

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Studia občanského sektoru

**Strategie boje neziskového a ziskového sektoru
proti etnické diskriminaci na trhu práce**

Diplomová práce

Bc. Pavel Višňovský

Vedoucí práce: Mgr. Selma Muhič Dizdarevič, Ph.D.

Praha 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval samostatně a s použitím pramenů a literatury řádně citovaných a uvedených v seznamu literatury. Práci jsem nevyužil k získání jiného nebo stejného titulu. Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně FHS UK a může být využita i jako studijní text.

V Praze dne 7. ledna 2021

Bc. Pavel Višňovský

Poděkování

Děkuji Mgr. Selmě Muhič Dizdarevič, Ph.D. za vedení diplomové práce. Děkuji rodině a blízkým, že mě během studia podporovali. Děkuji spolužákům za krásné prožití studentských let, Bětce, Petře a Martě.

Abstrakt

Práce popisuje a analyzuje strategie, kterými organizace v neziskovém i ziskovém sektoru bojují proti etnické diskriminaci na příkladu pracovního uplatnění. První část práce se věnuje obecné diskriminaci na trhu práce v kontextu občanské společnosti. Téma je rozebíráno hlouběji až k jednotlivým pojmům diskriminace, diskriminace v oblasti pracovního trhu, etnikum a etnická diskriminace. Druhá část srovnává, jak bojují na jedné straně neziskové organizace proti etnické diskriminaci v procesu získávání pracovního uplatnění a na straně druhé organizace reklamního trhu jako zástupci ziskového sektoru. Práce si klade za cíle odhalit a srovnat strategie boje proti diskriminaci konkrétních neziskových a ziskových organizací s využitím teorie vztahu občanského sektoru a trhu, teorie heterogenity.

Klíčová slova

Neziskový sektor, občanská společnost, trh, ziskový sektor, teorie heterogenity

Rozsah práce

170 114 znaků

Abstract

The thesis describes and analyzes the strategies by which organizations in the non-profit and profit sector fight against ethnic discrimination on the example of employment. The first part deals with general discrimination in the labor market in the context of civil society. The topic is discussed in more depth up to the individual concepts of discrimination, discrimination in the labor market, ethnicity, and ethnic discrimination. The second part compares how non-profit organizations and the advertising market organizations as representatives of the profit sector fight against ethnic discrimination in the process of gaining employment. The thesis aims to reveal and further compare the strategies of the concrete non-profit and profit organizations against discrimination by using the theory of the relationship between the civil sector and the market, the theory of heterogeneity.

Keywords

Non-profit sector, civil society, market, profit sector, heterogeneity theory

Obsah

1. Úvod.....	1
2. Teoreticko-konceptuální část.....	3
2.1. Diskriminace na trhu práce v kontextu občanské společnosti	3
2.1.1. Občanská společnost: definice, vývoj a význam v České republice a problematika menšin.....	4
2.1.2. Organizace ziskového sektoru	13
2.1.3. Občanský sektor a trh	18
2.2. Diskriminace v oblasti pracovního uplatnění	21
2.2.1. Diskriminace: definice.....	21
2.2.2. Pracovní trh: definice.....	31
3. Empirická část.....	34
3.1. Výzkum strategií boje proti diskriminaci etnických menšin na trhu práce organizací neziskového a ziskového sektoru.....	35
3.1.1. Příprava výzkumu	35
3.1.2. Výzkumný problém	37
3.1.3. Metodologie	39
3.1.4. Kvalitativní výzkum – hloubkové rozhovory	49
3.2. Výsledky výzkumu	63
3.2.1. Komparativní analýza zjištěných dat.....	63
3.2.2. Výsledky komparativní analýzy v kontextu v kontextu teorie vztahu občanského sektoru a trhu: Teorie heterogenity	66
4. Závěr	69
5. Literatura.....	72

1. Úvod

Tématem práce je představení a srovnání strategie, jak organizace v neziskovém sektoru a organizace působící v oblasti reklamního trhu jako zástupci organizací ziskového sektoru bojují proti etnické diskriminaci na příkladu trhu práce. Diskriminační faktory omezují nejen zákony, ale i sdílené hodnoty organizace. Cílem práce je odhalit, jak proti diskriminačnímu jednání bojují zástupci neziskových organizací a zástupci ziskového sektoru, které jsem omezil specifickou oblastí reklamního trhu.

Práce vychází z teoretického základu vztahu mezi občanským sektorem a trhem. „Předpokladem fungování trhu jsou určité hodnoty a normy sdílené všemi účastníky tržní směny.“¹ V důsledku selhávání trhu však dochází k vytváření společenských nerovností, které mohou vyústit až sociálním konfliktem. Zde vzniká prostor pro působení neziskového sektoru, jakožto napravovatele selhávání trhu, případně i státu. „Teorie heterogenity vychází z poznání, že svobodný trh není schopen pro občany zabezpečit v žádoucí míře veřejné statky.“² Občané se tak obracejí na organizace neziskového sektoru, které jim mohou pomoci potřeby uspokojit. Občanský sektor disponuje důležitou úlohou pro fungování trhu, jelikož rozvíjí síť sociálních interakcí a přináší do mezilidských vztahů důvěru významnou právě pro rozvoj tržního prostředí. I když k řešení společenských problémů přistupují zástupci obou sektorů různě, dochází i ke spolupráci, např. prostřednictvím sponzorství může ziskový sektor podporovat právě ten neziskový.³

K výběru tématu práce mě vedlo určité stigma české společnosti vůči etnickým menšinám, přičemž nejpostiženějšími národnostními skupinami jsou Arabové, Romové, Albánci a Rumuni.⁴ Výběr tématu je podpořen vlastní zkušeností z oblasti ziskového sektoru, kde konkrétně v reklamním trhu aktivně působím a etnické otázky se snažím věnovat.

¹ BENÁČEK, Vladimír, Pavol FRÍČ a Martin POTŮČEK. Trh, stát a občanský sektor ve vzájemných vztazích. Strategické volby pro českou společnost: teoretická východiska. Sociologické nakladatelství (SLON), 2008, s. 154. ISBN 978-80-86429-86-1.

² FRÍČ P., GOULLI, R. Neziskový sektor v ČR: výsledky mezinárodního srovnávacího projektu John Hopkins University, s. 76. In: ŠINKYŘÍKOVÁ, Tereza. Neziskové organizace. Teoretické přístupy. 2008. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Ing. Vladimír Hyánek, Ph.D.

³ POTŮČEK, Martin. *Veřejná politika*. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-591-6.

⁴ *Vztah české veřejnosti k národnostním skupinám žijícím v ČR – březen 2019 [online]*. [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: CVVM SOÚ AV ČR, Naše společnost 2. – 13. 3. 2019, 1096 respondentů starších 15 let, osobní rozhovor

Zajímalo mě, jak proti diskriminačnímu faktoru na trhu práce bojují i neziskové organizace. Teoreticko-konceptuální část diplomové práce se nejprve věnuje diskriminaci na trhu práce v kontextu občanské společnosti a krátkému vývoji od 19. století. Postupně práce vymezuje pojmy organizace neziskového a ziskového sektoru, protože jsou relevantní pro výzkum empirické části diplomové práce. Další kapitola je zaměřená na přestavení teorie heterogenity, jež je ústředním pilířem teoreticko-konceptuální části diplomové práce. Následuje druhá část práce zaměřená na přiblížení specifických projevů diskriminace v oblasti pracovního uplatnění, s níž souvisí antidiskriminační zákon a vysvětlení pojmů etnikum a rasa. Problematice rovných příležitostí a etnické diskriminaci v oblasti pracovního trhu se věnuje např. Ethnic Friendly zaměstnavatel, „který umožňuje ocenění zaměstnavatelů, kteří se hlásí k zásadě rovného zacházení s etnicky odlišným obyvatelstvem“⁵. V oblasti pracovního trhu lze zpozorovat diskriminaci nejen vůči etnickým menšinám, ale také vůči starší populaci nad 55 let⁶ a mladým ženám⁷. Další část práce neobvyklým způsobem propojí oblasti neziskového a ziskového sektoru. Vedle konkrétních neziskových organizací představí, jak bojují proti etnické diskriminaci i zástupci ziskového sektoru, kteří působí v oblasti reklamního trhu.

Hlavní část práce se bude věnovat kvalitativnímu výzkumu vycházejícímu z hloubkových polostrukturovaných rozhovorů na základě předem připravené struktury otázek.⁸ Rozhovory budou vedené se zástupci neziskového i ziskového sektoru. Organizace neziskového sektoru budou vymezené na ty, které bojují s etnickou diskriminací, a ziskový sektor budou zastupovat organizace působící v oblasti reklamního trhu.

Práce si klade za cíl odhalit a srovnat strategie, kterými neziskové organizace a zástupci reklamního trhu proti projevům etnické diskriminace v oblasti pracovního uplatnění bojují. Práce propojí díky stejnému fenoménu diskriminace dvě odlišná prostředí ziskového a neziskového sektoru.

⁵ Ethnic Friendly zaměstnavatel [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z: <http://www.ethnic-friendly.eu/>

⁶ Postavení a diskriminace seniorů v České republice [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik_diskriminace.pdf

⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, c2005, s. 35-41. ISBN 80-7330-077-x.

⁸ ŠVARÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

2. Teoreticko-konceptuální část

2.1. Diskriminace na trhu práce v kontextu občanské společnosti

Neziskové organizace mají významný vliv v problematice diskriminace na trhu práce. Ombudsmanka se v projevu o inspekci práce a neziskových organizacích společně vyjadřuje k roli neziskových organizací v kontextu diskriminace a uvádí, že „role neziskových organizací je v ochraně před diskriminací nezastupitelná, protože právě tyto organizace často jako první předávají obětem diskriminace důležité informace o možnosti obrany jejich práv. Zároveň tímto způsobem získávají zásadní a aktuální informace z terénu o různých podobách nerovného zacházení, které mohou nejen inspektoráty práce, ale i veřejný ochránce práv postrádat.“⁹ Postavení neziskových organizací v procesu ochrany před diskriminací ověřím ve výzkumu prostřednictvím hloubkových rozhovorů. V práci se zaměřím také na rozdíl přístupů jednotlivých typů neziskových organizací, jelikož vedle tradičního zástupce neziskové organizace se zaměřím také na strategii boje proti diskriminace ze strany sociálního podniku, který již ze své podstaty zaměstnávání znevýhodněných skupin přistupuje k boji proti diskriminaci, v mém případě etnické, odlišným přístupem.

Důležité je si uvědomit, že „spolupráce s neziskovými organizacemi ale současně neznamená narušení či jiný zásah do činnosti orgánů inspekce práce. Inspekce dál zůstává neutrálním státním orgánem otevřeným všem podnětům. Informace a zkušenosti neziskových organizací však podle ombudsmanky mohou být pro orgány inspekce práce určitým impulsem nebo námětem pro plánování kontrolní činnosti zaměřené na rovné zacházení v zaměstnání a v přístupu k němu.“¹⁰ Ombudsmanka na webu veřejného ochránce práv vysvětluje, že „orgány inspekce práce samozřejmě zahajují a budou dál zahajovat kontrolu podle svých plánů a svého rozhodnutí, ale ona je přesvědčena, že pro přípravu takto tematicky zaměřených kontrol je dobré mít předem co nejvíce informací. Ty nejdůležitější mohou zajistit právě neziskové organizace. Bez dialogu to ale nejde,“¹¹ dále vysvětluje. Neziskové organizace jsou bezesporu důležitým subjektem, jenž asistuje nejenom etnickým menšinám v boji proti diskriminaci na trhu práce.

⁹ Inspekce práce a neziskové organizace společně. Ombudsmanka zorganizovala setkání k ochraně před diskriminací. In: Veřejný ochránce práv [online]. 2020 [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2020/inspekce-prace-a-neziskove-organizace-spolocene-ombudsmanka-zorganizovala-setkani-k-ochrane-p/>

¹⁰ *Tamtéž.*

¹¹ *Tamtéž.*

Osoby zasažené diskriminací se na neziskové organizace mohou obracet nejen s prosbou o asistenci při vymáhání základních práv, ale mnohdy právě neziskové organizace mohou poskytnout možnost připravit se na realitu pracovního trhu a zastávat tak funkci více edukační, či přípravnou.

2.1.1. Občanská společnost: definice, vývoj a význam v České republice

a problematika menšin

Občanská společnost je založena na principu lidského sdružování. Sdružování formálních a neformálních principů, formou hnutí, iniciativ, spolků, společností, církví, asociací, svazů, klubů, sborů, nadací a mnoho dalších subjektů, jejichž podstata a cíle se naplňují různými aktivitami a na jednotlivých územních principech odlišně. Občanská společnost je základem demokracie, i přes mnoho významů občanské společnosti, patří mezi nejzákladnější projevy lidské svobody. Ne vždy mají subjekty občanské společnosti pozitivní efekt na fungování společnosti, naopak svoboda a demokratičnost umožňují vznik organizací netolerantních, xenofobních a protidemokratických, které můžeme označovat za „neobčanskou společnost“^{12,13}

Nejen subjekty tzv. „neobčanské společnosti“ mohou mít negativní dopad na fungování společnosti, i některé subjekty občanské společnosti s pozitivními dopady pro společnost se mohou vyznačovat selháváním, které do čtyř základních kategorií rozlišuje prof. Salamon¹⁴ (viz. kapitola Selhání občanského sektoru).

Sdružování a další občanské aktivity na českém území mají bohatou tradici a v kontextu diskriminace etnických menšin na trhu práce je důležité přiblížit i historický výklad, jenž nastíní vývoj a postavení etnických menšin od 19. století až dodnes. Od 19. století začínají pro sdružování a další občanské aktivity převažovat nenáboženské motivy nad těmi náboženskými. Občanské sdružování podpořilo během 19. století myšlenku národního obrození a později nabylo masových rozměrů a přispělo k rozpadu Rakousko – Uherské říše. Vznikaly instituce podporující vlastenectví v širokém smyslu, např. zřízení Vlasteneckého muzea či vznik

¹² Petr Kopecky and Cas Mudde, ed. (2003) *Uncivil society? Contentious politics in post-communist Europe*. Europe-Asia Studies. ISSN 0966-8136

¹³ SKOVAJSA, Marek. *Občanská společnost a demokratický stát*. SKOVAJSA, Marek. *Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010, s. 63. ISBN 978-80-7367-681-0.

¹⁴ Salamon, L. M. 1987. „Of Market Failure, Voluntary Failure and Third-Party Government: Towards a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State“. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (16): 29-49

Matice české podporující vydávání česky psané literatury, ale i lokální spolky a sdružení podporující národní uvědomování na venkově. Přijetím nového spolčovacího zákona v roce 1867 se byrokracie ohledně vzniku nových spolků zjednodušila, jelikož již nemusely podléhat povolovacímu procesu, ale pouze ohlašovacímu režimu.^{15, 16}

Vznikání spolků a sdružení rapidně narůstalo i na začátku 20. století, a to i když jejich počet ovlivnila 1. světová válka. Vznikaly organizace občanské společnosti založené na zahraničním trendu i s mezinárodními dopady. Již za první republiky bylo možné sledovat etnické a sociální napětí, které bylo podnětem i pro vznik diskriminujících subjektů organizované občanské společnosti. Mnoho spolků sympatizovalo s různými politickými stranami a ideologiemi. Organizace občanské společnosti byly ve velké míře ustanoveny na etnickém principu, jelikož na území tehdejšího Československa žili nejenom Češi a Slováci, ale také pohraniční Němci, Židé, Ukrajinci a další etnické menšiny. I když etnická pluralita zvyšovala napětí ve společnosti na jedné straně, naopak na straně druhé zvyšovala konkurenci mezi organizacemi a jejich rozvoj. Neblahým důsledkem pro sdružování ve společnosti bylo nejen období 2. světové války, ale i postupné přebírání moci komunistickým režimem po roce 1945. Před únorem 1948 probíhala nadšením obnova sktruktury občanské společnosti, ale komunistický režim postupně její pluralitu začal mýtit a podmanil veškeré organizace centralistické moci.¹⁷

I přes to, že komunistický režim kontroloval veřejný prostor, začaly se rozvíjet neoficiální iniciativy bojující za nezávislost společnosti a kritizující totalitní režim. Vznikaly subjekty „paralelního života“¹⁸ a vyjadřování „občanské společnosti prostřednictvím tzv. života v pravdě“¹⁹.

¹⁵ SKOVAJSA, Marek. Organizovaná občanská společnost: teorie a vývoj. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 50-52. ISBN 978-80-7367-681-0.

¹⁶ RAKOUSKO. Zákon o právě spolčovacím. Vídeň, 1867, ročník 1867, číslo 134. Dostupné také z: <http://spcp.prf.cuni.cz/lex/134-1867.htm>

¹⁷ SKOVAJSA, Marek. Organizovaná občanská společnost: teorie a vývoj. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 54-57. ISBN 978-80-7367-681-0.

¹⁸ BENDA, VÁCLAV; ŠIMEČKA, MILAN; JIROUS, IVAN M.; DIENSTBIER, JIŘÍ; HAVEL, VÁCLAV; HEJDÁNEK, LADISLAV; ŠIMSA, JAN; Wilson, Paul (1988). "Parallel Polis, or An Independent Society in Central and Eastern Europe: An Inquiry". *Social Research*. 55 (1/2): 211–246. JSTOR 40970497

¹⁹ HAVEL, Václav. *Moc bezmocných*. Praha: Lidové noviny, 1990. *Archiv*. ISBN 80-710-6005-4.

Obnovení struktur občanské společnosti byla po roce 1989 složitá. Po 50 letech ovlivněných 2. světovou válkou a komunistickým režimem se velmi těžce navazovalo na rozkvět organizací občanské společnosti za první republiky.

Od počátku 90. let se vedle „environmentálních hnutí“ (pod pojmem environmentální hnutí nebo též ekologická hnutí rozumíme nejrůznější organizace a sdružení, jejichž cílem je ochrana životního prostředí)²⁰ rozvíjely občanské aktivity i v oblastech bojujících za práva žen, homosexuálů a etnických menšin.²¹ Díky zahraniční podpoře a rozvoji spolupráce v rámci zemí Evropské unie vznikla stabilní síť ženských organizací, které se vedle tematiky domácího násilí a problematiky porodu, rodičovství zaměřují ve velké míře právě na tematiku rovných příležitostí obecně. Finance putují z evropských zdrojů převážně v podobě grantů do politiky rovných příležitostí na pracovním trhu i v politice.²² Devadesátá léta nesou pozitivní vývoj také v řešení práv etnických menšin.

Právě Romové jakožto zástupci největší etnické menšiny v České republice zaznamenali viditelný posun ve vývoji organizací zastřešující jejich práv. I když zatím neúspěšně dostali Romové po pádu komunismu možnost politické organizovanosti, především se jejich zájmy staly hlavním posláním nespočtu organizací českých, tak i organizací navazujících na zahraniční působení. Romové tvoří v České republice společensky vyloučenou skupinu. Cílem těchto organizací je dosahování lepšího postavení Romů pomocí působení na veřejné mínění společnosti a úsilí o změnu konkrétních veřejných politik. Formy působnosti jsou různé, avšak nejvíce na většinovou společnost působí osvěta a pořádání kulturních akcí. Aktivitami organizací je také přímý monitoring rasově motivovaných zločinů a boj proti rasismu a xenofobii.²³ V lidskoprávních otázkách romské menšiny a další etnických menšin na území České republiky působí i nezisková organizace Romodrom a sociální podnik Restart shop. Tyto organizace budou předmětem komparativní analýzy empirické části diplomové práce.

²⁰ ENVIRONMENTÁLNÍ HNUTÍ. Energyweb: Encyklopedie Energie [online]. Copyright Simopt, 2002 [cit. 2019-12-28]. Dostupné z: https://www.energyweb.cz/web/index.php?display_page=2&subitem=2&sl_mode=abc&slovník_page=envir_hnut.html

²¹ BRZOBOHATÝ, Tomáš, Ondřej ČÍSAŘ, Petr DRULÁK, et al. Česko hledá budoucnost: sborník projektu. V Praze: Heinrich-Böll-Stiftung, 2015, s. 16. ISBN 978-80-87753-21-7.

²² *Tamtéž.*

²³ *Tamtéž.*

Část Romů začala hledat vlastní identitu a rozvíjet svou kulturu. Svoboda získaná v listopadu 1989 má však i svou stinnou stránku. Katastrofálně vysoká nezaměstnanost Romů v důsledku jejich nízké kvalifikovanosti a předsudků ze strany zaměstnavatelů vede ke ztrátě dosavadních sociálních jistot a k chudobě některých romských rodin.²⁴

2.1.1.1. Vymezení pojmu organizace neziskového sektoru

Pojem občanská společnost a občanský sektor si nejsou totožnými pojmy. Občanský sektor je označení používané pro část občanské společnosti tvořenou organizacemi. V literatuře se můžeme setkat také s označením organizovaná občanská společnost.²⁵

Občanský sektor je tedy organizovaný úsek občanské společnosti, „vedle této organizované části ji tvoří i neorganizovaná část tvořená nejen neformálními společenstvími a různými sítěmi, ale také veřejnými shromážděními, demonstracemi a neposlední řadě také samotní občané“²⁶ a „tzv. neviditelná část, kam patří sdílené hodnoty, společenské normy a zvyklosti občanů.“²⁷ Výše zmiňované označení organizovaná občanská společnost je podle doc. Skovajsy výstižnější než občanský sektor, protože na vazbu organizovanosti a občanské společnosti explicitně upozorňuje.²⁸

Neziskový sektor je souborem organizací a disponuje šesti důležitými rysy. Neziskový sektor je formálně konstituován a musí být do značné míry institucionalizovaný – tj. být právnickou osobou. Organizace neziskového sektoru nejsou součástí vládního aparátu a ve správní radě nezasedají vládní úředníci – je nestátní. Nevyplácejí se podíly ze zisku, protože nezisková organizace není určena k tomu, aby utvářela zisk pro své vlastníky. Každá organizace má svůj vnitřní způsob řízení – je samosprávná. Dalším rysem je dobrovolnost, jež by měla být zastoupena v každé neziskové organizaci. V neposlední řadě by činnost měla přispívat

²⁴ Romové po roce 1989. Romové v České republice [online]. Český rozhlas, 2019 [cit. 2019-12-28]. Dostupné z: <http://romove.radio.cz/cz/clanek/18394>

²⁵ SKOVAJSA, Marek. Organizovaná občanská společnost: teorie a vývoj. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 31. ISBN 978-80-7367-681-0.

²⁶ POTŮČEK, Martin. Nejen trh: role trhu, státu a občanského sektoru v proměnách české společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997, s. 65. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-858-5026-5.

²⁷ SKOVAJSA, Marek. Organizovaná občanská společnost: teorie a vývoj. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 31. ISBN 978-80-7367-681-0.

²⁸ *Tamtéž.*

veřejnému dobru, z čehož plyne rys veřejné prospěšnosti, nebo v případě sdružení prospívat členům a vyznačovat se rysem vzájemné prospěšnosti.²⁹

Mezi organizované útvary neziskového sektoru patří právnické osoby. Právnické osoby mají základní znaky, tj. právní osobnost, název, sídlo, účel a statutární orgán. Vznikají zápisem do veřejného rejstříku, výmazem zanikají. Základním dělením se právnické osoby dělí na korporace a fundace, patří mezi ně i obecně prospěšné společnosti (OPS) a ústavy. Korporace vytvářejí společenství osob, například spolky či dříve vznikající občanská sdružení. Fundace, právnické osoby fondového typu, jsou tvořeny majetkem vyčleněným k určitému účelu. Patří mezi ně nadace i fondy a můžeme je považovat za protiklad pojmu korporace.³⁰

Hlavní účel neziskových organizací může být veřejně prospěšný nebo vzájemně prospěšný. Pokud je činností právnické osoby realizován zisk, může být použit pouze pro naplnění hlavního účelu organizace.³¹

2.1.1.1.1. Selhání občanského sektoru

V diplomové práci se budu věnovat teorii heterogenity, jež vysvětluje vznikání organizací občanského sektoru v závislosti na selhávání trhu a státu. Základní složky státu, trhu a občanského sektoru se však musí vzájemně doplňovat. Funkce státu či trhu nelze kompletně nahradit prvky občanského sektoru, jelikož i občasný sektor se vyznačuje selháváním.³² Prof. Salamon uvádí čtyři základní důvody selhávání občanského sektoru.³³

Prvním z důvodů je filantropická nedostatečnost. Tento důvod tkví v otázce, proč občanský sektor nedokáže uspokojit poptávku společnosti v případě doplňování nebo přímého nahrazování státního sektoru v oblasti poskytování sociálních služeb, či kolektivních statků. Prof. Salamon uvádí, že se tak stává především z důvodu nedostatečného

²⁹ Typy neziskových organizací v USA a u nás a charakteristika neziskového sektoru. KIZÁKOVÁ, Hana.

Terminologie neziskového sektoru: glosář anglicko-český. 1. [Praha]: ICN, [1997], s. 12. ISBN 80-902284-0-2.

³⁰ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. Lidské zdroje v sociálních podnicích. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 39-81. ISBN 978-80-7552-060-9.

³¹ *Tamtéž.*

³² DIZDAREVIČ MUHIČ, Selma. Občanský sektor, trh a stát z pohledu vybraných teorií. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 102. ISBN 978-80-7367-681-0.

³³ Salamon, L. M. 1987. „Of Market Failure, Voluntary Failure and Third-Party Government: Towards a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State“. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (16): 29-49.

zajištění finančních prostředků ze strachu dárců. Ti se bojí, aby naopak jejich prostředky vedly ke stažení prostředků ze strany státu a dalších zdrojů financí. Přílišná závislost na státních prostředcích však může vést k problémům organizací občanské společnosti.³⁴ „Problémy způsobené závislostí na státních zdrojích mohou vést k selhávání naplňování vlastní mise organizace.“³⁵ Organizace mohou ztrácet část své autonomie. Ve snaze získávat dotace zradit své hodnoty a cíle. Zvyšuje se riziko byrokratizace, se kterým úzce souvisí proces profesionalizace. Tyto procesy vedou k utlumení advokační činnosti organizací vůči vládě jakožto důsledek jejich blízké spolupráce. Filantropická nedostatečnost se prolíná s ostatními selhání a stojí v jejich centru.³⁶

Druhým důvodem, který prof. Salamon zmiňuje, je, že filantropický partikularismus naráží na tendence občanského sektoru zaměřovat se na určitou problematiku, určité skupiny lidí. I když právě vznik tohoto sektoru byl podmíněn vznikáním určitých skupin lidí se společnými zájmy, etnicitou, náboženským přesvědčením a dalšími společnými znaky. Právě tento vztah může vést na jedné straně ke vzniku mnoha organizací se stejným nebo podobným zaměřením a jejich překrývání. Na druhé straně absentujícímu pokrytí oblastí jiných.³⁷

Třetí důvod selhávání občanského sektoru filantropický paternalismus závisí na pohledu pracovníků občanského sektoru či dárců. Ti se na společenské problémy, ve kterých se angažují, dívají z vlastní perspektivy, ne z pohledu klientů. Stává se tak, že se pomoc či finance dostávají pouze do oblastí dle preferencí majetných občanů, kteří však nemají přehled a z vlastního postavení ani přístup k těm nejpotřebnějším požadavkům společnosti. Méně atraktivní odvětví mohou být zanedbaná a pomoc komunitě může být v rukou těch, kteří neznají skutečné potřeby komunity, které se má pomoc dostávat.³⁸

Čtvrtým důvodem je filantropický amatérismus. Zabývá se problematikou nízké profesionalizace pracovníků občanského sektoru. Znakem pracovníků bývá nízké vzdělání v oblasti, ve které organizace působí. Autor uvádí, že činnosti spojené s péčí o zdravotně

³⁴ Salamon, L. M. 1987. „Of Market Failure, Voluntary Failure and Third-Party Government: Towards a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State“. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (16): 43.

³⁵ *Tamtéž*, s. 43.

³⁶ *Tamtéž*, s. 39.

³⁷ *Tamtéž* s. 40.

³⁸ *Tamtéž*, s. 41, 43.

postižené, chudé a dalších oblastech nemohou vykonávat pouze amatéři, ale především odborníci z oborů psychologie, zdravotnictví apod. Těchto specializovaných pracovníků mají však organizace občanského sektoru ve většině případů nedostatek, a to především z důvodu méně atraktivního finančního ohodnocení.³⁹

2.1.1.2. Sociální podnik

Diplomovou práci jsem se rozhodl doplnit o analýzu dat z oblasti sociálního podnikání, především jejich formy „A Work Integration Social Enterprise“ (dále jako „WISE“), tj. formy sociálního podnikání, při které podniky nejčastěji vytváří pracovní místa pro osoby ze znevýhodněných skupin.⁴⁰ Zjištěná data budou relevantní i v kontextu teorie heterogenity a obohatí můj výzkum. Tématem diplomové práce je porovnání strategií neziskového a ziskového sektoru. Sociální podnikání pomyslně spojuje tyto dva odlišné sektory, a proto jsem se rozhodl sociální podnik postavit do jakési role mezi neziskovým a ziskovým sektorem, i když patří mezi organizace neziskového sektoru, jež splňují určité parametry vysvětlené níže.

Při definování sociálního podniku nelze vycházet z jednotné definice, protože se „v závislosti na kontextu setkáváme s rozdílným pojetím.“⁴¹ Jednoduše lze usoudit, že sociální podnik je subjektem sociálního podnikání⁴², ale podobně jako se setkáváme s rozdílným pojetím sociálního podniku, setkáváme se s různými přístupy k definování sociálního podnikání.⁴³ Jak tedy odlišit sociální podnik od tradičních zástupců ziskového a neziskového sektoru? „Důležité je specifikovat, definovat a určit charakteristiky sociálního podniku,“⁴⁴ a využít

³⁹ Salamon, L. M. 1987. „Of Market Failure, Voluntary Failure and Third-Party Government: Towards a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State“. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (16): 42.

⁴⁰ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 25. ISBN 978-80-7552-060-9.

⁴¹ *Tamtéž*, s. 28.

⁴² Principy a definice. České sociální podnikání [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

⁴³ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 15. ISBN 978-80-7552-060-9.

⁴⁴ NICHOLLS, A. Social Enterprise and Social Entrepreneurs. In EDWARDS, M. (ed.). *The Oxford Handbook of Civil Society*. Oxford: Oxford University Press, 2010, 80–92. In: DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 18. ISBN 978-80-7552-060-9.

tzv. normativní přístup definování sociálního podniku. Sociální podniky jsou v českém prostředí vytvářeny „zdola“ dobrovolnickou iniciativou občanů.⁴⁵

Sociální podniky naplňují veřejně prospěšný cíl, který formulují již při zakládání v zakládacích dokumentech a naplňují ho prostřednictvím konkrétních aktivit. Expertní výbor s názvem Tessea, „nestátní nezisková organizace s posláním přispívat k rozvoji sociálního podnikání v České republice“⁴⁶, schválil úpravy principů sociálního podniku na našem území, principy naplňují koncept tzv. trojího prospěchu: sociálního, ekonomického a enviromentálního.⁴⁷

Přítomnost sociálních podnikatelů zohledňuje ve své teorii přídavného faktoru Dr. Estelle James.⁴⁸ Neuznává selhávání trhu a státu v teorii heterogenity jako dostatečnou podmínku pro vznik organizací občanského sektoru. Pro uspokojivé vysvětlení je důležité zohlednit další faktor, čímž je přítomnost sociálních podnikatelů.⁴⁹

2.1.1.2.1. Sociální, ekonomický, enviromentální a místní prospěch⁵⁰

Sociální podniky naplňují sociální prospěch provozováním aktivity prospívající společnosti či specifické skupině lidí. Zaměstnanci a členové podniku se podílejí na směřování podniku.

Ekonomický prospěch je sociálními podniky naplňován tím, že případný zisk používají přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů. Jsou autonomní v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích. Mají alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech. Sociální podniky musí mít schopnost zvládat ekonomická rizika, mají omezení

⁴⁵ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. Lidské zdroje v sociálních podnicích. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 25. ISBN 978-80-7552-060-9.

⁴⁶ O NÁS. Tessea [online]. [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/o-spolku-my-o-nas>

⁴⁷ Principy a definice. České sociální podnikání [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

⁴⁸ James, E. (1990). " 1.2. Economic Theories of the Nonprofit Sector: A Comparative Perspective". In *The Third Sector*. Berlin, Boston: De Gruyter. doi: <https://doi.org/10.1515/9783110868401.21>

⁴⁹ POTŮČEK, Martin. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 162-163. ISBN 978-80-7400-591-6.

⁵⁰ Principy a definice. České sociální podnikání [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-10-28]. - Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

nakládání s majetkem, vykonávají soustavné ekonomické aktivity a jejich trend směřuje k placené práci.

Sociální podniky naplňují i enviromentální a místní prospěch. Přednostně uspokojují potřeby místní komunity a místní poptávky. Využívají také místních zdrojů. Dále zohledňují enviromentální aspekty výroby i spotřeby a spolupracují s místními aktéry.

2.1.1.2.2. Sociální podnik typu WISE – Integrační sociální podnik

Sociální podniky typu WISE⁵¹ existují v mnohých zemích, avšak jejich právní formy se v jednotlivých zemích liší. Všechny ale spojuje princip zaměstnávání osob ze znevýhodněných skupin, čímž přispívají znevýhodněným jedincům k ekonomické nezávislosti na státu a k jejich sociálnímu začleňování.⁵² „Veřejně prospěšný cíl je tedy naplňován zaměstnáváním a sociálním začleňováním osob znevýhodněných na trhu práce, tento cíl je opět formulován již v zakládajících dokumentech.“⁵³

Vznik sociálních podniků v českém prostředí úzce souvisí s podporou evropských finančních fondů. Významně finančně podporovat sociální ekonomiku na našem území začal Evropský sociální fond z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, konkrétně se jednalo o výzvu č. 30 „Sociální ekonomika“.⁵⁴

Cílem výzvy bylo posílit vznik a rozvoj nových podnikatelských aktivit či rozšíření možností podniku a zároveň podpořit nové podnikatelské činnosti u osob samostatně výdělečně činných, které nemají zaměstnance v případě, že patří k jedné z cílových skupin a jsou orientované na sociální podnikání. Podpora integrace sociálně vyloučených osob a osob ohrožených sociálním vyloučením na trh práce a do podnikatelského prostředí a paralelně s tím i do společnosti jako celku.⁵⁵

⁵¹ WISE (*Work Integration Social enterprise*)

⁵² DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. Lidské zdroje v sociálních podnicích. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 9-10. ISBN 978-80-7552-060-9.

⁵³ Principy a definice. České sociální podnikání [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

⁵⁴ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. Lidské zdroje v sociálních podnicích. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 30. ISBN 978-80-7552-060-9.

⁵⁵ Výzva pro předkládání grantových projektů OPLZZ „Sociální ekonomika“. 2013. MPSV, 2013. [online]. [cit. 2015-08-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/vyzva-30>. In: DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. Lidské zdroje v sociálních podnicích. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 30. ISBN 978-80-7552-060-9.

2.1.2. Organizace ziskového sektoru

Organizace ziskového sektoru jsou podnikatelskými subjekty, které jsou zřízeny pro dosahování zisku, což je jejich převažující a hlavní činnost. U podnikatelských subjektů se často setkáváme s aktivitami podporující neziskový sektor, tzn. sponzorstvím. Firmy sponzorují zástupce neziskového sektoru, pokud mají dostatek prostředků a sponzorství nevede k jejich zániku.⁵⁶ Ziskový sektor získává prostředky především z prodeje zboží. Zboží je subjekty ziskového sektoru přímo vyráběno, nebo distribuováno. Prodej zboží se uskutečňuje za ceny tržní, které jsou tvořeny vztahem poptávky a nabídky. Naproti sektoru ziskovému stojí neziskový sektor, nazývaný také sektorem netržním. Subjekty neziskového sektoru získávají prostředky přerozdělovacími procesy a jejich cílem není generování zisku, ale dosažení užítku. Neziskový sektor generuje veřejné statky a služby, například výrobky a služby pro ochranu zdraví a ekologie.⁵⁷

2.1.2.1. Vymezení pojmu trh

Trh figuruje jako důležitý subjekt v mnoha teoriích a modelech, je zprostředkovatelem směny.⁵⁸ Trh je samoregulačním systémem, který efektivně alokuje vzácné zdroje. Je tvořen mechanismy nabídky a poptávky, ziskem a ztrátou postavenými na dobrovolné kupní smlouvě mezi prodejcem a kupujícím. Kupní smlouva vytváří rovnovážnou soustavu cen regulující proces výroby a spotřeby. Lidé se snaží vlastními minimálními vynaloženými zdroji maximalizovat individuální užitek s předpokladem regulace trhu.⁵⁹ Trh do jisté míry umožňuje vlastní užitek účastníků na trhu, následování svých egoistických zájmů. Tato „neviditelná“ regulace trhu byla pojmenovaná jako „neviditelná ruka trhu spočívající v naplňování společného blaha prostřednictvím individuálních zájmů jedince.“⁶⁰

Fungování trhu je závislé na veřejné správě a politické moci. Zákony jsou předpokladem pro osobní svobodu a ochranu soukromého vlastnictví, díky nim lze uzavírat kupní a pracovní

⁵⁶ Ziskový a neziskový sektor. In: Centrum pro rozvoj ekonomického vzdělávání [online]. [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: http://www.ceed.cz/podnikani/14_ziskovy_a_neziskovy_sektor.htm

⁵⁷ Ekonomika a neziskový sektor. ŠIMKOVÁ, Eva. Základy ekonomie: systematický přehled základní ekonomické problematiky. Vyd. 2., přeprac. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007, s. 110. ISBN 978-80-7041-657-0.

⁵⁸ LINDBLUM, Charles Edward. Politics and markets: the world's political economic systems. New York: Basic Books, c1977. ISBN 04-650-5957-0.

⁵⁹ POTŮČEK, Martin. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 87. ISBN 978-80-7400-591-6.

⁶⁰ SMITH, Adam. Pojednání o podstatě a původu bohatství národů. Praha: Liberální institut, 2016, s. 35. ISBN 978-80-86389-60-8.

smlouvy a svobodně tak vstupovat do tržních vztahů. Důležité je pro fungování tržního mechanismu sdílet hodnoty a normy všech účastníků, protože trh s jeho přednostmi a selháním významně reguluje sociální interakce.⁶¹

Vedle selhávání trhu, kterému se budu podrobně věnovat v následující kapitole, stojí za zmínění výčet jeho předností. K přednostem řadí prof. Potůček zvláště „schopnost maximalizovat ekonomickou efektivnost, sklon k inovacím, opakování úspěšných experimentů, rychlou adaptaci na změny podmínek, opouštění neúspěšných nebo zbytečných činností, efektivnější realizace komplexních systémových úloh, vytváření velkých příležitostí pro uplatnění tvořivosti a podnikavosti lidí a v neposlední řadě prosazování preferencí jednotlivců.“⁶²

2.1.2.1.1. Selhání trhu

V důsledku selhávání trhu, se kterým souvisí vznikání organizací neziskového sektoru v kontextu teorie heterogenity, zákonitě tak dochází k sociálně ekonomickým nerovnostem při fungování trhu, tyto nerovnosti umožňují nastoupení organizací neziskového sektoru. V některých případech organizace neziskového sektoru rozdíly potírají a doplňují tak funkci trhu a státu, nebo tyto dva subjekty přímo nahrazují.

Ideální tržní prostředí, kde jsou pro všechny stejné možnosti uplatnění na základě poptávky a nabídky, neexistuje.⁶³ Selhání trhu rozděluje prof. Potůček do dvou oblastí.

V první z oblastí, ve které se uplatňují jiná kritéria než ekonomická, jsou kritéria odvozená z normativních modelů společnosti v soudobých společnostech.⁶⁴ Normativní modely veřejných politik rozděluje prof. Potůček na Benthamův utilitarismus, kde je cílem zajištění maximálního blaha pro maximální počet lidí a na Rawlsův princip spravedlnosti, „kde je třeba maximalizovat výhody nejméně preferovanému.“⁶⁵ a neoliberalismus, jehož základem je úplná volnost působení tržních mechanismů. Zmiňuje také úplné rovnostářství, konzervatismus,

⁶¹ POTŮČEK, Martin. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 89-90. ISBN 978-80-7400-591-6.

⁶² *Tamtéž*, s. 90.

⁶³ DIZDAREVIČ MUHIČ, Selma. Občanský sektor, trh a stát z pohledu vybraných teorií. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 94. ISBN 978-80-7367-681-0.

⁶⁴ POTŮČEK, Martin. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 91. ISBN 978-80-7400-591-6.

⁶⁵ RAWLS, John. Teorie spravedlnosti. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-856-0589-9.

model zmenšení nerovností, model kritéria lidské důstojnosti, kultivace a uplatnění lidského potenciálu a model udržitelného způsobu života.⁶⁶

Druhá oblast selhání tržních mechanismů se opírá o ekonomické teorie, kde není splněn předpoklad ideálního tržního prostředí.⁶⁷

2.1.2.1.1.1. Selhání trhu, jiná než ekonomická kritéria

První oblast selhávání trhu ovlivňuje pět základních kritérií. Kritérium zmenšení nerovností v rozdělování statků se uplatňuje především ze dvou důvodů. Prvním z nich je předpoklad, že se zvyšujícím se bohatstvím klesá dodatečný užitek z dodatečného bohatství. Přičemž stejná hodnota bohatství by učinila chudšího šťastnějším.⁶⁸ Druhý z důvodů prvního neekonomického kritéria je poukaz na nepsanou smlouvu mezi státní mocí a jedincem, kdy pro dodržování určených norem je připuštěno i násilí ze strany státu.⁶⁹

Druhé kritérium zachování institucionálních hodnot může být ohroženo nabízením služeb, které nejsou v souladu s institucí, za úplatu na trhu. Třetí kritérium se pojí s lidskou důstojností a úzce souvisí s faktem, že pokud jedinec chce vstoupit na trh, musí nabídnout směnu. V případě, že nemá, co nabídnout je vytlačen na okraj společnosti, což může vést k diskriminaci nejen společenské, ale i na pracovním trhu. Čtvrté uplatňující se kritérium kultivace a uplatnění lidského potenciálu souvisí s nerovností podmínek pro rozvoj jednotlivců, které trh zapříčiňuje v oblasti vzdělání a péče o zdraví. Nerovnosti podmínek mohou vést k rozdílným příležitostem v uplatnění na trhu práce i v společenském životě.⁷⁰

Neposledním kritériem v současné době velmi diskutovaným je udržitelný způsob života, který uvažuje o prospěchu člověka ve spojitosti s dalšími živými bytostmi i články neživé přírody.⁷¹ Snahy o maximalizaci zisku v tržním prostředí mohou mít na okolí nepříznivé účinky a dlouhodobě je omezovat, ba dokonce mohou vést až k fatálním důsledkům.

⁶⁶ POTŮČEK, Martin. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-591-6

⁶⁷ *Tamtéž.*

⁶⁸ *Tamtéž, s. 91.*

⁶⁹ DAHRENDORF, Ralf. Law and Order. 1. London: STEVENS, 1985. ISBN 0420472401.

⁷⁰ POTŮČEK, Martin. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 92-93. ISBN 978-80-7400-591-6.

⁷¹ Vavroušek, J.: Závod s časem. Hledání lidských hodnot slučitelných s trvale udržitelným způsobem života. Literární noviny, 1993, č. 49 (9.12), s. 1,3.

2.1.2.1.1.2. Selhání trhu, kritéria ekonomické efektivity

Ekonomické teorie reagují na různá selhání trhu, která vyplývají z existence tržního prostředí neodpovídajícímu ideálnímu modelu tržní ekonomiky.

Prof. Potůček rozděluje sedm základních teorií. Existenci veřejných statků, které nelze optimálně alokovat prostřednictvím trhu, protože jsou charakterizovány nerivalitní spotřebou. Veřejné statky nelze přiřadit určitému vlastníkovi. Existence externalit ovlivňující nejenom účastníky směny, ale i ty, kteří nejsou účastníkem uzavřeného kontraktu na trhu. Nedostatečná konkurence na trhu je zapříčiněna existencí monopolů, oligopolů a kartelů, tyto subjekty získávají tržní sílu a mohou tak ovlivňovat cenu na straně nabídky. Naopak na straně poptávky vznikají monopsony, charakterizující monopol jediného kupujícího. Mezi selhání trhu na základě ekonomické efektivity řadíme i informační asymetrii mezi prodávajícím a kupujícím. Tato teorie reaguje především na statky, jejichž vlastnosti odhaluje spotřebitel až v průběhu spotřeby, případně nejsou známy ani v průběhu spotřeby. V těchto dvou případech hrozí nebezpečí, že prodejce využije neznalost kupujícího a dosáhne tak neoprávněného zisku.⁷² Trh má slabiny i v oblasti preferencí účastníků tržní směny, jelikož předpokládá stálé preference, které se reálně mění v průběhu směny a mohou být ve finále diametrálně odlišné. Tržní mechanismy selhávají i v důsledku neregulované konkurence, kdy je společné vlastnictví užíváno aktéry v jejich vlastním zájmu. Toto nebezpečí negativně ovlivňuje nejen ostatní účastníky, ale vede ke ztrátám i na straně aktérů s vlastním zájmem. S předposlední teorií zmiňovanou prof. Potůčkem souvisí i problematika zanedbávání budoucnosti. Dlouhodobé účinky jsou v tomto případě zastíněny krátkodobými maximalizovanými zisky, které jsou dlouhodobě neudržitelné.⁷³

Výše zmiňované teorie selhávání trhu potvrzují, že se s dokonalým tržním prostředím poskytujícím všem stejnou možnost uplatnění nesetkáme. K příkladu existence veřejných statků

⁷² ARROW, Kenneth J. *Essays in the theory of risk-bearing*. Chicago: Markham Pub. Co, [1971]. ISBN 08-410-2001-9.

⁷³ POTŮČEK, Martin. *Trh, stát a občanský sektor jako regulátory života společnosti. Veřejná politika*. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 93-95. ISBN 978-80-7400-591-6.

je nutné doplnit, že některé z nich poskytuje i občanský sektor. V literatuře se můžeme setkat i s označením kolektivní statky.⁷⁴

2.1.2.2. Organizace působící v oblasti reklamního trhu: vymezení

Reklamní trh tvoří mnoho úrovní podnikání, od investora, jenž financuje prezentaci produktu či služby, až po publikum, které konzumuje reklamu a podporuje tím prodej propagovaných výroků, respektive služeb. Pro upřesnění, na jakých základech reklamní trh buduje svou podstatu, jsem vyzpovídal podnikatele Rostislava Janků, jehož subjekty podnikání budou hlavním předmětem analýzy ziskového sektoru a následné komparace se subjekty sektoru neziskového.

„Podstatou reklamního trhu, respektive trhu s reklamou, je co nejlépe prodat konkrétní produkt, službu, nebo i kulturní událost.“⁷⁵ Řetězec výroby začíná nápadem klienta, další krok přebírá reklamní agentura a její starostí je organizace a kreativa konceptu reklamního sdělení. Dále je oslovena castingová agentura pro obsazení herců či modelů (pokud není podstatou reklamy pouze animace, virtuální postava, nebo se nejedná o spot do rádia). „Castingové agentury pro obsazení využívají vlastní rejstříky, nebo osloví modelingové a herecké agentury a jejich klienty.“⁷⁶ Výsledným prezentačním materiálem, který míří od castingové agentury směrem k reklamní, jsou buď fotografie, nebo krátká prezentační videa herců a modelů. Kreativci spolu s režisérem následně vyberou několik adeptů dle svých představ a prezentují je klientovi. Ten má samozřejmě poslední slovo a vybere závěrečné obsazení reklamy. „Veškerá data včetně scénáře a vybraných herců jsou předána filmové agentuře a její produkci, ty spolu s režisérem realizují samotný reklamní spot.“⁷⁷

Reklama je šířena mnohými kanály, „oblastem, jejichž prostřednictvím se reklama dostává k cílovému zákazníkovi, se říkají mediatypy. Mezi nejfrekventovanější patří televizní a tisková reklama, následuje internetová prezentace – online, rádio, a rovněž OOH (Out Of Home), jež se dělí na outdoorovou a indoorovou formu. Velmi využívanou formou reklamy

⁷⁴ DIZDAREVIČ MUHIČ, Selma. Občanský sektor, trh a stát z pohledu vybraných teorií. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 94. ISBN 978-80-7367-681-0.

⁷⁵ JANKŮ, Rostislav. Definice reklamního trhu. Rozhovor k diplomové práci - Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 21. 11. 2020

⁷⁶ *Tamtéž.*

⁷⁷ *Tamtéž.*

jsou tzv. „PR“ – neboli Public Relations. Jde o formu tištěného nebo online článku, který na první pohled ničím nevyniká oproti ostatním, ale je v něm většinou nenápadnou formou propagován produkt, služba či událost. „Naživo“ dochází k prezentaci prostřednictvím výstav, veletrhů a módních přehlídek.“⁷⁸

Pro vypracování analytické části diplomové práce jsme si vybral podnikání Rostislava Janků nejenom z důvodu vlastní zkušenosti, ale právě proto, že je zaměřené na zastupování umělců a zprostředkování uplatnění ohodnoceného finanční odměnou umělcům různého věku, pohlaví, ale i etnika, což je pro mou diplomovou práci relevantním parametrem.

2.1.3. Občanský sektor a trh

Občanský sektor a trh jsou závislé na podmínkách vytvořených státní legislativou. Obě oblasti jsou tvořené soukromou iniciativou, a proto pocítují podobná omezení a problémy.⁷⁹ Z tohoto důvodu práce porovnává strategie boje proti diskriminaci právě těchto dvou oblastí.

2.1.3.1. Teorie heterogenity: definice a význam

Teorie heterogenity je jednou z teorií, jež prof. Salamon s prof. Anheirem odpovídají na základní otázku: proč organizace občanského sektoru vznikají? Nenavazují pouze na své předválečné tradice, ale vznikají i nové, které se nemohou opřít o své historické pozadí. Autoři na otázku odpověděli nejen teorií teoretického základu mé diplomové práce, ale také teorií přídavného faktoru ve spojitosti se sociálním podnikem, teorií důvěry, sociálního státu, vzájemné závislosti a sociálních zdrojů.⁸⁰

Svobodný trh není schopný pro občany zajistit v žádoucí míře veřejné statky, které mají být obecně dostupné pro všechny občany, a tak se občané obracejí na organizace neziskového sektoru a očekávají pomoc k uspokojení jejich potřeb.⁸¹ Veřejnými statky se myslí v případě

⁷⁸ JANKŮ, Rostislav. Definice reklamního trhu. Rozhovor k diplomové práci - Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 21. 11. 2020

⁷⁹ POTŮČEK, Martin. Trh, stát a občanský sektor jako regulátory života společnosti. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 113. ISBN 978-80-7400-591-6.

⁸⁰ FRIČ, Pavol a Martin BŮTORA. Role občanského sektoru ve veřejné politice. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 162-165. ISBN 978-80-7400-591-6.

⁸¹ SALAMON, M. Lester, ANHEIER, K. Helmut. Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. JHU, Institut for Policy Studies, Working Paper Number 22, August, 1996. ISBN 1-886333-23-8.

teorie heterogenity služby a zboží, které mají být pro všechny občany bez rozdílu dostupné, „bez ohledu na to, jestli za ně zaplatili, anebo ne.“⁸² Frič uvádí, že klasičtí ekonomové vidí v situaci, kdy selhává trh v zabezpečování veřejných statků, příležitost pro existenci státu.⁸³

„Dochází i k selhávání státu, protože má pouze omezené zdroje.“⁸⁴ Vládní instituce v demokratických režimech mohou uspokojovat dodávku veřejných statků, zboží jen v případě, že jejich produkci bude podporovat většina voličů. Pokud voliči disponují rozdílnými preferencemi na zabezpečování veřejných statků ze strany státu, je složité pro vládnoucí subjekty zajistit veřejné statky tak, aby uspokojily většinu. Tato teorie je příznačná pro společnosti, které jsou charakterizovány vysokou mírou diverzity, různými náboženskými, sociálními, ale také etnickými menšinami, pro které může být zabezpečení veřejných statků důležité pro získání pracovního uplatnění. Jako reakce na tuto neschopnost trhu, případně i státu uspokojit potřeby společnosti vznikají neziskové organizace a zajišťují služby a zboží pro jejich cílovou skupinu, o kterou se trh nebo stát nedokážou postarat.⁸⁵

Teorie heterogenity je významná pro vysvětlení ekonomických vzniků organizací občanského sektoru. Ostatní teorie nabídky, důvěry, zúčastněných aktérů, sociálního státu a vzájemné závislosti ji rozšiřují a snaží se jí modifikovat.⁸⁶ Pokud aplikuji teorii heterogenity na problematiku řešenou v mé diplomové práci, jeví se problematika etnické diskriminace na pracovním trhu tak, že svobodný pracovní trh není schopen zajistit rovné příležitosti na trhu práce pro zástupce etnických menšin vzhledem k většinové populaci. Zástupci etnických menšin by dle klasické ekonomie měli důvod obrátit se na stát, ten má však omezené zdroje a řídí se podporou většiny voličů. Dochází i k selhávání státu. Lidé podle amerického ekonomy Weisbroda proto začnou vytvářet neziskové organizace poskytující služby a zboží, které jim

⁸² FRIČ, Pavol a Rochdi GOULLI. Neziskový sektor v ČR: výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins University. Praha: Eurolex Bohemia, 2001, s. 76. ISBN 80-86432-04-1.

⁸³ *Tamtéž.*

⁸⁴ SKOVAJSA, Marek. Organizovaná občanská společnost: teorie a vývoj. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 45. ISBN 978-80-7367-681-0.

⁸⁵ WEISBROD, Burton Allen. The voluntary nonprofit sector: an economic analysis. Lexington, Mass.: Lexington Books, c1977. ISBN 06-690-1772-8. In: FRIČ, Pavol a Martin BÚTORA. Role občanského sektoru ve veřejné politice. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 162. ISBN 978-80-7400-591-6.

⁸⁶ SKOVAJSA, Marek. Organizovaná občanská společnost: teorie a vývoj. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 45-46. ISBN 978-80-7367-681-0.

není schopen poskytnout stát, ani trh.⁸⁷ Ve výzkumu zjistím, zda je toto vysvětlení teorie heterogenity dostatečné a zda mají na boj proti diskriminaci na trhu práce vliv i zástupci ziskového sektoru.

2.1.3.2. Spolupráce občanského sektoru a trhu

Základním rozdílem mezi subjekty občanského sektoru a trhu je důvod jejich existence. Trh má jako základní důvod vytvářet zisk pro majitele, a naopak organizace občanského sektoru zvyšovat obecné blaho.⁸⁸ Existují čtyři typy spolupráce mezi ziskovým a neziskovým sektorem.⁸⁹

Prvním typem je spolupráce filantropická, která je vysvětlována jednostrannými finančními prostředky ze strany firmy k prospěchu organizace občanské společnosti. Díky těmto prostředkům je organizace schopna vykonávat běžné aktivity.

Druhým typem je spolupráce strategická. Firma v tomto případě usiluje o výdělek nebo jinou výhodu a zároveň tím zvyšuje podporou aktivit organizací občanské společnosti obecné blaho. Strategická spolupráce je spjata s možností daňové úlevy. „Například na území České republiky je možné od základu daně mohou odečíst hodnotu poskytnutých bezúplatných plnění (darů), pokud splní podmínky, které ukládá zákon.“⁹⁰

Třetím typem je spolupráce komerční, při které dochází k marketingovému spojení organizací neziskového sektoru a firmy za účelem zvýšení zisku obou subjektů. Komerční spolupráce může mít i negativní dopad na organizaci či spotřebitele, jelikož spolupráce neziskové organizace nezaručuje kvalitu firmy.

⁸⁷ FRÍČ, Pavol a Rochdi GOULLI. Neziskový sektor v ČR: výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins University. Praha: Eurolex Bohemia, 2001, s. 76. ISBN 80-86432-04-1.

⁸⁸ DIZDAREVIČ MUHIČ, Selma. Občanský sektor, trh a stát z pohledu vybraných teorií. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 97. ISBN 978-80-7367-681-0.

⁸⁹ Galaskiewicz, J. a M. Sinclair Colman (2006). Collaboration between Corporations and Nonprofit Organizations. In: W. W. Powell a R. Steinberg (eds.). The Non-Profit Sector. A Research Handbook. 2nd Edition. New Haven and London: Yale University Press, s. 180–204.

⁹⁰ podle § 15 odst. 5 zákona o daních z příjmu, nová úprava platná od roku 2014 a podle § 20 odst. 8 zákona o daních z příjmu, nová úprava platná od roku 2014

Posledním, čtvrtým, typem je spolupráce politická. Během kooperace firmy a organizace neziskového sektoru, firmy v mnoha případech využívají organizace neziskového sektoru k prosazování vlastních politických zájmů.⁹¹

2.2. Diskriminace v oblasti pracovního uplatnění

Pro porozumění problému diskriminace v oblasti pracovního uplatnění je nejprve důležité ponořit se hluboko do problematiky samotné diskriminace.

2.2.1. Diskriminace: definice

Diskriminací se dle materiálů veřejného ochránce práv rozumí „odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez rozumného odůvodnění. Nestačí se však diskriminovaným či diskriminovanou pouze cítit – diskriminace musí skutečně existovat jako jednání popsané a zakázané zákonem.“⁹²

Základní legislativou projevů diskriminace je antidiskriminační zákon. Určuje, jaké rozlišování je mezi lidmi nepřipustné a vedoucí k jakémukoliv znevýhodnění. Rozlišování mezi lidmi na základě odlišných znaků, národnosti, věku, pohlaví a etnického původu, ústředního problému diplomové práce, může být projevem diskriminace přímé i nepřímé. Za diskriminaci je dle zákona považováno i obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci.⁹³ Antidiskriminační zákon rozděluje projevy diskriminace na formu přímé a nepřímé diskriminace. Odhalení přímé diskriminace není složité, těžší způsob identifikace spatřujeme u projevu druhé formy, tedy té nepřímé.⁹⁴

Přímou diskriminaci zákon definuje jako „jednání, včetně opomenutí, kdy se s nějakou osobou na základě zakázaného diskriminačního důvodu zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“⁹⁵ S projevem přímé

⁹¹ DIZDAREVIČ MUHIČ, Selma. Občanský sektor, trh a stát z pohledu vybraných teorií. SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010, s. 97-98. ISBN 978-80-7367-681-0.

⁹² Co je diskriminace? Ombudsman veřejný ochránce práv [online]. Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

⁹³ *Tamtéž.*

⁹⁴ ČESKO. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 23. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198#p2-3>

⁹⁵ *Tamtéž.*

diskriminace se mohou setkat zástupci etnických menšin nejen během získávání pracovního uplatnění, ale také na příklad v restauraci, kde je odmítne personál obsloužit.

K tomu, aby bylo reálné přímou diskriminaci prokázat je zapotřebí posoudit čtyři základní parametry. Prvním parametrem je srovnatelnost, druhým existence diskriminačního důvodu, třetím parametr znevýhodnění a čtvrtý parametr je nemožnost ospravedlnění.⁹⁶

Obecná nepřímá diskriminace je definována v antidiskriminačním zákoně jako „jednání nebo opomenutí, kdy je osoba na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe znevýhodněna oproti ostatním.“⁹⁷ Nepřímá diskriminace není v mnoha případech jednoznačně odhalitelná. Na základě parametrů pro pracovní pozici či inzerátu znevýhodňuje nebo přímo vylučuje určitou skupinu společnosti.⁹⁸ Nepřímá diskriminace může nabývat dvou odlišných forem. První z nich se projevuje jako obecné ustanovení, které na první pohled působí na všechny osoby stejně, avšak je tak široké, že reálně znevýhodňuje určitou skupinu osob. Postihnutá skupina se na základě znevýhodnění domáhá vytvoření odlišné normy jakožto výjimky z obecného ustanovení. Druhou formou jsou ustanovení, která obsahují výjimku reálně znevýhodňující určitou skupinu osob. Skupina postihnutá tímto druhým typem nepřímé diskriminace se domáhá odstranění ustanovení, tedy derogace výjimky z obecného pravidla.⁹⁹

2.2.1.1. Diskriminace na trhu práce

Diskriminace na trhu práce se projevuje tak, že je s určitými pracovníky, kteří mají stejné kvality – stejné schopnosti, zkušenosti i vzdělání, nakládáno jiným způsobem než s těmi ostatními. Rozdílný přístup je aplikován na tyto pracovníky vzhledem k jejich příslušnosti k určité skupině. Horší zacházení se neprojevuje jen v procesu najímání do nových pozic, ale také rozdílným kariéerním postupem, vyšší finančního ohodnocení a odlišnými pracovními

⁹⁶ WAGNEROVÁ, Eliška. Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 101. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6.

⁹⁷ ČESKO. § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 23. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198#p3-1>

⁹⁸ Co je diskriminace? Ombudsman veřejný ochránce práv [online]. Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

⁹⁹ KÜHN, Zdeněk. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. Právní fórum. 2007, 4(4), 62. In: ŠULCOVÁ, Karin. Interpretace lidských práv na základě české judikatury (diskriminace na základě příslušnosti k etnické menšině). 2015. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Vedoucí práce Doc. PhDr. Tatianě Machalové, CSc.

podmínkami. Projevy dříve zmíněné lze rozdělit do dvou typů diskriminace. První mzdová diskriminace se projevuje tím, že pracovníkům se stejnou úrovní produktivity se vyplácejí různé výše mezd. Profesní diskriminace jakožto druhý typ se projevuje tím, že pracovníci se stejným vzděláním a podobným produktivním potenciálem nejsou na určité pozice přijímáni a důsledkem tohoto typu diskriminace je profesní segregace.¹⁰⁰

Gary Stanley Becker, americký ekonom a držitel Nobelovy ceny za ekonomii, představil modely založené na diskriminačních preferencích. V základech ekonomické analýzy diskriminace vnímá právě diskriminaci jako preferenci subjektu, který je ochoten za tuto preferenci zaplatit. Subjekt může představovat zaměstnavatel, zaměstnanec i spotřebitel. Diskriminační preference vyjádřena koeficientem diskriminace d odráží výši psychických nákladů spojených s předsudkem vůči minoritě nebo jiné skupině. Jednoduše řečeno je diskriminační koeficient jakousi přírůžkou k nákladům vznikající v důsledku předsudku zaměstnavatele. Se zvyšující averzí vůči určité skupině se koeficient diskriminace měrně zvyšuje. Z analýzy G. S. Beckera vyplývá, že v konkurenčním prostředí budou nediskriminující firmy postupně vytlačovat firmy, které diskriminují. I přes to na trhu práce diskriminace stále existuje, může to zapříčinit nedostatečně konkurenční odvětví i přetrvávající vysoká nezaměstnanost, při které mohou zaměstnavatelé diskriminační preference realizovat při nižších nákladech.¹⁰¹

2.2.1.1.1. Stav diskriminace na trhu práce v ČR

S diskriminací na trhu práce se nesetkávají pouze zástupci etnických menšin, a proto se v této podkapitole budu krátce věnovat obecně stavu diskriminace na trhu práce v České republice. Zaměstnavatelé nemají právo diskriminovat zástupce etnických menšin ani uchazeče podle pohlaví či věku.

¹⁰⁰ Diskriminace na trhu práce. In: Informační systém Masarykovy univerzity [online]. [cit. 2020-10-29]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1456/jaro2011/BPE_EKPR/um/24662301/24662308/Diskriminace_na_trhu_prace_2011_barva.pdf

¹⁰¹ BECKER, Gary S. The Economics of Discrimination. The University of Chicago, 1957. ISBN 0-226-04116-6. In: Diskriminace na trhu práce. In: Informační systém Masarykovy univerzity [online]. [cit. 2020-10-29]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1456/jaro2011/BPE_EKPR/um/24662301/24662308/Diskriminace_na_trhu_prace_2011_barva.pdf

Na trhu práce v České republice jsou diskriminované stejně jako v mnohých dalších zemích ženy. „Rozdíly mezi muži a ženami jsou důsledkem převládajících genderových stereotypů, zažitých vzorců chování a předsudků. Projevují se v nejrůznějších oblastech života společnosti – tedy i na trhu práce.“¹⁰² V roce 2019 vydal Eurostat¹⁰³ statistiku, kde porovnává rozdíl ve výdělcích mužů a žen, tzv. Gender Pay Gap (GPG). V posledním analyzovaném období v roce 2017 byl průměrný rozdíl ve výdělcích 16 %, průměrně si muži vydělávají v Evropské unii o 16 % více než ženy. Česká republika s 21,1 % v tabulce zaujímá druhé nejhorší postavení, hned za Estonskem s 25,6 %.¹⁰⁴ Průměrně si v České republice vydělaly ženy v letech 2017 a 2018 27 187 Kč hrubé mzdy za měsíc, respektive 29 627 Kč hrubé mzdy za měsíc. Muži si průměrně vydělali 34 293 Kč, respektive 37 008,- Kč hrubé mzdy za měsíc.¹⁰⁵ Položil jsem si otázku, co způsobuje tento rozdíl? Výstižnou odpověď na otázku jsem našel v dokumentárním seriálu Explained, v epizodě „Why Women Are Paid Less“. Ženy mohou být pro zaměstnavatele méně perspektivní, protože se s velkou pravděpodobností budou starat a věnovat více času malým dětem, případně dalším členům rodiny, kteří péči vyžadují. Zaměstnané ženy mají ve spojitosti s porodem nárok na mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou¹⁰⁶ a mohou tak ztratit i více jak 4 roky v zaměstnání. Během této doby žena nikterak kariérně neroste, naopak muž se za 4 roky v zaměstnání může kariérně vypracovat na mnohem vyšší pozici a mzdu. Tento fakt nikterak nepomáhá snižovat rozdíl mzdy mezi mužem a ženou. S možným řešením zrovnoprávnění žen a mužů v oblasti pracovního trhu dle Explained přišla vláda Islandu.¹⁰⁷ Island zavedl střídavou rodičovskou dovolenou 1/3 matka, 1/3 otec a 1/3 si partneři rozdělí podle svého. Nejenže zajišťují rodičům stejný podíl na péči o novorozeňata, ale mohou tak dlouhodobě snížit rozdíl mezi průměrnou mzdou muže a ženy.¹⁰⁸ Péče o děti

¹⁰² PALÍŠKOVÁ, Marcela. Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. IPiS [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019, s. 37 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf

¹⁰³ Statistický úřad Evropské unie.

¹⁰⁴ Gender pay gap, mezinárodní srovnání. Eurostat, 2019.

¹⁰⁵ Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd: Struktura mezd zaměstnanců. Český statistický úřad.

¹⁰⁶ Na rodičovskou dovolenou mají nárok i otcí, u nás jen asi 2% otců. In: HOMFRAY, Šárka. Muž na rodičovské je pořád výjimka. Jak na ni dostat víc tátů? HEROINE.CZ [online]. Partners media, 10. 2. 2020 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/vztahy/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>

¹⁰⁷ Why Women Are Paid Less. Explained, 2018.

¹⁰⁸ SCHMIDT, Dana. Islandští tátové mají nejdelší rodičovskou dovolenou. Fórum 50 % [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/o-nas/Projekty/zeny-a-muzi-v-rovnovaze/islandsti-tatove-maji-nejdelsi-rodicovskou-dovolenou>

a případně další příbuzné ovlivňuje i délku pracovní doby žen, odpracují průměrně 32,8 hodin týdně, naopak muži 37,8 hodin týdně, což negativně ovlivňuje mzdu ženy.¹⁰⁹ Ženy i muži se v otázce diskriminace na trhu práce setkávají i s projevy horizontální diskriminace, „kdy dochází k vysoké koncentraci žen nebo mužů v určitém odvětví, sektoru, oboru či profesi.“¹¹⁰ Naopak vertikální diskriminace negativně ovlivňuje hlavně ženy, „na vyšších pozicích, které jsou spjaty také s vyšší prestiží, obvykle převažují muži, na nižších pracovních pozicích ženy.“¹¹¹ Nástrojem pro rodinovou politiku je v České republice například dokument vydaný Ministerstvem životního prostředí Strategický rámec Česká republika 2030, „který udává směr rozvoje naší země na příští desetiletí.“¹¹² Jednou z priorit dokumentu je potírat nerovnosti, diskriminaci a podpořit genderovou rovnost. „Stát chce změnit nízké zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích. Bude důrazně potírat násilí na ženách a také přímou diskriminaci na základě pohlaví,“¹¹³ kterou jsou právě ženy mnohem více zasažené.

Myslím si, že v mnohém bychom se v genderové otázce diskriminace na pracovním trhu mohli inspirovat právě Islandem, kde je podpora rodiny a žen i vzhledem k počtu obyvatel jednou z priorit státu.

Diskriminace na trhu práce se vedle genderové projevuje ve znevýhodněném postavení osob starších 50 let. Nejčastěji se s problémem přijetí do zaměstnání z důvodu vysokého věku setkávají lidé ve věku 55-59 let, častěji ženy,¹¹⁴ což je další parametr umocňující vedle věkové i genderovou problematiku v otázce diskriminace na trhu práce. Téma věkové diskriminace na trhu práce je velmi aktuální a měla by se na něj upírat pozornost dnešních vlád, protože populace stárne. V České republice se výrazně snižuje poměr obyvatel v produktivním věku a zvyšuje poměr obyvatel důchodového věku. V roce 2009 byl poměr obyvatel ve věku 15-

¹⁰⁹ PALÍŠKOVÁ, Marcela. Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. IPiS [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019, s. 32 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf

¹¹⁰ *Tamtéž*, s. 38.

¹¹¹ *Tamtéž*, s. 41.

¹¹² STRATEGICKÝ RÁMEC ČESKÁ REPUBLIKA 2030 [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/>

¹¹³ NEROVNOSTI. STRATEGICKÝ RÁMEC ČESKÁ REPUBLIKA 2030 [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/kapitoly-strategie/lide-a-spolecnost/1-3-nerovnosti/>

¹¹⁴ Vidovičová, Lucie (2008): Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Masarykova univerzita a Mezinárodní politologický ústav. Str. 168–171. In <http://alternativaplus.cz/vekova-diskriminace-v-cr/>

64 let a 65 let a více 67 : 17,4 a v roce 2019 64,6 : 20,3.¹¹⁵ To přináší i ekonomické dopady v souvislosti s pokrytím vyplácení důchodů ve výhledu blízké budoucnosti. Je důležité klást důraz na potírání diskriminace na trhu práce vůči věkové kategorii 50 let a více, protože v dlouhodobém výhledu může být vzhledem ke stárnutí populace jednou z významných kategorií produktivního věku.

Problematikou zaměstnávání osob v předdůchodovém věku se zabývá například nezisková organizace Alternativa 50+. Obecně prospěšná společnost poskytuje poradenství, audity rovných příležitostí a sladování i vzdělávací aktivity například pro osoby ve věku 50 let a více, lidem pečujícím o závislou osobu, lidem zažívající věkovou či kombinovanou věkovou a genderovou diskriminaci i mladé generaci do 30 let,¹¹⁶ která se překvapivě potýká s vysokou mírou ohrožení na trhu práce i z důvodu demografického vývoje či celkové ekonomické situace.¹¹⁷

V otázce etnické diskriminace na trhu práce, jež je nejvíce relevantní pro diplomovou práci, mě zaujala aktivita spolku IQ Roma servis spravující značku Ethnic Friendly zaměstnavatel. Smyslem koncepce je „podporovat fungování zásad rovného zacházení a zintenzivnění tvorby nediskriminačního prostředí a vztahů na trhu práce.“¹¹⁸ Označení Ethnic Friendly zaměstnavatel je určeno pro zaměstnavatele, kteří úspěšně absolvují objektivní šetření přímo v jejich firmě. Podobně jako diplomová práce etnické menšiny značka etnicky odlišené obyvatelstvo vnímá ve smyslu „viditelných etnických menšin, tzn. jiných než majoritních skupin obyvatel daného státu, jejichž příslušníci obvykle vypadají na pohled jinak než příslušníci většinové populace a díky tomu mohou být na základě stereotypů či předsudků vystaveni nerovnému zacházení.“¹¹⁹ Statistika zástupců viditelně rozdílných etnických menšin v České republice je nedostatečná. Lze vycházet ze statistik sčítání lidu a národnosti, kolonku

¹¹⁵ Population age structure by major age groups, 2009 and 2019. European Union [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2009_and_2019_\(%25_of_the_total_population\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2009_and_2019_(%25_of_the_total_population).png)

¹¹⁶ O nás. Alternativa 50+ [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/o-nas/>

¹¹⁷ PALÍŠKOVÁ, Marcela. Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. IPIs [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019, s. 81 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf

¹¹⁸ O značce. Ethnic Friendly zaměstnavatel [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <http://www.ethnic-friendly.eu/node/14>

¹¹⁹ *Tamtéž.*

národnost však není povinné vyplňovat. Čísla jsou poddimenzovaná, menšina romská s absolutním počtem 11 746, vietnamská menšina s absolutním počtem 17 462, nebo bulharská s 4 363 a rumunská s 1 238.¹²⁰ Nepřesná čísla statistik mohou vést k prohlubování problémů diskriminace na trhu práce, na druhou stranu je nutné uvědomit si, že rozdílná národnost a údaj o ní lze velmi jednoduše negativně zneužít.¹²¹

2.2.1.2. Antidiskriminační zákon

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon) je platný od 29. 6. 2009 s účinností od 1. 9. 2009. Přijetí zákona bylo komplikované a těžké. Zmocněnkyně pro lidská práva Helena Válková uvedla: „lze domnívat, že pokud by zde nebyla hrozba postihu za neplnění závazků plynoucích z práva Evropské unie, zákon by s velkou pravděpodobností přijat nebyl.“¹²² V projevu k desetiletému výročí antidiskriminačního zákona také zmínila trnitou cestu ke schválení zákona, čemuž předcházela „pokus Poslanecké sněmovny přehlasovat veto Senátu u prvního návrhu a přehlasování veta prezidenta u pokusu druhého.“¹²³

Antidiskriminační zákon je právní úpravou, která komplexně zpracovává směrnice Evropské unie, mezinárodní smlouvy a Listinu základních práv a svobod. V souladu s těmito smlouvami, právy a svobodami vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnanců, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj.¹²⁴

V předchozí kapitole jsem rozvinul některé pojmy, které jsou vymezené v antidiskriminačním zákoně. Jsou jimi přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení

¹²⁰ Národnostní struktura obyvatel. Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20551765/170223-14.pdf>

¹²¹ Například 2. světová válka.

¹²² Deset let antidiskriminačního zákona. In: Vláda České republiky [online]. 3. 10. 2019 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenkyne-vlady-pro-lidska-prava/aktuality/deset-let-antidiskriminacniho-zakona-176633/>

¹²³ *Tamtéž.*

¹²⁴ Antidiskriminační zákon. In: EPRAVO.CZ [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 16. 12. 2009 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků. Antidiskriminační zákon dále upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací.¹²⁵

„Zákon umožňuje, aby se ten, jehož práva vyplývající z práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace byla jednáním jiného dotčena, domáhal soudní cestou upuštění od diskriminace, odstranění diskriminačních zásahů a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. V případech snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře, má taková osoba také právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši pak rozhodne soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Důkazní břemeno je na straně žalovaného, který je povinen dokázat, že jednání nemělo diskriminační charakter. Zaměstnavatelé musí nadto prokázat, že byla dodržena zásada rovného zacházení, resp. že případné nerovné zacházení nemělo diskriminační charakter.“¹²⁶

Na jedné straně je pro dosažení nediskriminačního prostředí nutné zavést příkazy či zákazy, což může vést ke konfliktům ve společnosti. Avšak to jsou vedle svobod důležité parametry demokratického státu. Zmocněnkyně Helena Válková tak v projevu upozorňuje na to, že „by všichni měli mít stejné šance žít svůj život podle svých schopností a představ a neměli by v tom být omezováni na základě důvodů, které nemohou nijak či pouze velmi těžko ovlivnit.“¹²⁷

Do konfliktu se v souvislosti s diskriminací dostávají rovnost a svoboda – dvě hlavní myšlenky společenských teorií.

Na jedné straně egalitarismus „(stoupencem byl francouzský filozof J. J. Rousseau), který je v moderních demokraciích přijímán jako princip občanské rovnosti, tj. stejný politických práv. Avšak v oblasti schopností, vzdělání, zájmů a také ve spotřebě a společenském

¹²⁵ Antidiskriminační zákon. In: EPRAVO.CZ [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 16. 12. 2009 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

¹²⁶ *Tamtéž.*

¹²⁷ Deset let antidiskriminačního zákona. In: Vláda České republiky [online]. 3. 10. 2019 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenkyne-vlady-pro-lidska-prava/aktuality/deset-let-antidiskriminacniho-zakona-176633/>

postavení je utopií. Dokonce je ve svých důsledcích antidemokratický, např. v otázce platového rovnostářství bez ohledu na kvalifikaci a množství odvedené práce.“¹²⁸

Na straně druhé libertarismus „(hlavním představitelem byl skotský ekonom a filozof A. Smith). Jeho myšlení se vyznačuje tím, že před ostatními hodnotami jako jsou autorita, tradice a rovnost důsledně upřednostňuje (negativně chápanou) svobodu. Libertariáni se tudíž snaží co nejvíce rozšířit sféru individuální svobody a zúžit sféru veřejné autority; je pro ně totiž příznačné, že ve státu spatřují hlavní ohrožení svobody.“¹²⁹

2.2.1.3. Pojem etnikum vs. rasa

V diplomové práci se zaměřuji na výzkum etnické diskriminace na trhu práce, a proto považuji za významné vysvětlit rozdíl mezi pojmem etnikum a rasa.

Etnikum lze definovat jako skupinu, ke které se odkazuje etnická identita. Etnická identita se vyvíjí ze sounáležitosti v rámci sociálně-příbuzensky propojených a územně zakotvených skupin. Pocit příbuznosti je posunut na úroveň kulturní podobnosti a neustále se vyznačuje vzájemnou solidaritou v rámci skupiny. Etnická identita se posiluje na úrovni školství, v politice i v médiích a bývá velmi silná. Její síla se váže k nižším sociálně-ekonomickým úrovním, protože zde bývá méně dalších nosných idejí a je zde blíže k základním příbuzenským vazbám. Etnická identita stejně jako ostatní sociální identity nevzniká narozením, ale začleněním se do určité skupiny. Identita může být jednotlivcem i změněna a její prvky tvoří kulturní rozdíl. Rozdíly se projevují odlišným jazykem, náboženstvím apod. Etnická identita vyvěrá z meziskupinových styků a z vytváření pomyslných bariér mezi skupinami. Je bezesporu spojena i se stereotypy o skupinách a posilovaná kulturní kolektivní paměť. Etnikum lze jako národ vyobrazit subjektivně, protože není stálou a historicky ukotvenou skupinou lidí. Název etnikum pochází z řeckého „ethos“ = ideální celek principů, jimiž se lidé ve společnosti mají řídit ve svém svobodném a odpovědném jednání.¹³⁰

¹²⁸ ŽALOUDEK, Karel. Encyklopedie politiky. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Libri, 1999, s. 105. ISBN 80-85983-75-3.

¹²⁹ HEYWOOD, Andrew. Politická teorie. Praha: Eurolex Bohemia, 2005, s. 258. Politologie (Eurolex Bohemia). ISBN 80-86861-41-4.

¹³⁰ Shrnutí definic národa a etnika a souvisejících termínů. In: Informační systém JABOK [online]. [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: https://is.jabok.cz/el/JA10/zima2009/S302/um/13285/1_handout.pdf

Rasa je představa vázající se na naše pozorovací schopnosti, velmi vyvinutý zrak. V různých státech je vnímání ras odlišné a je biologicky neopodstatněné. Mezi zástupci jedné rasy mohou existovat markantní genetické rozdíly, které se často projevují obsáhleji než informace o kožním pigmentu. Kožní pigment se zástupcům jednotlivých ras vyvíjel i s ohledem na mnoha tisícileté přizpůsobování se konkrétnímu území a jeho podmínkám. Vizuální odlišnost je však v některých případech odporu zcela nebo z části postrádána a odpor tak zůstává spíše kulturně-historický vymezující se vůči určité skupině jako k odlišné rase. Rasové označení probíhá na základě systematického hodnocení zvenčí a jsou vždy považovány za hierarchicky seřazené. Na rasové označení navazuje tzv. rasismus, souvisí s popřením rovnosti mezi lidmi a odepření možnosti některým populacím docílit rovného civilizačního stupně.¹³¹

2.2.1.4. Etnická diskriminace

Z předchozí studie pojmů etnikum a rasa lze usoudit, že se etnická diskriminace se projevuje vůči určité skupině s rozdílnou etnickou identitou. Etnická diskriminace může odkazovat na rozdílná sociálně-příbuzenská propojení v rámci skupiny a projevovat se i rozdílným přístupem ke skupině z cizího prostředí. S etnickou diskriminací se můžeme setkat ve vztahu ke skupině či jedinci vyznačující se rozdílným jazykem, náboženstvím a dalšími skupinovými charaktery.¹³² Pokud vycházíme z definice diskriminace, „jako chování namířené proti příslušníkům určitých sociálních skupin,“¹³³ je etnická diskriminace chováním namířeným proti příslušníkům etnických menšin.

Pro účely diplomové práce jsem do problematiky etnické diskriminace zařadil i národnostní menšiny, do kterých jsou v mnohých veřejných dokumentech zařazeni například Romové. Národnostní menšiny jsou definované Vládou České republiky jako „společenství občanů České republiky žijící na území současné České republiky odlišující se od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování a rozvoj vlastní svébytnosti, jazyka a kultury a zároveň

¹³¹ Shrnutí definic národa a etnika a souvisejících termínů. In: Informační systém JABOK [online]. [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: https://is.jabok.cz/el/JA10/zima2009/S302/um/13285/1_handout.pdf

¹³² *Tamtéž.*

¹³³ KASSIN, Saul. Psychologie. 2. vyd. Brno: CPress, 2012, s. 703. ISBN 978-80-264-0074-5.

za účelem vyjádření a ochrany zájmů jejich společenství, které se historicky utvořilo.“¹³⁴ Dále lze za příslušníka národnosti menšiny považovat „občana České republiky, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnosti menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti.“¹³⁵ Podle výzkumu United Nations Development Programme z let 2000 a 2001 je z více než 80 % hlavním důvodem potíží při hledání zaměstnání Romů právě jejich etnická příslušnost.¹³⁶ Národnostní menšiny do problematiky etnické diskriminace na trhu práce také zakomponují, protože jsem si vědom toho, že i když se liší v otázce právního postavení (např. pokud jde o občanství), setkávají se s projevy diskriminace na trhu práce.

2.2.2. Pracovní trh: definice

Dosud nenahraditelný význam v životech lidí má jedna významná společenská i ekonomická aktivita – práce. „Práce je stále podmínkou důstojné existence jedince nebo také mírou jeho společenské užitečnosti.“¹³⁷ Práce nám v kontextu života vymezuje, kdy začíná ekonomická aktivita člověka a také, kdy končí. Důležité je si uvědomit, že práce není pouze „fabrikou“ na výrobu statků, ale díky ní se vytvářejí i sítě kontaktů a vztahů. Bezpochyby má však práce ekonomické přínosy nejen pro jedince a ekonomické subjekty, ale i pro společnost. Práce se stává komoditou obchodovatelnou na trhu, který nazýváme trh práce. Na trhu práce se setkávají nabídka práce a poptávka po práci. Dochází tak skrz trh práce k uspokojování potřeb obyvatel nabízejících práci a ekonomických subjektů pracovní sílu poptávajících. Práce se na trhu práce stává ekonomickým prostředkem sloužícím k obživě jedinců a prostředkem pro firmy, které vytvářejí zisk. Nositelem práce je člověk, proto je důležité na trh práce i práci samotnou nahlížet nejen z ekonomické perspektivy. Novodobé formy dělby práce a zaměstnání jsou zárodkem vytváření vztahů a kontaktů mezi jednotlivci v různé rovině. Samozřejmě v rovině ekonomické, dále sociální, ale i té prostorové. Vývojem trhu se projevují určité pozice, které jsou si nadřazené, podřazené, projevuje se vůdcovství i závislost a konkurence. Díky otevírání trhů práce a proplétání vztahů dochází k významné změně v oblasti nároků na pracovní

¹³⁴ Národnostní menšiny. Vláda České republiky [online]. [cit. 2020-12-01]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/narodnostni-mensiny---uvod-1361/>

¹³⁵ *Tamtéž*.

¹³⁶ Zpráva o stavu romských komunit v České republice 2004. Vláda České republiky [online]. [cit. 2020-12-01]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=7721>

¹³⁷ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

sílu, což v mnohých případech ovlivňují nové technologie, inovace a postupy.¹³⁸ „Množství práce je měřeno počtem odpracovaných hodin, nebo počtem pracovníků. Cena, která na tomto trhu určuje množství práce nabízené a poptávané, je cena práce neboli mzda.“¹³⁹

Pro účely diplomové práce do aktivit pracovního trhu zakomponuji i aktivity v rámci zastoupení v oblasti reklamního trhu, tedy aktivitu vykonávanou v rámci dlouhodobé spolupráce na základě smlouvy o zastoupení za úplatu, která není založena na pracovním či jiném obdobném poměru (dále také „angažmá“).

2.2.2.1. Antidiskriminační zákon v kontextu etnické diskriminace na trhu práce

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) se v kontextu etnické diskriminace věnuje třem základním oblastem. Etnický původ zmiňuje v souvislosti projevem přímé diskriminace, se kterou se zástupci etnických menšin setkávají i na pracovním trhu. „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, ...“¹⁴⁰ tak vysvětluje projevy přímé diskriminace antidiskriminační zákon.

Antidiskriminační zákon je prostředníkem prosazování práv a rovného zacházení bez ohledu na etnický původ „a za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“¹⁴¹ Pokud se zástupci etnických menšin setkají během procesu získávání pracovního uplatnění s etnickou diskriminací, je antidiskriminační zákon jedním z prostředků, jenž by měl jednotlivcům pomoci s postupem boje proti těmto projevům diskriminace.

¹³⁸ Univerzitní informační systém Mendelovy univerzity v Brně [online]. [cit. 2020-11-03]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69731

¹³⁹ JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ. TRH PRÁCE V ČR A ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI: UČEBNÍ TEXT Č. 4. Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010.

¹⁴⁰ Antidiskriminační zákon: Základní pojmy. In: EPRAVO.CZ [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 16. 12. 2009 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

¹⁴¹ Antidiskriminační zákon: Změna zákona o Veřejném ochránci práv. In: EPRAVO.CZ [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 16. 12. 2009 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

Antidiskriminační zákon také upravuje občanský soudní řád a uvádí, že „pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě etnického původu v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“¹⁴² Antidiskriminační zákon je zajisté žádoucím dokumentem pro ochranu práv nejen etnických menšin na trhu práce. Otázkou je, jakým způsobem jsou práva menšin ovlivněných diskriminací vymáhána a kdo práva vymáhá, protože pokud je vymahatelem osoba s negativním postoje vůči menšinám, může být proces vymáhání do jisté míry ovlivněný. Myslím si, že obecně můžeme být rádi za jakýkoliv projev boje proti diskriminaci na trhu práce, i když se musíme spokojit pouze s něčím na půli cesty.

¹⁴² Antidiskriminační zákon: Změna zákona o Veřejném ochránci práv. In: EPRAVO.CZ [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 16. 12. 2009 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

3. Empirická část

Empirická práce vychází z metodologického postupu. Metodologie je systémem poznatků a direktiv, které určují způsob řízení vědy a jejich poznávacích procesů. Základem práce vycházející z kvalitativního výzkumu bude komparativní analýza,¹⁴³ kde základní údaje získané měřením, tedy provedením hloubkových rozhovorů se zástupci neziskového sektoru a zástupcem ziskového sektoru působícím v oblasti reklamního trhu, využiji ke komparaci strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Na základě srovnání strategií neziskového a ziskového sektoru lze vyvodit závěry o vlastnostech procesů boje proti diskriminaci v obou sektorech. Hlavní kvalitativní část diplomové práce plynule navazuje na analýzu již existujících studií zabývajících se problematikou rovných příležitostí etnických menšin nejen v kontextu občanské společnosti, a to především v oblasti pracovního trhu.

Výzkumným vzorkem diplomové práce budou konkrétní neziskové organizace zabývající se problematikou etnické diskriminace a zástupce ziskového sektoru, který podobně jako neziskové organizace bojuje s etnickou diskriminací, organizace působící v oblasti reklamního trhu. Organizaci působící v oblasti reklamního trhu jsem si vybral z důvodu mé letité praxe práce v této oblasti. Díky své zkušenosti jsem vypožoroval specifický postoj vůči etnickým menšinám i v pozitivním slova smyslu. Kritériem výběru bude pro neziskové organizace včetně sociálního podniku jejich participace v oblasti etnické diskriminace jedince v pracovním procesu a pro zástupce ziskového sektoru, organizace působící v oblasti reklamního trhu, její specifický boj proti diskriminaci v otázce uplatnění etnických menšin na reklamním trhu. Zástupce neziskového i ziskového sektoru jsem si vybral také podle kritéria umístění jejich sídla, lokalizace v Praze a Středočeském kraji. Organizace se sídlem v Praze a Středočeském kraji jsem si vybral z důvodu lokalizace organizací působících v oblasti reklamního trhu. Tyto organizace působí především v Praze a v okolí, a proto si vybírám i neziskové organizace z tohoto prostředí.

Sběr dat v části zaměřující se na obecnou problematiku diskriminace v pracovním procesu vychází z analýzy již existujících dokumentů, např. již existujících výzkumů zaměřených

¹⁴³ EGER, Ludvík a Dana EGEROVÁ. *Základy metodologie výzkumu*. 2. přepracované a rozšířené vydání. V Plzni: Západočeská univerzita, 2017. ISBN 978-80-261-0735-4.

na diskriminaci v pracovním procesu, nebo statistik. Hlavní část diplomové práce, tedy kvalitativní výzkum bude vycházet z polostrukturovaných rozhovorů se zástupci organizací neziskového sektoru a organizací působící v oblasti reklamního trhu. „Polostrukturované rozhovory vychází z předem připravené struktury a otázek.“¹⁴⁴ Tento typ sběru dat jsem zvolil právě z důvodu, že bych chtěl získat validní informace k strategiím, které organizace využívá k pomoci v potírání diskriminace v příkladu pracovního trhu.

Zjištěné informace mohou odhalit zajímavý vztah mezi strategií boje proti diskriminaci neziskových organizací i organizací, které působí v oblasti reklamního trhu jakožto zástupců ziskového sektoru.

3.1. Výzkum strategií boje proti diskriminaci etnických menšin na trhu práce organizací neziskového a ziskového sektoru

3.1.1. Příprava výzkumu

Příprava výzkumu nebyla tak snadná, jak jsem si při zadávání projektu diplomové práce představoval. Již od začátku práce jsem věděl, že budu vycházet z vlastní zkušenosti v ziskovém sektoru, konkrétně ze zkušenosti spolupráce s podnikatelem Rostislavem Janků. Nepřemýšlel jsem o tom, zda oslovit další podobné agentury, jelikož jsem loajální ke spolupráci s panem Janků a důležitým faktorem pro vypracovávání tohoto téma je má vlastní zkušenost.

Výběr neziskových organizací závisel na doporučení a přípravu výzkumu ovlivnil průběh pandemie covid-19. Díky doporučení a osobních kontaktů Mgr. Moniky Mihaličkové, bývalou českou političkou, nejmladší poslankyní zvolenou v roce 1998 a jediným zástupcem romské menšiny v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky, jsem obdržel kontakt na zástupce neziskové organizace Romodrom. Osobní doporučení bylo pro realizaci rozhovoru nápomocné. S Mgr. Mihaličkovou jsem nejen zaměřeni diplomové práce, ale také spolupráci s podnikatelem Rostislavem Janků a její dosah v problematice menšin diskutoval. Z důvodu nepříznivých podmínek v souvislosti s pandemií covidu-19 v jarních měsících roku 2020 proběhl rozhovor s Romodromem online. Bral jsem tuto zkušenost jako výzvu a průběh a výsledek rozhovoru mě mile překvapil. Myslím si, že mi jako praxe bylo nápomocno několik online prezentací

¹⁴⁴ ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

během studia letního semestru 2020. Odevzdání diplomové práce jsem nakonec i z důvodů spojených s pandemií odložil, nečekal jsem (nechtěl jsem si připustit) však, že přijde druhé období na podzim roku 2020. Během příprav na státnice a konkrétně část zaměřenou na studium sociálních podniků jsem se o sociální podnikání jako takové začal o to více zajímat, a díky tomu se rozhodl výzkum o zástupce sociálních podniků rozšířit. Opět jsem nečekal, že zorganizovat rozhovor se sociálním podnikem v Praze, jenž se věnuje problematice etnických menšin, bude tak náročný. Oslovil jsem několik sociálních podniků na základě doporučení známých a přátel, a dokonce se několik týdnů snažil domluvit na realizaci rozhovoru. Nakonec jsem po měsíci své snažení vzdal a obrátil se na paní doc. Dohnalovou z Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy, která se sociálním podnikům věnuje a ve výzkumu sociálních podniků jsem se s ní během studia angažoval. Paní docentka mi doporučila obrátit se na online server České sociální podnikání a díky možnosti vyhledávání jsem zjistil, že v Praze a Středočeském kraji se nachází podle serveru pouze dvě pobočky sociálního podniku Restart shop. Restart shop v popisu konkrétně zmiňuje cílovou skupinu etnické menšiny.¹⁴⁵ Rozhovor jsme i přes nepříznivou epidemiologickou situaci uskutečnili, za to jsem zástupci Restart shopu velmi vděčný. I díky této zkušenosti jsem se rozhodl omezit zástupce neziskového a ziskového sektoru pro hloubkové rozhovory pouze na jednoho za každý sektor a doplnit analýzu o sociální podnik, jakožto specifickou organizaci spojující prvky ziskové a neziskového sektoru.

3.1.1.1. Úvod do výzkumu

Cílem empirické části mé diplomové práce je odhalit a srovnat strategie boje zástupců neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci etnických menšin na trhu práce a zároveň odhalit faktory ovlivňující uplatnění zástupců etnických menšin na trhu práce. Práce si klade za cíl porozumět tomu, jak zjištěné faktory ovlivňují možnosti získávání pracovního uplatnění etnických menšin a jakými strategiemi neziskový a ziskový sektor disponuje v této problematice, jak je uplatňuje. Za cíl si kladu přiblížit čtenářům prostředí neziskového sektoru bojujícího proti diskriminaci, ale zdůraznit i to, že ve zdánlivě vzdáleném ziskovém sektoru a jeho specifické oblasti lze etnickou diskriminaci a strategie boje proti ní pozorovat. Řešením práce je kvalitativní výzkum, analýza hloubkových rozhovorů se zástupci neziskového a ziskového sektoru včetně sociálního podniku, kteří se problematice etnické diskriminace

¹⁴⁵ Adresář sociálních podniků. České sociální podnikání [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku>

věnují. „Cílem hloubkového a polostrukturovaného rozhovoru je získat detailní a komplexní informace o studovaném jevu.“¹⁴⁶ Stejně jako se zmiňují autoři Anselm Strauss a Juliet Corbin o kvalitativní výzkumu bude práce „použita k získání nových a neotřelých názorů na jev, o kterém již něco víme.“¹⁴⁷

Studie zabývající se podobnou problematikou jako má diplomová práce zkoumají problém etnické diskriminaci především z pohledu ekonomického a právního. Mým cílem bylo na problematiku etnické diskriminace nahlédnout v kontextu studií občanské společnosti a ve srovnání se subjekty ziskového sektoru a vlastní zkušenosti, což vychází z teoretické části diplomové práce. Teoretická část je zaměřená na vztah mezi občanským sektorem a trhem, respektive ziskovým sektorem omezeným na subjekty vycházející z mé vlastní zkušenosti. Důležité je uvědomit si, že proces aplikace kvalitativního výzkumu je cirkulární, tedy „jednotlivé fáze výzkumu se navzájem překrývají, výzkumník se neustále vrací k předcházejícím stádiím a modifikuje je.“¹⁴⁸ Cirkulární postup výzkumu mě dovedl k rozšíření výzkumného vzorku o sociální podnik, a tak obohatil pohled na průběh zkoumaného problému.

Na rozdíl od kvantitativního výzkumu, který probíhá více strukturovaně a zaměřuje se spíše na popis variability předem definovaných proměnných, je cílem práce výzkum hloubkového studia jednotlivých případů prostřednictvím rozhovorů. Výzkum práce je orientován na explorování (bádání)¹⁴⁹ a má elastický charakter. Tedy rozvíjí se, proměňuje a přizpůsobuje podle situace.¹⁵⁰

3.1.2. Výzkumný problém

Výzkumný problém je základním metodologickým pravidlem a je nutné ho přesně definovat, dále definovat výzkumné otázky a jim na míru se pokusit najít vhodnou výzkumnou

¹⁴⁶ ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014, s. 13. ISBN 978-80-262-0644-6.

¹⁴⁷ STRAUSS, Anselm a Juliet CORBIN. Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999, s. 11. SCAN. ISBN 80-85834-60-x. In: ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

¹⁴⁸ ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014, s. 51. ISBN 978-80-262-0644-6.

¹⁴⁹ BAČKOVSKÝ, František. Slovník cizojazyčný obsahující výklad cizích slov v češtině užívaných aneb české náhrady za ně. 2., poopr. a rozmn. vyd. Praha: F. Bačkovský, 1895, s. 155.

¹⁵⁰ Kvantitativní, kvalitativní a smíšený vzkum. HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005, s. 63. ISBN 80-7367-040-2.

metodu.¹⁵¹ „Na rozdíl od výzkumné otázky má výzkumný problém gramaticky podobu oznamovací věty a žádoucí je ho definovat jako proces nebo akci.“¹⁵² Výzkumným problémem, kterému se bude věnovat hlavní část diplomové práce, je *Strategie boje vybraných organizací neziskového a ziskového sektoru proti etnické diskriminaci v procesu získávání pracovního uplatnění/angažmá*.

3.1.2.1. Výzkumné otázky

„Výzkumné otázky představují zúžení a konkretizování výzkumného problému.“¹⁵³

Ve své práci jsem si položil několik základních výzkumných otázek:

- A) *Co vede/vedlo vybrané zástupce neziskových organizací k boji proti etnické diskriminaci v procesu získávání pracovního uplatnění/angažmá? Co vede vybrané zástupce ziskových organizací k boji proti etnické diskriminaci v procesu získávání pracovního uplatnění/angažmá?*
- B) *Jakým způsobem bojují vybraní zástupci organizací neziskového sektoru proti etnické diskriminaci v procesu získávání pracovního uplatnění? Jakým způsobem bojují vybraní zástupci organizací ziskového sektoru proto etnické diskriminaci v procesu získávání pracovního uplatnění/angažmá?*
- C) *Jaké části společnosti vybraní zástupci organizací pomáhají v boji proti etnické diskriminaci v procesu získávání pracovního uplatnění/angažmá?*

Na základě těchto tří výzkumných otázek jsem sestavil základní strukturu rozhovorů se zástupci neziskového a ziskového sektoru a vzhledem k teoriím věnujícím se vztahu mezi těmito sektory jsem se pokusil analyzovat jejich strategie boje proti etnické diskriminaci na trhu práce. Strategie následně porovnam v rámci komparativní analýzy. Relevantnost výzkumných otázek ověřím v části diplomové práce věnující se kvalitativnímu výzkumu. Hloubkové rozhovory jako hlavní prostředek výzkumu navazují na poznatky z analýzy existujících dat věnujících se problematice etnické diskriminace na trhu práce, které jsou součástí teoretické části diplomové práce. Jedná se o zprávy činnosti ombudsmana, historický

¹⁵¹ ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014, s. 22. ISBN 978-80-262-0644-6.

¹⁵² *Tamtéž*, s. 65.

¹⁵³ *Tamtéž*, s. 69.

kontext etnické diskriminace nejen v kontextu občanské společnosti a stav diskriminace na trhu práce v České republice.

3.1.3. Metodologie

Základem empirické části diplomové práce je kvalitativní komparativní analýza konkrétního příkladu vycházející z výzkumu hloubkových polostrukturovaných rozhovorů, jež jsem vedl s konkrétními zástupci neziskového a ziskového sektoru. Srovnávací analýza je využívána pro zkoumání souvislostí pomocí systematického srovnávání případů.¹⁵⁴ Zaujalo mě přirovnání prof. Valerie J. Janesick, „jež přirovnává činnost kvalitativního výzkumníka k práci choreografa,“¹⁵⁵ což je paradoxně jedna z mých aktivit v rámci reklamního trhu. Prof. Janesick odkazuje ke dvěma kontrastním tanečním typům: na jedné straně k menuetu, jehož podstatou je precizně předepsaná sekvenci kroků, jenž tanečníci musí dodržovat, a na straně druhé k taneční improvizaci. Taneční improvizace je pohybem vycházejícím z okamžité myšleny, rozmaru a různých vnějších situací.¹⁵⁶ Kvalitativní výzkum je tedy „proměnlivě plánovitý – to znamená, že se v něm střídají fáze, kdy se výzkumník drží předem daného plánu a fázemi, kdy hledá použitelná řešení problémů a a situací, které na počátku nepředpokládal.“¹⁵⁷ Improvizovat během menuetu jsem začal při rozšiřování výzkumného vzorku o zástupce sociálních podniků a výzkum díky momentálnímu nápadu dostal nový rozměr.

3.1.3.1. Metoda sběru dat

Sběr dat se v kvalitativním výzkumu od výzkumu kvantitativního výrazně liší. Na rozdíl od kvantitativního výzkumu nejsou stanoveny hypotézy, výzkumný projekt není závislý na již existující teorii, logika průběhu výzkumu je induktivní. Až po nasbírání dat začíná badatel hledat pravidelnosti.¹⁵⁸ „Výstupem kvalitativního výzkumu je formulování nové hypotézy či teorie.“¹⁵⁹

¹⁵⁴ SCHNEIDER, Carsten Q. a Claudius WAGEMANN. *Set-Theoretic Methods for the Social Sciences*. Cambridge University Press, 2012. ISBN 9781107601130.

¹⁵⁵ JANESICK, Valerie J. *The Choreography of Qualitative Research Design: Minuets, Improvisations and Crystalization*. In DENZIN, Norman K. a Yvonna S. LINCOLN. *Strategies of Qualitative Inquiry*. London: SAGE Publications, s. 46-79. ISBN 0761926917. In: ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014, s. 53. ISBN 978-80-262-0644-6.

¹⁵⁶ *Tamtéž*.

¹⁵⁷ *Tamtéž*.

¹⁵⁸ ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014, s. 24. ISBN 978-80-262-0644-6.

¹⁵⁹ *Kvalitativní přístup v psychologickém výzkumu*. SMÉKAL, Vladimír. *Československá psychologie*. Praha: Psychologický ústav AV ČR, s. 50-58. ISBN 0009-062X. In: ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014, s. 24. ISBN 978-80-262-0644-6.

Data pro relevanci výzkumu nejen v kontextu občanské společnosti jsem pro teoretickou část práce získával především analýzou již existujících dokumentů. Zkoumání historie občanské společnosti, zákonů i práce veřejného ochránce práv mi v práci pomohlo problematiku lépe uchopit a dotvářelo pohled na souvislosti spojené s oblastí etnické diskriminace, občanského sektoru, trhu a jejich vzájemných vztahů.

Základem pro výzkum strategií boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce jsou polostrukturované rozhovory. „Polostrukturované rozhovory mají předem daný soubor témat a dalších volně přidružených otázek, ale jejich pořadí, volba slov a formulace může být pozměněna, případně může být něco dovysvětleno. Konkrétní otázky, které se zdají tazateli nevhodné, mohou být dokonce i vynechány; jiné naopak mohou být přidány. Polostrukturované rozhovory jsou flexibilnější a volnější než strukturované, ale jsou organizovanější a systematičtější než nestrukturované rozhovory.“¹⁶⁰

3.1.3.2. Výzkumný vzorek

Volba výzkumného vzorku pro empirickou část diplomové práce pramenila především z vlastní iniciativy celého studia na katedře, a to ze sblížení neziskového a ziskového sektoru a jejich dlouhodobé spolupráce. Jako zástupce ziskového sektoru jsem vybral jednoznačně a přirozeně podnikání pana Rostislava Janků zaměřené na oblast reklamního trhu. V oblasti působení pana Janků se již šestým rokem angažují. Na první pohled nejsou známky strategie boje s etnickou diskriminací zřetelné, avšak jako „insider“ nahlízející na problematiku zevnitř společností shledávám významné aktivity podporující zástupce etnických menšin, jejich pracovní angažovanost i společenskou integraci. Sídlo hlavního podnikání zástupce ziskového sektoru je v hlavním městě Praha, a proto jsem další zástupce neziskového sektoru vybíral s umístěním sídla právě v Praze.

Neziskový sektor ve výzkumném vzorku zastupuje organizace Romodrom o.p.s. a specifickou oblast neziskového sektoru s prvky sektoru ziskového jsem doplnil o sociální podnik Restart shop, jenž provozuje Česká asociace streetwork, o.p.s..¹⁶¹ Výběr zástupců výzkumného vzorku ovlivnila má osobní praxe, praxe přátel i známých a při výběru sociálního

¹⁶⁰ WILDEMUTH, Barbara M. a Yan ZHANG. Unstructured Interviews. WILDEMUTH, Barbara M. Applications of social research methods to questions in information and library science. Westport, CT: Libraries Unlimited, 2009, 222 - 231. ISBN 9781591585039.

¹⁶¹ Kontakty. Restart shop [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: https://www.restartshop.cz/?page_id=96

podniku doporučení zástupců fakulty a server České sociální podnikání. I z důvodu nepříznivé situace spojené s pandemií covid-19 jsem omezil zástupce jednotlivých oblastí na počet jedna. Výběr počtu zkoumaného vzorku vychází i ze specifické zkoumané oblasti ziskového sektoru zaměřené na mou vlastní zkušenost a ovlivněn byl i zájmem ze strany zástupců sociálních podniků realizovat rozhovory. Bohužel sociálních podniků na území hlavního města Prahy je s hlavní zacílením na pomoc etnickým menšinám omezeně.

3.1.3.2.1. Organizace neziskového sektoru: boj proti etnické diskriminaci na trhu práce

Zástupce organizace neziskového sektoru jsem doplnil o sociální podnik, jakožto specifickou organizaci spojující prvky ziskové a neziskového sektoru. Neziskové organizace v diplomové práci zastupuje obecně prospěšná společnost Romodrom a předmětem analýzy bude i sociální podnik Restart shop. Restart shop provozuje Česká asociace streetwork, o.p.s. založená v roce 2013 Českou asociací streetwork, z.s. „Sociální podnik vznikl na základě dlouhodobé potřeby členských zařízení České asociace streetwork, z.s. nabídnout svým klientům práce v režimu nultého, prvního, tréninkového nízkoprahového nebo podporovaného zaměstnávání.“¹⁶²

3.1.3.2.1.1. Romodrom o.p.s.

„Prosazování práv a integrace osob, které jsou sociálně vyloučeny nebo se nacházejí v ohrožení sociálního vyloučení.“¹⁶³

Nezisková organizace Romodrom je právnickou osobou, konkrétně se jedná o obecně prospěšnou společnost. Obecně prospěšné společnosti jsou zakládány za účelem poskytovat obecně prospěšné služby, což je jejich hlavním posláním. O relevanci hlavního poslání společnosti rozhoduje soud během rozhodování o zápisu do veřejného rejstříku.¹⁶⁴

Společnost Romodrom jsem si pro výzkum vybral z důvodu lokalizace sídla na území hlavního města Prahy, ale hlavně jsem obdržel doporučení od Mgr. Moniky Mihaličkové.¹⁶⁵

¹⁶² ČESKÁ ASOCIACE STREETWORK, O.P.S. In: Restart shop [online]. [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: https://www.restartshop.cz/?page_id=568

¹⁶³ Kdo jsme. In: Romodrom [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://romodrom.cz/kdo-jsme/>

¹⁶⁴ DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. Lidské zdroje v sociálních podnicích. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 48. ISBN 978-80-7552-060-9.

¹⁶⁵ Z maringotky do Sněmovny. „Děti mě bily a nadávaly mi do černých vran,“ říká jediná romská poslankyně. Deník N [online]. 17. 6. 2020n. 1. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://denikn.cz/379252/z-maringotky-do-snemovny-deti-me-bily-a-nadavaly-mi-do-cernych-vran-rika-jedina-romska-poslankyne/>

Mgr. Mihaličková mi velmi pomohla zorientovat se ve studiu problematiky etnických menšin a v možnostech zástupců etnických menšin uplatnit se na pracovním trhu.

Společnost Romodrom byla založena jakožto občanské sdružení v roce 2001. Jedná se o nevládní neziskovou organizaci s cílem pomáhat primárně lidem romského etnika. Impulsem pro založení sdružení byla angažovanost a řešení v kauze „Cihelna“, neboli ghetto na území tehdejší Prahy 22 – Uhřetěves, kde patnáct romských rodin žilo v kůlnách a garážích patřící k bývalé cihelně. Rodiny neměli přístup k pitné vodě, elektřině, plynu ani ke kanalizaci, trpěli pocitem vyloučení zapříčiněným ztrátou zaměstnání právě ve zkrachovalé cihelně a s tím i spojeným ubytováním. Pracovníci Romodromu brzy zjistili, že sociální vyloučení se netýká pouze romské populace, ale je problémem v mnohem širším měřítku pro mnohem větší část populace.¹⁶⁶

„Hlavním cílem společnosti je pomoci sociálně vyloučeným lidem hledat řešení v jejich nelehkých životních situacích a posilovat jejich kompetence při řízení svých osudů. Za tímto účelem Romodrom poskytuje sociální služby, kterými jsou terénní programy, sociální rehabilitace, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi a odborné sociální poradenství, a dále pak sociální projekty, které jsou zaměřené na dluhové poradenství, podporu zaměstnanosti, bydlení, péči o děti či vzdělávání.“¹⁶⁷

Společnost Romodrom v roce 2015 realizovala projekt Vzdělání k zaměstnání. Hlavním cílem projektu bylo integrovat čtyři jedince z rozdílného sociokulturního prostředí, příslušníky etnické menšiny trvale žijící na území hlavního města Prahy. Příslušníci etnické menšiny, konkrétně romské, žijící v Praze jsou často obklopeni problémy, které podporují jejich vyloučení z trhu práce. Nemají dostatečné vzdělání, nejsou kvalifikováni, nemají zkušenost s dlouhodobým zaměstnáním, nemají dostatečné pracovní návyky. Tito jedinci se často setkávají s etnickou diskriminací na trhu práce a tento projekt měl za úkol odstranit tato limitující omezení. Díky projektu financovaným Operačním programem Praha adaptabilita a Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti Evropského sociálního fondu získali čtyři zúčastnění potřebné vzdělání a tréninkové zaměstnání, nebo také individuální motivační

¹⁶⁶ Kdo jsme. In: Romodrom [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://romodrom.cz/kdo-jsme/>

¹⁶⁷ *Tamtéž.*

podporu a poradenství. Po realizaci projektu v prvních deseti měsících roku 2015 nabyly podpořené osoby vyšší kvalifikaci a tím i lepší uplatnění na trhu práce.¹⁶⁸

Dalším neméně důležitým projektem, který se věnuje problematice zaměstnávání zástupců etnických menšin, je Vzdělávání zaměstnanců. Projekt organizace realizovala v letech 2011 až 2013 ve spolupráci se společností APPN o.s., což byla dříve agentura pro neslyšící, dnes obecně prospěšná společnost Tichý svět zaměřující se na propojení světa slyšících a neslyšících.¹⁶⁹ Projekt se zaměřoval na rozvoj odborných dovedností a kompetencí 25 zaměstnanců Romodromu a 3 zaměstnanců APPN. „Cílem projektu bylo zvýšit jazykové, odborné a komunikační dovednosti zaměstnanců, stmelit kolektiv zaměstnanců organizace, rozvíjet týmové dovednosti zaměstnanců a poskytnout zaměstnancům v případě ztráty či změny zaměstnání dostatečné vzdělání pro snazší adaptabilitu na nové situace, pracovní prostředí apod.“¹⁷⁰ Projekt byl financován podobně jako dříve zmíněný Operačním programem Praha adaptabilita a Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti Evropského sociálního fondu.¹⁷¹

Zaměstnanost je Romodromem aktuálně podporovaná také konkrétním projektem „Pracovní motivace k příležitostem ve Slaném“. Projekt je financován z prostředků Evropské unie, Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost. „Hlavním cílem projektu je zvýšit uplatnitelnost a šance osob ohrožených sociálním vyloučením na trhu práce, motivovat je k odstranění překážek pro vstup na trh práce, poskytnout jim podporu při vstupu a udržení se na trhu práce, zvýšit jejich pracovní kompetence a poskytnout jim poradenství v oblastech pracovních právních problematiky a dluhového poradenství. Služby jsou poskytovány ambulantně i v terénu včetně domácnosti klientů. Projekt počítá i s vytvářením tréninkových pracovních míst ve spolupráci s potencionálními zaměstnavateli.“¹⁷²

¹⁶⁸ Vzdělání k zaměstnání. In: Romodrom [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://romodrom.cz/kdo-jsme/realizovane-projekty/vzdelanim-k-zamestnani/>

¹⁶⁹ O nás. In: Tichý svět [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.tichysvet.cz/o-nas>

¹⁷⁰ Vzdělávání zaměstnanců. In: Romodrom [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://romodrom.cz/kdo-jsme/realizovane-projekty/vzdelavani-zamestnancu/>

¹⁷¹ *Tamtéž.*

¹⁷² Pracovní motivace k příležitostem. In: Romodrom [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://romodrom.cz/co-delame/zamestnanost/pracovni-poradenstvi-slany/>

3.1.3.2.1.2. Sociální podnik Restart shop

Sociální podnik Restart shop jsem vybral na základě rešerše na webu České sociální podnikání, který je zřizován Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě projektu Podpory sociálního podnikání v ČR pokračuje.¹⁷³ Důležitým parametrem při vyhledávání bylo umístění sídla sociálního podniku v Praze či Středočeském kraji a zaměření na problematiku etnických menšin při získávání příležitostí na trhu práce.

Restart shop je dobročinným obchodem s darovaným zbožím podporující osoby ohrožené sociálním vyloučením prostřednictvím podporovaného a tréninkového zaměstnání. Vedle příslušníků etnických menšin včetně osob odlišného sociokulturního prostředí, například imigrantů a azylantů, jsou cílovou skupinou osoby ohrožené závislostmi, osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby bez přístřeší.¹⁷⁴

„V Restart Shopu zaměstnáváme lidi, kteří mají obtížný vstup na trh práce z důvodu nedokončeného vzdělání, nízké kvalifikace, nefunkční rodiny, záznamu v trestním rejstříku, zkušeností se závislostmi, a přesto chtějí pracovat. Poskytujeme jim tréninkové pracovní místo, zvýšení kompetencí, pracovních návyků a sebevědomí a pomáháme jim hledat místa na otevřeném trhu práce,“¹⁷⁵ uvádí Restart shop na webu České sociální podnikání.

Sociální podnik Restart shop při zakládání vycházel z modelu britských charity shops. V západní Evropě tento typ podniku funguje jako nástroj, prostřednictvím kterého mohou lidé podporovat právě sociální služby. Původně otevřen, aby podporoval služby pro mládež a provozoval tréninková místa pro mladé lidi, dnes podporuje širokou škálu osob ohrožených sociálním vyloučením. Již z názvu je patrné, že Restart shop je pro mnohé nový začátek, který nejen mladí a sociálně vyloučení potřebují, aby se jim začalo dařit. Sociální podnik poskytuje práci, což je přirozená potřeba člověka, a díky práci jedinci dosahují naplnění, seberealizace a formování sebe sama. Zajímavostí je, že obchod vznikl za finanční podpory

¹⁷³ České sociální podnikání [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/>

¹⁷⁴ Adresář sociálních podniků. České sociální podnikání [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku>

¹⁷⁵ *Tamtéž.*

dánské nadace The Velux Foundations a Městská část Prahy 1 pronajala nebytové prostory prvnímu obchodu v Biskupské ulici.¹⁷⁶

Aktuálně v Restart shopu probíhá od dubna 2020 projekt Tréninkové zaměstnávání Restart financovaný z Fondů Evropského hospodářského prostoru a Norska. Projekt řeší problém sociálně vyloučené skupiny obyvatel se společnými charakteristikami, mezi které patří například nestabilní bydlení, překážky na cestě k stálému zaměstnání, rodiče samoživitelé, předlužení, nízká kvalifikace, malá nebo žádná podpora rodiny, zkušenost s diskriminací vzhledem k věku a charakteristiky pro diplomovou práci nejvíce relevantní, a tj. etnicity, případně další traumatizující zkušenosti. Restart shop silně vnímá absenci tréninkových míst, nedostatečnou podporu bydlení i poradenství při řešení dluhů. Neexistuje ani systémová podpora při návratu či postupu na trh práce. Cílové skupině je v rámci projektu poskytnuta podpora prostřednictvím inovativní metody nízkoprahového zaměstnávání včetně podpory vedoucí ke stabilizaci. Tato stabilizace má za cíl poskytnout tréninkovému zaměstnanci čas, poradenství a zázemí k psychické, vztahové a sociální stabilizaci. Projektem Restart shop podporuje celkovou kompetenci převzít život zaměstnanců do vlastních rukou a prosazovat svá práva.¹⁷⁷ Za dobu dvou let, kdy bude projekt realizován jsou konkretizované cíle: „poskytnout pracovní tréninkové místo 8 osobám z cílové skupiny, z nichž bude min. 6 zaměstnanců po ukončení tréninkového pracovního poměru pokračovat zaměstnáním na volném trhu práce; popsat metodu tréninkového pracovního místa v rámci nízkoprahového zaměstnávání pro znevýhodněné a ohrožené osoby a zveřejnit ji; založit platformu organizací ke sdílení praxe a prosazování nízkoprahového zaměstnávání do sociálních politik státu; vypracovat sociologickou analýzu popisující cílovou skupinu projektu, která se bude věnovat jejímu zapojení v projektech tréninkového zaměstnávání a zveřejnit ji; zrealizovat závěrečnou konferenci o tématu nízkoprahového a tréninkového zaměstnávání ke sdílení dobré praxe a nakonec prosazovat a zviditelňovat nízkoprahové zaměstnávání u odborné i laické veřejnosti včetně zaměstnavatelů na volném pracovním trhu.“¹⁷⁸

¹⁷⁶ ČAS OTEVŘE RESTART SHOP. Restart Shop [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.restartshop.cz/?p=408>

¹⁷⁷ ZPRÁVA O ZAHÁJENÍ PROJEKTU. Restart Shop [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.restartshop.cz/?p=684>

¹⁷⁸ *Tamtéž.*

Dalším úspěšným projektem spojeným se sociálním podnikem Restart shop financovaným Operačním programem Praha – pól růstu a spolufinancovaným Evropskou unií je projekt s názvem Restart shop. Tento projekt realizovala Česká asociace streetwork, o.p.s. s cílem rozvést a posílit infrastrukturu sociálního podniku Restart shop otevřením a provozem druhého obchodu s darovaným zbožím Restart shop II. Díky klíčovým aktivitám vedlo k rozšíření počtu pracovních míst i po cílovou skupinu příslušníků etnických menšin, zavedení stánkového prodeje a třídirny a e-shopu. Dovednosti, jež podporovaní zaměstnanci získali, jim mohou výrazně pomoci v uplatnění na volném trhu práce. Projekt byl realizován od dubna roku 2017 do konce roku 2018. Během této doby bylo zaměstnáno celkem deset osob z cílové skupiny. Restart shop II byl otevřen 26. 9. 2017 i přes nesnáze způsobené hledáním vhodného prostoru. Stánkový prodej byl realizován například během událostí Zažít město jinak nebo Rodinný den Prahy 7 a prodej byl navýšen i skrz server Aukro a internetový obchod Restart shopu. Zákazníci mnohdy nakupují online nejen z důvodu koupě zajímavého a cennějšího zboží, ale i s pocitem, že přispívají na dobročinný obchod. Navíc se během osobního vyzvednutí mohou blíže seznámit s projektem i se samotným obchodem.^{179, 180}

3.1.3.2.2. Organizace ziskového sektoru: boj proti etnické diskriminaci na trhu práce

Srovnávání strategií neziskového a ziskového sektoru je podpořeno mou vlastní zkušeností v ziskovém sektoru a mým zájmem podporovat spolupráci neziskového a ziskového sektoru, který jsem budoval během studia. Ziskový sektor jsem začal poznávat již při studiu na gymnáziu a během té doby začala i spolupráce s podnikatelem Rostislavem Janků.

3.1.3.2.2.1. Janků Rostislav – JARO GROUP INTERNATIONAL

Z důvodu vlastní zkušenosti jsem si vybral jako zástupce ziskového sektoru působení podnikatele Rostislava Janků, jednatele několika právnických osob, společností s ručením omezením, „které svým způsobem fungují jako sdružení právnických osob a de facto je lze nazvat souhrnně jako agentura JARO GROUP INTERNATIONAL.“¹⁸¹ Za dobu mého působení v této společnosti si všímám, jak důležitý vliv má agentura na příležitosti etnických menšin

¹⁷⁹ ZPRÁVA O ZAHÁJENÍ PROJEKTU. Restart Shop [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.restartshop.cz/?p=684>

¹⁸⁰ *Tamtéž.*

¹⁸¹ JANKŮ, Rostislav. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 13. 11. 2020

a jak dokáže jejich zástupcům asistovat při jejich procesu začlenění do české společnosti. Mnohdy jim dává příležitost zajistit si finance pro pokrytí základních životních nákladů. „Hlavní činností agentury je reklama, reklamní byznys a eventové služby. Všechny hlavní činnosti lze zahrnout právě pod reklamu.“¹⁸² Vedle hlavního zaměření podnikání Rostislava Janků provozuje jako osoba samostatně výdělečně činná kadeřnické studio a brzy se podle jeho slov chystá otevřít další.¹⁸³

K založení agentury vedla podnikatele Rostislava Janků zkušenost, kdy sám v několika podobných agenturách působil a dostával pracovní příležitosti. Brzy však zjistil, že to, co by v životě chtěl opravdu dělat je být na druhé straně, tedy podobnou společnost sám založit. Úspěch podobného podnikání ovlivňuje vývoj trhu, i přes to má agentura Rostislava Janků velký dosah. Díky zázemí rodiny a přátel měl ve svém okolí při začátku podnikání velkou podporu a nemyslel si, že by se jakýmkoliv způsobem mohl angažovat v problematice etnické diskriminace. Rostislav Janků se přirozeně zajímal o exotiku. Jeho otec byl profesorem angličtiny. Výchova ho vedla k tomu, že lidi nikdy neposuzoval podle původu, barvy pleti, bylo to pro něj naprosto přirozené, a navíc osobně zástupce etnických menšin pro spolupráci v rámci vlastního podnikání vyhledával. Osobně se s etnickou diskriminací přímo nesetkal, ale díky spolupráci s etnickými modely a herci se nepřímou dozvěděl z vyprávění o projevech diskriminace z jejich životů. Janků si uvědomuje, že klienti mohou mít předsudky vůči rozdílné etnicitě, ale sám je v tom nepodporuje.¹⁸⁴

Do tzv. sdružení právnických osob agentury JARO GROUP INTERNATIONAL patří subjekty JARO MEN&KIDS, HEREČKY SRO, BEST AGE MODELS a JARO EVENT. Vyjmenované subjekty jsou obchodními společnostmi s ručením omezením. Subjekt JARO MEN&KIDS „je synonymem profesionality a komplexního portfolia služeb v oblasti mužského modelingu, reklamy a herectví. Agentura zastupuje modely, herce a reklamní herce všech věkových kategorií, typů i etnik.“¹⁸⁵ Agentura HEREČKY SRO „symbolizuje vysokou profesionalitu a široké spektrum ženských umělkyně, které mají odbornou průpravu a zkušenosti díky probíhajícímu nebo dokončenému studiu hereckých oborů na uměleckých školách

¹⁸² JANKŮ, Rostislav. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 13. 11. 2020

¹⁸³ *Tamtéž.*

¹⁸⁴ *Tamtéž.*

¹⁸⁵ O nás. JARO MEN&KIDS [online]. [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://jaroman.cz/cs/agentura/o-nas>

jako např. DAMU nebo Státní konzervatoři v Praze. Firma HEREČKY SRO zastupuje především nové tváře různých věkových kategorií, typů i etnik, ale i několik již dobře známých hereček, které jsou stálicemi českého filmu, seriálů nebo dabingu.¹⁸⁶ První agenturou na českém trhu, kde je vysoký věk výhodou, je BAM (Best Age Models). Agentura „je synonymem profesionality a komplexního portfolia služeb v oblasti modelingu charismatických osobností starších 50 let.“¹⁸⁷ Poslední ze zmiňovaných agentur je JARO EVENT zajišťující organizaci firemních a VIP akcí.¹⁸⁸

Za zmínku stojí také důvod vedlejšího podnikání, provozování kadeřnického studia podnikatelem Rostislavem Janků. K provozování studia vedla podnikatele Rostislava Janků nespokojenost s úrovní služeb, částečně spojená i s předsudky. „Byli jsme jediný a v té době nejluxusnější kadeřnický salon v Plzeňském kraji, který absolutně neřešil etnicitu. Chodili se k nám stříhat zástupci etnických menšin, včetně Romů, studenti plzeňských univerzit z celého světa. Získali jsme si tím mnoho dalších zákazníků a nikdy jsem se nesetkal s tím, že by zástupce etnických menšin řešili ostatní zákazníci. Dle mého názoru je to ovlivněné nejen rodinným zázemím, ale i inteligencí našich klientů, které nenapadlo, jakkoliv se negativně vůči etnickým klientům projevoval.“¹⁸⁹

3.1.3.3. Etický rámec výzkumu

Stejně jako každý výzkumník by měl dbát na etický rámec výzkumu, není tomu ve výzkumu této práce jinak. Etický kontext by měl ve všech výzkumech zohledňovat veškeré zainteresované skupiny lidí.¹⁹⁰ Zvláště při zveřejňování závěrů práce je nutné v každém výzkumu posoudit důsledky zkoumání. Před provedením hloubkových rozhovorů jsem respondenty seznámil s tématem práce a s jejich souhlasem uspořádal nahrávání rozhovorů. Při rozhovorech probíhajících osobně jsem nahrával pouze hlasovou stopu a jeden rozhovor nahrával i s obrazem. Nahradil jsem tím pomyslný osobní kontakt, který je dle mého názoru při fyzickém setkání při vedení rozhovoru výhodou. Všichni dotazovaní vedli rozhovor

¹⁸⁶ O nás. HEREČKY SRO [online]. [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://hereckysro.cz/cs/agentura/o-nas>

¹⁸⁷ O nás. BAM [online]. [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://bamodels.cz/cs/agentura/o-nas>

¹⁸⁸ JARO men&kids agency - Prague. In: Facebook [online]. [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: www.facebook.com/jaromenkids

¹⁸⁹ JANKŮ, Rostislav. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 13. 11. 2020

¹⁹⁰ NEDBÁLKOVÁ, MAGOLDA, MONAGHAN. In: ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014, s. 43. ISBN 978-80-262-0644-6.

dobrovolně a nejevili známky vzdoru, naopak se vyznačovali zájmem o zkoumanou problematiku. Rozhovory probíhaly bez náhodných přerušení nebo nevyžádaných přestávek. Průměrně jeden rozhovor trval padesát jedna minut.

„Etické zásady výzkumu jsou formulovány pouze v obecně rovině, v rovině tzv. principů.“¹⁹¹ Obecné principy nejsou přesnými pravidly, a tak na každém badateli zůstává pečlivé zvažování všech etických aspektů daného výzkumu. I přes etický rámec výzkumu si stejně jako další výzkumníci kladu otázku, zda upřednostňovat konsekvence výsledku výzkumu před oznámením pravdivého tvrzení?¹⁹² Někdy mohou výsledky výzkumu odhalit i méně příjemné výsledky bádání pro dotazované. Vzhledem k tématu však nepředpokládám jakýkoliv negativní dopad na kteréhokoliv z dotazovaných, protože cílem mé práce je odhalit pozitivní dopad neziskových a ziskových organizací v boji proti etnické diskriminaci na trhu práce, respektive odhalit a porovnat jejich strategie boje pro této diskriminaci.

3.1.4. Kvalitativní výzkum – hloubkové rozhovory

Jednotlivé hloubkové rozhovory, základy kvalitativního výzkumu diplomové práce, budu analyzovat postupně v první části empirického výzkumu. Zjištění relevantní k cíli výzkumu rozdělím do podkapitol dle zaměření organizace na neziskový a ziskový sektor, přičemž sociální podnik zanalyzuji zvlášť, i když je součástí organizací neziskového sektoru, z důvodu specifických charakteristik uvedených v teoretické části. Výsledky analýzy mohou být v rámci výzkumu „typického“ představitele neziskového sektoru, v mém případě obecně prospěšné společnosti Romodrom, odlišné od zjištění ve výzkumu specifické oblasti neziskového sektoru – sociálního podnikání, konkrétně Restart shopu. První část empirického výzkumu zakončím analýzou podnikání zástupce ziskového sektoru, podnikatele Rostislava Janků.

Ve druhé kapitole zjištění jednotlivých analýz hloubkových rozhovorů rozeberu v kontextu teorie heterogenity, jež vysvětluje vznik organizací neziskového sektoru na základě

¹⁹¹ ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014, s. 44. ISBN 978-80-262-0644-6.

¹⁹² *Tamtéž*, s. 50.

selhávání trhu a státu.¹⁹³ Zástupci organizací budou díky souhlasu neanonymizováni a působení jejich organizací jsem prezentoval na začátku empirické části diplomové práce.

V poslední kapitole empirické části diplomové práce porovnám data z analýzy hloubkových rozhovorů na základě komparace, a především srovnám strategie boje organizací neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Strategie boje proti diskriminaci na trhu práce mohou být přínosné nejen v porovnání subjektů neziskového a ziskového sektoru, ale také v rámci neziskového sektoru v případě neziskové organizace a sociálního podniku, který je charakterizován i prvky ziskového sektoru.

3.1.4.1. Neziskový sektor

Prvním zástupcem ze tří zkoumaných organizací je Mgr. Libor Suk, který v Romodromu zastupuje aktuálně dvě základní role. „V současné době mám takovou dvou roli,“¹⁹⁴ uvádí. Na jedné straně má na starosti projekt zaměřený na pracovní poradenství, kde vyhledává klienty a snaží se je stabilizovat. Na straně druhé se jako externí pracovník zabývá podporou personalistiky, statistiky, mzdové politiky a plánování.

V průběhu rozhovoru jsem se snažil hledat odpovědi na základní výzkumné otázky diplomové práce a strukturu analýzy rozdělil právě dle základních výzkumných otázek do tří částí: Co vede/vedlo organizaci k boji proti etnické diskriminaci na trhu práce? Jakým způsobem organizace bojuje proti etnické diskriminaci na trhu práce? Jaké části společnosti organizace pomáhá v boji proti etnické diskriminaci na trhu práce?

Ve výpovědích relevantní k první výzkumné otázce se překvapivě ve velké míře vedle etnického původu objevují kódy spjaté s životním pozadím klientů. Organizaci vedlo a vede k boji proti etnické diskriminaci mnoho parametrů, např. nelehká životní situace klientů, problémové situace Romů, nízká kvalifikace klientů. Tyto kódy se ve výpovědi objevují s velkou četností. Organizaci k boji proti etnické diskriminaci vede dále nízké vzdělání klientů, otázky ohledně bydlení, dluhová politika a sociální vyloučení. Vznik organizace a její zaměření na problematiku etnické diskriminace neovlivňují pouze konkrétní parametry klientů, ale také

¹⁹³ FRIČ, Pavol a Rochdi GOULLI. Neziskový sektor v ČR: výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins University. Praha: Eurolex Bohemia, 2001, s. 76-77. ISBN 80-86432-04-1.

¹⁹⁴ SUK, Libor. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 29. 5. 2020

absence organizací na začátku 90. let s podobným zaměřením. Impulzem pro zakladatelku organizace byla i podpora jejího okolí a přeměna trhu práce od 90. let.

Zakladatelku, paní Marii Galiovou, vedla k založení organizace na začátku 90. let vyloženě podpora jednoho etnika, Romů. Z tohoto důvodu pojmenovala organizaci Romodrom, což znamená „romská cesta“. Paní Galiovou nelehká situace romské komunity, kterou kolem sebe viděla, přiměla k tomu, že jí začala pomáhat nejprve jako terénní pracovník a následně i prostřednictvím organizace. „Její okolí to přijímalo s povděkem. Byl začátek 90. let a takových organizací tu moc nepůsobilo – čili ona měla významnou podporu právě díky tomu, že tato organizace vznikla.“¹⁹⁵ Zakladatelka Romodromu vnímala, že Romové se dostávají do problémových situací, které jsou spjaté samozřejmě s jejich etnicitou a následnou etnickou diskriminací, avšak snažila se řešit mnohem širší okruh problémů. „Byly to otázky ohledně pracovního uplatnění jako celku, nejenom ohledně etnické diskriminace, ale vůbec otázky ohledně kvalifikace, vzdělávání, byly to otázky ohledně bydlení, dluhová problematika...“¹⁹⁶ Při analýze rozhovoru si všímám velkého zastoupení kódu „etnický původ“, jenž vede prvoplánově k etnické diskriminaci na trhu práce, ale nově se relevantní pro výzkumné otázky objevují kódy spjaté s životním pozadím zástupců etnických menšin, tj. jejich kvalifikace, vzdělávání, bydlení a dluhová problematika, které nepřímo souvisí právě s etnickou diskriminací při procesu získávání pracovního uplatnění. „Primárně se nesetkáváme s etnickou diskriminací na základě rozdílné etnicity,“¹⁹⁷ uvádí Mgr. Suk. „Určitě ten původ, a to v jakém okolí naši klienti vyrůstají tak má na ně dopad ohledně vzdělávání a podobně...spíše je to otázka té kvalifikace, toho že ten vstup na trh práce pro naše klienty má bariéru právě v jejich nízké kvalifikaci.“¹⁹⁸ Problematika výše zmíněných kódů, které se objevují v rozhovoru, je spjatá s významnou částí klientely organizace a jedná se mnohdy o jedince na pokraji sociálního vyloučení. Organizace předpokládá, že by k diskriminaci ve srovnání s majoritou, pokud by byli zástupci etnických menšin kvalifikačně srovnatelní, nedocházelo v takovém měřítku.¹⁹⁹

¹⁹⁵ SUK, Libor. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 29. 5. 2020

¹⁹⁶ *Tamtéž.*

¹⁹⁷ *Tamtéž.*

¹⁹⁸ *Tamtéž.*

¹⁹⁹ *Tamtéž.*

Období 90. let mělo bezesporu velký dopad na trh práce a možnosti uplatnění etnických menšin. Dnes je situace velmi rozdílná (pokud nebudeme uvažovat vliv pandemie covid-19). „Pokud bychom byli schopni dodat zaměstnance odpovídající kvalifikaci, nebyl by v oblasti uplatnění na trhu práce takový problém. Práce je hodně,“²⁰⁰ dále situaci ohledně pracovního uplatnění Mgr. Suk rozvádí. Možnosti uplatnění na trhu práce se mění nejen pro zástupce etnických menšin, ale trend souvisí obecně s mírou nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se z důvodu pandemie nepatrně zvyšuje, stále se její procentuální hodnoty pohybují pod 4 %.²⁰¹ Trend nízké nezaměstnanosti ovlivňuje úspěšnost aktivit Romodromu. „V současné době se nám daří sehnat zaměstnání, a i třeba udržet to zaměstnání pro větší část naší klientely, což dříve nebylo příliš snadné, protože na tom trhu práce byl větší přetlak.“²⁰²

Závěrem první části analýzy rozhovoru se zástupcem organizace Romodrom, lze konstatovat, že na problematiku etnické diskriminace na trhu práce je důležité pohlížet nejen z pohledu jakési diskriminace na základě vnějších charakteristik, ale problém je nutné zkoumat více do hloubky, zkoumat pozadí jednotlivých zástupců etnika, rodinnou anamnézu, kvalifikaci a vzdělání.

Organizace Romodrom bojuje proti etnické diskriminaci na trhu práce různými způsoby. Relevantní kódy k druhé výzkumné otázce jsem rozdělil do několik kategorií. Objevuje se mnoho kódů spojených s nepřímým bojem proti diskriminaci ve formě vzdělání, například pracovní poradenství, psaní životopisů, rekvalifikační kurzy apod. První kategorie a kódy převyšující všechny ostatní je tedy vzdělávání. Druhou navazující na vzdělávání je kategorie asistenční, ve které působí organizace například jako přechodový most. Zastoupena je i kategorie propagační ve formě výjezdů do vyloučených lokalit, doporučení úspěšného klienta novému potenciálnímu klientovi, případně budoucí mezinárodní spolupráce. Nejméně zastoupenou kódu, ale jistě velmi důležitou, je kategorie právní pomoci, jež chrání zástupce etnických menšin před přímým projevem diskriminace.

²⁰⁰ SUK, Libor. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 29. 5. 2020

²⁰¹ Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2020. Kurzy.cz - Akcie cz, kurzy měn, forex, zlato. [online]. [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

²⁰² SUK, Libor. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 29. 5. 2020

Zabývá se pracovním poradenstvím, vyhledáváním klientů a jejich stabilizací na trhu práce. „Nejprve je tedy uchytit, a poté tedy stabilizovat na trhu práce,“²⁰³ to je také jednou z aktivit respondenta Mgr. Suka. Organizace poskytuje klientům také právní služby. Díky nim a vlastním postupům Romodromu se klienti mohou ohradit proti případným konkrétním explicitním útokům na etnický původ například během vstupního pohovoru.²⁰⁴ Nestačí se zaměřovat na konkrétní explicitní útoky vůči etniku, ale velký důraz je potřeba dbát na kvalifikaci. „Vstup na trh práce pro naše klienty má bariéru právě v jejich nízké kvalifikaci. My se s tím snažíme bojovat, aparát na to máme,“²⁰⁵ dodává Mgr. Suk. Způsoby boje proti etnické diskriminaci jsou spjaté s cílem organizace klienty uplatnit. Romodrom se snaží klienty zapojit do domácích prací v oblasti sociálních služeb, snaží se s nimi vytvářet přechodový most, klienti Romodromu se mohou stát platnými terénními pracovníky, protože si mohou mnohem jednodušeji najít cestu k osobám ohroženým vyloučením. Pracovníci Romodromu působí v rodinách, aby podporovali vzdělání jako vysokou hodnotu, učí klienty psát životopisy, vést rozhovory, jak se orientovat při vyhledávání práce, případně i doprovázejí klienty na pohovory. „Pohovory následně i rozebíráme, děláme jim často i zpětnou vazbu v průběhu práce, pokud někam nastoupí, a to tak, aby to bylo dlouhotrvající, dokázali se tam adaptovat.“²⁰⁶ Mnohé klienty učí Romodrom základní pracovní návyky, nabízí rekvalifikační kurzy. „Je to otázka spíše krátkodobějšího působení vzdělávacího.“²⁰⁷ Důležité je uvědomit si, že Romodrom nepůsobí jako personální agentury, ale s klienty spolupracuje z dlouhodobého pohledu, připravuje je, snaží se je vybavit nějakými znalostmi například i ve formě rekvalifikace a může ho v pracovním procesu i doprovázet. V konkrétních projektech nabízí organizace „celé spektrum služeb: terénní práce, sociálně aktivizační služby, sociální rehabilitace, dětské skupiny (předškolní zařízení) i vzdělávací metodu Montessori.“²⁰⁸

Ke způsobu boje proti diskriminaci řadím i procesy propagace organizace, například ve formě výjezdů do vyloučených lokalit. „Úspěchy se v lokalitách rychle roznesou, nejčastější zdroje nových klientů jsou doporučení, sociální služby, práce v terénu, přímá nabídka a potom

²⁰³ SUK, Libor. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 29. 5. 2020

²⁰⁴ *Tamtéž.*

²⁰⁵ *Tamtéž.*

²⁰⁶ *Tamtéž.*

²⁰⁷ *Tamtéž.*

²⁰⁸ *Tamtéž.*

doporučení jednoho klienta tomu případně novému klientovi.“²⁰⁹ Z rozhovoru vyplývá, že má spolupráce s úřadem práce i přes velmi dobrou komunikaci a vstřícný postoj menší dopad. Tento jev přisuzují nedostatečné důvěře zástupců menšin k veřejným institucím. Romodrom se na boj proti etnické diskriminaci připravuje i způsobem spolupráce s mezinárodním dopadem. Tyto projekty jsou zatím v základech, ale věřím, že podobná spolupráce může mít pozitivní dopad na etnické menšiny na našem území.

Parametr důležitý pro výzkum strategie boje konkrétní organizace proti etnické diskriminaci je v mé práci také vzorek společnosti. Určuje, na jakou část společnosti se organizace ve svých aktivitách zaměřuje. Vzhledem k relevanci třetí výzkumné otázky se v rozhovoru objevují kódy nejen spojené s konkrétním zástupcem etnické menšiny, tj. Romy, ale i majorita české společnosti. Typologie klientů je opět spjatá s jejich problematickým životním pozadím, kódy zařazené do této kategorie se v rozhovoru opakují často. Jedná se o již výše několikrát zmiňované klienty s nízkou kvalifikací a postihnuté sociálním vyloučením a složitou existenční situací.

Organizace Romodrom nejčastěji pomáhá klientům postiženým sociálním vyloučením, žijící v nevyhovujících podmínkách. „Nemají mnohdy ani přístup k energiím.“²¹⁰ Problematika klientely organizace je spojena nejen s hledáním vhodného zaměstnání, ale také zázemím. Řeší bydlení, dluhovou problematiku i exekuce. Jedná se různou věkovou strukturu od mladých procházejících dospělostí až po seniory. Poměr žen a mužů je podobný, i když nepatrně převažují ženy. Opět se ve výpovědi respondenta objevuje častý kód klientů s nízkou kvalifikací. I když původně organizace vznikla pro podporu jednoho etnika, tedy Romů, což vyplývá z názvu, postupně zaměření přešlo na zástupce bez ohledu na etnikum. Klienty Romodromu spojuje především jejich životní situace, bez ohledu na etnikum. „Romové zůstali poměrně početně zastoupenou klientelou, ale ty otázky, které jsme řešili, postupně začaly mít svůj význam i v majoritě.“²¹¹ Zhruba 2/3 klientů organizace tvoří Romové, jakožto zástupci etnických menšin, zbylá 1/3 je tvořena majoritou.²¹²

²⁰⁹ SUK, Libor. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 29. 5. 2020.

²¹⁰ *Tamtéž.*

²¹¹ *Tamtéž.*

²¹² *Tamtéž.*

3.1.4.1.1. Sociální podnik

Druhý rozhovor jsem vedl se zástupcem sociálního podniku Restart shop, panem Tomášem Příhodou, a jeho výpovědi analyzoval v kontextu výzkumných otázek. Pan Příhoda je vedoucím obchodu a pracovníkem pro podporu. „V Restart shopu pracuji 2 roky a před tím jsem dělal 18 let terén.“²¹³. Zajímá mě, zda se přístupy k boji proti etnické diskriminaci na trhu práce liší u sociálního podniku, i když je zástupcem neziskového sektoru.

Ve výpovědích k analýze rozhovoru relevantní k první výzkumné otázce se objevují přirozeně kódy spjaté s etnikem jako takovým, ale významně je zastoupen kód absence návazné služby, například z terénních službách, a pomoc přemostit klienty do „normálního“ a pracovního života. Vedle pomoci etnickým menšinám v situacích diskriminace na základě vzhledu, se opět, podobně jako u Romodromu, vyskytují kódy spjaté s životním pozadím klientů: exekuce, dluhová politika, rodinné zázemí a zájem organizace jim v jejich nelehké situaci pomoci. Organizaci vedl k založení negativní postoj většinové společnosti v 90. letech vůči znevýhodněným skupinám, i když se poměry nepatrně zlepšily, stále chybí pochopení většinové společnosti, a naopak jsou zde zakořeněné předsudky, které negativně uplatnění etnických menšin na trhu práce ovlivňují. Jako jeden z kódů mě zaujala absence sociálních podniků s prioritním zaměřením na pomoc etnickým menšinám, což Restart shop jako jedna z mála organizací zmiňuje.

Důležitým rozdílem mezi organizací předchozího a aktuálního rozhovoru je, že Restart shop přímo zaměstnává znevýhodněné skupiny, pro práci relevantní etnické menšiny. „Původně byl zaměřený na pomoc nízkoprahové mládeži, takže přirozeně byl zaměřený i na etnika.“²¹⁴ Zaměstnávání znevýhodněných skupin je jedním z parametrů, který sociální podnik odlišuje od ostatních neziskových organizací. Českou asociaci Streetwork vedla ke zřízení sociálního podniku dlouhodobě chybějící návazná služba pro klienty z terénních a nízkoprahových služeb, která by jim pomohla přemostit se do normálního života. Kód přemostění do normálního života se v relevanci k první výzkumné otázce vyskytuje nejčastěji. „Terénní pracovníci dělali svou práci, když bylo potřeba klienty poslat na léčení, šli na léčení, do doléčováku, ale naprosto

²¹³ PŘÍHODA, Tomáš. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 10. 11. 2020

²¹⁴ *Tamtéž.*

chyběl ten konkrétní výstup do toho běžného života, třeba v té oblasti pracovní,²¹⁵ doplňuje Tomáš Příhoda. Oba obchody se problematice etnické diskriminace věnují od samého založení, tedy ve starším případě již 7 let, v druhém již 5 let.²¹⁶ Fungování ve většinové společnosti, a právě i v otázce pracovní angažovanosti ztěžují klientům klasické atributy, jako například záznam v trestním rejstříku. Proto vznikla potřeba sociální podnik Restart shop vytvořit. Na pomoc zástupcům etnických menšin se „nepřímo zaměřují všechny sociální podniky, ale akorát se tím významně nechlubí.“²¹⁷ Znamená to tedy, že sociální podniky obecně přijímají klienty i na základě etnického původu, nicméně to není skupina společnosti, na kterou jsou specializovaní. Tím se Restart shop od většiny z nich odlišuje, protože pro ně je to jedna z priorit. „Svobodná matka, Romka, to je náš člověk.“²¹⁸ Zakladatelé sociálního podniku pozorují, že situace etnických menšin, konkrétně Romů spojená s předsudky, je v oblasti pracovního uplatnění velmi složitá, i když mají dostatečné vzdělání. „Kombinace svobodná nebo opuštěná manželka romského původu s dětmi, nebo Rom po výkonu trestu – to je na českém trhu takřka nezaměstnatelný jedinec. I když mají vzdělání, tak to vůbec nikoho nezajímá,²¹⁹ doplňuje pan Příhoda a dodává, že „tady v Praze je to ještě neporovnatelně lepší než kdekoliv jinde v České republice.“²²⁰ Podmínky pro uplatnění etnických menšin na trhu práce jsou pro boj proti etnické diskriminaci důležitým faktorem. I když se od založení Asociace v 90. letech nepoměrně zlepšily, souvisí s názorem většinové společnosti na etnickou menšinu, jaké je pozadí klienta při vstupu na trh práce. „Jak to vzniká, jak se ocitnou v dluhové pasti. Nejsou schopni nazřít, že když člověk vyrostl v ghettu, tak se z toho daleko hůře startuje než z romské rodiny, která je už zvyklá pracovat a třeba nemá jen vzdělání. A pak ještě příklad potkat Roma vysokoškolačka, to je pro ně samozřejmě něco nevídaného.“²²¹

V částech rozhovoru, kde respondent odpovídá v kontextu druhé výzkumné otázky, se nově objevuje skupina kódů přímé pomoci v boji proti etnické diskriminaci na trhu práce prostřednictvím zaměstnávání ve dvou obchodech Restart shopu a nejen to. Restart shop

²¹⁵ PŘÍHODA, Tomáš. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 10. 11. 2020.

²¹⁶ *Tamtéž.*

²¹⁷ *Tamtéž.*

²¹⁸ *Tamtéž.*

²¹⁹ *Tamtéž.*

²²⁰ *Tamtéž.*

²²¹ *Tamtéž.*

dlouhodobě vzdělává, trénuje a vytváří klientům prostředí, ve kterém simuluje realitu a tím nepřímou bojuje proti projevům diskriminace. Vedle klientů organizace se zaměřuje i na edukaci okolní společnosti ve vztahu k jedincům i samotným obchodům. Klientům pomáhá a asistuje ve vyhledávání pracovního uplatnění a návazného zaměstnání, přičemž se zaměřuje i na budoucí udržitelnost pozice. Spolupracuje i s ostatními institucemi a dalšími sociálními podniky.

Pro sociální podnik Restart shop je nejdůležitějším kódem přímé zaměstnávání etnických menšin. Tím se diametrálně sociální podnik zaměstnávající znevýhodněné skupiny společnosti odlišuje od ostatních organizací neziskového sektoru. Podobně jako Romodrom nepřímou bojuje s etnickou diskriminací na trhu práce tím, že klienty „dlouhodobě vzdělává, zaměřuje se na trénink lidí a jejich následné uplatnění na otevřeném trhu práce.“²²² Restart shop se snaží přemostit klienty do normálního života a pracovní angažovanosti prostřednictvím tréninkových míst. Časté kódy tréninková místa souvisejí s dalšími způsoby boje proti diskriminaci. Restart shop v návaznosti na přímou podporu pomáhá klientům hledat adekvátní návaznou práci, dosáhnout dalšího pracovního uplatnění. „Našimi metodami je dobře lidi zaučit, aby to tu zvládli, ať už přicházejí s čímkoliv a s jakoukoliv zkušeností, jakýmkoliv omezením, a to tak, aby tady nabrali dobrou pracovní zkušenost zkraje a dostatečně byli připraveni na trh práce,“²²³ rozvíjí myšlenku pan Příhoda. Individuální edukační tréninkový plán klienty Restart shopu připravuje na situace trhu práce, i když má organizace zvýšenou míru tolerance, „ale vždy jim říkáme, že za tohle a za tohle byste běžně na trhu práce byl/a už vyhozen/a. Takže si na to dávejte pozor. Obvykle se to řeší takhle, takhle a takhle.“²²⁴

Zástupci Restart shopu zkoumají dopad a dosah jejich působnosti. „Zkoumáme to už od těch pohovorů. Asi 70 % lidí od nás má úspěšný rozlet dál, čímž nemyslím jejich první místo. To říkám záměrně, jelikož první místo mají takřka všichni, ale bavíme se o nějaké udržitelnosti.“²²⁵ S klienty jsou v kontaktu a sledují úspěšnost dalšího navazujícího zaměstnání, zkoumají udržitelnost. Na všech úrovních organizace se snaží Restart shop být nediskriminační,

²²² PŘÍHODA, Tomáš. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 10. 11. 2020.

²²³ *Tamtéž.*

²²⁴ *Tamtéž.*

²²⁵ *Tamtéž.*

ale zároveň cílí na to, aby „nevytvořili klientům umělé akvárium.“²²⁶ To chápu jako významný kód pro způsob snazšího začlenění klientů do pracovního života bez ohledu na jejich etnicitu.

Vedle práce s klienty organizace bojuje Restart shop proti etnické diskriminaci na trhu práce i prostřednictvím spolupráce s dalšími institucemi. Spolupracují v souvislosti s lokalizací obchodů s Prahou 7 a Prahou 1 „a samozřejmě nějaké nejbližší sousedské okolí.“²²⁷ V rozhovoru se objevují další kódy spjaté s druhou výzkumnou otázkou. Restart shop se snaží „vytvořit takový ekosystém lidí, který chápe smysl obchodu od A až po Z,“²²⁸ tzn. edukovat i okolní společnost v bezprostřední blízkosti obchodů, jaké věci do obchodů přinést. Pochopit, že se v obchodu trénují zaměstnanci ze znevýhodněných skupin apod. Relevantní a velmi důležité jsou pro druhou výzkumnou otázku kódy spjaté se spoluprací v rámci sociálních podniků. „Máme nový projekt, který je hodně zaměřený na prosíťování a provzdělanost v rámci sociálních podniků. Zaměřené i na to, aby podniky začaly vytvářet nové příležitosti zaměstnávání lidí a nové příležitosti podnikání a zároveň, aby to mělo větší dosah pro klientky ve vztahu k trhu práce.“²²⁹

Pro výzkum strategie boje organizace pro etnické diskriminace je důležité zanalyzovat také vzorek, na který se její aktivity zaměřují. Zastoupeným kódem rozdílná etnicita souvisí i mnoho parametrů v pozadí jedince a jeho životní situace. Služby restart shopu využívají nejen zástupci jednoho etnika, a to romského, ale mnohdy i matky samoživitelky z východních zemích Evropy i z Asie. Zajímavou skupinou kódů je osvěta společnosti z blízkého okolí provozoven sociálního podniku a zkoumání možností dopadu aktivit Restart shopu na zájemce již od prvotních rozhovorů.

Etnicita je bezesporu základním parametrem pro relevanci s výzkumem, který sociální podnik uvádí jako prioritu, avšak nejen to. Jedná se často i o zástupce nízkoprahových skupin, drogově závislé, což v kombinaci může představovat pro možnost uplatnění na trhu práce mnohem větší překážky. Obecně jsou nejpočetnější klientelou osoby ze znevýhodněných skupin. Patří mezi ně i svobodné matky – samoživitelky, osoby se záznamem v trestním rejstříku

²²⁶ PŘÍHODA, Tomáš. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 10. 11. 2020

²²⁷ *Tamtéž.*

²²⁸ *Tamtéž.*

²²⁹ *Tamtéž.*

po výkonu trestu. Se vzorkem společnosti, kterému organizace pomáhá v problematice pracovního uplatnění souvisí i rodinné pozadí, návyky na práci, vzdělanost. Etnikum je v klientele Restart shopu „zastoupené tak 50/50. Obracejí se na nás matky, mladí se vzděláním i bez (dost často) a končí to klidně i důchodovým věkem.“²³⁰ Aktivita organizace nepomáhají pouze jednomu etniku, „raritně se jedná i o Mongolky, Maročanky, Rusky, Bělorusky, Ukrajinky, Romky však převažují s přibližně 80% zastoupení.“²³¹ V rozhovoru je často zmiňováno nejen zacílení pomoci konkrétně zasaženým zástupcům etnické znevýhodněné skupiny, ale také zacílení minimálně do blízkého sousedství – jako taková osvěta. To si myslím, že je významné a relevantní s výzkumnou otázkou zmínit. Zastoupení pohlaví je téměř vyrovnané. Spíše více žen, což ovlivňuje „období svobodných matek“.²³² Podstatné pro zacílení pomoci organizace je to, aby „člověk, který bude opouštět Restart shop, mu mohl Restart shop v tom celém zlepšit život.“²³³ Klíčovou otázkou při vstupu nového klienta do podniku je, jaký dosah a dopad bude mít působnost organizace v jeho kariéře a život. „Snažíme se o to, zkoumáme to už od těch pohovorů na začátku, až dál.“²³⁴

3.1.4.2. Ziskový sektor

Rozhovor vedený s jednatelem společností reklamního trhu, Rostislavem Janků, byl poněkud jiný. Je to jediný zástupce v analýze, jehož hlavní činností je dosahování zisku. Pan Rostislav Janků zastupuje společnosti s ručením omezeným, „JARO GROUP INTERNATIONAL“ zaštituje naši činnost, naší činností je reklama, reklamní a eventový byznys, což lze vše zařadit pod reklamní trh.“²³⁵

Se zástupcem ziskového sektoru v konkrétním případě reklamního trhu jsem vedl podobně strukturovaný rozhovor jako se zástupci neziskového sektoru a analyzoval jsem jeho výpovědi relevantní se základními výzkumnými otázkami.

²³⁰ PŘÍHODA, Tomáš. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 10. 11. 2020

²³¹ *Tamtéž.*

²³² *Tamtéž.*

²³³ *Tamtéž.*

²³⁴ *Tamtéž.*

²³⁵ JANKŮ, Rostislav. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 13. 11. 2020

V ziskovém sektoru i se specifickými zástupci, jenž jsem si vybral pro výzkum, to je bezesporu a přirozeně zisk, který vede k boji proti etnické diskriminaci při pracovním uplatnění, protože ke generaci zisku jsou tyto subjekty zakládány. Avšak z výpovědi rozhovoru se mnohem více častěji objevují kódy spojené s přirozeným chováním zakladatele zkoumaných subjektů s etnickými menšinami v reklamním trhu spolupracovat. Může to být ovlivněno rodinným zázemím zakladatele i jeho zcestovalostí, ale i poptávkou klientů, pro které jsou zástupci etnických menšin pro obsazení do reklamních kampaní stále víc atraktivní. Vedle čteně zastoupeného kódu poptávky ze strany klientů v kontextu první výzkumné otázky doplňuje i situace spojená s globalizací a otevřením našeho trhu v 90. letech a zkušenost z podnikání vedlejšího, konkrétně provozování kadeřnického studia.

„I díky rodinnému zázemí a čtenému cestování do zahraničí spojeným s reklamním trhem byla spolupráce s etnickými menšinami o začátku mého podnikání naprosto přirozená.“²³⁶ Kódy spojené s přirozeným bojem proti diskriminaci v uplatnění na reklamním trhu se ve výpovědích vyskytují s největší četností. „Lidi jsem podle etnického původu nikdy neseparoval,“²³⁷ uvádí. Podnikání je založené na zisku, a tak vedla ke spolupráci a k boji proti etnické diskriminaci na pracovním trhu i poptávka klientů, a ta se čím dál tím více zvyšuje. „Mnohdy zástupci etnik zaujímají ve světě velká území. Čím větší je ten prostor, ve kterém ta reklamní kampaň běží, tím za to je větší finanční profit pro podnikání i samotné zástupce etnických menšin.“²³⁸ Zástupce etnik využívají pořadatelé i pro vystoupení na eventech a přehlídkách s exotickou tematikou. „Na to si je najímáme, takto je do toho zapojujeme. Vlastně je to dost žádaná věc,“²³⁹ doplňuje pan Janků. Podobně jako ostatní subjekty, které jsou předmětem mého výzkumu, ovlivnila v boji proti etnické diskriminaci zkušenost z 90. let minulého století. Nejen osobní zkušenosti Rostislava Janků z multikulturního Londýna, kde jako model dlouho pracoval, ale přeměna trhu od začátku jeho podnikání v roce 1992. „Jakákoliv etnicita byla pro nás jako manažery, kteří s nimi mohli pracovat, velmi ojedinělá a exotická. Dnes, jak se svět globalizuje, si myslím, že dnes je to naprosto běžná věc.“²⁴⁰ Tento pocit ojedinělosti, exotiky a globalizace

²³⁶ JANKŮ, Rostislav. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 13. 11. 2020

²³⁷ *Tamtéž.*

²³⁸ *Tamtéž.*

²³⁹ *Tamtéž.*

²⁴⁰ *Tamtéž.*

patří zajisté mezi důležité kódy spjaté s první výzkumnou otázkou, protože přiváděly a stále přivádějí subjekty reklamního trhu ke spolupráci s etnickými menšinami, přičemž tím nepřímo bojují proti diskriminaci a zvyšují životní úroveň díky zajímavým honorářům za odvedení výkonu.²⁴¹ Boj proti etnické diskriminaci je znakem podnikatele Rostislava Janků i ve vedlejším podnikání, kde provozuje kadeřnické studio a k založení ho mimo jiné vedly předsudky podobných subjektů vůči etnickým menšinám. „Náš salon absolutně neřešil etnicitu, spíš naopak. Myslím si, že jsme si tím získali dost nových zákazníků. Nikdy jsem se ani nesetkal s tím, že by to řešili zákazníci, kteří se s nimi setkali v kadeřnictví. Dle mého názoru to není jen tím, kde člověk vyrůstal, ale myslím si, že je to otázka inteligence. Klienti, kteří k nám chodili, většina z nich byli lidé na úrovni a takové věci neřešili, nebo je to ani nenapadlo.“²⁴² Z hlediska mého výzkumu jsou relevantní i výše zmíněná tvrzení byznysmena, protože úzce souvisí s jeho životním pozadím a zkušenostmi, které aplikuje i v procesu podnikání na reklamním trhu.

Způsoby využívané v boji proti etnické diskriminaci během pracovního uplatnění a relevantní k druhé výzkumné otázce zastupuje nejčastěji spojení kódů aktivní vyhledávání zástupců etnických menšin. Vyskytují se i kódy spojené s poskytováním servisu pro umělce majority i etnické menšiny bez rozdílu a překvapivě i ve spojení s vyvíjením tlaku na spolupracující společnosti a jejich přesvědčováním. Mimo způsoby přímo navázané na boj proti etnické diskriminaci společnosti pana Rostislava Janků prohlubují mezinárodní spolupráce s organizacemi umístěnými v zahraničí, přičemž podobně jako zde i tam se snaží jejich partneři bojovat proti etnické diskriminaci poskytováním angažmá naší majoritě, na jejich území minoritě. Mimo jiné se objevují kódy spojené s finanční odměnou, která je pro všechny stejná bez ohledu na etnicitu konkrétně v případě denního ohodnocení.

Pro vyhledávání nových etnických umělců subjekty podnikání Rostislava Janků nejčastěji využívají kampaně na sociálních sítích, ale také tzv. scouty, vyhledávače talentů, kteří jsou většinou součástí daného etnika a tím je pro ně jednodušší talenty vyhledávat. I když jsou způsoby boje proti etnické diskriminaci hnané generováním zisku, věřím, že poskytováním stejného servisu všem umělcům bez ohledu na etnicitu je jedním z důležitých relevantních kódů. „Myslím si, že tím, že zástupci etnických menšin dostávají stejný servis jako všichni ostatní,

²⁴¹ JANKŮ, Rostislav. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 13. 11. 2020.

²⁴² *Tamtéž.*

tak to už je ten boj proti samotné diskriminaci. U nás jakékoliv projevy etnické diskriminace nefungují. Nevidím ani, že by to do budoucna mělo být i jinak,“ upozorňuje pan Janků. Ve výpovědích se objevují i kódy spjaté s konkrétním romským etnikem, kterému dávají agentury také prostor. „Konkrétně romské herce máme, i děti. Z vlastní zkušenosti vím, že například pro romskou komunitu získat zaměstnaní v rámci českého pracovního trhu, slušného zaměstnání, když to upřesním, tak je téměř nadlidský úkol.“²⁴³ Zástupci romské komunity jsou poptáváni často i pro zakázky indických klientů.

Důležitost pro boj proti etnické diskriminaci na reklamním trhu ze strany ziskového sektoru přisuzují kódům spojeným se způsobem částečného vyvíjení tlaku na společnosti, se kterými subjekty podnikání pana Janků spolupracují. „Ta odlišná etnika se snažíme nabízet i do projektů, kde prvoplánově na začátku nejsou poptáváná. Je to také trochu dané tou zkušeností, protože mnohokrát se ten klient rozhodne, že nakonec je to právě to, co chtěl. Trochu ho přesvědčíme, že to nemusí být omezené pouze na lokální etnikum.“²⁴⁴ Se způsoby se pojí tedy proces přesvědčování. Společnosti mají i mezinárodní přesah, spolupracují s agenturami po celém světě a podobně jako zde pomáhají subjekty podnikání Janků etnickým menšinám s uplatněním na reklamním trhu, agentury v zahraničí pomáhají našim lokálním.

I výše odměny řadím do kódů spojených s druhou výzkumnou otázkou, protože zajímavá ohodnocení za reklamní kampaně s celosvětovým dosahem mohou etnickým menšinám pomoci zvýšit jejich životní úroveň, lépe začlenit do většinové společnosti, a tak snížit případné překážky pro dosažení stálého pracovního místa. Honoráře za denní nasazení jsou pro všechna etnika stejná, rozhodovat může třeba zkušenost. Vykoupení práv, tedy na jak dlouho, pro jaká média a jaké území bude reklamní kampaň užívaná, „řekl bych, že ta etnika jsou v tomhle trochu zvýhodněná, protože když to to řeknu ve spojitosti s kontinenty, Afrika, Asie, zástupci etnických menšin tam mají mnohem větší šanci uplatnění.“²⁴⁵

Kódy spjaté se třetí výzkumnou otázkou ve specifickém případě ziskového sektoru – subjekty reklamního trhu jsou jednoznačné. Dohromady subjekty podnikání Rostislava Janků zastupují jedince bez jakéhokoliv omezení. Spolupracujeme s muži i ženami bez jakéhokoliv

²⁴³ JANKŮ, Rostislav. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 13. 11. 2020

²⁴⁴ *Tamtéž.*

²⁴⁵ *Tamtéž.*

omezení.²⁴⁶ Ve vztahu k problematice etnické diskriminace jsou to zástupci jakékoliv etnické menšiny, většinou vysokoškolští studenti, tedy středoškolsky nebo vysokoškolsky vzdělaní, vlastně i legální uprchlíci, „kteří se snaží zařadit do většinové společnosti. Cestovatelé, kteří cestují po světě a živí se v byznysu, který děláme – reklamní, módní a další různí umělci.“²⁴⁷ Společně agentury podnikatele Janků spolupracují s rozmanitou škálou lidí: od dětí po důchodce. Přes to dle kódů z proběhlého rozhovoru lze usoudit, že ti, kteří disponují nějakou zajímavou dovedností, schopností či zkušeností, mohou mít pro obsazení na reklamním trhu větší šanci.

3.2. Výsledky výzkumu

3.2.1. Komparativní analýza zjištěných dat

Na základě analýzy jednotlivých rozhovorů jsem vytvořil v kontextu základních výzkumných otázek strategie boje proti etnické diskriminaci na trhu práce, respektive v oblasti pracovního uplatnění, angažmá, dotazovaných subjektů. Dotazované subjekty zastupují neziskové organizace, dále jejich specifickou část sociálních podniků a subjekt ziskového sektoru ve specifické oblasti reklamního trhu.

Strategie, které z analýzy vycházejí, lze dle výzkumných otázek definovat třemi kroky: „*Proč?*“ pojící se k první výzkumné otázce: Co vede...?

„*Jak?*“ pojící se k druhé výzkumné otázce: Jakým způsobem...?

a „*Komu?*“ pojící se ke třetí výzkumné otázce: Jaké části společnosti...?

3.2.1.1. Porovnání strategií boje proti diskriminaci na trhu práce zástupců neziskové a ziskové sektoru

Všechny tři organizace se věnují vědomě i nevědomě, záměrně či nezáměrně etnické diskriminaci na trhu práce, respektive v procesu pracovního uplatnění, avšak každá z nich má dle výpovědí respondentů jiné strategie. Vybrané organizace neziskového sektoru byly zakládány již s myšlenkou pomoci etnickým menšinám na trhu práce. Zakladatelka Romodromu si všímala nelehké situace konkrétního etnika, Romů, to vedlo k založení a následné aktivní

²⁴⁶ JANKŮ, Rostislav. Rozhovor k diplomové práci – Strategie boje neziskového a ziskového sektoru proti diskriminaci na trhu práce. Praha, 13. 11. 2020

²⁴⁷ *Tamtéž.*

pomoci především ve formě vzdělávání tomuto etniku, později i majoritě České společnosti. Restart shop vznikl z důvodu absence návazné služby, jakéhosi přemostění do standardního života a pracovního trhu. Vznik společností ziskového sektoru, které jsou součástí podnikání pana Rostislava Janků, bezesporu ovlivnil potenciál generovat zisk. Pokud by zakladatel nebyl ovlivněn rodinným zázemím a zcestovalostí, je otázkou, zda by na spolupráci se zástupci etnických menšin kladl takový důraz. Lze v případě podnikání pana Rostislava Janků mluvit o strategii boje proti etnické diskriminaci, i když se jedná o téměř přirozený jev? Jeho přirozený boj s etnickou diskriminací v pracovní uplatnění je však podpořen procesy, jako je například aktivní vyhledávání zástupců etnických menšin a nediskriminační přístup manažerů v umělců rozdílného etnika.

Romodrom, Restart shop i pana Rostislava Janků spojuje v problematice boje proti etnické diskriminaci minimálně jeden parametr. Všímají si diskriminace na trhu práce na základě rozdílného etnického původu, tedy nějakého vizuálního faktoru. Největší důraz klade každý ze zástupců na jinou problematiku. U obou zástupců neziskového sektoru se dále objevují podobné kategorie kódů spojené s životními poměry, institucionální nedostatečností u sociálního podniku podobně jako u zástupce ziskového sektoru navíc postoj společnosti. Oba zástupci neziskového sektoru se však liší tím, jaký důraz na kategorie kódů kladou. Romodrom nejvíce k boji proti etnické diskriminaci vedly a vedou životní poměry etnických menšin, jejich nízká kvalifikace, nedostatečné vzdělání, ekonomické problémy spjaté s otázkou obydlí, dluhovou politikou a sociálním vyloučením. Naopak Restart shop, i když se hluboce věnuje otázce životních poměrů etnických menšin, mnohem více byl vedený k boji proti etnické diskriminaci na trhu práce z důvodu institucionální nedostatečností, absence návazné služby jakéhosi přemostění do normálního života a trhu práce a s tím související absencí sociálních podniků s prioritním zaměřením na etnické menšiny, což jeho aktivitami z podstaty sociálních podniků může naplňovat. U zástupce ziskového sektoru je kladem velký důraz na ekonomický profit, generaci zisku, poptávku klientů a atraktivitu obsazení etnických menšin z důvodu vysokého finančního ohodnocení. Tato kategorie je umocněna přirozeným chováním jednatele ovlivněné rodinným zázemím, zcestovalostí, pozitivně ovlivňující postoj vůči etnickým menšinám, a také proces globalizace a s tím spojené mezinárodní spolupráce.

Všechny tři organizace bojují s etnickou diskriminací na trhu práce, respektive v pracovním uplatnění, nepřímým způsobem. Avšak opět se liší důraz na tento typ způsobu boje u zástupců neziskového sektoru. Pro účely komparace jsem využil rozdělení přímý a nepřímý boj, tedy přímé zaměstnávání a nepřímá pomoc například v edukační formě a asistenci. Nepřímý boj je prioritou pro Romodrom. Tento způsob boje navazuje i na kategorii čtených kódů relevantních k první výzkumné otázce. Prostřednictvím vzdělávání, pracovního poradenství, rekvalifikačních kurzů se snaží zlepšovat životní poměry klientů a tím zvýšit jejich možnost uplatnění na trhu práce. Naproti tomu Restart shop důraz klade na přímý boj, na zaměstnávání znevýhodněných skupin, v případě diplomové práce etnických menšin. Zřizují tréninková místa a hledají návazná zaměstnání. Věnují se i nepřímému boji, který s přímým zaměstnáváním souvisí. Jedná se o trénink reálných situací, individuální edukační plán apod. Zástupce ziskového sektoru podobně jako Restart shop využívá obě formy boje, tedy přímou i nepřímou. Přímě vyhledává pro spolupráci zástupce etnických menšin, zajišťuje jim angažmá na základě zastupování bez ohledu na etnikum a nepřímo bojuje s etnickou diskriminací kampaněmi pro sociální sítě, spoluprací se scouty z řad etnických menšin, poskytuje servis umělcům bez ohledu na etnikum a aktivně vyvíjí tlak na klienty, jenž umělce poptávají. Propagace jako způsob boje proti etnické diskriminaci je společná pro všechny tři zástupce organizací prostřednictvím výjezdů Romodromu do vyloučených lokalit, lokální spolupráci Restart shopu na úrovni městských části i ostatních sociálních podniků a například mezinárodní spolupráci subjektů podnikání pana Rostislava Janků. Romodrom navíc prezentuje jako způsob dalšího boje právní pomoc, Restart shop jakousi osvětu společnosti v bezprostředním okolí provozoven.

Struktura klientů, kterým je v rámci strategií boje proti etnické diskriminaci pomáháno, je různorodá. To je společným znakem pro všechny tři analyzované organizace. Jedná se o muže i ženy, u neziskové organizace a sociálního podniku s mírnou převahou žen. Klienti jsou většinou charakterizováni nejen odlišným etnikem, ale i různými problematickými životními situacemi. Věkově se jedná o mladé až po jedince důchodového věku. Sociální podnik Restart shop se zabývá také parametrem, který jsem nazval „Budoucí výhled?“. Zkoumá, zda opravdu může podnik zájemci „restartovat život“, ne, že se do podobných problémů vrátí. Subjekty podnikání pana Rostislava Janků nejčastěji spolupracují s vysokoškolskými studenty rozdílného etnického původu, kteří přijíždějí studovat na české univerzity, avšak vzdělání není podmínkou. Důraz klade především na zajímavé dovednosti, schopnosti a zkušenosti zástupců

etnických menšin, i když je reklamní trh samozřejmě ovlivněn také vizuální stránkou zájemce o spolupráci.

3.2.2. Výsledky komparativní analýzy v kontextu v kontextu teorie vztahu občanského sektoru a trhu: Teorie heterogenity

Výsledky komparativní analýzy aplikují v kontextu teorie heterogenity. Teorie heterogenity vysvětluje vznik organizací neziskového sektoru na základě selhávání trhu v zabezpečování veřejných statků a následně i státu, který se řídí během uspokojování potřeb společnosti většinovým názorem a požadavky. Specifickou částí trhu, kde se setkávají nabídka práce a poptávka po práci, je trh práce. Zprostředkováním trhem práce dochází k uspokojování potřeb obyvatel nabízejících práci a ekonomických subjektů pracovní sílu poptávající. Pokud aplikují teorii heterogenity na tuto specifickou část trhu a svobodný pracovní trh není pro etnické menšiny schopný zajistit v žádoucí míře zaměstnání, vzniká zde prostor pro organizace neziskového sektoru, protože ani stát samotný není schopný ovlivnit problematiku etnických menšin na trhu práce, jelikož se řídí uspokojením většinových preferencí, a ne požadavky minorit.^{248, 249, 250}

Organizace neziskového sektoru vznikají jako odezva na neschopnost pracovního trhu a státu, přičemž se snaží pro cílovou skupinu, v mém případě etnické menšiny, zajistit relevantní zaměstnání. Na základě mého výzkumu v konkrétním prostředí pracovního trhu lze teorii rozšířit a dopad neziskových organizací rozdělit dle subjektů navíc do oblasti sociálního podnikání a možné spolupráce s organizacemi ziskového sektoru. Neziskové organizace, například Romodrom, ze své podstaty kladou velký důraz na nepřímou pomoc v boji proti etnické diskriminaci na trhu práce a zaměřují se nejvíce na proces vzdělávání, zvyšování kvalifikace apod. Sociální podniky, jakožto specifická část organizací neziskového sektoru, naopak díky jednomu ze svých parametrů zaměstnávat znevýhodněné skupiny, klade velký důraz na přímou podporu ve formě zaměstnávání, přípravných pozic spolu s nepřímou podporou

²⁴⁸ FRIČ, Pavol a Rochdi GOULLI. Neziskový sektor v ČR: výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins University. Praha: Eurolex Bohemia, 2001, s. 76. ISBN 80-86432-04-1.

²⁴⁹ SALAMON, M. Lester, ANHEIER, K. Helmut. Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. JHU, Institut for Policy Studies, Working Paper Number 22, August, 1996. ISBN 1-886333-23-8.

²⁵⁰ WEISBROD, Burton Allen. The voluntary nonprofit sector: an economic analysis. Lexington, Mass.: Lexington Books, c1977. ISBN 06-690-1772-8.

ve formě simulace reálných situací na trhu práce. Na úrovni organizací neziskového sektoru vidím pro větší úspěšnost potenciál vzájemné spolupráce i prostor ji rozvíjet se subjekty ziskového sektoru na reklamním trhu. Dlouhodobá spolupráce s těmito subjekty může zástupcům etnických menšin dále rozšiřovat pracovní návyky, mohou využít svůj potenciál pro propagaci svého etnika v reklamních kampaních a zajímavým finančním ohodnocením je možné etnickým menšinám zvýšit životní úroveň, začlenit je do většinové společnosti. V případě studentů ze zahraničí je možné využít honoráře pro spolufinancování studia nebo je využít pro pokrytí pravidelných životních nákladů.



Obrázek 1, Grafické znázornění spolupráce neziskového a ziskového sektoru v kontextu teorie heterogenity²⁵¹

Výzkum jsem prováděl na konkrétním případě neziskových organizací a organizací ziskového sektoru, přičemž organizace ziskového sektoru působí ve specifické oblasti reklamního trhu. Je možné podobnou spolupráci generalizovat obecně na neziskový sektor ve spolupráci se ziskovým? I kdyby to možné nebylo, stále výsledky komparativní analýzy vypovídají o tom, že minimálně v boji proti etnické diskriminaci na trhu práce a spolupráci neziskových organizací včetně sociálních podniků s konkrétními subjekty ziskového sektoru působících na reklamním trhu, může taková spolupráce fungovat. Myslím si, že pokud by docházelo k výše uvedené spolupráci, organizace neziskového sektoru by se zaměřily výhradně na nepřímou podporu ve formě vzdělávání, zvýšení kvalifikace a specifická část. Sociální podnikatelé by se koncentrovali na podporu přímou ve formě zaměstnávání znevýhodněných skupin. V případě mého výzkumu etnických menšin by byl proces mnohem více efektivní.

²⁵¹ VIŠŇOVSKÝ, Pavel. Grafické znázornění spolupráce neziskového a ziskového sektoru v kontextu teorie heterogenity. Praha, 2020.

Zároveň je důležité nebránit se spolupráci se subjekty ziskového sektoru, protože minimálně agentury působící na reklamním trhu by doplňkovou podporou mohly usnadnit proces získávání zaměstnání nejen konkrétním zástupcům etnických menšin, ale také usnadnit práci samotným organizacím neziskového sektoru.

4. Závěr

Diplomová práce měla za cíl představit a srovnat strategie, kterými neziskový a ziskový sektor bojují proti etnické diskriminaci na trhu práce. Práce na základě závěrů analýzy hloubkových rozhovorů s podnikatelskými subjekty ze specifické oblasti reklamního trhu a konkrétními neziskovými organizacemi poukázala na možnou spolupráci mezi organizacemi neziskového i ziskového sektoru. Výsledky výzkumu rozšířily teoretický základ práce – teorii heterogenity o vzájemnou spolupráci mezi subjekty neziskového sektoru včetně sociálního podniku a zástupcem ziskového sektoru, který působí v reklamní oblasti. Dvě odlišná prostředí, neziskový a ziskový sektor, se výzkum snažil propojit v boji proti etnické diskriminaci a zefektivnit tím proces získávání pracovního uplatnění pro zástupce etnických menšin.

Teoreticko-konceptuální část práce nejprve zasazuje téma do kontextu občanské společnosti a vymezuje základní pojmy včetně definice neziskového sektoru a parametrů sociálního podniku. Vymezuje organizace ziskového sektoru i trh, jehož selháváním na základě teorie heterogenity vzniká prostor pro vznik nových neziskových organizací. Dále se věnuje samotné diskriminaci i diskriminaci na trhu práce. V krátké analýze představuje stav diskriminace na trhu práce v České republice, protože nejen etnické menšiny, ale i ženy a osoby starší 50 let jsou diskriminací na trhu práce zasaženi.

Hlavní částí diplomové práce je kvalitativní empirický výzkum. Na základě hloubkové analýzy polostrukturovaných rozhovorů a následné komparace byly porovnány strategie boje jednotlivých organizací zastupující neziskový a ziskový sektor. Četnost a relevantnost výpovědí z rozhovorů byla zkoumána v kontextu základních výzkumných otázek. Výsledky jsou v práci znázorněny grafem, jenž rozšiřuje teorii heterogenity o nepřímou, přímou a doplňkovou podporu a potenciál vzájemné spolupráce.

K výběru tématu mě vedlo i určité stigma vůči etnickým menšinám, které v české společnosti pozoruji. Při výběru zástupce ziskového sektoru pro realizaci rozhovoru jsem vycházel z vlastní zkušenosti v reklamním trhu, kde již několik let působím a spolupráci s etnickými menšinami se věnuji. Výběr zástupců neziskového sektoru vycházel z doporučení mého okolí i samotné fakulty, avšak samotnou realizaci rozhovorů ovlivnil průběh pandemie covid-19. Nebylo snadné organizace pro rozhovory kontaktovat a také chyběla možnost osobního setkání. Nakonec jsem úspěšně provedl video rozhovor se zástupcem neziskového

sektoru. V průběhu výzkumu jsem doplnil výzkumný vzorek o zástupce sociálního podniku. Sociální podnik je součástí oblasti neziskového sektoru, avšak přihlédl jsem k jeho ekonomickému parametru vytvářet zisk, podobně jako je tomu u organizací ziskového sektoru. Zisk sociální podnikatelé musí využít zpět pro naplňování cíle organizace.

Diplomová práce může být přínosná pro další pokračování studií občanské společnosti, protože problematiku etnické diskriminace na trhu práce nezkoumá pouze z právního nebo ekonomického pohledu. Na konkrétním příkladu výsledky práce dokazují, že pokud by se jednotlivé analyzované subjekty zaměřovaly na určitý typ podpory a navzájem kooperovaly, mohl by být proces získávání pracovního uplatnění snazší nejen pro etnické menšiny, ale také pro samotné organizace. Na práci se dá navázat dalšími výzkumy, například výzkumem jiných znevýhodněných skupin na trhu práce, případně rozšířit oblast do ostatních regionů České republiky.

Díky výzkumu jsem na problematiku etnické diskriminace na trhu práce začal pohlížet nejen z hlediska vizuální rozdílnosti, ale také vzdělanosti, rodinnému zázemí a kvalifikace. Výsledky výzkumu podpořily význam spolupráce mezi neziskovým a ziskovým sektorem, který jsem se snažil během studia i v osobním životě podporovat.

5. Literatura

- 1) Antidiskriminační zákon. In: EPRAVO.CZ [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 16. 12. 2009 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z:
<https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>
- 2) ARROW, Kenneth J. Essays in the theory of risk-bearing. Chicago: Markham Pub. Co, [1971]. ISBN 08-410-2001-9.
- 3) BAČKOVSKÝ, František. Slovník cizojazyčný obsahující výklad cizích slov v češtině užívaných aneb české náhrady za ně. 2., poopr. a rozmn. vyd. Praha: F. Bačkovský, 1895, s. 155.
- 4) BECKER, Gary S. The Economics of Discrimination. The University of Chicago, 1957. ISBN 0-226-04116-6.
- 5) BENÁČEK, Vladimír, Pavol FRIČ a Martin POTŮČEK. Trh, stát a občanský sektor ve vzájemných vztazích. Strategické volby pro českou společnost: teoretická východiska. Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-86-1.
- 6) BENDA, VÁCLAV; ŠIMEČKA, MILAN; JIROUS, IVAN M.; DIENSTBIER, JIŘÍ; HAVEL, VÁCLAV; HEJDÁNEK, LADISLAV; ŠIMSA, JAN; Wilson, Paul (1988). "Parallel Polis, or An Independent Society in Central and Eastern Europe: An Inquiry". Social Research. 55 (1/2): 211–246. JSTOR 40970497
- 7) BRZOBOHATÝ, Tomáš, Ondřej CÍSAŘ, Petr DRULÁK, et al. Česko hledá budoucnost: sborník projektu. V Praze: Heinrich-Böll-Stiftung, 2015. ISBN 978-80-87753-21-7.
- 8) Co je diskriminace? Ombudsman veřejný ochránce práv [online]. Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 2020-03-15]. Dostupné z:
<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>
- 9) České sociální podnikání [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/>
- 10) ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 23. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

- 11) DAHRENDORF, Ralf. Law and Order. 1. London: STEVENS, 1985. ISBN 0420472401.
- 12) DENZIN, Norman K. a Yvonna S. LINCOLN. Strategies of Qualitative Inquiry. London: SAGE Publications. ISBN 0761926917.
- 13) Deset let antidiskriminačního zákona. In: Vláda České republiky [online]. 3. 10. 2019 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenkyne-vlady-pro-lidska-prava/aktuality/deset-let-antidiskriminacniho-zakona-176633/>
- 14) Diskriminace na trhu práce. In: Informační systém Masarykovy univerzity [online]. [cit. 2020-10-29]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1456/jaro2011/BPE_EKPR/um/24662301/24662308/Diskriminace_na_trhu_prace_2011_barva.pdf
- 15) DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. Lidské zdroje v sociálních podnicích. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.
- 16) EGER, Ludvík a Dana EGEROVÁ. Základy metodologie výzkumu. 2. přepracované a rozšířené vydání. V Plzni: Západočeská univerzita, 2017. ISBN 978-80-261-0735-4.
- 17) ENVIRONMENTÁLNÍ HNUTÍ. Energyweb: Encyklopedie Energie [online]. Copyright Simopt, 2002 [cit. 2019-12-28]. Dostupné z: https://www.energyweb.cz/web/index.php?display_page=2&subitem=2&sl_mode=abc&slovník_page=envir_hnut.html
- 18) Ethnic Friendly zaměstnavatel [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z: <http://www.ethnic-friendly.eu/>
- 19) FRIČ, Pavol a Martin BÚTORA. Role občanského sektoru ve veřejné politice. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-591-6.
- 20) FRIČ, Pavol a Rochdi GOULLI. Neziskový sektor v ČR: výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins University. Praha: Eurolex Bohemia, 2001. ISBN 80-86432-04-1.
- 21) Galaskiewicz, J. a M. Sinclair Colman (2006). Collaboration between Corporations and Nonprofit Organizations. In: W. W. Powell a R. Steinberg (eds.). The Non-Profit Sector. A Research Handbook. 2nd Edition. New Haven and London: Yale University Press, s. 180–204.

- 22) Gender pay gap, mezinárodní srovnání. Eurostat, 2019.
- 23) HAVEL, Václav. Moc bezmocných. Praha: Lidové noviny, 1990. Archy. ISBN 80-710-6005-4.
- 24) HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- 25) HEYWOOD, Andrew. Politická teorie. Praha: Eurolex Bohemia, 2005. Politologie (Eurolex Bohemia). ISBN 80-86861-41-4.
- 26) Inspekce práce a neziskové organizace společně. Ombudsmanka zorganizovala setkání k ochraně před diskriminací. In: Veřejný ochránce práv [online]. 2020 [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2020/inspekce-prace-a-neziskove-organizace-spolecne-ombudsmanka-zorganizovala-setkani-k-ochrane-p/>
- 27) JAMES, E. (1990). " 1.2. Economic Theories of the Nonprofit Sector: A Comparative Perspective". In The Third Sector. Berlin, Boston: De Gruyter. doi: <https://doi.org/10.1515/9783110868401.21>
- 28) JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ. TRH PRÁCE V ČR A ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI: UČEBNÍ TEXT Č. 4. Praha: JENA, Jesenické nakladatelství, 2010.
- 29) JARO men&kids agency - Prague. In: Facebook [online]. [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: www.facebook.com/jaromenkids
- 30) KASSIN, Saul. Psychologie. 2. vyd. Brno: CPress, 2012. ISBN 978-80-264-0074-5.
- 31) KIZÁKOVÁ, Hana. Terminologie neziskového sektoru: glosář anglicko-český. 1. [Praha]: ICN, [1997]. ISBN 80-902284-0-2.
- 32) KRŽÍKOVÁ, Alena. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, c2005. ISBN 80-7330-077-x.
- 33) KÜHN, Zdeněk. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. Právní fórum. 2007, 4(4), 62.
- 34) LINDBLOM, Charles Edward. Politics and markets: the world's political economic systems. New York: Basic Books, c1977. ISBN 04-650-5957-0.

- 35) Na rodičovskou dovolenou mají nárok i otci, u nás jen asi 2% otců. In HOMFRAY, Šárka. Muž na rodičovské je pořád výjimka. Jak na ni dostat víc tátů? HEROINE.CZ [online]. Partners media, 10. 2. 2020 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/vztahy/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>
- 36) Národnostní menšiny. Vláda České republiky [online]. [cit. 2020-12-01]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/narodnostni-mensiny---uvod-1361/>
- 37) Národnostní struktura obyvatel. Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20551765/170223-14.pdf>
- 38) Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2020. Kurzy.cz - Akcie cz, kurzy měn, forex, zlato. [online]. [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>
- 39) NICHOLLS, A. Social Enterprise and Social Entrepreneurs. In EDWARDS, M. (ed.). The Oxford Handbook of Civil Society. Oxford: Oxford University Press, 2010.
- 40) O nás. Alternativa 50+ [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/o-nas/>
- 41) O nás. BAM [online]. [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://bamodels.cz/cs/agentura/o-nas>
- 42) O nás. Dílny tvořivosti [online]. [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <http://www.dilnytvorivosti.cz/o-nas/>
- 43) O nás. HEREČKY SRO [online]. [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://hereckysro.cz/cs/agentura/o-nas>
- 44) O nás. In: Tichý svět [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.tichy Svet.cz/o-nas>
- 45) O nás. JARO MEN&KIDS [online]. [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://jaroman.cz/cs/agentura/o-nas>
- 46) O NÁS. Tessea [online]. [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/o-spolku-my-o-nas>
- 47) O značce. Ethnic Friendly zaměstnavatel [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <http://www.ethnic-friendly.eu/node/14>

- 48) Organizace zabývající se romskou menšinou. Romové v České republice [online]. Český rozhlas, 2019 [cit. 2019-12-28]. Dostupné z: <http://romove.radio.cz/cz/clanek/19365>
- 49) PALÍŠKOVÁ, Marcela. Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. IPiS [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf
- 50) Petr Kopecky and Cas Mudde, ed. (2003) Uncivil society? Contentious politics in post-communist Europe. Europe-Asia Studies. ISSN 0966-8136
- 51) PETRUSEK, Miloslav. Teorie a metoda v moderní sociologii. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-706-6799-0.
- 52) Population age structure by major age groups, 2009 and 2019. European Union [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2009_and_2019_\(%25_of_the_total_population\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2009_and_2019_(%25_of_the_total_population).png)
- 53) Postavení a diskriminace seniorů v České republice [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik_diskriminace.pdf
- 54) POTŮČEK, Martin. Nejen trh: role trhu, státu a občanského sektoru v proměnách české společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-858-5026-5.
- 55) POTŮČEK, Martin. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-591-6.
- 56) Principy a definice. České sociální podnikání [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-10-28]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>
- 57) Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd: Struktura mezd zaměstnanců. Český statistický úřad.
- 58) RAKOUSKO. Zákon o právě spolčovacím. Vídeň, 1867, ročník 1867, číslo 134. Dostupné také z: <http://spcp.prf.cuni.cz/lex/134-1867.htm>

- 59) RAWLS, John. Teorie spravedlnosti. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-856-0589-9.
- 60) Restart shop [online]. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.restartshop.cz/>
- 61) Romodrom [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://romodrom.cz/>
- 62) Romové po roce 1989. Romové v České republice [online]. Český rozhlas, 2019 [cit. 2019-12-28]. Dostupné z: <http://romove.radio.cz/cz/clanek/18394>
- 63) SALAMON, M. Lester, ANHEIER, K. Helmut. Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. JHU, Institut for Policy Studies, Working Paper Number 22, August, 1996. ISBN 1-886333-23-8.
- 64) SALAMON, M. Lester. 1987. „Of Market Failure, Voluntary Failure and Third-Party Government: Towards a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State“. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly (16).
- 65) Shrnutí definic národa a etnika a souvisejících termínů. In: Informační systém JABOK [online]. [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: https://is.jabok.cz/el/JA10/zima2009/S302/um/13285/1_handout.pdf
- 66) SCHMIDT, Dana. Islandští tátové mají nejdelší rodičovskou dovolenou. Fórum 50 % [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/onas/Projekty/zeny-a-muzi-v-rovnovaze/islandsti-tatove-maji-nejdelsi-rodicovskou-dovolenou>
- 67) SCHNEIDER, Carsten Q. a Claudius WAGEMANN. Set-Theoretic Methods for the Social Sciences. Cambridge University Press, 2012. ISBN 9781107601130.
- 68) SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-681-0.
- 69) SMÉKAL, Vladimír. Československá psychologie. Praha: Psychologický ústav AV ČR. ISBN 0009-062X. ISSN 0009-062x.
- 70) SMITH, Adam. Pojednání o podstatě a původu bohatství národů. Praha: Liberální institut, 2016. ISBN 978-80-86389-60-8.
- 71) STRATEGICKÝ RÁMEC ČESKÁ REPUBLIKA 2030 [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/>

- 72) STRAUSS, Anselm a Juliet CORBIN. Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 80-85834-60-x.
- 73) STREECK, Wolfgang a Philippe C. SCHMITTER. Private interest government: beyond market and state. Beverly Hills: Sage Publications, 1985. ISBN 08-039-9723-X.
- 74) ŠIMKOVÁ, Eva. Základy ekonomie: systematický přehled základní ekonomické problematiky. Vyd. 2., přeprac. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007. ISBN 978-80-7041-657-0.
- 75) ŠINKYŘÍKOVÁ, Tereza. Neziskové organizace. Teoretické přístupy. 2008. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Ing. Vladimír Hyánek, Ph.D.
- 76) ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- 77) ŠULCOVÁ, Karin. Interpretace lidských práv na základě české judikatury (diskriminace na základě příslušnosti k etnické menšině). 2015. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Vedoucí práce Doc. PhDr. Tatianě Machalové, CSc.
- 78) ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.
- 79) Univerzitní informační systém Mendelovy univerzity v Brně [online]. [cit. 2020-11-03]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69731
- 80) VALOUŠEK, Chrudoš a Alina KUBICOVÁ. Metodologie. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2005. ISBN 80-7368-119-6.
- 81) VAVROUŠEK, J.: Závod s časem. Hledání lidských hodnot slučitelných s trvale udržitelným způsobem života. Literární noviny, 1993, č. 49 (9.12).
- 82) VIDOVIČOVÁ, Lucie (2008): Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Masarykova univerzita a Mezinárodní politologický ústav. In <http://alternativaplus.cz/vekova-diskriminace-v-cr/>
- 83) VIŠŇOVSKÝ, Pavel. Grafické znázornění spolupráce neziskového a ziskového sektoru v kontextu teorie heterogenity. Praha, 2020.
- 84) Výroční zpráva 2019. Praha: Dílny tvořivosti, o.p.s, 2020.

- 85) Vztah české veřejnosti k národnostním skupinám žijícím v ČR – březen 2019 [online]. [cit. 2019-07-26]. Dostupné z: CVVM SOÚ AV ČR, Naše společnost 2. – 13. 3. 2019, 1096 respondentů starších 15 let, osobní rozhovor
- 86) WAGNEROVÁ, Eliška. Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6.
- 87) WEISBROD, Burton Allen. The voluntary nonprofit sector: an economic analysis. Lexington, Mass.: Lexington Books, c1977. ISBN 06-690-1772-8.
- 88) Why Women Are Paid Less. Explained, 2018.
- 89) WILDEMUTH, Barbara M. Applications of social research methods to questions in information and library science. Westport, CT: Libraries Unlimited, 2009. ISBN 9781591585039.
- 90) Z maringotky do Sněmovny. „Děti mě bily a nadávaly mi do černých vran,“ říká jediná romská poslankyně. Deník N [online]. 17. 6. 2020n. 1. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://denikn.cz/379252/z-maringotky-do-snemovny-deti-me-bily-a-nadavaly-mi-do-cernych-vran-rika-jedina-romska-poslankyne/>
- 91) Ziskový a neziskový sektor. In: Centrum pro rozvoj ekonomického vzdělávání [online]. [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: http://www.ceed.cz/podnikani/14_ziskovy_a_neziskovy_sektor.htm
- 92) Zpráva o stavu romských komunit v České republice 2004. Vláda České republiky [online]. [cit. 2020-12-01]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=7721>
- 93) ŽALOUDEK, Karel. Encyklopedie politiky. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Libri, 1999. ISBN 80-85983-75-3.

