2006 Sb., je rovné zacházení a zákaz diskriminace na základě *„pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví“* (Česko, 2006).

4.3.2 Zákon o zaměstnanosti

Důležitým doplněním k zákoníku práce je také zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje podmínky zaměstnanosti a poskytování podpory v nezaměstnanosti. Tento zákon obsahuje řadu opatření zaměřených na podporu rovných příležitostí na trhu práce a na omezení diskriminace, zejména vůči zranitelným skupinám, jako jsou osoby se zdravotním postižením nebo osoby pečující o děti. Zákon o zaměstnanosti se také zaměřuje na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, která zahrnuje programy rekvalifikací, podporu podnikání a další opatření, která mají napomoci integraci nezaměstnaných osob na pracovní trh.

4.4 Legislativa týkající se zaměstnávání cizinců

Právní úprava zaměstnávání cizinců v České republice vychází z národních i evropských předpisů, které se zaměřují na regulaci přístupu cizinců na český pracovní trh a na ochranu jejich pracovních práv. Tyto předpisy mají za cíl zajistit, že cizinci budou mít přístup k zaměstnání za podmínek srovnatelných s českými občany, zároveň ale zajišťují kontrolu nad legálností jejich zaměstnávání a regulaci přístupu na pracovní trh.

Základním českým právním předpisem v této oblasti je již zmíněný zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který stanovuje podmínky, za nichž mohou cizinci legálně pracovat v České republice. Tento zákon rozlišuje mezi třemi kategoriemi občanů, a to mezi občany:

- Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarska mající volný vstup na trh práce v ČR,
- cizinci mající volný vstup na trh práce v České republice,
- cizinci nemající volný vstup na trh práce v České republice.

Důležitým právním dokumentem je také zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, který stanovuje specifické podmínky pro pobyt cizinců,

kteří chtějí na českém území pracovat. Tento zákon reguluje, jakým způsobem mohou cizinci získat česká víza a povolení k pobytu, a rozděluje pobyty na krátkodobé, dlouhodobé a trvalé. Pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je klíčové získání tzv. zaměstnanecké karty nebo modré karty. Zaměstnanecká karta se dělí na dva typy, a to na duální, tzn., že slouží jako kombinované povolení k pobytu a k zaměstnání na území České republiky na dobu delší než 3 měsíce a na neduální, tzn., že slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky. Modrá karta je určena pro vysoce kvalifikované zaměstnance a přináší určité výhody, například v oblasti mobility v rámci Evropské unie.

Evropská legislativa má rovněž zásadní vliv na podmínky zaměstnávání cizinců. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků po Unii garantuje občanům Evropské unie právo na přístup k zaměstnání a rovné zacházení na pracovním trhu ve všech členských státech Evropské unie. Pro cizince ze zemí mimo EU jsou relevantní také směrnice, které stanovují podmínky pro zaměstnávání sezónních pracovníků, pracovníků s modrou kartou a vysoce kvalifikovaných pracovníků, například Směrnice 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Tato legislativa tvoří základ pro regulaci zaměstnávání cizinců v České republice a zajišťuje nejen kontrolu nad jejich zaměstnáváním, ale i ochranu jejich práv.

5 Metodologie práce

Tato kapitola popisuje metodologický přístup k výzkumu, který se zabýval postavením ukrajinských pracovníků na českém trhu práce. Hlavním cílem bylo zjistit, zda a v jaké míře dochází k diskriminaci na základě jména a případně identifikovat odvětví, kde je tato diskriminace nejvýraznější. Pro získání co nejvíce přesných dat je v práci použita metoda tzv. field experimentu, kdy byly rozeslány fiktivní životopisy různým zaměstnavatelům, čímž došlo k výzkumu na reálném trhu práce s reálnými interakcemi zaměstnavatelů.

Výzkum probíhal v jednom regionu, který je blíže popsán v empirické části závěrečné práce. Byl použit reprezentativní vzorek zaměstnavatelů napříč různými obory, region byl vybrán z důvodu jeho diverzity a specifické skladby zaměstnavatelů, což umožňuje lépe porozumět rozdílům v případných diskriminačních praktikách v závislosti na povaze pracovních pozic.

V rámci field experimentu bylo vybráno náhodným způsobem přibližně 160 zaměstnavatelů z veřejně dostupných zdrojů, jako je například databáze Úřadu práce. Metodika výzkumu zahrnuje konkrétní kroky od přípravy fiktivních životopisů až po závěr příprav samotného výzkumu.

5.1 Cíl výzkumu

Cílem tohoto výzkumu bylo analyzovat a identifikovat případnou míru diskriminace na českém trhu práce ve vybraném regionu vůči uchazečům s ukrajinskými jmény a válečným uprchlíkům z Ukrajiny. Výzkum se zaměřoval na to, zda a v jaké míře jsou tito uchazeči znevýhodněni při výběrových řízeních ve srovnání s uchazeči s českými jmény, přestože mají shodné kvalifikace a pracovní zkušenosti. Diskriminační jednání se v této práci měří počtem pozvání do dalších kol přijímacích řízení.

5.2 Hypotézy

Hypotézy této diplomové práce byly stanoveny na základě poznatků z teoretické části, která se zabývá problematikou diskriminace na trhu práce, především v kontextu etnických a národnostních skupin. Výzkum se opírá o teoretické základy prezentované v kapitolách věnovaných diskriminaci, trhu práce a migraci cizinců do České republiky, přičemž klíčovým východiskem je teorie Garyho Beckera o ekonomii diskriminace.

Gary Becker ve své práci The Economics of Discrimination argumentuje, že diskriminace na trhu práce je z ekonomického hlediska iracionální, protože snižuje efektivitu alokace zdrojů a brání zaměstnavatelům najímat pracovníky na základě jejich

schopností (Becker, 1971). Přestože by trhy měly být přirozeně konkurenční, Becker zdůrazňuje, že předsudky, stereotypy a kulturní faktory často vedou k tomu, že některé skupiny pracovníků čelí znevýhodnění (Becker, 1971). Tato teorie vytváří rámec pro formulaci hypotéz H1 a H4, které se zaměřují na vliv národnosti a místa narození uchazečů na míru pozvánek na pohovor.

Hypotézy H2 a H3 se zaměřují na odlišné aspekty diskriminace na trhu práce, ale obě vycházejí z empirických dat a z teorie segmentace na trhu práce, ze stereotypů a z předsudků vůči cizincům. Tyto hypotézy se soustředí na vliv konkrétních faktorů – pracovního zařazení a vzdělání – na míru diskriminace, kterou mohou ukrajinští uchazeči zažívat.

Hypotéza H2 se zaměřuje na rozdíly v míře diskriminace mezi front office a back office pozicemi. Teorie segmentace trhu práce naznačuje, že pracovní trh lze rozdělit na primární a sekundární segment, přičemž primární segment se vyznačuje nižšími mzdami a horšími podmínkami (Mareš, 1998). Front office pozice, jež zahrnují každodenní interakci se zákazníky, pak častěji spadají do primárního segmentu a zaměstnavatelé zde mohou upřednostňovat uchazeče, kteří nebudou způsobovat potenciální konflikt ze strany zákazníků (kteří diskriminují) k organizaci. Stereotypní vnímání Ukrajinců jako pracovní síly vhodné především pro manuální práce dokládají i data Českého statistického úřadu, podle nichž cizinci z Ukrajiny nejčastěji vykonávají pozice manuálního charakteru (ČSÚ, 2023e).

Hypotéza H3 rozšiřuje tento rámec o vliv vzdělání na míru odpovědí na zaslané životopisy. Vysokoškolské vzdělání je často spojováno s vyšší kvalifikací a odbornými schopnostmi, což může kompenzovat předsudky vůči ukrajinským uchazečům. Teorie segmentace pracovního trhu zároveň předpokládá, že vzdělání umožňuje lepší zařazení do primárního segmentu, kde se klade větší důraz na odborné schopnosti než na kulturní nebo etnické rozdíly. Přestože vyšší vzdělání může snižovat diskriminační tendence, nelze zcela vyloučit vliv předsudků a stereotypů, které jsou často hluboce zakořeněny ve vnímání zaměstnavatelů.

Hypotézy k této diplomové práci jsou navrženy tak, aby pokryly různé aspekty diskriminace na českém trhu práce vůči uchazečům s ukrajinskými jmény. Hlavní hypotéza (H1) se zaměřuje na rozdíl v míře pozitivních odpovědí mezi českými uchazeči, českými uchazeči pocházejícími z Ukrajiny a ukrajinskými uchazeči. Hypotézy H2, H3 a H4 pak zkoumají vliv odvětví, úrovně vzdělání a místa narození na míru diskriminace. Každá hypotéza je formulována ve formě alternativní hypotézy (H1, H2, H3, H4) a odpovídající nulové hypotézy (H0).

Tabulka 1 - Hypotézy

Hypotéza	Alternativní hypotéza (H1)	Nulová hypotéza (H0)
H1	Uchazeči s ukrajinskými jmény mají nižší míru pozitivních odpovědí než uchazeči s českými jmény.	Mezi českými a ukrajinskými uchazeči neexistuje žádný rozdíl v míře pozitivních odpovědí.
H2	Diskriminace je výraznější v oborech s každodenním kontaktem se zákazníky	Odvětví nemá vliv na rozdíly v odpovědích mezi českými a ukrajinskými uchazeči.
H3	Rozdíl v míře pozitivních odpovědí bude nižší u vysokoškoláků než u středoškoláků či osob se ZŠ.	Vzdělání nemá vliv na rozdíly v odpovědích mezi českými a ukrajinskými uchazeči.
H4	Ukrajinští uchazeči narození v ČR budou čelit menší míře diskriminace než ti narození mimo ČR.	Místo nemá vliv na rozdíly mezi ukrajinskými uchazeči narozenými v ČR a mimo ČR.

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní.

5.3 Výzkumný design

Následující kapitola se věnuje detailnímu popisu experimentálního designu výzkumu, který využívá fiktivních životopisů k měření diskriminace na českém trhu práce. Jejím cílem je přiblížit specifické postupy a rozhodnutí, která byla při vytváření experimentu zvolena, aby byly výsledky co nejpřesnější a spolehlivé. V kapitole jsou představeny tři hlavní oblasti návrhu experimentu: typ výzkumu, podoba životopisů a podoba průvodních dopisů.

5.3.1 Typ výzkumu

Výzkum využíval výzkumné metody s důrazem na kvantitativní metodu field experimentu. Výběrem této metody se práce zaměřila na reálnou odezvu zaměstnavatelů na životopisy uchazečů s českými a ukrajinskými jmény, čímž bylo možné odhalit potenciální rozdíly ve výsledcích.

Field experiment (do češtiny lze přeložit jako terénní experiment) je typ experimentu, který se provádí v přirozeném prostředí, nikoli v kontrolovaných podmínkách výzkumného střediska, kde účastnící tohoto experimentu (v této práci zaměstnavatelé) nevědí, že jsou součástí experimentu (Harrison, 2004). Tento druh výzkumu je často využíván ve společenských vědách, jako jsou ekonomie, sociologie nebo psychologie, a jeho cílem je zkoumat chování a reakce účastníků v reálných situacích. Účast-

nící field experimentu obvykle nevědí, že jsou součástí výzkumu, což umožňuje získat autentické reakce a výsledky. Mezi hlavní charakteristiky field experimentu patří:

- **Přirozené prostředí:** Experiment probíhá v reálném světě, kde účastníci nejsou uměle izolováni od svého běžného prostředí.
- **Externí validita:** Výsledky mají často vyšší externí validitu než laboratorní experimenty, protože jsou více aplikovatelné na skutečné situace.
- **Ovlivnění proměnnými:** Vzhledem k tomu, že experiment probíhá v přirozeném prostředí, může být obtížné kontrolovat všechny proměnné, což může ovlivnit výsledky. Náhodné faktory tak mohou mít větší vliv než v případě výzkumu ve výzkumném středisku.

V rámci výzkumného designu byly definovány dvě klíčové skupiny proměnných:

- **Závislá proměnná** – Závislou (sledovanou) proměnnou je v tomto výzkumu míra pozitivních odpovědí (pozvánek na pohovor), které uchazeči obdrželi od zaměstnavatelů. Tato proměnná je měřena jako procento pozitivních odpovědí v rámci každé zkoumané skupiny uchazečů.
- **Nezávislé proměnné** – Nezávislé proměnné, které ovlivňují závislou proměnnou, zahrnují:
  - Skupina uchazeče: Národní charakteristika uchazeče (český, česko-ukrajinský, ukrajinský).
  - Typ pracovní pozice: Rozdělení na front office a back office pozice.
  - Vzdělání: Úroveň vzdělání uchazeče (základní, středoškolské, vysokoškolské).
  - Místo narození: Místo narození uchazeče (ČR, Ukrajina).

5.3.2 Podoba životopisů

Pro účely výzkumu bylo vytvořeno celkem šest sad životopisů, přičemž každá sada obsahovala tři varianty uchazečů – Čech, Čech ukrajinského původu a Ukrajinec, který utíká před válkou. Každá sada odpovídala určité úrovni vzdělání a typu pracovní pozice, tzn. první sada představovala uchazeče se základním vzděláním zaměřeným na front office, druhá sada představovala uchazeče se základním vzděláním zaměřeným na back office, třetí sada představovala uchazeče se středoškolským vzděláním zaměřeným na front office, takto postupně až po vysokoškolské vzdělání.

Životopisy v rámci jedné sady byly téměř ve všech ohledech shodné – měly stejné dosažené vzdělání, věk (lišily se pouze datem narození, tzn., uchazeč 1 se narodil 10. 10. 1999 a uchazeč 2 se narodil 5. 10. 1999 atp.), kvalifikace i pracovní zkušenosti. Aby bylo zajištěno, že se odlišnosti mezi uchazeči nebudou považovat za dostatečný důvod pro nepřijetí, došlo k upravení pouze několika specifických údajů, které by neměly ovlivnit hodnocení uchazeče. Lišila se jenom jména (české jméno, ukrajinské jméno pro osobu narozenou v České republice a ukrajinské jméno pro osobu naroze-

nou na Ukrajině), dále pak bydliště a město, kde uchazeč studoval (vždy však s ohledem na místo zaměstnavatele, tzn., že v případě, když zaměstnavatel měl sídlo v krajském městě, všichni uchazeči ze sady bydleli a studovali, případně pracovali, v okolí krajského města). Pracovní zkušenosti byly uvedeny pro srovnatelné pozice, ale u různých zaměstnavatelů, aby jednotliví uchazeči nevypadali jako dřívější konkurenti v konkrétním podniku nebo aby potenciální zaměstnavatel neměl možnost zjistit, že se jedná o shodné osoby.

Tato úprava životopisů zajistila, že hlavními rozdíly mezi uchazeči zůstaly faktory, které spadají do oblasti zájmu výzkumu – zejména rozdíly v etnickém původu a místě narození, jak je lze odvodit od jména, bez výrazného vlivu dalších charakteristik, které by mohly výsledky zkreslit.

Tabulka 2 - Sady životopisů

Sada	Úroveň vzdělání	Typ pozice	Počet uchazečů	Rozdílné prvky	Shodné prvky
1	Základní	Front office	3 v sadě (CZ, CZua, UA), celkem 18	Jméno, bydliště, město studia, zaměstnavatel, grafická podoba životopisu	Vzdělání, věk, pracovní zkušenosti, osobní údaje
2		Back office			
3	Středoškolské	Front office			
4		Back office			
5	Vysokoškolské	Front office			
6		Back office			

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní
pozn.: CZ – Čech, CZua – Čech ukrajinského původu, UA - Ukrajinec

Každá sada disponovala třemi rozdílnými grafickými designy, které jsou přiloženy k této diplomové práci. Žádné další rozdíly, které by byly zásadní pro účely výzkumu, v těchto životopisech nejsou.

5.3.3 Podoba průvodních dopisů

Odesílání životopisů probíhalo především prostřednictvím e-mailové komunikace. V rámci věrohodnosti zájmu o uvedenou pozici byl tak ke každému grafickému designu životopisu vytvořen i krátký průvodní dopis, který se přikládal jako text e-mailové zprávy. Průvodní dopisy byly pevně přiřazeny ke každému životopisu, tzn., že každý uchazeč české národnosti měl vždy stejnou podobu průvodního dopisu nehledě na to,

jestli se jednalo o osobu se základním vzděláním hlásící se na pozici číšníka, nebo o osobu vysokoškolsky vzdělanou ucházející se o pozici datového analytika.

Průvodní dopis pro české uchazeče měl následující podobu:

> *Dobrý den,*
> *reaguji na Vaši nabídku pracovní pozice [PRACOVNÍ POZICE]. Věřím, že díky mým zkušenostem, zodpovědnému přístupu a ochotě učit se novým věcem budu přínosem pro Váš tým. Jsem motivovaný pracovat v oblasti [OBLAST PRÁCE] a jsem přesvědčen, že mohu nabídnout své schopnosti a zapálení pro tuto práci. Rád se přizpůsobím novému prostředí a věřím, že mi tato příležitost umožní dále rozvíjet mé dovednosti a přispět k úspěchu Vaší společnosti.*
> *S pozdravem*
> *[JMÉNO PŘÍJMENÍ]*

Průvodní dopis pro uchazeče ukrajinského původu, ale narozeného v České republice, měl podobu následující:

> *Dobrý den,*
> *rád bych reagoval na Vaši nabídku pracovní pozice [PRACOVNÍ POZICE]. Jmenuji se [JMÉNO PŘÍJMENÍ] a celý život vyrůstám v České republice, skvěle tedy rozumím zdejšímu prostředí a kultuře. Díky svým zkušenostem, ochotě pracovat a zodpovědnému přístupu věřím, že mohu být pro Váš tým přínosem. Jsem motivovaný pracovat v dané oblasti a těším se na příležitost ukázat své schopnosti ve Vaší společnosti.*
> *S pozdravem*
> *[JMÉNO PŘÍJMENÍ]*

Průvodní dopis pro ukrajinského uchazeče, který je ukrajinského původu, měl pak podobu následující:

> *Vážená paní, Vážený pane,*
> *reaguji na Vaši nabídku pracovní pozice [PRACOVNÍ POZICE]Kvůli válce jsem minulý rok musel opustit Ukrajinu a teď hledám práci v České republice, kde bych rád začal nový život. Je mi 25 let a rychle se učím nové věci a kvůli práci jsem schopny se i přestěhovat. Mám zkušenosti v oblastech které jsem uvedl do životopisu. Jsem pracovitý rychle se učím a ochotně se přizpůsobím novým podmínkám. Věřím že moje schopnosti a moje odhodlání budou přínosem pro vaši společnost.*
> *Děkuji za odpověď.*

S pozdravem,
[JMÉNO PŘÍJMENÍ]

Průvodní dopis třetího z uchazečů, tedy ukrajinského uchazeče pocházejícího z Ukrajiny, obsahuje drobné gramatické chyby, aby nebylo na první pohled zřejmé, že inzerát byl psán osobou, která ovládá český jazyk.

5.4 Sběr dat

Následující kapitola se zaměřuje na klíčové aspekty sběru dat, které byly nezbytné pro dosažení spolehlivých výsledků v tomto výzkumu zaměřeném na měření diskriminace na českém trhu práce. Cílem této kapitoly je poskytnout přehled o výběru výzkumného vzorku, časovém rámci a harmonogramu sběru dat.

5.4.1 Výběr vzorku

Pro účely tohoto výzkumu byl zvolen zcela náhodný vzorek zaměstnavatelů z jednoho z krajů v České republice. Tento region byl vybrán především z důvodu, že se jedná o takový region, ve kterém se historicky nenacházelo a nenachází příliš mnoho cizinců, a místní obyvatelé tak s cizinci nejsou v pravidelném kontaktu. Zaměstnavatelé byli vybráni náhodně z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, respektive databáze Úřadu práce. Celkový počet oslovených zaměstnavatelů byl 156, přičemž tento počet byl rozdělen do tří hlavních skupin podle úrovně vzdělání uchazečů (základní, střední a vysokoškolské). Každá hlavní skupina byla dále rozdělena na dvě podskupiny podle typu pozice (front office a back office).

Počet zaměstnavatelů vycházel z počtu inzerovaných pracovních míst na webových stránkách úřadu práce pro daný region a danou kategorii. Byl brán důraz na to, aby bylo vybráno co největší možné množství zaměstnavatelů, které bylo v daný čas možné. Pro příklad: při filtrování pracovních pozic pro uchazeče se základním vzděláním bylo v daném regionu celkem 98 zaměstnavatelů, kteří inzerovali volné pracovní pozice. Z tohoto počtu pak bylo vybráno 30 pozic pro front office a 30 pozic pro back office. V tomto konkrétním případě pak daný vzorek pokrýval přes 60 % všech inzerujících zaměstnavatelů, kteří se tak stali součástí výzkumu.

Každý zaměstnavatel tedy v průběhu 42. týdne roku 2024 obdržel tři fiktivní životopisy, které se lišily pouze jménem uchazeče a drobnými detaily, jako je bydliště nebo město studia. Celkem bylo rozesláno následující množství životopisů:

Tabulka 3 - Počet odeslaných životopisů

Vzdělání	Typ pozice	Čech	Čech ukrajinského původu	Ukrajinec	**Celkem**
ZŠ	Front office	30	30	30	**90**
	Back office	30	30	30	**90**
SŠ	Front office	29	29	29	**87**
	Back office	29	29	29	**87**
VŠ	Front office	19	19	19	**57**
	Back office	19	19	19	**57**
Životopisů celkem		**156**	**156**	**156**	**468**

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní.

Tabulka poskytuje přehled o tom, kolik životopisů bylo rozesláno pro jednotlivé typy uchazečů (Čech, Čech ukrajinského původu, Ukrajinec) v závislosti na úrovni vzdělání a typu pracovní pozice. Vzhledem k velikosti vybraného regionu nebylo možné rozeslat větší množství životopisů mezi vícero zaměstnavatelů, neboť v době výzkumu nebyl inzerován větší počet volných míst na místa potřebná pro účely výzkumu. V rámci výzkumu bylo tedy rozesláno nejvyšší možné množství životopisů v danou chvíli. Z tohoto důvodu také vznikl i rozdíl mezi počtem zaměstnavatelů, kterým na danou pozici stačilo pouze základní vzdělání, a počtem zaměstnavatelů, kteří naopak vyžadovali vysokoškolské vzdělání.

5.4.2 Doba sběru dat

Sběr dat pro tento výzkum probíhal v průběhu 42. týdne roku 2024, tzn. od pondělí 14. října 2024 do pátku 18. října 2024. Během tohoto týdne byly rozeslány fiktivní životopisy na inzerované pracovní pozice u vybraných zaměstnavatelů ve vybraném kraji. Životopisy byly rozeslány během jednoho týdne ze dvou hlavních důvodů:

- **Dostupnost volných pracovních míst:** Životopisy byly rozeslány během jednoho týdne z důvodu, aby se zamezilo výběru některého z kandidátů o zaměstnání ještě před tím, než budou zaměstnavatelům odeslány všechny tři životopisy, tedy Čech, Čech ukrajinského původu a Ukrajinec, což umožnilo efektivní rozeslání plánovaného počtu životopisů.
- **Časová efektivita:** Cílem bylo zajistit, aby sběr dat proběhl v co nejkratším čase, což minimalizovalo možné změny v podmínkách trhu práce

Během období od 14. října do 31. října pak byly všechny odpovědi od zaměstnavatelů pečlivě monitorovány a zaznamenávány. Období do 31. října bylo zvoleno tak, aby měli zaměstnavatelé dva pracovní týdny čas reagovat na odeslané životopisy.

Odpovědi byly přijímány prostřednictvím e-mailu či telefonického kontaktu. Sledování reakcí zaměstnavatelů definitivně skončilo 31. října, žádné pozdější odpovědi nebyly pro zpracování této práce brány na zřetel. Tento časový rámec zajistil dostatečně rychlé a relevantní výsledky pro analýzu diskriminačních praktik na českém trhu práce vůči uchazečům s ukrajinskými jmény.

5.4.3 Harmonogram sběru dat

Jak již bylo zmíněno, rozesílání životopisů probíhalo v období od 14. října do 18. října 2024, sběr reakcí zaměstnavatelů probíhal do 31. října 2024.

- **14. října 2024 dopoledne:** Zahájení rozesílání životopisů českých uchazečů zaměstnavatelům, kteří inzerovali volné pozice v front office.
- **14. října 2024 odpoledne:** Zahájení rozesílání životopisu českých uchazečů zaměstnavatelům, kteří inzerovali volné pozice v back office.
- **16. října 2024 dopoledne:** Zahájení rozesílání životopisů Čechů ukrajinského původu zaměstnavatelům, kteří inzerovali volné pozice v front office.
- **16. října 2024 odpoledne:** Zahájení rozesílání životopisů Čechů ukrajinského původu zaměstnavatelům, kteří inzerovali volné pozice v back office.
- **17. října 2024 dopoledne:** Zahájení rozesílání životopisů ukrajinských uchazečů zaměstnavatelům, kteří inzerovali volné pozice v front office.
- **17. října 2024 odpoledne:** Zahájení rozesílání životopisů ukrajinských uchazečů zaměstnavatelům, kteří inzerovali volné pozice v back office.
- **14. října až 31. října:** Zahájení sběru zpětných vazeb od zaměstnavatelů na jednotlivé odeslané životopisy.

Zaměstnavatelům, kteří se rozhodli některého z uchazečů pozvat do dalšího kola pohovoru, bylo průběžně od 14. do 31. října odpovídáno poděkováním za jejich čas a odmítnutím dané pozice z důvodu upřednostnění jiného zaměstnání. V rámci zachování experimentu, který simuloval reálné prostředí, nebylo nikomu ze zaměstnavatelů sdělováno, že byl součástí experimentu.

5.5 Analýza dat

Kvantitativní analýza v tomto výzkumu byla zaměřena na vyhodnocení míry případné diskriminace vůči uchazečům s ukrajinskými jmény ve srovnání s českými uchazeči. Hlavním cílem bylo analyzovat návratnost životopisů a míru pozitivních odpovědí (pozvání na pohovor) pro různé skupiny uchazečů, čímž se získaly relevantní údaje o případné existenci a míře diskriminačních praktik na českém trhu práce.

Data z experimentu byla analyzována pomocí statistických metod, které umožnily objektivní a spolehlivé vyhodnocení rozdílů mezi jednotlivými skupinami. K ověření platnosti stanovených hypotéz se použily statistické testy, které posoudily míru rozdílů v odpovědích zaměstnavatelů na základě národnosti, vzdělání, typu pracovní pozice (front office/back office) a místa narození uchazeče.

Statistická analýza zahrnuje deskriptivní statistiky, které poskytují základní přehled o rozložení a četnostech odpovědí. Mezi použité statistické testy patří chí-kvadrát test nezávislosti pro srovnání míry pozvánek na pohovor mezi různými skupinami uchazečů a případně logistická regrese, pokud bylo potřeba vyhodnotit vliv několika proměnných současně.

Tato analytická část poskytla kvantitativní základnu pro zodpovězení hlavních výzkumných otázek a umožnila přímé porovnání mezi jednotlivými skupinami uchazečů a identifikaci potenciálních diskriminačních tendencí na českém trhu práce.

5.6 Etické aspekty

Field experiment byl navržen tak, aby minimalizoval etické problémy. Vzhledem k použití fiktivních uchazečů nedochází k poškození reálných osob. Veškeré informace jsou anonymizovány a použity výhradně pro účely výzkumu, čímž je zajištěna ochrana osobních údajů. Etický problém nenastal ani v případě „zatěžování“ zaměstnavatelů nadbytečnou prací, neboť každému ze zaměstnavatelů byly odeslány pouze tři životopisy, a to v časových odstupech tak, aby nedošlo k jejich nadměrně významnému časovému zatížení.

Při sběru dat byla zajištěna anonymita všech účastníků, tj. zaměstnavatelů, kteří byli součástí experimentu. Žádná konkrétní firma nebo jednotlivec nebyli identifikováni v závěrech výzkumu a všechny osobní údaje byly a jsou pečlivě chráněny. Získaná data byla zpracována a analyzována anonymně, aby bylo zajištěno, že zaměstnavatelé nebudou moci být zpětně identifikováni.

Jedním z hlavních etických rizik experimentu bylo, že zaměstnavatelé se účastní výzkumu bez vědomí toho, že odpovídají na fiktivní životopisy. Tento postup byl zvolen jako optimální možnost pro získání autentických dat o postupech při náboru a o možné diskriminaci. Při navrhování výzkumu byla přijata všechna patřičná opatření, která zajistila, že experiment neovlivnil chod firem a že zaměstnavatelům nevznikly žádné finanční nebo jiné újmy.

Použití fiktivních životopisů bylo nezbytné, aby bylo možné kontrolovat klíčové proměnné, jako je národnostní a etnický původ uchazeče, bez jiných faktorů, které by mohly výzkum ovlivnit. Fiktivní uchazeči byli konstruováni tak, aby odpovídali běžným požadavkům na dané pozice a nevyvolávali nadměrná očekávání u zaměstnavatelů. Bylo dbáno na to, aby životopisy působily realisticky a aby nezahrnovaly žádné informace, které by mohly zaměstnavatele zmást nebo klamat.

5.7 Limity výzkumu

Každý výzkum má své limity, které mohou ovlivnit interpretaci, přesnost a obecnost výsledků. V tomto případě se jedná o field experiment zaměřený na zkoumání diskriminace uchazečů s ukrajinskými jmény na českém trhu práce.

5.7.1 Geografické omezení

Výzkum byl proveden pouze v rámci vybraného regionu, což může omezit interpretaci výsledků v rámci celé České republiky. Trh práce se může v různých regionech značně lišit, a to jak z hlediska ekonomické situace, tak i z hlediska kulturních postojů k cizincům. Výsledky získané v jednom regionu nemusí nutně odrážet situaci ve velkých městech, jako je Praha nebo Brno, kde může být pracovní trh více otevřený zahraničním pracovníkům.

5.7.2 Omezený počet zaměstnavatelů

V experimentu bylo osloveno pouze 156 zaměstnavatelů, což poskytuje dostatečný vzorek pro základní analýzu, ale stále jde o relativně omezený počet subjektů. Větší vzorek by mohl poskytnout robustnější výsledky a umožnit detailnější analýzu rozdílů mezi jednotlivými sektory nebo typy zaměstnavatelů (např. velké x malé podniky atp.).

5.7.3 Časové omezení

Sběr dat probíhal v relativně krátkém časovém období (42. týden, 14.-18. října 2024). Tento časový rámec mohl ovlivnit výsledky tím, že nezohledňuje sezónní výkyvy na trhu práce nebo změny v poptávce po pracovní síle v různých obdobích roku.

5.7.4 Omezené zaměření výzkumu

Zkoumané hypotézy se zaměřují na diskriminaci na základě etnicity, vzdělání, odvětví a místa narození. Přesto existují i další proměnné, které by mohly hrát roli v míře diskriminace, například věk, pohlaví, specifické pracovní zkušenosti atp. Tyto faktory by mohly vést k odlišným výsledkům a poskytnout širší pohled na diskriminaci na trhu práce.

5.7.5 Možný efekt falešných pozitivních a negativních odpovědí

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé nevěděli, že jsou součástí výzkumu, je možné, že některé závěry by mohly být zkreslené – například skutečnost, že nebylo odpovězeno

na životopis, nemusí vždy znamenat negativní rozhodnutí, ale může být důsledkem jiných faktorů.

5.7.6 Omezující faktor absence přímého pozorování

Použití fiktivních životopisů bez možnosti pozorovat pracovní interakce přímo neumožňuje plně zachytit různé jemné projevy diskriminace. Některé aspekty, jako například tón komunikace, neverbální chování, obsah osobních pohovorů atp., nelze tímto způsobem sledovat. Tato omezení znamenají, že výsledky mohou poskytovat pouze omezený pohled na všechny možné formy diskriminace.

5.7.7 Shrnutí limitů výzkumu

Výzkum přináší cenné poznatky o diskriminaci na trhu práce v České republice, ale jeho výsledky je třeba interpretovat s vědomým zmíněných omezení. Tato omezení otevírají prostor pro další výzkum, který by mohl zahrnovat širší geografický vzorek, sledovat delší časové období nebo se zaměřit na jiné formy diskriminace. Přestože má výzkum svá omezení, poskytuje užitečný základ pro pochopení mechanismů diskriminace a pro další studie, jež mohou přinést ještě podrobnější poznatky.

6 Empirická část

Empirická část této diplomové práce se zaměřuje na praktické ověření hypotéz týkajících se diskriminace cizinců, konkrétně uchazečů s ukrajinskými jmény, na českém trhu práce. Výzkum byl realizován formou field experimentu, ve kterém byly zaměstnavatelům zasílány fiktivní životopisy uchazečů s různými jmény, ale se stejnými kvalifikacemi a pracovními zkušenostmi. Tato část práce se snaží analyzovat a interpretovat výsledky tohoto experimentu a odpovědět na otázky týkající se postavení cizinců na českém trhu práce a možných projevů diskriminace.

Kapitola začíná představením vybraného regionu, kde byl výzkum proveden, včetně charakteristik cizinců žijících v tomto regionu. Pozornost je věnována jejich zastoupení v jednotlivých okresech i v konkrétních pracovních oborech, což poskytuje kontext pro interpretaci výsledků. Následuje detailní popis použitých fiktivních životopisů, jejich struktury a způsobu, jakým byly koncipovány, aby co nejlépe odpovídaly cílům výzkumu. Dále je analyzována struktura získaných dat a jejich základní charakteristiky, které tvoří podklad pro statistické zpracování.

Statistická část se zaměřuje na prezentaci základních deskriptivních statistik, přičemž míra úspěšnosti uchazečů bude zkoumána podle různých faktorů, jako je typ pozice, vzdělání nebo místo narození. V návaznosti na to jsou testovány jednotlivé hypotézy H1 až H4, přičemž pro každou hypotézu budou prezentovány výsledky statistických testů, které ověří jejich platnost, či neplatnost. Analýza je zaměřena nejen na ověření hypotéz, ale také na odhalení trendů a vzorců, které mohou poukazovat na přetrvávající bariéry v přístupu na český trh práce.

Závěr kapitoly shrne hlavní zjištění výzkumu a poskytne odpovědi na klíčové výzkumné otázky týkající se postavení cizinců na českém trhu práce. Tato část rovněž nabídne doporučení pro budoucí výzkum a další možné kroky, které by mohly přispět k lepšímu pochopení této problematiky a zmírnění diskriminace na trhu práce.

6.1 Popis vybraného regionu

Region, který byl pro účely této závěrečné práce zvolen, je charakteristický svou převážně venkovskou strukturou. V regionu se nachází více než 700 obcí a rozlohou a počtem obyvatel se jedná o region malé až střední velikosti. Region má dlouhodobě stabilní ekonomickou situaci, přičemž hlavními zaměstnavateli jsou středně velké a malé podniky působící v oblastech strojírenství, potravinářství, lesnictví a zemědělství. V posledních letech se v daném regionu také rozvíjí sektor služeb a lehkého průmyslu.

Region má relativně nízkou obecnou míru nezaměstnanosti ve srovnání s celostátním průměrem, což z něj může dělat atraktivní oblast pro pracovní migraci (ČSÚ, 2024). Díky své poloze je tento region dobře dostupný z větších měst, a to při-

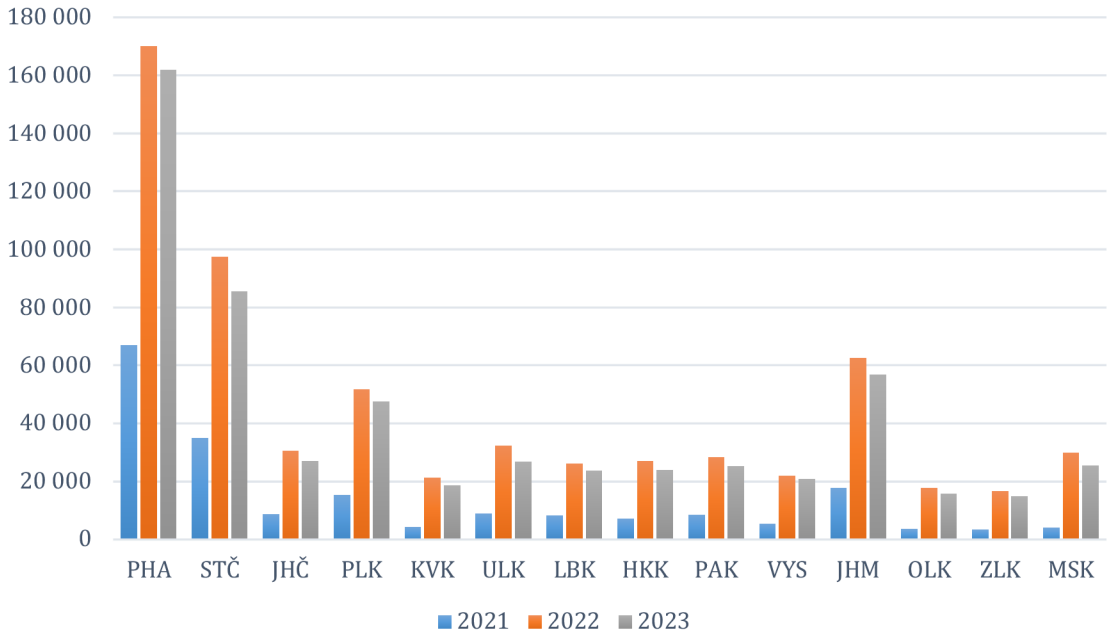
spívá k jeho ekonomickému růstu. Přestože region není tak urbanizovaný jako jiné části České republiky, nabízí širokou škálu pracovních příležitostí v různých odvětvích.

6.1.1 Cizinci ve vybraném regionu

Ve vybraném regionu se nachází nižší desítky tisíc cizinců, což z něj činí jednu z nejméně oblíbených destinací pro cizince, podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel regionu se pohybuje mezi 5–7 % (ČSÚ, 2023e). Počet cizinců z Ukrajiny ve vybraném regionu je pak také nižší než v jiných částech České republiky, zejména ve srovnání s hlavním městem Prahou a se Středočeským krajem, kde počty cizinců z Ukrajiny dosahovaly 169 892, respektive 97 322 osob (ČSÚ, 2023e). Počet Ukrajinců se až do roku 2021 zvyšoval postupně, v roce 2022 pak došlo k prudkému nárůstu ve všech krajích v České republice, od roku 2023 počty mírně klesají, i přes to však představují značný nárůst oproti roku 2021. Cizinci z Ukrajiny tvoří s 69 % největší skupinu cizinců v tomto regionu, a tedy i významnou část pracovní síly, zejména v odvětvích s vysokou poptávkou po zaměstnáních v manuálních a technických profesích (ČSÚ, 2023e). V regionu je téměř vyrovnaný počet cizinců-mužů a cizinek-žen.

Z grafu níže lze vypozorovat, že kraje Zlínský, Moravskoslezský, Pardubický, Vysočina, Liberecký, Karlovarský a Jihočeský patří u cizinců z Ukrajiny k nejméně vyhledávaným oblastem, naopak Praha, Středočeský, Jihomoravský a Plzeňský kraj patří k nejvíce vyhledávaným v rámci České republiky.

Graf 9 - Cizinci z Ukrajiny podle krajů



Zdroj: ČSÚ, 2023e. Vypracování: vlastní.

6.1.2 Cizinci v okresech

Rozmístění cizinců v jednotlivých okresech není v rámci vybraného regionu rovnoměrné a liší se podle místní ekonomické struktury, pracovních příležitostí a poptávky po specifických profesích. Nejvyšší koncentrace cizinců je zaznamenána v okresech s vyšším podílem průmyslové výroby, strojírenství a stavebnictví, kde jsou zahraniční pracovníci často zaměstnáváni na pozicích vyžadujících vyšší fyzickou připravenost nebo technické dovednosti, které místní pracovní síla nedokáže v dostatečné míře pokrýt. V okrese s největší koncentrací cizinců žije více než třetina z celkového počtu cizinců, zatímco v okrese s nejmenší koncentrací cizinců žije jen okolo 10 % (ČSÚ, 2023e). V meziročním srovnání pak u dvou okresů byl spatřen nárůst počtu cizinců, zatímco u zbylých okresů došlo k poklesu počtu cizinců (ČSÚ, 2023e).

6.1.3 Zaměstnanost cizinců v regionu

Z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu vyplývá, že ke konci roku 2023 z celkového počtu cizinců (všech cizinců, tzn. cizinci z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu, Mongolska, Bulharska atp.) bylo téměř 75 % z nich zaměstnáno, což představuje meziroční nárůst o necelých 7 % (ČSÚ, 2023e). Z toho celkem 92 % cizinců je evidováno na úřadu práce (tzn., že fakticky jde o zaměstnance) a 8 % cizinců je evidováno s platným živnostenským oprávněním (tzn., že jsou podnikatelé).

Cizinci ve vybraném regionu jsou nejčastěji zaměstnávání v následujících odvětvích: dělnické profese ve strojírenském průmyslu, stavebnictví, v zemědělství a potravinářství, montážní dělníci, dělníci na obsluhu stacionárních strojů, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, zpracovatelé potravin, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci napříč všemi obory, šičky-švadleny, kuchaři, a pracovníci v lesnictví (ČSÚ, 2023e).

6.2 Postavení cizinců z Ukrajiny v České republice

V souvislosti s válkou na Ukrajině, která začala v roce 2022, se Česká republika stala jednou z hlavních destinací pro ukrajinské uprchlíky. Tato situace vyvolala různé reakce ve společnosti, od podpory, která byla zpočátku velmi silná, až po projevy negativních nálad a obav z dlouhodobého dopadu přítomnosti uprchlíků na českou ekonomiku a sociální soudržnost.

Na začátku války byla česká společnost vůči ukrajinským uprchlíkům velmi vstřícná. Mnoho Čechů se zapojilo do pomoci prostřednictvím dobrovolnických aktivit, darů a poskytování ubytování. K červnu roku 2023 však 64 % uprchlíků uvedlo, že se oni nebo členové jejich domácnosti setkali s diskriminací (nejčastěji pak při hledání práce), 57 % uprchlíků se pak setkalo i s agresivními verbálními útoky (PAQ, 2024). Tento výzkum naznačuje, že i když podpora ze strany politické reprezentace

a občanské společnosti byla v prvních měsících války značná, postupem času se začaly objevovat ve společnosti i negativní postoje.

Jedním z významných zdrojů zkoumajících názory Čechů na ukrajinské uprchlíky je průzkum CVVM (Centrum pro výzkum veřejného mínění), který opakovaně analyzuje vztah české společnosti k různým etnickým a národnostním skupinám. Podle výzkumu CVVM z dubna roku 2024 pro více než polovinu občanů ČR (52 %) představují uprchlíci z Ukrajiny problém v kontextu celé České republiky, 59 % občanů si myslí, že se v Česku nachází více Ukrajinců, než jsme schopni zvládnout, 60 % Čechů pak upřednostňuje pouze dočasné přijetí Ukrajinců s následným návratem do země původu (CVVM, 2024).

6.3 Popis fiktivních osob

V rámci výzkumu byly vytvořeny fiktivní profily uchazečů o zaměstnání, které sloužily jako klíčový nástroj pro měření diskriminace na trhu práce. Tyto fiktivní osoby byly navrženy tak, aby zajišťovaly maximální srovnatelnost mezi jednotlivými skupinami, přičemž se lišily pouze ve znacích, které byly předmětem zkoumání – tedy pouze v národnosti, místě narození a typu jména.

Každý fiktivní uchazeč měl definované následující charakteristiky:

- Vzdělání: byly zahrnuty tři úrovně vzdělání – základní, středoškolské a vysokoškolské – aby bylo možné analyzovat, jak vzdělání ovlivňuje míru diskriminace.
- Věk: uchazeči byli vybráni tak, aby spadali do věkového rozmezí obvyklého pro pracovní trh, které je asi mezi 20-40 lety. Všichni uchazeči pak měli shodný věk – 25 let.
- Pracovní zkušenosti: Všichni uchazeči vykazovali odpovídající pracovní zkušenosti, které byly relevantní pro danou pozici, o kterou se ucházeli.
- Typ pracovního zařazení: Uchazeči byli rozděleni na dvě hlavní skupiny podle povahy pracovní pozice – front office (pozice zahrnující přímou interakci se zákazníky) a back office (pozice s administrativní nebo podpůrnou funkcí).

Fiktivní profily byly dále rozděleny do tří základních kategorií podle národnostních charakteristik:

- Český uchazeč: Uchazeč s českým jménem a místem narození v České republice.
- Česko-ukrajinský uchazeč: Uchazeč s ukrajinským jménem, ale narozený v České republice.
- Ukrajinský uchazeč: Uchazeč s ukrajinským jménem narozený na Ukrajině.

Tabulka 4 - Profily uchazečů (anonymizované)

Trojice	Vzdělání	BO/FO	CZ - jméno	CZua - jméno	UA - jméno
1	ZŠ	FO	J[redacted] N[redacted]	O[redacted] K[redacted]	T[redacted] N[redacted]
2		BO	T[redacted] D[redacted]	A[redacted] M[redacted]	M[redacted] L[redacted]
3	SŠ	FO	P[redacted] P[redacted]	S[redacted] P[redacted]	R[redacted] S[redacted]
4		BO	J[redacted] V[redacted]	M[redacted] B[redacted]	O[redacted] P[redacted]
5	VŠ	FO	J[redacted] K[redacted]	B[redacted] H[redacted]	D[redacted] Z[redacted]
6		BO	K[redacted] B[redacted]	V[redacted] M[redacted]	Y[redacted] M[redacted]

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní.

6.4 Popis dat

Tato kapitola se věnuje základnímu popisu dat získaných během experimentálního výzkumu, jehož cílem bylo měřit míru diskriminace na českém trhu práce. Data byla shromážděna prostřednictvím zasílání fiktivních životopisů na pracovní nabídky různých zaměstnavatelů ve vybraném regionu. Tato část práce poskytuje přehled o rozsahu a struktuře dat a připravuje podklad pro následnou analýzu.

Celkem bylo odesláno 156 sad životopisů, přičemž každá sada zahrnovala tři různé životopisy (český uchazeč, česko-ukrajinský uchazeč a ukrajinský uchazeč). Celkový počet odeslaných životopisů tak činí 468. Tato data zahrnují odpovědi zaměstnavatelů na jednotlivé fiktivní uchazeče, přičemž odpovědi byly klasifikovány do dvou kategorií:

- 1-Pozván na pohovor
- 2-Nepozván na pohovor

Data dále obsahují klíčové proměnné:

- ID: jedinečný identifikátor každého životopisu (pro výzkum nepotřebné, slouží pouze jako ukazatel pro autora práce)
- Skupina uchazeče: 1-CZ, 2-CZua, 3-UA
- Typ pozice: 1-FO, 2-BO
- Vzdělání: 1-ZŠ, 2-SŠ, 3-VŠ
- Odpověď zaměstnavatele, viz výše

Během sběru dat nebyly zjištěny žádné významné chyby nebo nejasnosti, nicméně část zaměstnavatelů neodpověděla na zaslané životopisy, což je při hledání si zaměstnání běžné. Neobdržení odpovědi bylo tedy klasifikováno stejně jako nepozvání na pohovor (odmítnutí).

Tento popis dat poskytuje základní přehled o rozsahu a struktuře shromážděných údajů a připravuje prostor pro analýzu diskriminačních tendencí v dalších částech empirické kapitoly.

6.5 Deskriptivní statistiky

Tato kapitola se zaměřuje na prezentaci deskriptivních statistik získaných z dat shromážděných v rámci field experimentu. Deskriptivní statistiky poskytují základní přehled o datech a umožňují identifikovat základní vzorce a trendy v postavení českých, česko-ukrajinských a ukrajinských uchazečů na trhu práce ve vybraném regionu. V této části budou analyzovány rozdíly v míře pozitivních odpovědí na základě různých faktorů, jako je typ pozice, úroveň vzdělání a místo narození uchazeče.

6.5.1 Frekvenční analýza

Frekvenční analýza poskytuje základní přehled o rozložení dat v rámci jednotlivých proměnných, které byly použity ve výzkumu. Tato část kapitoly poskytuje přehled o struktuře dat, zahrnující informace o celkovém počtu platných a chybějících odpovědí, o rozložení vzorku uchazečů do skupin, odvětví, o vzdělání a následné znázornění odpovědí zaměstnavatelů. Zároveň se jedná o kontrolní tabulky k ověření správnosti dat, které byly přeneseny do programu SPSS.

Tabulka 5 poskytuje přehled o kvalitě a úplnosti datového souboru použitého v rámci této analýzy. Všechny sledované proměnné (Skupina, Odvětví, Vzdělání a Odpověď) obsahují celkem 468 platných hodnot, přičemž žádná z těchto proměnných nemá chybějící hodnoty. Kompletnost datového souboru je klíčová pro spolehlivost a validitu statistické analýzy, protože umožňuje využití všech dostupných údajů bez nutnosti imputace chybějících dat nebo eliminace záznamů z důvodu neúplnosti. Tento výsledek svědčí o pečlivém sběru dat, který minimalizoval riziko zkreslení způsobené neúplnými hodnotami. Kompletní data umožňují plnohodnotnou analýzu všech proměnných a poskytují pevný základ pro testování hypotéz a interpretaci výsledků. Celkově tabulka potvrzuje, že výzkum nebyl ovlivněn ztrátou dat, což významně přispívá ke kvalitě provedené analýzy.

Tabulka 5 - Přehled validních a chybějících dat

	Skupina	Odvětví	Vzdělání	Odpověď
Valid	468	468	468	468

	Skupina	Odvětví	Vzdělání	Odpověď
Missing	0	0	0	0

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní.

Tabulka 6 poskytuje přehled o frekvenčním rozdělení uchazečů podle proměnné Skupina. Data ukazují, že všechny tři skupiny uchazečů (CZ – český uchazeč, CZua – česko-ukrajinský uchazeč a UA – ukrajinský uchazeč) jsou v datovém souboru zastoupeny rovnoměrně. Každá skupina obsahuje 156 záznamů, což odpovídá 33,3 % z celkového počtu. Tato rovnoměrnost zajišťuje, že žádná ze skupin není v analýze nadměrně nebo nedostatečně zastoupena, což přispívá k objektivitě a vyváženosti výsledků. Kumulativní procento postupně narůstá, přičemž po zařazení všech tří skupin dosahuje celkových 100 %, a to odpovídá celkovému počtu 468 platných hodnot. Tato rovnoměrná distribuce potvrzuje pečlivý návrh výzkumného designu a zajišťuje, že analýza může spolehlivě srovnávat jednotlivé skupiny uchazečů.

Tabulka 6 - Rozložení vzorku podle skupin

		Frekvence	Procento	Platné procento	Kumulativní procento
Valid	CZ	156	33.3	33.3	33.3
	CZua	156	33.3	33.3	66.7
	UA	156	33.3	33.3	100.0
	Total	468	100.0	100.0	

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní.

Tabulka 7 zobrazuje frekvenční rozložení uchazečů do proměnné Odvětví, která rozlišuje mezi pracovními pozicemi typu front office (FO) a back office (BO). Data ukazují, že obě kategorie jsou v datovém souboru zastoupena zcela rovnoměrně, přičemž každá z nich obsahuje 234 záznamů, což odpovídá 50 % z celkového počtu. Kumulativní procento narůstá tak, že po započtení obou odvětví dosahuje celkových 100 %, a to pak odpovídá celkovému počtu 468 platných hodnot. Tato rovnoměrnost distribuce mezi front office a back office pozicemi umožňuje spolehlivé srovnání mezi těmito dvěma typy pracovního zařazení a přispívá k vyvážení analýzy.

Tabulka 7 - Rozložení vzorku podle odvětví

		Frekvence	Procento	Platné procento	Kumulativní procento
Valid	FO	234	50.0	50.0	50.0
	BO	234	50.0	50.0	100.0
	Total	468	100.0	100.0	

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní.

Tabulka 8 ukazuje frekvenční rozdělení uchazečů podle proměnné Vzdělání, která zahrnuje tři úrovně – základní vzdělání (ZŠ), středoškolské vzdělání (SŠ) a vysokoškolské vzdělání (VŠ). Největší podíl uchazečů tvoří skupina se základním vzděláním, která zahrnuje 180 záznamů, což odpovídá 38,5 % z celkového počtu. Uchazeči se středoškolským vzděláním tvoří 174 záznamů (37,2 %), zatímco vysokoškolsky vzdělaní uchazeči představují 114 záznamů, tedy 24,4 % z celkového počtu. Nerovnoměrné zastoupení v rámci této proměnné je dáno především charakteristikou regionu, ve kterém výzkum probíhal a ve kterém v daném čase nebylo možné získat více dat u skupin středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných osob. Kumulativní procento ukazuje postupný nárůst, přičemž po zahrnutí všech tří kategorií dosahuje celkových 100 %, a to odpovídá celkovému počtu 468 platných hodnot. Tato distribuce zajišťuje dostatečnou reprezentaci všech úrovní vzdělání, což umožňuje analýzu vlivu vzdělání na výsledky výzkumu.

Tabulka 8 - Rozložení vzorku podle vzdělání

		Frekvence	Procento	Platné procento	Kumulativní procento
Valid	ZŠ	180	38.5	38.5	38.5
	SŠ	174	37.2	37.2	75.6
	VŠ	114	24.4	24.4	100.0
	Total	468	100.0	100.0	

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní.

Tabulka 9 zobrazuje frekvenční rozdělení zaměstnavatelů na zaslané životopisy podle proměnné Odpověď, která rozlišuje mezi pozitivní reakcí (Pozval na pohovor) a negativní reakcí (Nepozval na pohovor). Data ukazují, že pouze 183 záznamů (tj. 39,1 %) obsahovalo pozitivní odpověď, zatímco většina, konkrétně 285 záznamů (60,9 %), byla zamítnuta nebo nebylo odpovězeno. Kumulativní procento postupně narůstá, přičemž po zahrnutí obou kategorií dosahuje celkových 100 %, a to odpovídá 468 platným hodnotám. Tato analýza poukazuje na nízkou celkovou míru úspěšnosti uchazečů při oslovování zaměstnavatelů, což by mohlo naznačovat vysokou konkurenci na trhu práce nebo možné předsudky vůči určitým skupinám uchazečů.

Tabulka 9 - Rozložení vzorku podle odpovědi

		Frekvence	Procento	Platné procento	Kumulativní procento
Valid	Pozval	183	39.1	39.1	39.1

	Frekvence	Procento	Platné procento	Kumulativní procento
Nepozval	285	60.9	60.9	100.0
Total	468	100.0	100.0	

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní.

6.5.2 Celkové postavení uchazečů o zaměstnání

Data zahrnují tři skupiny uchazečů – české uchazeče (CZ), česko-ukrajinské uchazeče (CZua) a ukrajinské uchazeče (UA). Každá skupina byla do experimentu zahrnuta rovnoměrně, přičemž každá obsahovala 156 záznamů, což odpovídá třetině celkového počtu 468 zaslaných fiktivních životopisů.

Úspěšnost uchazečů byla hodnocena na základě pozitivních odpovědí, tedy pozvání na pracovní pohovor. Výsledky pro jednotlivé skupiny ukazují určité rozdíly v pravděpodobnosti, že uchazeč obdrží pozitivní odpověď.

Tabulka 10 - Míra pozvání podle skupin

		Pozval	Nepozval	Celkem
CZ	**Počet**	66	90	156
	% v Skupina	42.3%	57.7%	100.0%
CZua	**Počet**	66	90	156
	% v Skupina	42.3%	57.7%	100.0%
UA	**Počet**	51	105	156
	% v Skupina	32.7%	67.3%	100.0%
Celkem	**Počet**	183	285	468%
	% v Skupina	39.1%	60.9%	100.0%

Zdroj: vlastní. Vypracování: Vlastní.

Celkově bylo na pohovor pozváno 183 uchazečů, což odpovídá 39,1 % ze všech zaslaných životopisů. Zbylých 60,9 % odpovědí zahrnovalo buď zamítnutí uchazeče, nebo absenci jakékoli reakce ze strany zaměstnavatelů.

Porovnání míry úspěšnosti mezi jednotlivými skupinami odhaluje zajímavé rozdíly. Zatímco čeští a česko-ukrajinští uchazeči vykazují totožnou míru úspěšnosti (42,3 %), ukrajinští uchazeči (UA) dosahují nižší míry pozvání na pohovor (32,7 %). Tento rozdíl může být indikátorem možných předsudků nebo obav zaměstnavatelů z nedostatečné integrace ukrajinských uchazečů na českém pracovním trhu, byrokratickými překážkami atp. (Becker, 1971; Schebelle, Horáková, 2012; Hořejší, 2023). Přestože se jedná o rozdíl necelých 10 %, v reálných podmínkách trhu práce může mít výrazný dopad na šance ukrajinských uchazečů najít zaměstnání.

Nižší míra úspěšnosti ukrajinských uchazečů může mít několik příčin:

- **Předsudky a stereotypy:** Ukrajinští uchazeči mohou být zaměstnavateli stereotypně vnímáni jako pracovníci vhodní pouze pro manuální nebo nízkokvalifikované práce. Tento stereotyp může vést k nižší ochotě zaměstnavatelů zvát ukrajinské uchazeče na pohovory, zejména na pozice vyžadující vyšší kvalifikaci nebo interakci se zákazníky.
- **Obavy z jazykových a kulturních bariér:** I když uchazeči mohli v životopisech deklarovat dostatečnou kvalifikaci, zaměstnavatelé mohou předpokládat, že cizinec nebude mít dostatečnou znalost češtiny nebo že nebude schopen plně porozumět firemní kultuře.
- **Struktura trhu práce:** Ukrajinští pracovníci jsou často vnímání jako součást sekundárního trhu práce, který je charakterizován nižšími mzdami, menší stabilitou a omezenými příležitostmi pro kariérní růst. To může ovlivnit jejich šance na získání zaměstnání v některých segmentech trhu práce.

Celkové postavení uchazečů o zaměstnání naznačuje, že zatímco českým a česko-ukrajinským uchazečům je poskytovaná srovnatelná míra pozvání na pohovor, ukrajinští uchazeči se potýkají s mírně nižší úspěšností při získávání pozvání na pohovor. Přestože rozdíly mezi skupinami nejsou dramatické, ukazují přítomnost určitých nerovností, které mohou být důsledkem několika faktorů. Tento přehled poskytuje klíčové poznatky pro další analýzy a slouží jako podklad pro testování hypotéz, zejména hypotézy H1, která se zabývá rozdíly v míře diskriminace mezi českými a ukrajinskými uchazeči.

6.5.3 Postavení uchazečů podle typu pracovní pozice

Tato část analyzuje rozdíly v úspěšnosti uchazečů podle typu pracovní pozice, konkrétně mezi pozicemi typu front office (FO), které zahrnují každodenní interakci se zákazníky, a back office (BO), které představují podpůrné role bez přímého kontaktu s veřejností. Analýza je zaměřena na to, zda se míra pozitivních odpovědí (pozvání na pohovor) liší mezi těmito dvěma typy pracovních pozic a zda lze identifikovat specifické trendy u jednotlivých skupin uchazečů.

Tabulka 11 - Míra pozvání podle odvětví

		Pozval	Nepozval	Celkem
FO	**Počet**	81	153	234
	% v Odvětví	34.6%	65.4%	100.0%
BO	**Počet**	102	132	234
	% v Odvětví	43.6%	56.4%	100.0%
Celkem	**Počet**	183	285	468

	Pozval	Nepozval	Celkem
% v Odvětví	39.1%	60.9%	100.0%

Zdroj: vlastní. Vypracování: vlastní.

Rozdíl v Tabulce 11 ukazuje, že zaměstnavatelé mají obecně větší tendenci zvát uchazeče o zaměstnání v odvětví back office. Rozdíly však existují i mezi jednotlivými skupinami uchazečů (CZ, CZua, UA).

Tabulka 12 - Míra pozvání podle odvětví a skupin

Odvětví	Skupina		Pozval	Nepozval	Celkem
FO	**CZ**	**Počet**	36	42	78
		% v Odvětví	46.2%	53.8%	100.0%
	CZua	**Počet**	27	51	78
		% v Odvětví	34.6%	65.4%	100.0%
	UA	**Počet**	18	60	78
		% v Odvětví	23.1%	76.9%	100.0%
	Celkem	**Počet**	81	153	234
		% v Odvětví	34.6%	65.4%	100.0%
BO	**CZ**	**Počet**	30	48	78
		% v Odvětví	38.5%	61.5%	100.0%
	CZua	**Počet**	39	39	78
		% v Odvětví	50%	50%	100.0%
	UA	**Počet**	33	45	78
		% v Odvětví	42.3%	57.7%	100.0%
	Celkem	**Počet**	102	132	234
		% v Odvětví	43.6%	56.4%	100.0%
Celkem	**CZ**	**Počet**	66	90	156
		% v Odvětví	42.3%	57.7%	100.0%
	CZua	**Počet**	66	90	156
		% v Odvětví	42.3%	57.7%	100.0%
	UA	**Počet**	51	105	156
		% v Odvětví	32.7%	67.3%	100.0%
	Celkem	**Počet**	183	285	468
		% v Odvětví	39.1%	60.9%	100.0%

Zdroj: Vlastní. Vypracování: Vlastní.

Na pozicích front office byla celková míra pozitivních odpovědí nižší ve srovnání s back office, což může naznačovat přísnější selekci ze strany zaměstnavatelů. Mezi skupinami uchazečů bylo zjištěno, že čeští uchazeči obdrželi pozitivní odpověď

ve 46,2 %, česko-ukrajinští ve 34,6 % a ukrajinští ve 23,1 % případů. Celkově byla míra pozitivních odpovědí na pozicích front office 34,6 %, což ukazuje vyšší míru odmítnutí uchazečů, zejména pak těch ukrajinských.

Na pozicích back office pak byla celková míra odpovědí vyšší, což naznačuje, že tyto pozice mohou být zaměstnavateli vnímány jako méně rizikové z hlediska interakce se zákazníky. Čeští uchazeči obdrželi pozitivní odpověď ve 38,5 %, česko-ukrajinští v 50,0 % a ukrajinští ve 42,3 % případů. Celkově byla míra pozitivních odpovědí na back office pozicích 43,6 %, což je o 10 procentních bodů více než na front office pozicích. Zajímavým zjištěním je, že obě ukrajinské kategorie uchazečů vykázaly větší úspěšnost než kategorie českých uchazečů. Vyšší úspěšnost ukrajinských uchazečů na pozicích typu back office může být způsobena několika faktory. Zaměstnavatelé mohou vnímat tyto pozice jako méně citlivé na jazykové dovednosti nebo kulturní odlišnosti, protože nevyžadují přímou interakci se zákazníky. Ukrajinští uchazeči mohou být považování za pracovitější a flexibilnější, což odpovídá stereotypům spojeným s jejich národností. Dalším možným vysvětlením je očekávání, že budou ochotni pracovat za nižší mzdy, což je pro zaměstnavatele ekonomicky výhodné. Zároveň na back office pozicích mohou být jejich dovednosti a zkušenosti více oceňovány než na pozicích front office.

Analýza ukazuje, že typ pracovní pozice může mít vliv na úspěšnost uchazečů, přičemž pozice front office jsou obecně méně přístupné, zejména pak pro ukrajinské uchazeče. Tento rozdíl může naznačovat přítomnost možných předsudků nebo strukturálních bariér, které ovlivňují rozhodování zaměstnavatelů. Výsledky této analýzy budou dále využity k testování hypotézy H2, která se zaměřuje na vliv typu pracovní pozice na postavení cizinců na trhu práce.

6.5.4 Postavení uchazečů podle vzdělání

Následující část analyzuje míru úspěšnosti všech uchazečů v závislosti na jejich dosaženém vzdělání. V rámci výzkumu byli uchazeči rozděleni do tří kategorií podle úrovně vzdělání: základní vzdělání (ZŠ), středoškolské vzdělání (SŠ) a vysokoškolské vzdělání (VŠ). Cílem bylo zjistit, zda úroveň vzdělání ovlivňuje míru pozitivních odpovědí (pozvání na pohovor) a jak se úspěšnost liší mezi těmito kategoriemi.

Tabulka 13 - Míra pozvání podle vzdělání

		Pozval	Nepozval	Celkem
ZŠ	**Počet**	105	75	180
	% v Vzdělání	58.3%	41.7%	100.0%
SŠ	**Počet**	42	132	174
	% v Vzdělání	24.1%	75.9%	100.0%
VŠ	**Počet**	36	78	114

		Pozval	Nepozval	Celkem
	% v Vzdělání	31.6%	68.4%	100.0%
Celkem	**Počet**	183	285	468
	% v Vzdělání	39.1%	60.9%	100.0%

Zdroj: Vlastní. Vypracování: Vlastní.

Analýza dat ukazuje, že úroveň vzdělání výrazně ovlivňuje úspěšnost uchazečů v procesu výběrového řízení. Uchazeči se základním vzděláním dosáhli nejvyšší míry pozitivních odpovědí, přičemž 58,3 % z nich obdrželo pozvání na pohovor. Negativní nebo žádná odpověď byla zaznamenána u 41,7 % uchazečů se základním vzděláním. Tato vysoká míra úspěšnosti může být spojena s charakteristikami vybraného regionu.

Naopak uchazeči se středoškolským vzděláním vykazovali nejnižší míru pozitivních odpovědí, a to pouze 24,1 %, zatímco 75,9 % z nich bylo odmítnuto. Tento rozdíl ve srovnání se základním vzděláním může být způsoben větší konkurencí mezi uchazeči, kteří splňují požadavky na středoškolské vzdělání, nebo vyšším očekáváním zaměstnavatelů ohledně jejich zkušeností a dovedností.

U uchazečů s vysokoškolským vzděláním byla míra pozitivních odpovědí mírně vyšší než u středoškoláků, dosahovala 31,6 %, zatímco 68,4 % z nich bylo odmítnuto. I přes vyšší vzdělání nebyla míra úspěšnosti výrazně vyšší, což naznačuje, že vysokoškolské vzdělání sice může zlepšit šance na úspěch, ale ne v takové míře, jak by se mohlo očekávat. Tento jev je pravděpodobně charakteristický pro vybraný region.

Tabulka 14 - Míra pozvání podle vzdělání a skupin

Vzdělání	Skupina		Pozval	Nepozval	Celkem
ZŠ	**CZ**	**Počet**	39	21	60
		% v Vzdělání	65.0%	35.0%	100.0%
	CZua	**Počet**	36	24	60
		% v Vzdělání	60.0%	40.0%	100.0%
	UA	**Počet**	30	30	60
		% v Vzdělání	50.0%	50.0%	100.0%
	Celkem	**Počet**	105	75	180
		% v Vzdělání	58.3%	41.7%	100.0%
SŠ	**CZ**	**Počet**	15	43	58
		% v Vzdělání	25.9%	74.1%	100.0%
	CZua	**Počet**	15	43	58
		% v Vzdělání	25.9%	74.1%	100.0%
	UA	**Počet**	12	46	58
		% v Vzdělání	20.7%	79.3%	100.0%
	Celkem	**Počet**	42	132	174

Vzdělání	Skupina		Pozval	Nepozval	Celkem
		% v Vzdělání	24.1%	75.9%	100.0%
VŠ	**CZ**	**Počet**	12	26	38
		% v Vzdělání	31.6%	68.4%	100.0%
	CZua	**Počet**	15	23	38
		% v Vzdělání	39.5%	60.5%	100.0%
	UA	**Počet**	9	29	38
		% v Vzdělání	23.7%	76.3%	100.0%
	Celkem	**Počet**	38	78	114
		% v Vzdělání	31.6%	68.4%	100.0%
Celkem	**CZ**	**Počet**	66	90	156
		% v Vzdělání	42.3%	57.7%	100.0%
	CZua	**Počet**	66	90	156
		% v Vzdělání	42.3%	57.7%	100.0%
	UA	**Počet**	51	105	156
		% v Vzdělání	32.7%	67.3%	100.0%
	Celkem	**Počet**	183	285	468
		% v Vzdělání	39.1%	60.9%	100.0%

Zdroj: Vlastní. Vypracování: Vlastní.

U uchazečů se základním vzděláním byla zjištěna nejvyšší míra pozitivních odpovědí, přičemž 58,3 % z nich obdrželo pozvání na pohovor. Největší úspěšnost vykazují čeští uchazeči, u kterých míra pozitivních odpovědí činí 65 %, následováni česko-ukrajinskými uchazeči s úspěšností 60 %. Ukrajinští uchazeči dosahují nejnižší úspěšnosti, a to 50 %. Celková míra úspěšnosti u této kategorie ukazuje relativně vysoké šance na získání pozvání na pohovor.

U středoškolsky vzdělaných uchazečů byla zjištěna nejnižší celková míra pozitivních odpovědí, která dosahuje pouze 24,1 %. Čeští i česko-ukrajinští uchazeči mají shodnou úspěšnost 25,9 %, zatímco ukrajinští uchazeči dosahují pouze 20,7 %. Tato kategorie vykazuje největší podíl odmítnutí napříč všemi vzdělanostními úrovněmi, což může naznačovat větší konkurenci mezi uchazeči a vyšší očekávání zaměstnavatelů.

U vysokoškolsky vzdělaných uchazečů je míra pozitivních odpovědí vyšší než u středoškolsky vzdělaných uchazečů, a to 31,6 %. Nejvyšší úspěšnost dosahují česko-ukrajinští uchazeči s 39,5 %, následováni českými uchazeči s 31,6 %. Ukrajinští uchazeči i v této kategorii dosahují nejnižší úspěšnosti, která činí 23,7 %. Tato skupina vykazuje znatelně nižší úspěšnost ve srovnání s ostatními skupinami, ačkoli celková míra pozitivních odpovědí u vysokoškolsky vzdělaných uchazečů je vyšší než u středoškoláků.

Celkově lze říci, že vzdělání má významný vliv na úspěšnost uchazečů, přičemž nejvyšší úspěšnost je zaznamenána u uchazečů se základním vzděláním. Zároveň jsou patrné rozdíly mezi skupinami uchazečů napříč vzdělanostními úrovněmi. Ukrajinští uchazeči vykazují ve všech vzdělanostních kategoriích nižší míru úspěšnosti než čeští a česko-ukrajinští uchazeči. Tyto výsledky poskytují důležitý základ pro ověření hypotézy H3, která předpokládá, že rozdíl v úspěšnosti mezi českými a ukrajinskými uchazeči bude nižší u vysokoškoláků než u středoškoláků nebo uchazečů se základním vzděláním.

6.5.5 Postavení uchazečů podle místa narození

Tato část se zaměřuje na analýzu míry úspěšnosti uchazečů podle místa jejich narození, konkrétně na rozdíly mezi česko-ukrajinskými uchazeči narozenými v České republice (CZua) a ukrajinskými uchazeči, narozenými na Ukrajině (UA). Výsledky ukazují, že místo narození ovlivňuje šance uchazečů na pozvání na pohovor, přičemž česko-ukrajinští uchazeči vykazují vyšší míru úspěšnosti než uchazeči narození na Ukrajině.

U česko-ukrajinských uchazečů (CZua) byla míra pozitivních odpovědí 42,3 %, což znamená, že skoro každý druhý uchazeč z této skupiny obdržel pozvání na pohovor. Zbývajících 57,7 % uchazečů pozváno nebylo. Tato skupina dosahuje vyšší úspěšnosti než Ukrajinci narození na Ukrajině, což naznačuje, že zaměstnavatelé mohou upřednostňovat uchazeče, kteří se narodili v České republice, a tím pádem mohou pro zaměstnavatele představovat jednodušší možnost zaměstnat je, a to proto, že nemusí řešit občanství, omezená víza atp.

U ukrajinských uchazečů narozených na Ukrajině (UA) byla míra pozitivních odpovědí nižší, pouze 32,7 %, zatímco 67,3 % z nich nebylo pozváno na pohovor. Tato skupina vykazuje výrazně nižší míru úspěšnosti ve srovnání s česko-ukrajinskými uchazeči. Nižší míra úspěšnosti může být způsobena předsudky zaměstnavatelů, kteří mohou předpokládat horší znalost jazyka, kulturní rozdíly, nižší úroveň integrace do české společnosti, byrokratické překážky atp.

Celkově dosáhla míra pozitivních odpovědí napříč oběma skupinami 37,5 %, což znamená, že přibližně tři z deseti uchazečů byli pozváni na pohovor. Zbývajících 62,5 % uchazečů pozváno nebylo. Tato analýza ukatuje, že místo narození by mohlo mít vliv na úspěšnost uchazečů při hledání zaměstnání, přičemž uchazeči narození v České republice mohou mít v průměru vyšší šance na získání pozvání na pohovor. Tento výsledek podporuje hypotézu H4, která předpokládá, že ukrajinští uchazeči narození v České republice budou čelit menší míře případné diskriminace než ti, kteří se narodili na Ukrajině.

Tabulka 15 - Míra pozvání podle místa narození

	Pozval	Nepozval	Celkem

		Pozval	Nepozval	Celkem
CZua	**Počet**	66	90	156
	% v Narození	42.3%	57.7%	100.0%
UA	**Počet**	51	105	156
	% v Narození	32.7%	67.3%	100.0%
Celkem	**Počet**	117	195	312
	% v Narození	37.5%	62.5%	100.0%

Zdroj: Vlastní. Vypracování: Vlastní.

6.6 Testování hypotéz

Tato kapitola se zaměřuje na ověření hypotéz stanovených v rámci této diplomové práce, které zkoumají postavení cizinců z Ukrajiny na českém trhu práce vůči uchazečům z České republiky. Prostřednictvím statistických testů jsou analyzovány rozdíly v míře pozitivních odpovědí mezi různými skupinami uchazečů, přičemž je brán ohled na faktory, jako je národnost, úroveň vzdělání, typ pracovní pozice a místo narození uchazečů.

Každá z formulovaných hypotéz je podrobena kvantitativní analýze pomocí vhodných statistických metod, konkrétně pak chí-kvadrát testu nezávislosti. Tento přístup umožňuje ověřit, zda zjištěné rozdíly mezi skupinami jsou statisticky významné, a tím poskytnout empirický základ pro další interpretaci výsledků. Výsledky testování hypotéz slouží jako klíčový podklad pro formulaci závěrů této diplomové práce.

6.6.1 H1

Hypotéza H1 předpokládá, že uchazeči s ukrajinskými jmény mají nižší míru pozitivních odpovědí než uchazeči s českými jmény. Pro testování této hypotézy byl použit chí-kvadrát test nezávislosti, který umožňuje zkoumat, zda mezi skupinami uchazečů existuje statisticky významný rozdíl v míře pozitivních odpovědí.

Tabulka 16 - Hypotéza H1

Hypotéza	Alternativní hypotéza (H1)	Nulová hypotéza (H0)
H1	Uchazeči s ukrajinskými jmény mají nižší míru pozitivních odpovědí než uchazeči s českými jmény.	Mezi českými a ukrajinskými uchazeči neexistuje žádný rozdíl v míře pozitivních odpovědí.

Zdroj: Vlastní. Vypracování: vlastní.

$$\chi^2 = 4.038 \text{ (df=2, p=0.133)}$$

Hladina významnosti je standardně nastavena jako α = 0.05 (5 %). Protože získaná p-value (0.133) je vyšší než 0.05, není na základě výsledků možné potvrdit, že uchazeči s ukrajinskými jmény mají statisticky významně nižší míru pozitivních odpovědí než uchazeči s českými jmény. Jinými slovy, nelze prokázat, že mezi těmito skupinami existuje rozdíl v míře pozitivních odpovědí, který by nebyl způsoben náhodou.

Přesto deskriptivní statistiky naznačují určitý trend. Čeští a česko-ukrajinští uchazeči vykazují shodnou míru pozitivních odpovědí 42,3 %. Zatímco ukrajinští uchazeči dosahují nižší úspěšnosti na úrovni 32,7 %. Tento rozdíl ve výši 9,6 procentního bodu by mohl odrážet přítomnost nerovností v přístupu zaměstnavatelů ke skupině ukrajinských uchazečů, ačkoli nebyl potvrzen jako statisticky významný. Poměrně velký rozdíl v procentech u skupin CZ/CZua a UA tak může být způsoben malými rozdíly, tzn., že pro dosažení hladiny významnosti by bylo zapotřebí většího rozdílu v pozvání na pohovor, další možností je pak nutnost zvětšení populačního vzorku zastoupeného ve výzkumu.

6.6.2 H2

Hypotéza H2 předpokládá, že diskriminace ukrajinských uchazečů je výraznější v oborech, ve kterých dochází ke každodenní interakci se zákazníky, tedy na pozicích typu front office (FO). K testování této hypotézy byl použít chí-kvadrát test nezávislosti, který umožňuje zjistit, zda existuje statisticky významný vztah mezi typem pracovní pozice a mírou pozitivních odpovědí pro jednotlivé skupiny uchazečů.

Tabulka 17 - Hypotéza H2

Hypotéza	Alternativní hypotéza (H1)	Nulová hypotéza (H0)
H2	Diskriminace je výraznější v oborech s každodenním kontaktem se zákazníky.	Odvětví nemá vliv na rozdíly v odpovědích mezi českými a ukrajinskými uchazeči.

Zdroj: Vlastní. Vypracování: vlastní.

Z hlediska porovnání Odvětví je celkový rozdíl mezi pozicemi front office a back office znázorněn v Tabulce 11. Výsledná chí-kvadrát hodnota je pak **$\chi^2 = 3.957$ (df=1, p=0.047).** Výsledky jsou tedy statisticky významné a lze konstatovat, že existuje podstatný rozdíl mezi vyšší mírou pozvání na pozice back office a nižší mírou pozvání na pozice front office bez zohlednění Skupin uchazečů.

Při zohlednění Skupin uchazečů, konkrétně na pozicích front office, pak byla zjištěna chí-kvadrát hodnota **$\chi^2 = 9.176$ (df=2, p=0.010).** Protože získaná p-hodnota je menší než stanovená hladina významnosti α = 0.05 (5 %), lze tedy konstatovat, že

existují statisticky významné rozdíly v míře pozvání do dalších kol pohovorů v rámci Odvětví front office mezi Skupinami CZ, CZua, UA. Jinými slovy, ukrajinští uchazeči čelí na pozicích front office větší diskriminaci než čeští a česko-ukrajinští uchazeči.

Na pozicích back office byla zjištěna chí-kvadrát hodnota **χ^2 = 2.190 (df=2, p=0.335).** Získaná p-hodnota je vyšší než stanovená hladina významnosti, což znamená, že na těchto pozicích nelze hovořit o statisticky významných rozdílech. Rozdíly mezi skupinami uchazečů na back office pozicích tak nejsou statisticky významné a mohou být výsledkem náhody.

Při celkovém zohlednění všech typů pracovních pozic (FO i BO) byla zjištěna chí-kvadrát hodnota **χ^2 = 4.038 (df=2, p=0.133).** Tento výsledek, jak již bylo uvedeno i u back office pozic, neprokazuje statisticky významné rozdíly mezi skupinami uchazečů v celkovém přehledu, a nelze tak H0 zamítnout.

Na základě zjištěných výsledků lze konstatovat, že typ pracovní pozice hraje významnou roli. Zatímco na pozicích front office je míra pozitivních odpovědí u ukrajinských uchazečů statisticky významně nižší, na pozicích back office takový rozdíl zjištěný nebyl. Tento výsledek potvrzuje, že ukrajinští uchazeči mohou čelit větším překážkám při snaze získat zaměstnání na pozicích, které vyžadují interakci se zákazníky.

6.6.3 H3

Hypotéza H3 předpokládá, že rozdíl v míře pozitivních odpovědí mezi českými, česko-ukrajinskými a ukrajinskými uchazeči bude nižší u vysokoškoláků než u středoškoláků nebo osob se základním vzděláním. Tato hypotéza vychází z předpokladu, že vzdělání zvyšuje šance na úspěch na trhu práce a může zmírnit případné diskriminační rozdíly způsobené národnostní příslušností. K ověření této hypotézy byl použit chí-kvadrát test nezávislosti, který analyzoval vztah mezi mírou pozitivních odpovědí a vzdělanostní kategorií v jednotlivých skupinách uchazečů.

Tabulka 18 - Hypotéza H3

Hypotéza	Alternativní hypotéza (H1)	Nulová hypotéza (H0)
H3	Rozdíl v míře pozitivních odpovědí bude nižší u vysokoškoláků než u středoškoláků či osob se ZŠ.	Vzdělání nemá vliv na rozdíly v odpovědích mezi českými a ukrajinskými uchazeči.

Zdroj: Vlastní. Vypracování: vlastní.

Výsledky chí-kvadrát testu pro vzdělanostní kategorie ukazují významný vliv vzdělání na míru pozitivních odpovědí (viz Tabulka 13 – Kontingenční tabulka – Vzdělání (celkově)) - **χ^2 = 47,029 (df = 2, p <0,001).** Tento výsledek potvrzuje, že úroveň vzdělání hraje zásadní roli při získávání pozvání na pracovní pohovor. Nej-

vyšší úspěšnost dosáhli uchazeči se základním vzděláním, zatímco středoškoláci vykazovali nejnižší míru pozitivních odpovědí.

Při dalším testování byla analyzována míra úspěšnosti jednotlivých skupin uchazečů (CZ, CZua, UA) v rámci jednotlivých vzdělanostních kategorií. Výsledky chí-kvadrát testu ukazují, že v žádné z analyzovaných kategorií nejsou rozdíly mezi skupinami statisticky významné, a to ani celkově. Pro základní vzdělání byl výsledek **χ^2 = 2,880 (df = 2, p = 0,237)**, a to naznačuje, že rozdíly mezi českými, česko-ukrajinskými a ukrajinskými uchazeči nejsou dostatečně výrazné, aby byly statisticky potvrzeny. Podobně u středoškolsky vzdělaných uchazečů byl výsledek **χ^2 = 0,565 (df = 2, p = 0,754)**, což opět ukazuje na absenci staticky významných rozdílů mezi skupinami. U vysokoškoláků byl výsledek **χ^2 = 2,192 (df = 2, p = 0,334)**, což rovněž naznačuje, že rozdíly mezi skupinami nejsou významné. Pro celkový vzorek napříč vzdělanostními kategoriemi byl výsledek **χ^2 = 4,038 (df = 2, p = 0,133)**, to potvrzuje, že rozdíly nejsou statisticky významné.

Na základě těchto výsledků lze konstatovat, že hypotéza H3 nebyla potvrzena. I když vzdělání hraje významnou roli při celkové míře pozitivních odpovědí, rozdíly mezi jednotlivými skupinami uchazečů nejsou ve vzdělanostních kategoriích statisticky významné. Tento závěr naznačuje, že rozdíly v míře úspěšnosti mezi českými a ukrajinskými uchazeči mohou být ovlivněny i jinými faktory, nebo se může jednat o náhodu.

6.6.4 H4

Hypotéza H4 předpokládá, že ukrajinští uchazeči narození v České republice budou čelit nižší míře diskriminace než ti, kteří se narodili mimo Českou republiku. Tato hypotéza vychází z předpokladu, že místo narození, jakožto indikátor kulturní a jazykové integrace, ovlivňuje přístup zaměstnavatelů k uchazečům o zaměstnání.

Tabulka 19 - Hypotéza H4

Hypotéza	Alternativní hypotéza (H1)	Nulová hypotéza (H0)
H4	Ukrajinští uchazeči narození v ČR budou čelit menší míře diskriminace než ti narození mimo ČR.	Místo nemá vliv na rozdíly mezi ukrajinskými uchazeči narozenými v ČR a mimo ČR.

Zdroj: Vlastní. Vypracování: vlastní.

K ověření hypotézy byl použít chí-kvadrát test nezávislosti, který zkoumal vztah mezi místem narození (ČR vs. UA) a mírou pozitivních odpovědí (pozvání na pohovor). Výsledky testu ukazují chí-kvadrát hodnotu **χ^2 = 3,077 (df = 1, p = 0,079)**.

Protože p-hodnota je vyšší než stanovená hladina významnosti (α = 0,05), nelze nulovou hypotézu H0, která předpokládá, že místo narození nemá vliv na míru pozi-

tivních odpovědí, zamítnout. Jinými slovy: není možné na základě získaných dat potvrdit, že ukrajinští uchazeči narození v České republice mají statisticky významně vyšší míru úspěšnosti než ti, kteří se narodili na Ukrajině.

Přestože výsledky testu nejsou statisticky významné, deskriptivní statistiky naznačují určitý trend, kdy uchazeči narození v České republice dosahují vyšší míry pozitivních odpovědí (42,3 %) ve srovnání s uchazeči narozenými na Ukrajině (32,7 %). Tento rozdíl však může být výsledkem náhody a není dostatečně silný, aby jej bylo možné potvrdit jako statisticky významný.

Výsledky testování hypotézy H4 naznačují, že místo narození může hrát roli v přístupu zaměstnavatelů, avšak tento vliv není dostatečně prokazatelný na základě dostupných dat. Důvodem může být nedostatečná velikost vzorku nebo existence dalších faktorů, které nebyly zahrnuty do analýzy, například zkušenosti uchazečů, jazykové dovednosti nebo subjektivní preference zaměstnavatelů. Tato zjištění zdůrazňují potřebu dalšího výzkumu zaměřeného na vliv místa narození na diskriminaci na trhu práce v České republice.

6.7 Shrnutí výsledků

Výsledky tohoto výzkumu poskytují důležité poznatky o postavení uchazečů s ukrajinským jménem na českém trhu práce a umožňují hlubší pochopení faktorů ovlivňujících jejich úspěšnost při hledání zaměstnání. Na základě analýzy dat z fiktivních životopisů byly testovány čtyři hypotézy, které se zaměřovaly na různé aspekty postavení cizinců z Ukrajiny na českém trhu práce. Interpretace výsledků jednotlivých testů přináší následující závěry.

Hlavní hypotéza H1, která předpokládala, že uchazeči s ukrajinskými jmény mají nižší míru pozitivních odpovědí než uchazeči s českými jmény, nebyla potvrzena. Statistické testování ukázalo, že rozdíly mezi skupinami CZ, CZua a UA nejsou statisticky významné. Přestože deskriptivní statistiky naznačují, že ukrajinští uchazeči mají nižší míru úspěšnosti, výsledky chí-kvadrát testu ukazují, že tyto rozdíly mohou být způsobeny náhodou. Závěrem může být, že zaměstnavatelé mohou při rozhodování zohledňovat i jiné faktory než pouze národnost uchazečů.

Hypotéza H2 , která předpokládala, že míra diskriminace je výraznější u pozic, které zahrnují každodenní interakci se zákazníky (front office), byla částečně potvrzena. Statistická analýza ukázala, že rozdíly mezi skupinami uchazečů na pozicích front office jsou statisticky významné, přičemž ukrajinští uchazeči zde vykazují nejnižší míru úspěšnosti. Naopak na pozicích back office nebyly rozdíly mezi skupinami statisticky významné. Tento výsledek podporuje hypotézu, že zaměstnavatelé mohou vnímat ukrajinské uchazeče jako méně vhodné pro pozice vyžadující přímý kontakt se zákazníky, což může být ovlivněno stereotypy nebo předsudky. Celkově však nelze

hypotézu H2 zamítnout, neboť celkové výsledky porovnání Odvětví a Skupin nebyly statisticky významné.

Hypotéza H3, která předpokládala, že rozdíly v úspěšnosti mezi českými a ukrajinskými uchazeči budou nižší u vysokoškoláků než u středoškoláků nebo uchazečů se základním vzděláním, nebyla potvrzena. Ačkoliv vzdělání hraje významnou roli při celkové úspěšnosti uchazečů, rozdíly mezi skupinami CZ, CZua a UA v jednotlivých vzdělanostních kategoriích nebyly statisticky významné. Tento výsledek naznačuje, že různé úrovně vzdělání mají různé šance na úspěch, ale nedokáže zcela eliminovat rozdíly způsobené jinými faktory, například jazykovou bariéru nebo kulturními stereotypy.

Hypotéza H4, která předpokládala, že ukrajinští uchazeči narození v České republice budou čelit menší míře diskriminace než ti, kteří se narodili mimo Českou republiku, nebyla statisticky potvrzena. Přestože deskriptivní statistiky ukazují trend, kdy uchazeči narození v České republice vykazují vyšší míru pozitivních odpovědí než uchazeči narození na Ukrajině. Tento rozdíl však není dostatečně výrazný, aby mohl být považován za statisticky významný. Výsledky naznačují, že místo narození může hrát roli při rozhodování zaměstnavatelů, avšak tento vliv může být spíše náhodou.

Celkové výsledky potvrzují, že diskriminace na základě národnosti nebo místa narození není jednoznačně prokazatelná, ale určité rozdíly v úspěšnosti mezi skupinami uchazečů přetrvávají. I přes vhodně navržený design experimentu, díky kterému došlo k co největší eliminaci vnějších faktorů, mohou být rozdíly ovlivněny řadou některých dalších faktorů, jako je nedostatečná praxe, předsudky zaměstnavatelů atp. Výsledky výzkumu přispívají k lepšímu pochopení dynamiky diskriminace na českém trhu práce a zdůrazňují potřebu dalšího zkoumání těchto témat.

6.8 Faktory ovlivňující šance na získání pozvání na pracovní pohovor u osob s ukrajinským příjmením.

Tato kapitola se zaměřuje na identifikaci klíčových faktorů, které ovlivňují pravděpodobnost uchazečů s ukrajinským příjmením, kteří se ucházejí o zaměstnání, získat pozvání na pracovní pohovor. Na základě výsledků zpracovaných dat jsou identifikovány klíčové kombinace proměnných, které hrají roli při rozhodování zaměstnavatelů. Cílem je objasnit, jak jednotlivé faktory, jako je národnost, místo narození, vzdělání atp., ovlivňují šance na úspěch v procesu náboru.

Na základě analýzy dat o šancích ukrajinských skupin uchazečů na pozvání na pracovní pohovor lze identifkovat rozdíly mezi kategoriemi, které se liší kombinací národnosti, typu pozice, vzdělání a místa narození. Tato analýza zdůrazňuje roli těchto faktorů v pravděpodobnosti úspěchu na trhu práce ve vybraném regionu.

Nejvyšší šance na pozvání na pracovní pohovor měla skupina Čecho-Ukrajinců, konkrétně uchazeči se základním vzděláním, kteří se hlásili na pozice typu back office, pravděpodobnost byla 67 %. Vysoké šance měla stejná skupina uchazečů na pozicích typu front office se základním vzděláním (57 %). Ukazuje se, že uchazeči se základním vzděláním mají obecně vyšší šance v porovnání s uchazeči s vyšší kvalifikací, což odpovídá některým teoretickým předpokladům o charakteru sekundárního trhu práce, kde je větší poptávka po méně kvalifikovaných pozicích.

Na druhou stranu uchazeči z Ukrajiny narození mimo Českou republiku měli výrazně nižší šance na úspěch, a to zejména na pozicích front office. Nejnižší šanci (15 %) měli uchazeči s ukrajinským původem a středoškolským vzděláním hlásící se na pozici front office. V případě pozic back office byly šance mírně vyšší, dosahovaly 22 % pro středoškoláky a 29 % pro vysokoškoláky.

Zajímavý trend se ukázal u uchazečů s vysokoškolským vzděláním. Skupina Čecho-Ukrajinců narozená v Česku měla na pozicích typu back office šanci na pozvání 40 %, zatímco na pozicích typu front office pouze 30 %. U uchazečů z Ukrajiny byly rozdíly rovněž patrné, přičemž vyšší šanci měli opět na pozicích typu back office (29 % ve srovnání s 21 % na front office).

Výsledky poukazují na význam místa narození jako faktoru, který ovlivňuje pravděpodobnost úspěchu v procesu náboru. Uchazeči s českým nebo česko-ukrajinským původem mají celkově vyšší šance oproti uchazečům narozeným na Ukrajině. Data rovněž potvrzují, že zaměstnavatelé preferují umístění uchazečů z ciziny na pozice typu back office, zatímco front office představují pro tyto uchazeče větší bariéru, pravděpodobně v důsledku interakce se zákazníky a přetrvávajících stereotypů.

Tabulka 20 - Šance ukrajinských uchazečů na získání pozvání na pracovní pohovor

Místo narození ukrajinských uchazečů	Odvětví	Vzdělání	Šance na pozvání
Česká republika	Back office	ZŠ	**67 %**
Česká republika	Front office	ZŠ	**57 %**
Ukrajina	Back office	ZŠ	**56 %**
Ukrajina	Front office	ZŠ	**46 %**
Česká republika	Back office	VŠ	**40 %**
Česká republika	Back office	SŠ	**30 %**
Česká republika	Front office	VŠ	**30 %**
Ukrajina	Back office	VŠ	**29 %**
Česká republika	Front office	SŠ	**23 %**
Ukrajina	Back office	SŠ	**22 %**
Ukrajina	Front office	VŠ	**21 %**
Ukrajina	Front office	SŠ	**15 %**

Zdroj, vypracování: Vlastní.

6.9 Doporučení pro další výzkum

Tento výzkum přinesl cenné poznatky o postavení uchazečů s ukrajinskými jmény na českém trhu práce, avšak odhalil i řadu otázek, které by mohly být předmětem budoucího zkoumání. Na základě limitů a zjištění z této práce lze formulovat několik doporučení pro další výzkum.

Za prvé, je žádoucí rozšířit geografický rozsah výzkumu na více regionů České republiky. Zaměstnavatelé v různých částech země mohou vykazovat odlišné přístupy k zaměstnávání cizinců v závislosti na regionálních specifikách, jako je demografická skladba obyvatelstva, míra nezaměstnanosti nebo tradiční ekonomická odvětví. Rozšíření výzkumu by mohlo přispět k vytvoření komplexnějšího obrazu diskriminace na českém trhu práce.

Druhé doporučení se týká výzkumu zaměřeného na kvalitativní aspekty diskriminace. Kombinace kvantitativních metod, jako je field experiment, s kvalitativními metodami, jako jsou rozhovory se zaměstnavateli a uchazeči, by mohla přinést hlubší porozumění motivacím a faktorům, které ovlivňují rozhodování zaměstnavatelů.

Za třetí, je důležité zahrnout do budoucích výzkumů další proměnné, které mohou ovlivňovat úspěšnost uchazečů. Mezi tyto proměnné by mohly patřit jazykové dovednosti, délka pobytu v České republice, zkušenosti na českém trhu práce nebo specifické kvalifikace. Tyto faktory mohou poskytnout detailnější pohled na bariéry a možnosti zaměstnatelnosti cizinců.

Za čtvrté, budoucí výzkum by mohl zohlednit i jiné národnostní skupiny cizinců, aby bylo možné srovnat, zda a jak se diskriminace liší mezi různými skupinami. Tento přístup by umožnil zjistit, zda jsou určité skupiny cizinců systematicky více diskriminovány než jiné.

V neposlední řadě by pak bylo užitečné zaměřit výzkum na přímé důsledky diskriminace pro cizince na českém trhu práce. Výzkum by mohl analyzovat, jak diskriminace ovlivňuje ekonomickou integraci, příjem, pracovní podmínky nebo celkovou životní spokojenost cizinců v České republice.

Další výzkum by měl být navržen tak, aby co nejvíce minimalizoval limity spojené s metodologií field experimentu, například zvážením možností větší reprezentativnosti vzorku nebo delšího období sběru dat. Rozšíření těchto aspektů může přispět k hlubšímu porozumění diskriminace a k navržení efektivních opatření na její minimalizaci.

Závěr

Tato diplomová práce se zaměřila na problematiku postavení ukrajinských uchazečů na českém trhu práce, přičemž hlavním cílem bylo zjistit, jaké je jejich postavení na trhu práce na základě národnosti, místa narození a dalších faktorů. Prostřednictvím field experimentu, který spočíval v rozesílání fiktivních životopisů zaměstnavatelům ve vybraném regionu, byly získány cenné informace o postavení cizinců z Ukrajiny na českém trhu práce.

Výsledky výzkumu ukázaly, že rozdíly v míře pozitivních odpovědí mezi skupinami uchazečů (CZ, CZua a UA) nejsou statisticky významné, přestože deskriptivní statistiky naznačují určité trendy. Čeští uchazeči dosahovali nejvyšší míry úspěšnosti společně s česko-ukrajinskými uchazeči, zatímco ukrajinští uchazeči vykazovali nejnižší míru pozitivních odpovědí. Tyto výsledky nelze jednoznačně interpretovat jako důkaz o systematické diskriminaci, ale ukazují na přetrvávající bariéry, kterým ukrajinští uchazeči na českém trhu práce čelí.

Další analýza prokázala, že stupeň vzdělání hraje značnou roli při celkové úspěšnosti uchazečů, přičemž nejvyšší míry pozitivních odpovědí bylo dosaženo u uchazečů se základním vzděláním, což odpovídá charakteristice daného regionu. Naopak středoškolsky vzdělaní uchazeči vykazovali nejnižší míru úspěšnosti. Hypotéza, že rozdíly v úspěšnosti mezi českými a ukrajinskými uchazeči budou nižší u vysokoškoláků, nemohla být potvrzena. Statisticky významné rozdíly nebyly zjištěny ani v případě místa narození, přestože deskriptivní analýza naznačovala vyšší úspěšnost uchazečů narozených v České republice.

Hypotéza týkající se vyšší míry diskriminace na front office pozicích byla částečně potvrzena. Statisticky významné rozdíly byly zjištěny právě u pozic zahrnujících přímou interakci se zákazníky, což může být způsobeno předsudky nebo obavami zaměstnavatelů z reakce zákazníků.

Práce poukázala na skutečnost, že vzdělání, typ pracovní pozice a místo narození jsou faktory ovlivňující úspěšnost uchazečů na trhu práce. Zároveň zdůraznila nutnost dalšího zkoumání těchto aspektů, a to zejména s ohledem na širší kontext, jako jsou kulturní rozdíly, jazyková bariéra nebo strukturální charakteristiky trhu práce.

Závěrem lze konstatovat, že i přes metodologická omezení výzkum poskytl důležité poznatky o možných formách diskriminace na českém trhu práce. Výsledky mohou sloužit jako podklad pro budoucí studie i jako základ pro tvorbu politik zaměřených na zlepšení integrace cizinců a snížení diskriminačních bariér.

Použité zdroje

1. BARTOŠ, Vojtěch, 2013. *Attention discrimination: theory and field experiments*. Prague: CERGE-EI. Working paper series. ISBN 978-80-7343-303-1.
2. BARTOŠ, Vojtěch, Michal BAUER, Julie CHYTILOVÁ a Filip MATĚJKA, 2016. Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition. In: *The American Economic Review*. Cambridge, Mass: American Economic Association, s. 1437-1475 [cit. 11. 11. 2024]. ISSN 1944-7981. Dostupné z: https://www.jstor.org/
3. BECKER, Gary S., 1971. *The economics of discrimination*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago. Economics research studies. ISBN 0-226-04116-6.
4. BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla a KÜHN, Zdeněk (ed.), 2007. *Rovnost a diskriminace*. Beckova edice ABC. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1
5. BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; SEVEROVÁ, Lucie a STARÁ, Dana, 2018. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-708-5.
6. CARLSSON, Magnus, Luca FUMARCO a Dan-Olof ROOTH, 2017. Ethnic discrimination in hiring, labour market tightness and the business cycle - evidence from field experiments. *Applied Economics* [online]. 2017-11-24, 50(24), 2652-2663 [cit. 01. 11. 2024]. ISSN 0003-6846. Dostupné z: doi:10.1080/00036846.2017.1406653
7. CENTRM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ, 2024. *Postoj české veřejnosti k přijímání uprchlíků z Ukrajiny – únor 2024.* [online]. [cit. 01. 11. 2024]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/
8. ČESKO, 1993. Čl. 1 usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky - znění od 1. 10. 2021. In: Zákonyprolidi.cz [online]. [cit. 4. 11. 2024]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/
9. ČESKO, 1999. *Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů - znění od 1. 8. 2024.* In: Zákonyprolidi.cz [online]. [cit. 25. 10. 2024]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/
10. ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Zákonyprolidi.cz [online]. [cit. 5. 11. 2024]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/
11. ČESKO, 2009. *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) - znění od 1. 1. 2018.* In: Zákonyprolidi.cz [online]. [cit. 02. 11. 2024]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/

12. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023a. *Zaměstnaní cizinci podle státního občanství a pohlaví k 31.12.* [online]. [cit. 15. 10. 2024]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/
13. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023b. *Život cizinců v ČR.* [online]. [cit. 10. 10. 2024]. Dostupné z: https://csu.gov.cz/
14. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023c. *Statistická ročenka České republiky 2023.* [online]. [cit. 17. 10. 2024]. Dostupné z: https://csu.gov.cz/
15. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023d. Život cizinců v ČR. [online]. [cit. 01. 11. 2024]. Dostupné z: https://csu.gov.cz/
16. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023e. *Cizinci podle státního občanství k 31.12. – územní srovnání.* [online]. [cit. 01. 11. 2024]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/
17. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. *Zaměstnanost a nezaměstnanost (VŠPS).* [online]. [cit. 20. 10. 2024]. Dostupné z: https://csu.gov.cz/
18. DRBOHLAV, Dušan, 2010. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Studie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-039-1.
19. EUROSTAT, 2023. *Unemployment by sex and age – monthly data* [online]. [cit. 10. 10. 2024]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/
20. EVROPSKÝ PARLAMENT, 2023. *Migrace: Proč lidé opouštějí domovy?* [online]. [cit. 29. 10. 2024]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/
21. HARRISON, Glenn W a John A LIST, 2004. Field Experiments. *Journal of Economic Literature* [online]. 2004-11-01, 42(4), 1009-1055 [cit. 11. 11. 2024]. ISSN 0022-0515. Dostupné z: doi:10.1257/0022051043004577
22. HILLAGE, J., POLLARD, E. *Employability: developing a framework for policy analysis*. Brighton, UK: Institute for Employment studies. Department for Education and Employment.1998. č. 85. ISBN 978-0-85522-889-7.
23. HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie – pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ.* 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-007-2.
24. HORÁKOVÁ, Markéta, HORÁK, Pavel. *Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy Univerzity. Sociológia roč. 45, 2013, č. 2. s. 128-149.
25. HOŘEJŠÍ, Karolína, 2023. *Zaměstnávání cizinců v České republice* [online]. Praha [cit. 08. 11. 2024]. Dostupné z: https://vskp.vse.cz/. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce Elvíra Čermáková.
26. JANDOUREK, Jan, 2007. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-269-0.
27. KREBS, Vojtěch, 2007. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

28. KRUGMAN, Paul R. a Robin WELLS, 2018. *Microeconomics*. Fifth edition. New York: Macmillan Education. ISBN 978-1-319-18202-1.
29. MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Studijní texty. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4
30. MINISTERSTVO VNITRA, 2024a. *Čtvrtletní zpráva o migraci za II. čtvrtletí 2024.* [online]. [cit. 10. 10. 2024]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/
31. MINISTERSTVO VNITRA, 2024b. *Slovníček pojmů.* [online]. [cit. 10. 10. 2024]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/
32. MINISTERSTVO VNITRA, 2024c. *Roční zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců v České republice.* [online]. [cit. 10. 10. 2024]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/
33. MINISTERSTVO VNITRA, 2024d. *Čtvrtletní zpráva o migraci za I. čtvrtletí 2024.* [online]. [cit. 10. 10. 2024]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/
34. MÜNICH, Daniel; GROSSMANN, Jakub, 2024. *Strnulost českého trhu práce.* [online]. [cit. 25. 10. 2024]. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/
35. PAQ RESEARCH, 2024. *Integrace ukrajinských uprchlíků: 2 roky poté a výhled na 2024+.* [online]. [cit. 11. 11. 2024]. Dostupné z: https://www.paqresearch.cz/
36. PPF BANKA, 2023. *Trh práce zůstává ve výborné kondici. Jak dlouho ještě?.* [online]. [cit. 23. 10. 2024]. Dostupné z: https://www.ppf.eu/
37. PULIŠ, Peter, 2002. Formy a rozsah diskriminácie Rómov na Slovensku. In: VAŠEČKA, Michal. *Čačipen pal o Roma : súhrnná správa o Rómoch na Slovensku*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, s. 413-442. ISBN 80-88935-41-5.
38. QUILLIAN, Lincoln, John J LEE a Mariana OLIVER, 2020. Evidence from Field Experiments in Hiring Shows Substantial Additional Racial Discrimination after the Callback. *Social Forces* [online]. 2020-12-05, 99(2), 732-759 [cit. 20. 10. 2024]. ISSN 0037-7732. Dostupné z: doi:10.1093/sf/soaa026
39. SCHEBELLE, Danica a Milada HORÁKOVÁ, 2012. *Bariéry integračního procesu reflexí cizinců z třetích zemí*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-112-4.
40. SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. ISBN 80-210-1251-X.
41. STEM/MARK, 2024. *Podíl osob vnímajících diskriminaci je alarmující.* [online]. [cit. 01. 11. 2024]. Dostupné z: https://stemmark.cz/
42. ŠIMEČKOVÁ, Eva, 2020. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Teoretik. Praha: Leges. ISBN 978-80-7502-470-1.
43. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Monografie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

44. TAJFEL, Henri, ed., 1982. *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University press. European studies in social psychology. ISBN 978-0-521-24616-3.

45. ÚSTAVNÍ SOUD, 2009. *Nález ÚS k diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů.* [online]. [cit. 01. 11. 2024]. Dostupné z: https://nalus.usoud.cz/

46. VAŠEČKA, Imrich, 2015. *Od predsudkov k diskriminácii a prenasledovaniu* [online]. [cit. 08. 11. 2024]. Dostupné z: https://is.muni.cz/

Příloha A CV – Český uchazeč

Jméno Příjmení
Telefon: +420 123 123 123, e-mail: email@email.cz

Osobní informace	Datum narození: 00.00.1999 Bydliště: Vybraný region
Pracovní zkušenosti	**Pracovní zkušenost** Pracovní zkušenost, město *0000 – 0000* Pracovní zkušenost, firma. **Pracovní zkušenost** Pracovní zkušenost, město *0000 – 0000* Pracovní zkušenost, firma.
Vzdělání	**Základní škola** Základní škola, Vybraný region Ukončení 0000
Schopnosti a dovednosti	Čeština na komunikativní úrovni Počítačové znalosti na běžné úrovni Řidičský průkaz sk. B
Zájmy	zájem, zájem

Příloha B CV - Ukrajinský uchazeč narozený v Česku

JMÉNO PŘÍJMENÍ

telefon +420 123 123 123 | e-mail email@email.cz

OSOBNÍ INFORMACE

Bydliště: Vybraný region

Datum narození: 00.00.1999

SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI

Řidičský průkaz na osobní automobil a nákladní automobil

Čeština na komunikativní úrovni, mateřský jazyk

Schopnosti práce s PC

PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI

0000-0000 Pracovní zkušenost, firma

· Pracovní zkušenost

0000–0000 Pracovní zkušenost

· Pracovní zkušenost

VZDĚLÁNÍ

Základní škola, ukončení 0000 Základní škola, Vybraný region

ZÁJMY

zájem, zájem

Příloha C CV - Ukrajinský uchazeč narozený na Ukrajině

Jméno Příjmení

+420 123 123 123 | email@email.com

Osobní informace

Datum narození: 00.00.1999

Bydliště: Vybraný region

Schopnosti a dovednosti

Český jazyk na dobré úrovni

Ukrajinský jazyk rodný

Technická zdatnost

Manuální zručnost

Pracovní zkušenosti

Pracovní zkušenost, město, Ukrajina 0000-0000

Pracovní zkušenost

Pracovní zkušenost

Pracovní zkušenost, město, Ukrajina 0000-0000

Pracovní zkušenost

Pracovní zkušenost

Vzdělání

Základní škola, Ukrajina 0000-0000

Ukončení povinné školní docházky v rodném městě.

Zájmy

zájem, zájem

Rejstřík

A

analýza, 23, 32, 71, 80, 81, 82, 89, 95, 98

B

back office, 21, 64, 66, 69, 71, 72, 78, 81, 84, 85, 86, 91, 92, 94, 96
Bartoš, 21, 30
Becker, 26, 27, 28, 63, 83
Bobek, 58
Brčák, 32

C

Carlsson, 21
CVVM, 78

Č

Česko, 18, 24, 25, 47, 53, 58, 59, 61, 78
ČSÚ, 21, 38, 43, 48, 52, 53, 55, 64, 75, 76, 77

D

diskriminace, 2, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 44, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 69, 71, 73, 74, 75, 78, 79, 84, 89, 91, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 101
Drbohlav, 48

E

EP, 55
Eurostat, 37
experiment, 5, 66, 72, 97

F

field experiment, 2, 4, 21, 63, 65, 66, 72, 73, 75, 80, 97, 98
front office, 21, 64, 66, 69, 71, 72, 78, 81, 84, 85, 86, 91, 92, 94, 96, 98

H

Harrison, 65
Hillage, 44
Holman, 32, 36, 37
Horáková, 44, 45, 83
Hořejší, 45, 83

I

IDEA, 39

J

Jandourek, 28

K

Krebs, 32, 39, 40, 41
Krugman, 42, 43

M

Mareš, 32, 33, 34, 35, 41, 64
migrace, 2, 21, 23, 37, 47, 48, 51, 52, 54, 55, 56, 100, 101
Ministerstvo práce a sociálních věcí, 44, 69, 77
Ministerstvo vnitra, 49
MVČR, 43, 47, 49, 50, 51

P

PAQ, 30, 31, 44, 45, 46, 77, 101
PPF banka, 43, 44
pracovníci, 32, 35, 38, 40, 42, 43, 44, 77, 84
Puliš, 30

Q

Quillian, 21

S

Schebelle, 44, 45, 83
Sirovátka, 32, 35, 36
směrnice, 57, 59, 60, 62
statistická analýza, 2, 72, 94
STEM/MARK, 25, 26, 101

Š

Šimečková, 58
Štangová, 23, 24, 25

T

Tajfel, 29
trh práce, 2, 21, 26, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 61, 73, 75, 101

U

uchazeči, 21, 25, 30, 35, 63, 64, 65, 66, 67, 71, 72, 78, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98
ukrajinští pracovníci, 2, 21, 23, 29, 84
ÚS, 57, 102

V

Vašečka, 28

Z

zákon, 24, 25, 58, 59, 60, 61, 99
zaměstnání, 21, 25, 30, 32, 33, 34, 38, 39, 41, 42, 44, 45, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 70, 71, 78, 80, 83, 84, 85, 89, 92, 93, 94, 95
zaměstnávání cizinců, 2, 45, 57, 61, 62, 97, 100