

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Nová perspektiva pro cizince ve Středočeském kraji - účinnost aktivit projektu z pohledu klientů

Bc. Tereza Růžičková

vedoucí práce: Mgr. Jan Kulhánek

Praha 2014

Prague college of psychosocial studies

**New perspective for foreigners in the Central
Region - The effectiveness of the project activities
from the perspective of clients**

Bc. Tereza Růžičková

The Diploma Thesis Work Supervisor: Mgr. Jan Kulhánek

Praha 2014

Anotace: Diplomová práce se zabývá problematikou integrace cizinců. Hlavním tématem je zaměstnávání cizinců na trhu práce v České republice. Autorka se zabývá popisem aktivit projektu Nová perspektiva pro cizince ve Středočeském kraji. Ve výzkumné části provádí autorka diplomové práce zhodnocení výsledků výzkumu. Cílem diplomové práce je zhodnotit efektivitu aktivit projektu z pohledu klientů.

Klíčová slova: cizinec, migrace, integrace, projekt, zaměstnávání cizinců

Abstract: This thesis deals with the integration of foreigners. The main topic is the employment of foreigners in the labour market in the Czech Republic. The author describes the activities of the project New Perspective for foreigners in the Central Region. In the practical part the author of the thesis carries out the evaluation of the research results. The aim of the thesis is to evaluate the effectiveness of the project activities from the clients' perspective.

Keywords: foreigner, migration, integration, project, employing foreigners

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala pod vedením vedoucího diplomové práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Praze dne:

Poděkování

Děkuji panu Mgr. Janu Kulhánkovi za odborné vedení, paní MUDr. Dostálové a panu Pavlu Oulovskému za cenné rady. Díky patří mým blízkým za jejich podporu při zpracování diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD.....	8
1 ZÁKLADNÍ VYMEZENÍ POJMŮ.....	9
1.1 Cizinec, migrace.....	9
1.2 Integrace, zaměstnávání cizinců	15
2 INTEGRACE CIZINCŮ V ČR	18
2.1 Druhy pobytů	18
2.1.1 Občané EU	19
2.1.2 Rodinní příslušníci občanů EU	19
2.1.3 Občané třetích zemí.....	19
2.2 Aktuální stav integrace v ČR.....	23
2.3 Zaměstnávání cizinců v ČR.....	28
2.3.1 Informační povinnost zaměstnavatele	31
2.3.2 Pracovní trh v ČR.....	34
2.4 Faktory komplikující integraci cizinců.....	36
2.4.1 Česká identita	36
2.4.2 Xenofobie, diskriminace.....	37
2.4.3 Jazyk	42
3 CENTRUM PRO INTEGRACI CIZINCŮ, o. s.....	45
3.1 Založení CIC, o. s.....	45
3.2 Poslání CIC, o. s.....	45
3.3 Hlavní náplň činnosti CIC, o. s.	47
3.4 Projekt Nová perspektiva.....	48
3.4.1 Aktivity projektu	51
3.5 Empirické výzkumy zabývající se integrací cizinců	55

4	EMPIRICKÁ ČÁST.....	59
4.1	Cíle a předpoklady výsledků šetření.....	59
4.1	Metoda strukturovaného rozhovoru.....	60
4.2	Metodologie evaluačního šetření	65
4.2.1	Vzorek účastníků šetření.....	66
4.2.1.1	Pohlaví.....	66
4.2.1.2	Věk.....	67
4.2.1.3	Státní občanství.....	67
4.2.1.4	Vzdělání	67
4.2.1.5	Typ pobytu.....	68
4.2.1.6	Doba pobytu	69
4.2.2	Průběh šetření a sběr dat.....	69
4.2.3	Problémy a etika šetření	70
4.3	Vyhodnocení a interpretace výsledků	72
4.3.1	Tematické okruhy	72
4.3.2	Využití aktivit dle tematických okruhů.....	73
4.3.2.1	Poradenské aktivity.....	74
4.3.2.2	Vzdělávací aktivity.....	77
4.3.2.3	Diagnostické aktivity	78
4.3.2.4	Motivační aktivity.....	80
	DISKUZE	84
	ZÁVĚR.....	88
	LITERATURA	89
	PŘÍLOHY.....	98

„Každý má právo na životní úroveň přiměřenou zdraví a blahobytu jeho i jeho rodiny, čítajíc v to potravu, šatstvo, bydlení, lékařskou péči a nezbytné sociální služby; má právo na zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci, při pracovní nezpůsobilosti, při ovdovění, v stáří nebo v ostatních případech ztráty výdělečných možností, nastalé v důsledku okolností nezávislých na jeho vůli“

ÚVOD

Tato práce je věnována velmi aktuálnímu tématu – integraci cizinců do české společnosti z pohledu samotných cizinců. Téma své diplomové práce jsem si zvolila proto, že jsem chtěla využít své zkušenosti z práce s klienty na projektu Nová perspektiva pro cizince občanského sdružení s názvem Centrum pro integraci cizinců. Nejvíce mě zajímala přínosnost aktivit projektu pro cizince ve vztahu k získání zaměstnání a možnost dalšího využití v práci s klienty. Smyslem práce je uvést čtenáře do cizinecké problematiky a představit unikátnost projektu zaměřeného na podporu zaměstnávání cizinců v České republice.

Nejprve čtenáře v krátkosti uvedu do problematiky migrace a integrace cizinců. Poté od základního vymezení pojmů udělám logický krok k představení druhů pobytů, jejichž získání je jednou z podmínek pro zařazení klientů do projektu. Dále provádím čtenáře popisem aktuálního stavu integrace a principů zaměstnávání cizinců. Přiblížím také principy komplikující integraci cizinců. Na konci první části práce se budu věnovat představení Centra pro integraci cizinců a projektu Nová perspektiva.

Druhá část práce přiblíží šetření, kterým budu ověřovat stanovené předpoklady šetření. Zároveň představím metodu strukturovaného rozhovoru. Tato část tedy poskytne čtenáři možnost nahlédnout do subjektivního vnímání aktivit projektu klienty.

1 ZÁKLADNÍ VYMEZENÍ POJMŮ

1.1 Cizinec, migrace

V následující podkapitole nastíním způsob výkladu pojmů cizinec, migrace jednotlivých autorů, zákona a institucí.

Pojem **cizinec** dle mého názoru nejlépe rozebírá Sartori (2005, s. 65), který uvádí: *„Angličtina používá slovo alien pro označení toho, kdo pochází z jiného státu a je cizím státním příslušníkem – je to někdo jiný, někdo „cizí“. V italštině se užívá výrazu „cizinec“, a také italská sémantika rozšiřuje význam o „cizost“, „přicházející zvenku“. Od tuzemských „odlišných lidí“, na něž jsme zvyklí, se tedy přistěhovalec liší, protože představuje odlišnosti přicházející zvenčí (a je tudíž „divný a cizí“). V očích společnosti, která ho přijímá, ztělesňuje takový přistěhovalec jakýsi návdavek odlišností, a tím i přemíru jinakosti“.*

Ráda zde uvedu i definici pojmu cizinec dle zákona. Cizincem se rozumí: *„fyzická osoba, která není státním občanem České republiky včetně občana Evropské unie“* (Zákon č. 326/1999 Sb., § 1). Za cizince jsou tedy v České republice považovány všechny osoby s jiným než českým státním občanstvím. Cizincům je přiznáván různý statut, který je určený délkou a účelem pobytu. S účelem pobytu jsou spojena práva a povinnosti, které musí cizinci plnit. Dohnalová (2012, s. 7) k vysvětlení pojmu cizinec dodává: *„Termín cizinec je legislativní povahy, na rozdíl od termínu migrant, který neodkazuje k pobytovému statusu, nýbrž k jeho netuzemskému původu“.*

Migrant je osoba, která *„dobrovolně odchází do jiného státu v očekávání zlepšení své ekonomické situace, vzdělání nebo z rodinných důvodů“* (In Lidská práva).

Joklová (2009) pojmenovává skupiny cizinců, pro které platí odlišné podmínky vstupu a pobytu na území ČR. Jedná se o občany Evropské unie,

Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska. Další skupinou jsou občané třetích zemí – rodinní příslušníci občanů Evropské unie (tzv. osoby požívající právo Společenství na volný pohyb) – stejný režim platí vůči rodinným příslušníkům občanů Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska. Poslední skupinou cizinců, pro které platí odlišné podmínky vstupu a pobytu na území ČR jsou občané tzv. třetích zemí.

Zkusím se nyní věnovat jmenovaným skupinám cizinců podrobněji, abych nastínila odlišnosti daných skupin cizinců.

Občan EU je na portálu Ministerstva vnitra (Ministerstvo vnitra České republiky, 2014) charakterizován slovy: „*Občan EU je občan Belgie, Bulharska, České republiky, Dánska, Estonska, Finska, Francie, Chorvatska, Irska, Itálie, Kypru, Litvy, Lotyšska, Lucemburska, Maďarska, Malty, Německa, Nizozemska, Polska, Portugalska, Rakouska, Rumunska, Řecka, Slovenska, Slovinska, Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku, Španělska a Švédska. Obdobná práva se vztahují též na občany Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska*“.

Pro rodinného příslušníka občana EU platí podobná pravidla jako pro občana EU. Rodinný příslušník občana EU je rodinný příslušník občana kteréhokoli z výše uvedených států, který je:

- a) manžel
- b) rodič, jde-li o občana EU mladšího 21 let, kterého vyživuje a se kterým žije ve společné domácnosti
- c) dítě mladší 21 let nebo takové dítě manžela občana EU
- d) nezaopatřený přímý příbuzný ve vzestupné nebo sestupné linii nebo takový příbuzný manžela občana Evropské unie.

Za nezaopatřenou osobu se považuje občanem EU nebo jeho manželem vyživovaný cizinec, který:

- a) se nejdéle do 26 let věku soustavně připravuje na budoucí povolání
- b) se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz
- c) z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopen vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Za rodinného příslušníka občana Evropské unie může být považován i cizinec, který hodnověrným způsobem doloží, že:

- a) je příbuzným občana Evropské unie neuvedeným výše, pokud:
 - I ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen trvalý či dlouhodobý pobyt, žil s občanem EU ve společné domácnosti,
 - II je občanem EU vyživovaný, nebo se o sebe z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nedokáže sám postarat bez osobní péče občana EU
- b) má s občanem EU trvalý vztah obdobný vztahu rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti.

Pro občany EU platí jiná pravidla pro získání platného pobytu než pro občany z třetích zemí. Občanům z třetích zemí je povolení ke vstupu na území ČR a povolení k pobytu vydáno po splnění daleko přísnějších podmínek než

občanům z EU. Kdo je občanem „třetí země“ vymezuje Ministerstvo vnitra takto: „*Občanem třetí země je občan státu, který není členem EU a není zároveň občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska*“ (Ministerstvo vnitra České republiky, 2014).

Studium **migrace** je v České republice stále relativně nové téma. Dle mého názoru patří migrace k přirozeným tendencím lidského chování. Matoušek (2008, s. 102) popisuje pojem migrace jako: „*stěhování obyvatel z jednoho regionu do jiného regionu*“. Dále píše o příčinách migrace: „*Vlivy vypuzující obyvatelstvo ze země se nazývají vytlačující faktory: slabá ekonomika, vysoká inflace, vysoký přírůstek obyvatel, mizení tradičních zdrojů obživy, ekologické katastrofy, politická nestabilita*“. O migraci píše Dluhošová (In Šišková, 2008) jako o trvalém jevu ve většině vyspělých států. Dle Dohnalové (2012) je migrace chápána jako změna trvalého pobytu. Autorka dále rozděluje migraci na vnitřní a mezinárodní. První druh migrace definuje jako změnu trvalého pobytu za hranice určité administrativní jednotky, většinou obce. Mezinárodní migraci chápe jako změnu obvyklého pobytu za hranicemi daného státu. Kabela (In Hrubý, Brouček, 2000, s. 112) píše o masové migraci dvacátého století, která je jevem tak starým, jako lidstvo samo. „*Jen protože se většinou nejedná o celé národy, tak jako například v době stěhování národů v 7. až 9. století, máme dojem, že svět je stabilní*“.

K intenzifikaci migračních procesů podle Stojanova a Gladišové (In Drbohlav, 2011) přispěly procesy dekolonizace, hospodářský růst v druhé polovině 20. století a zvyšující se internacionalizace ekonomických aktivit. Autoři vysvětlují, že změna způsobů komunikace a dopravy usnadnila pohyb osob i financí.

„*V rámci Evropské unie je otázce migrace věnována soustavnější pozornost od počátku devadesátých let minulého století. Výrazem tohoto vývoje je mimo jiné skutečnost, že Amsterdamská smlouva, která vstoupila v platnost r. 1999, přesunula ze třetího do prvního pilíře záležitosti azylové a*

přistěhovalecké politiky – v některých oblastech tak získala Evropská unie mandát k přijímání unijních právních předpisů“ (In Meta, 2005).

Vývoj migrace v České republice prošel od vzniku samostatného státu zásadním vývojem. V posledních letech si stále více cizinců migrujících za prací a obchodem volí Českou republiku jako zemi pro dlouhodobé či trvalé usazení. Počet cizinců s přibývajícími lety roste. V roce 1993 pobývalo na území České republiky téměř 80 000 cizinců. V roce 2008 zde žilo již bezmála 425 000 cizinců s různými typy pobytu. Je zřejmé, že mezinárodní migrace a cizinci samotní jsou a musí být jedním z pečlivě řešených témat. Po vstupu České republiky do Evropské unie je národní migrační politika řešena v konsensu s partnerskými zeměmi s využitím instrumentů evropského práva.

V roce 2003 přijala vláda České republiky jako základní koncepční materiál Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců, které vymezují směr migrační politiky České republiky. Na základě těchto zásad se Česká republika zavazuje respektovat závazky plynoucí z mezinárodních úmluv. Prioritou vnitrostátních aktivit v oblasti migrace je sestavení účinných opatření na podporu řízené legální migrace a minimalizace migrace nelegální. K aktivitám podporujícím legální migraci patří např. projekt s názvem Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, který byl spuštěn v červenci 2003 nebo projekt Zelených karet z roku 2009 (Ministerstvo vnitra České republiky, 2014).

Scheu (2010) uvádí, že Česká republika byla připravena projednávat směrnice dle návrhu Evropské komise v rámci Plánu politiky legální migrace z roku 2008. Plán obsahoval 4 směrnice, Radě Evropské unie byly předloženy pouze 2. Do poslední chvíle se očekávalo, v jakém stavu budou směrnice předány k dalšímu projednání. Česká republika schválila a publikovala 1. směrnici. V případě 2. směrnice nedošlo ke kompromisu zejména kvůli rozporu v oblasti přístupu k sociálním právům.

Drbohlav (2011, s. 160) uvádí, že podle Evropské komise je důležitým aspektem migrace integrace cizinců do hostitelské společnosti. Státy EU se vypořádávají s nárůstem počtu cizinců. *„Komise si je vědoma značných rozdílů v historii a tradici imigrace do jednotlivých členských států stejně jako rozdílů, které panují ve způsobech integrace cizinců. V oblasti začleňování cizinců do společnosti se EU proto angažuje způsobem, který především staví na hledání společných integračních přístupů a podporuje mezi členskými státy výměnu nejlepší praxe“.*

Česká republika se stejně jako ostatní státy potýká s nelegální migrací. Scheu (2011, s. 75) píše o fenoménu nelegální migrace ve státech Evropské unie jako o: *„sotva zvládnutelném tradičními národními nástroji“.* *„V oblasti potírání nelegální migrace je realizována řada menších projektů. Významný segment zaměřený na prevenci nelegální migrace je obsažen zejména v projektech Zahraniční rozvojové spolupráce, ale i dalších projektech finančně podpořených ze strany státu“* (Ministerstvo vnitra České republiky, 2014). V roce 2006 byl schválen Plán politiky boje s nelegální migrací, ze kterého vycházejí aktivity a navrhované právní normy (Scheu, 2010).

Sládek (2010, s. 28) dělí migraci do několika skupin. Hovoří o klasickém členění migrace, která vychází z dichotomie migrace nucené a dobrovolné. Za nucenou považuje migraci způsobenou politickou, ekonomickou či přírodní katastrofou. Dobrovolnou migraci chápe jako pracovní, řetězovou, neimigrační a inovační. Zaujal mě autorův popis a způsob chápání dobrovolné migrace, kterou nazývá inovační. Za inovační migraci považuje migrování za účelem zlepšení životních podmínek, kariéry a lepšího finančního zabezpečení. *“Zvýšený počet inovační migrace byl zaznamenán v průběhu hospodářské krize 30. let, kdy se snížila sociální podpora emigrantům a mimo jiné mnohé školy uprchlíků byly zavřeny“.*

1.2 Integrace, zaměstnávání cizinců

„Společně s otázkou migrace a přistěhovalectví se dostává do centra pozornosti Evropské unie, jejích členských států a dalších mezinárodních organizací otázka integrace cizinců. K začlenění integrace do migračních politik vedlo zjištění, že pracovní migrace, považovaná v rámci členských států Evropské unie za dočasnou, se změnila na trvalou. Jiným důvodem je obava, že nedostatečně integrovaní přistěhovalci se mohou stát pro většinovou společnost vážným problémem. Integrace cizinců je klíčová pro zachování sociální soudržnosti hostitelských společností a pro ekonomický rozvoj“ (Meta, 2005).

Integraci cizinců se ve své práci věnuje Horáková (2001), která vysvětluje pojem integrace v obecném slova smyslu jako sjednocení, včlenění a zařazení nižší části ve vyšší celek. Dohnalová (2012, s. 9) píše o integraci cizinců jako o komplexním jevu, který je přirozeným důsledkem migrace a má své politické, právní, ekonomické, sociální, kulturní, psychologické a náboženské aspekty. Zmiňuje nejpoužívanější definici, podle které je integrace: *„obousměrný, dynamický proces vzájemného přizpůsobování migrantů a přijímajících společností“.*

Dluhošová (In Šišková, 2008) píše o integraci jako o komplexním procesu začleňování nově příchozích do struktur hostitelské společnosti a oboustranný proces přizpůsobování. Hovoří o nutnosti aktivního přístupu všech zúčastněných. Dle autorky je integrace klíčovou podmínkou pro zachování stability a sociální soudržnosti hostitelské společnosti. Autorka zároveň zmiňuje možnost závažných problémů pro majoritu i pro společnost jako celek v případě nedostatečné integrace cizinců.

„Integrace cizinců je procesem komplexním, zasahujícím do mnoha oblastí. Mezi faktory, které ovlivňují proces integrace, existuje úzká provázanost, dochází k prolínání předpokladů a důsledků integrace v

jednotlivých segmentech a politika integrace cizinců se tak nutně musí vyrovnat s některými protichůdnými tendencemi“ (Meta, 2005).

Mckee (cit. dle Šišková, 2001) ve své knize upozorňuje na proces ovlivnění adaptace migrantů zejména imigrační politikou dané země a celkovým přístupem majoritní populace k imigrantům.

Uherek (2005) zmiňuje nejednostrannost integrace, kdy integrace probíhá jinak z pohledu integrující společnosti a jinak integrujícího se jedince či skupiny. Autor rozlišuje etický a érický přístup ke studiu integrace. Nazírání na chování obyvatelstva k cizincům považuje za etický přístup. Érický přístup se zabývá hlediskem pohledu cizince, který o integraci prvotně neuvažuje. Důvodem příchodu do země je většinou pracovní migrace, kdy cizinec nemusí mít jasno, jak dlouho se zdrží.

Občané České republiky mohou vnímat přicházející cizince různými způsoby. Záleží na tom, zda pohlíží na jednotlivé odlišnosti cizinců z perspektivy pozitivního či negativní myšlení. Během své práce s cizinci jsem se ve svém okolí setkala spíše s odmítavými postoji k cizincům. Někteří občané nechápou integraci cizinců do ČR jako proces vzájemného obohacování. Vnímají cizince jako „cizí narušitele“ státu, kteří je ohrožují. Pojem integrace je často charakterizován jako těžko uchopitelný a víceznačný (Bauböck 1994). Pro integraci jsou v různých státech využívány jiné nástroje a strategie. Může se lišit i náhled na postavení cizince, stejně jako hierarchie úrovní, na jakých je integrace vyžadována či vyjednávána (Tollarová, 2006).

Němec (2002) ve své práci píše o ubývajícím počtu obyvatel produktivního věku a aktuálnosti zaměstnávání cizinců v perspektivním časovém horizontu.

Podmínky zaměstnávání cizinců v České republice jsou stanoveny Zákonem o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., § 89), podle kterého: *„Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné*

povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené karty nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak; za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. Cizinec, kterému bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zelené karty nebo modré karty, může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván po dobu ode dne vydání tohoto potvrzení do ukončení řízení o jeho žádosti o vydání zelené karty nebo modré karty“.

Povolení k zaměstnání se vyžaduje i tehdy, když cizinec vykonává práci na území ČR v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k výkonu této práce vyslal na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. O povolení získávat zaměstnance ze zahraničí a o povolení k zaměstnání cizince rozhoduje vždy úřad práce, v jehož územní působnosti bude zaměstnávání vykonáváno. Vydání povolení zaměstnavateli k získávání zaměstnanců ze zahraničí podléhá správnímu poplatku, stejně tak i udělení povolení k zaměstnávání cizinci.

Výjimku mají pouze občané Slovenské republiky, kteří jsou zaměstnání na území ČR na základě Smlouvy mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů podle zákona č. 227/1993 Sb. a Správního ujednání mezi MPSV ČR a MPSVR SR ke Smlouvě mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů (Hanzlíková, 2009).

2 INTEGRACE CIZINCŮ V ČR

Ráda se budu v této kapitole věnovat samotné integraci cizinců do české společnosti. Nejdříve je však potřeba vymezit legislativní rámec cizinecké problematiky a mezinárodněprávní postavení cizinců (cizinecký režim). „*Postavení cizinců podléhá zásadně vnitrostátní úpravě. Toto vnitrostátní cizinecké právo ovšem musí respektovat obecně platné zásady mezinárodního cizineckého práva a závazky vyplývající z partikulárních smluv*“ (Potočný, 1996, s. 46). Za soubor cizineckých práv a povinností lze považovat Deklaraci o lidských právech jednotlivců, kteří nejsou státními občany země v níž žijí. Deklaraci vypracovalo Valné shromáždění OSN, schválilo jí v roce 1985 a má doporučující povahu. Shromáždění v deklaraci potvrdilo obyčejovou zásadu cizineckého práva, podle níž musí cizinci dodržovat zákony státu, v němž žijí. Cizinec je tedy na území cizího státu podřízen jeho suverenní moci. (Potočný, 1996)

Aby se cizinci mohli integrovat do české společnosti, musí mít v ČR platný pobyt. Existuje několik druhů pobytů. Uvedu zde základní druhy pobytů, které se mohou lišit ještě účelem pobytu cizinců.

2.1 Druhy pobytů

Cizinci mohou postupně zažádat o několik druhů pobytu. Ministerstvo vnitra stanovilo pravidla pro podávání žádostí v závislosti na druhu pobytu. Jednou z podmínek je např. osobní podání žádosti na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí nebo na pracovišti OAMP v ČR (platí za určitých podmínek). Podmínky vztahující se k podání žádosti o pobyt se liší v souvislosti s druhem pobytu, o který cizinec žádá. V této kapitole se budu zabývat jednotlivými druhy pobytů, o které mohou cizinci zažádat. Pobyt cizinců na území České republiky se řídí zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, a zčásti také zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších úprav (Ministerstvo vnitra České republiky, 2014). Zákon o pobytu cizinců stanoví podmínky

vstupu cizince na území České republiky, pobytu na něm, vycestování ze země a působnost Policie České republiky, ministerstva vnitra a zahraničních věcí v této oblasti státní správy (Zeman, 2003).

O pobytu cizinců na území rozhodují tyto instituce:

- a) Ministerstvo zahraničních věcí
- b) Ředitelství služby cizinecké policie Policie ČR
- c) Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra

(Dohnalová, 2012).

2.1.1 Občané EU

Potvrzení o přechodném pobytu není podmínkou pobytu občana EU na území ČR, je proto ponecháno na jeho vůli, zda o vydání tohoto potvrzení požádá či nikoliv. Potvrzení o přechodném pobytu se vydá na žádost občana EU, který hodlá pobývat na území ČR déle než 3 měsíce a neohrožil bezpečnost státu nebo závažným způsobem nenarušil veřejný pořádek. Žádost se podává na území ČR na kterémkoli pracovišti MV ČR.

2.1.2 Rodinní příslušníci občanů EU

Žádost o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU, který sám není občanem EU, se podává na území České republiky na kterémkoli pracovišti MV ČR, a to do 3 měsíců ode dne vstupu na území.

2.1.3 Občané třetích zemí

- **Vízum k pobytu do 90 dnů (krátkodobé)**

Víza k pobytu do 90 dnů, jinak také nazývaná krátkodobá, krátká, schengenská či jednotná víza, jsou víza platná pro jeden nebo několik vstupů a opravňující k pobytu na území schengenského prostoru po dobu v nich vyznačenou, přičemž doba nepřetržitého pobytu ani celková doba po sobě

následujících pobytů na území schengenského prostoru nesmí přesáhnout 90 dnů během každých 180 dnů.

Udělování těchto víz v zásadě spadá do kompetence Ministerstva zahraničních věcí ČR. O krátkodobé vízum musí cizinec zažádat ze své země, tedy na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí.

▪ **Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé)**

Žádost o dlouhodobé vízum za účelem vyžadujícím pobyt na území ČR delší než 3 měsíce lze podat na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. Žádost jste oprávněn podat pouze na zastupitelském úřadu ve státě, jehož jste občanem, popřípadě jenž vydal váš cestovní doklad, jehož jste držitelem, nebo ve státě, ve kterém máte povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt.

Splnění této podmínky se nevyžaduje, jde-li o cizince, který je občanem státu uvedeného v seznamu zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni žádost o udělení dlouhodobého víza podat na kterémkoli zastupitelském úřadě ČR (vyhláška č. 429/2010 Sb.). Žádost o dlouhodobé vízum lze na území ČR podat pouze v zákonem stanovených případech.

▪ **Dlouhodobý pobyt**

Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu je cizinec oprávněn podat na území České republiky na pracovišti MV ČR, pokud:

- a) na území pobýváte na vízum k pobytu nad 90 dnů
- b) hodláte na území přechodně pobývat po dobu delší než 6 měsíců
- c) trvá-li zároveň stejný účel pobytu (jsou výjimky např. u modré karty, sloučení rodiny, vědci)

Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu bez předchozí podmínky pobytu na vízum k pobytu nad 90 dnů lze ve stanovených případech podat na zastupitelském úřadu ČR.

- **Zelená karta**

Zelená karta usnadňuje přístup na trh práce cizincům z vybraných zemí, kteří mají kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. Místa vhodná pro zelené karty jsou zejména ta, která se nedaří obsadit pracovníky z České republiky nebo EU.

Zelená karta je tedy povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR ve zvláštních případech. Cizinec, který má zelenou kartu vydanou na konkrétní pracovní místo, je oprávněn pobývat na území České republiky a pracovat na pracovním místě, na které byla zelená karta vydána. Zelená karta tedy spojuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání. Platnost zelené karty je 2-3 roky.

Existují tři typy zelených karet:

typ A

- pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál

typ B

- pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen

typ C

- pro ostatní pracovníky
- Modrá karta

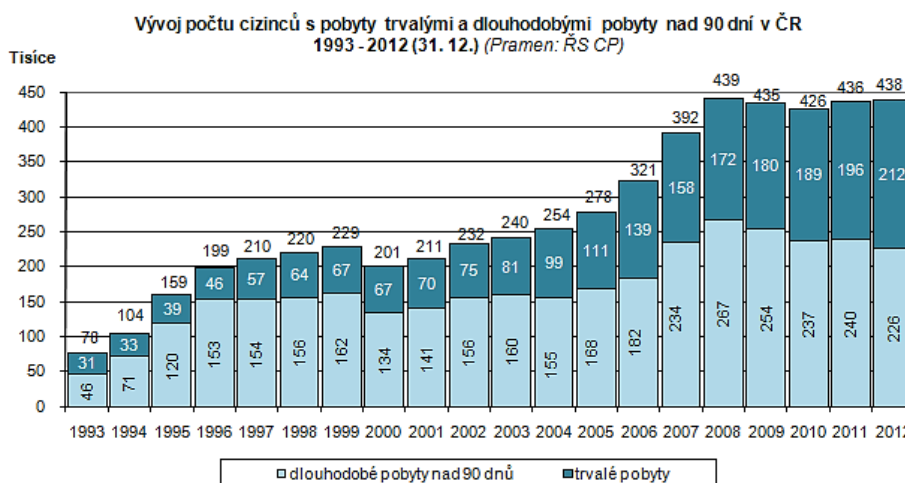
Modrá karta je dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Modrá karta opravňuje cizince k pobytu a zároveň výkonu zaměstnání, tj. cizinec nepotřebuje zvlášť pracovní povolení. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo aspoň 3 roky.

▪ Trvalý pobyt

O trvalý pobyt musí cizinec zažádat na pracovišti MV ČR. K žádosti předkládá cizinec všechny nezbytné náležitosti. Všechny předkládané dokumenty musí být vyhotoveny v českém jazyce, nebo do češtiny úředně přeloženy. Cizozemské veřejné listiny musí být navíc opatřeny vyšším ověřením (apostila, superlegalizace). Žádost musí cizinec podat osobně (u některých typů žádostí, které lze podat na zastupitelském úřadu ČR, může ZÚ od této povinnosti upustit). Za cizince do věku 15 let podá žádost zákonný zástupce (Ministerstvo vnitra České republiky, 2014).

Pro lepší představu čtenáře zde vkládám tabulku, která mapuje vývoj počtu cizinců ze třetích zemí.

Graf 1: Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR v letech 1993-2012



(Český statistický úřad, 2014)

V tabulce jsou zaznamenány roční nárůsty počtu trvalým a dlouhodobých pobytů nad 90 dní udělených cizincům v ČR v letech 1993-2012. Čtenář může vidět, že nejvíce dlouhodobých pobytů bylo v ČR uděleno v roce 2008, nejméně v roce 1993. Největší nárůst počtu cizinců s trvalým pobytem zaznamenal Český statistický úřad v roce 2012, nejmenší naopak v roce 1993.

2.2 Aktuální stav integrace v ČR

V následující kapitole se věnuji popisu vývoje integrace cizinců v České republice, abych poskytla co nejúplnější informace k danému tématu.

V 90. letech počet legálně usazených cizinců postupně vzrůstal. Mezi lety 1994 a 1999 se více než zdvojnásobil. Pokles cizinců v roce 2000 se přičítá změnám legislativy. 1. 1. 2000 vstoupil v platnost zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, v původní podobě, který podstatně zpřísnil vstupní a pobytový režim většiny cizinců v ČR. Některá ustanovení byla zmírněna novelou platnou od 1. července 2001, která měla za následek opětovný mírný nárůst počtu cizinců.

I po vstupu ČR do „schengenského“ prostoru zůstává integrace cizinců a azylantů důležitým tématem zejména pro státní instituce, nestátní neziskové organizace, pracující s imigranty na každodenní úrovni. ČR patří mezi země s rychle rostoucím počtem přistěhovalců. Koncepce integrace cizinců chápe rozdíl mezi asimilací a integrací cizinců následovně. Pojem integrace se rozumí oboustranný proces, kdy se cizinec učí jazyku, zvykům a způsobu života společnosti, bez striktního požadavku na opuštění svých kulturních zvyklostí. Na rozdíl od asimilace, vyvíjí v procesu integrace aktivitu nejen cizinci, ale i domácí obyvatelstvo. **Aktualizovaná koncepce integrace cizinců (KIC)** je dokument schválený vládou České republiky, který vytyčuje oblasti a aktivity, na které je třeba se zaměřit při plánované úspěšné integraci cizinců do české společnosti. KIC navazuje na dokument **Koncepce integrace cizinců na území České republiky**. Základní principy integrace jsou zakotveny v **Společných**

základních principech politiky integrace přistěhovalců v Evropské unii, přijaté Radou Evropské komise v roce 2004. Tento dokument poskytuje členským státům EU vodítko pro tvorbu vlastních integračních politik. KIC se v některých zásadních bodech liší od původní verze. Nejvíce mě zaujal fakt, že se chce KIC dále zaměřovat na jednotlivce a jeho osobní úsilí, ne na skupinu. V KIC je tato myšlenka popsána takto: *„Cizinec je vnímán především jako člen společnosti, nikoliv jako příslušník určité komunity“* (Svoboda, 2008).

V roce 2004, po vstupu České republiky do Evropské unie, došlo k rozšíření kategorií pobytu. Dříve byly rozlišovány pouze trvalé pobyty a víza nad 90 dnů. Po roce 2004 přibyly také dlouhodobé pobyty, které navazují na víza nad 90 dnů a přechodné pobyty pro občany EU a jejich rodinné příslušníky (Český statistický úřad, 2014).

Podle národních statistik 25 členských států EU a odhadů Evropského statistického úřadu (Eurostat) žilo na území EU v roce 2004 zhruba 25 milionů cizích státních příslušníků, přibližně 5,5% celkové populace. Dle studie Eurostatu žilo nejvíce cizinců na území Německa, Francie, Španělska, Velké Británie a Itálie. Podíl cizích státních příslušníků se u většiny států EU pohyboval v intervalu od 2-8%. Nejvíce cizinců žilo v Lucembursku a nejméně na Slovensku. Více než 8% cizinců se nacházelo v Lotyšsku, Estonsku, Rakousku, Kypru, Německu, Belgii a Řecku. V Litvě, Maďarsku a Polsku byl podíl cizinců pod hranicí 2%, přičemž statistiky Litvy a Lotyšska zahrnují i občany bývalého Sovětského svazu. Na území České republiky žilo v roce 2004 celkem 195 000 cizích státních příslušníků, tedy 1,9% celkového počtu obyvatel. Nejvíce cizinců pocházelo z Ukrajiny (28,9%), Slovenska (17,0%), Vietnamu (13,1%), Polska (8,2%) a Ruska (6,4%). 26,5% cizinců tvořili občané různých států, hlavně ze států bývalé Jugoslávie, Albánie, Bulharska, Rumunska, ale i z afrických a asijských států. Na Slovensku, kde žije nejméně cizích státních příslušníků, tvořili největší skupinu Češi (18%).

Eurostat poukazuje na významné věkové rozdíly domácích občanů a cizích státních příslušníků. U dětí a mladistvých se poměr příliš neliší, u

starších občanů byly zaznamenány značné rozdíly. U cizinců převažují občané ve věkové kategorii od 20 do 39 let, 41% obyvatelstva. U domácích občanů tvoří skupina 28% obyvatelstva. U cizích státních příslušníků tvoří občané starší 65 let pouze 9%, kdežto u domácího obyvatelstva tvoří skupina 17%. Imigranti značně přispívají k omlazení populace států EU. Podíl cizinců na počtu obyvatelstva je většinou malý. V řadě států mezi cizinci převažují muži, kteří se stěhují za prací a zanechávají v domovském státu ženy s rodinou (Zukal, 2006).

V letech 2001-2008 byl trendem rostoucí počet cizinců legálně usazených v ČR. Od roku 2001 rostly počty cizinců, kteří získali trvalý pobyt. K 31. 12. 2010 bylo na území ČR evidováno celkem 188 952 cizinců s trvalým pobytem. Počty cizinců s ostatními typy pobytu kopírují trend celkového vývoje. Patrný je výrazný pokles v letech 2008 – 2010. V roce 2008 evidovalo Ředitelství služby cizinecké policie cca 438 000 cizinců, u 39% se jednalo o cizince s trvalým pobytem. Od roku 2009 začaly počty cizinců žijících na území ČR klesat. Příčinou byla ekonomická krize a pokračující recese.

K 21. 12. 2006 bylo v ČR evidováno 321 456 cizinců, z toho 139 185 cizinců s trvalým pobytem, 155 164 cizinců s dlouhodobým či přechodným pobytem, 27 107 cizinců s vízem nad 90 dnů a 1 887 cizinců s platným azylem. Z hlediska státního občanství se složení cizinců již od roku 1996 na prvních pěti místech nemění. K 31.12.2006 byli v ČR nejsilněji zastoupeni občané Ukrajiny (32%) a Slovenska (18%). Dále následovala státní občanství: Vietnam (13%), Polsko (6%) a Rusko (6%).

K 31. 12. 2007 evidovalo Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie MV ČR v České republice 392 087 cizinců, z toho 158 018 cizinců s trvalým pobytem, 234 069 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů. V ČR byli k tomuto datu nejčastěji zastoupeni občané Ukrajiny (32%) a Slovenska (17%). Dále následovala státní občanství: Vietnam (13%), Rusko (6%) a Polsko (5%).

V roce 2008 rostl počet cizinců žijících na území ČR. K 31. 12.2008 evidovalo Ředitelství služby cizinecké policie MV ČR v České republice 437 565 cizinců, z toho 172 191 cizinců s trvalým pobytem a 265 374 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů. Nejčastěji byli zastoupeni občané Ukrajiny (30%) a Slovenska (17%). Dále následovala státní občanství: Vietnam (14%), Rusko (6%) a Polsko (5%).

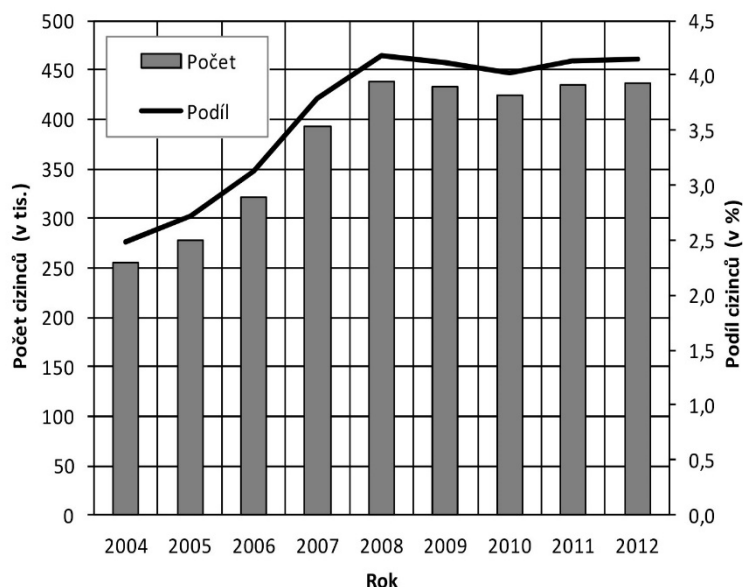
V roce 2009 počty cizinců žijících v ČR po delší době poklesly. K 31. 12. 2009 evidovalo Ředitelství cizinecké policie a Ministerstvo vnitra ČR v České republice 432 503 cizinců, z toho 180 359 cizinců s trvalým pobytem a 252 144 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů. Podobně jako v předchozích letech byli k tomuto datu zastoupeni občané Ukrajiny (31%), Slovenska (17%). V pořadí následovala státní občanství: Vietnam (14%), Rusko (7%), Polsko (5%) a Německo (3%).

V roce 2010 klesal počet cizinců žijících na území ČR. MV ČR evidovalo celkem 427 291 cizinců, z toho 188 952 cizinců s trvalým pobytem a 238 339 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů. Podle státního občanství dominovali mezi cizinci v ČR i v roce 2010 občané Ukrajiny (31%). Následovala občanství: Slovenska (17%), Vietnamu (14%), Ruska (7%), Polska (4%) a Německa (3%). Počty občanů Slovenska, Vietnamu a Polska meziročně klesaly, počty Rusů meziročně rostly. Počty občanů Německa zůstaly na úrovni předchozího roku.

V roce 2012 došlo k nárůstu cizinců oproti loňskému roku o 1 793 osob - zatímco v roce 2011 bylo evidováno 434 153 cizinců, v roce 2012 to bylo 435 946 cizinců. Jak je patrné z grafu 1, počet cizinců se od roku 2004 zvýšil a k nárůstu došlo i v podílu cizinců na české populaci. V roce 2004, kdy vstoupila ČR do EU, bylo evidováno celkem 254 294 cizinců a jejich podíl na populaci byl 2,49 %.

V roce 2012 podíl na populaci činil 4,15 %. Podíl cizinců přes 4 % se drží od roku 2008, v kterém bylo na našem území evidováno vůbec nejvíc cizinců v historii ČR (437 565).

Graf 2: Vývoj počtu cizinců a jejich podílu na populaci ČR k 31. 12. v letech 2004 – 2012



Z grafu je zřejmé, že počet cizinců s přibývajícími roky vzrůstal. Největší zastoupení mají cizinci v Hlavním městě Praze. Ze všech cizinců je to 162 715 osob (37 %). To znamená, že více než třetina cizinců je evidována právě v hlavním městě. Další v pořadí je Středočeský kraj, kde žije 13 % cizinců (56 810) a dalším nejvíce cizinci osídleným krajem je kraj Jihomoravský, kde žije 36 690 cizinců, což dělá 8 % z celkového počtu cizích státních příslušníků.

Většina cizinců v ČR se tedy vyskytuje v okolí 2 největších měst v ČR – Prahy a Brna (kraje Hlavní město Praha, Středočeský a Jihomoravský). Dohromady počet cizinců z těchto krajů tvoří 58 %. Naopak nejméně cizinců lze potkat v kraji Vysočina (7 752) a ve Zlínském kraji (7 968), kde žijí shodně jen necelá 2 % cizinců.

Co se týče zastoupení mužů a žen, v populaci cizinců převažují muži nad ženami. Mužů cizinců bylo evidováno 247 827 (57 %) a žen 188 119 (43 %). Pokud se podíváme na poměr mužů a žen v jednotlivých krajích, pak „nejvyrovnanější“ je situace v Královéhradeckém kraji, v Praze a v kraji Pardubickém (ve všech v poměru 55 % mužů a 45 % ženy). Jsou ale kraje, kde je podíl mužů vyšší, než je celorepublikový průměr. Jsou to kraje Ústecký a Moravskoslezský, kde je poměr mužů a žen 62:38 % (Český statistický úřad, 2014).

Vrána (2002, s. 30) píše o vymírání Čechů. *„Ročně v Česku ubude na 20 tisíc obyvatel. Za 300 let by česká kotlina mohla být prázdná. Až tak katastrofického scénáře se ale bát nemusíme. Přijdou cizinci. A nebude jich málo“.*

2.3 Zaměstnávání cizinců v ČR

Díky mé zkušenosti z práce a setkávání se s cizinci jsem nabyla dojmu, že jejich postavení na trhu práce a možnosti přístupu k odpovídajícímu zaměstnání jsou velmi ztížené. Myslím si, že velkou zásluhu na této skutečnosti má i legislativa. Při procesu zaměstnávání cizinců se zaměstnavatel i samotní cizinci musí řídit obecnými informacemi a platnými pravidly pro postup při realizaci zaměstnávání cizinců. Již v úvodní kapitole o vymezení pojmů jsem se zmiňovala o platném znění zákona o zaměstnanosti, podle kterého mohou být zaměstnání na území ČR cizinci či osoby bez státní příslušnosti za předpokladu, že jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu (Němec, 2002).

Pracovní migranti ze třetích zemí většinou zastávají níže kvalifikované pracovní pozice. Největší zastoupení je především ze států bývalého Sovětského svazu a Vietnamu. Grygar (2006, s. 16) upozorňuje na *„diskursivní rozlišení na ty, kteří jsou z privilegovaného prostoru Evropské unie (Polsko a Slovensko) a na ty, kteří jsou ze „třetích zemí“ (Ukrajina, Vietnam a Rusko)“*.

Cizinci s trvalým pobytem mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky. Mohou si vybrat jakékoli zaměstnání s výjimkou některých povolání, u kterých se podle právních předpisů platných na území ČR vyžaduje státní občanství (Němec, 2002).

Pavlíková (2009, s. 51) píše o práci a pracovních podmínkách Ukrajinců v ČR. Uvádí: *„Nikoho v ČR jistě nepřekvapí skutečnost, že ukrajinští migranti provádějí především manuální, nekvalifikovanou práci, často takovou, kterou většina Čechů vykonávat nechce, a to jak pro její náročnost, tak pro špatné finanční ohodnocení“*.

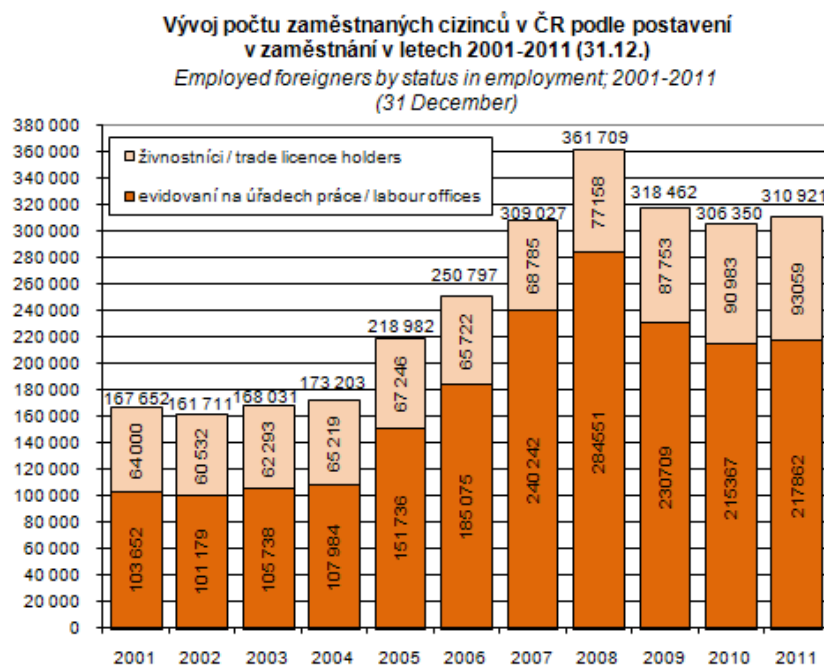
Cizinci v poslední době často volí agenturní formu zaměstnávání. O fenoménu agenturního zaměstnávání jako nové formě sdíleného zprostředkování zaměstnání píše Bičáková (2011, s. 37) v časopise *Práce a mzda*. *„Možnost agenturního zaměstnávání cizinců je v rozporu s účelem pracovního povolení, které je v individuálním případě vázáno na konkrétní pracovní místo. V případě, kdy cizince zaměstnávají agentury práce, dochází k tomu, že není možné zajistit regulaci pracovního trhu“*.

Informace o plánované změně, kterou je zrušení možnosti agentur práce dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele cizince ze třetích zemí, uvádí i agentura Arbeit.cz. *„Cizinci tak budou muset být v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, u kterého fakticky vykonávají svou práci. Důvodem této změny má být především zajištění právní jistoty cizince, který na území České republiky vykonává práci na základě pracovního povolení a srovnání jejich postavení s cizinci, kteří vykonávají práci na základě zelené nebo modré karty. Tato změna je však další omezení agenturního zaměstnávání a nikoliv zvýšení právní jistoty cizince. Změna bude mít určitě negativní dopad pro celou řadu průmyslových závodů, které agenturní zaměstnance / cizince využívají, přičemž nejsou schopni těmto zaměstnancům zabezpečit trvalé zaměstnání“*.

Novinkou v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU je novela zákona o zaměstnanosti platná od 1. 1. 2012. Jedná se o §66 Zákona o zaměstnanosti, který agenturám práce zakazuje zaměstnávat cizince ze zemí mimo EU. Zákaz se týká dočasného přidělování osob s povolením k práci, který se tedy vztahuje na cizince ze zemí mimo EU, kteří jako jediní u nás povolení k zaměstnávání potřebují (Arbeit, 2011).

Pro doplnění zde uvádím tabulku, která zobrazuje vývoj počtu cizinců živnostníků a cizinců zaevidovaných na úřadech práce v průběhu 11 let v České republice. Z tabulky je patrné, že největší nárůst živnostníků i cizinců evidovaných na úřadech práce byl v roce 2008. Nejmenší nárůst živnostníků i cizinců evidovaných na úřadech práce zaznamenal Český statistický úřad v roce 2002.

Graf 3: Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání v letech 2001 – 2011



(Český statistický úřad, 2014).

2.3.1 Informační povinnost zaměstnavatele

Občané EU a jejich rodinní příslušníci dle zákona o zaměstnanosti nepotřebují na území ČR pro účely zaměstnání povolení k zaměstnání. Získání povolení k zaměstnání se tedy týká především občanů ze třetích zemí. Zaměstnavatel, v jehož zájmu je zaměstnávat cizince i samotný cizinec, který chce být zaměstnán českým zaměstnavatelem se musí řídit zákonem a plnit povinnosti z toho vyplývající.

Zaměstnavatel má ze zákona povinnost informovat místně příslušný úřad práce o tom, že hodlá zaměstnávat cizince. Ještě předtím však musí zažádat o povolení zaměstnávat zaměstnance ze zahraničí. Němec (2002, s. 27, 28) uvádí: *„Možnost získávat zaměstnance ze zahraničí je podmíněno zákonem stanovenou podmínkou, že cizince lze získávat pouze na pracovní místo, které je zaměstnavatelem nahlášeno na úřadu práce jako volné a na které nelze přijmout občana ČR, zejména uchazeče o zaměstnání. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance. Žádost o povolení zaměstnávat zaměstnance ze zahraničí podává zaměstnavatel u úřadu práce v místě výkonu práce budoucího zaměstnance“*. Úřad práce vždy posuzuje situaci na trhu práce, pracovní místo nejprve nabídne občanům ČR a EU (minimálně po dobu 30 dnů). Teprve v případě neobsazení pracovní pozice se může o danou pozici ucházet občan třetí země, který potřebuje pracovní povolení. Podmínky udělování povolení k zaměstnání jsou regulovány především dvěma zájmy – ochranou trhu práce pro české občany vs. Posílení konkurenceschopnosti ČR (Dohnalová, 2012).

Zaměstnavatel musí nabídnout cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky platné pro občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů. Předpokladem pro udělení povolení získávat zaměstnance ze zahraničí je i splnění podmínky sociálního a zdravotního pojištění cizince (Němec, 2002).

Jouza (2007) píše o odměňování zaměstnanců v cizí měně. Pokud se firma se zaměstnancem dohodne na použití cizího práva, řídí se tímto právem mzdové nároky i ostatní práva.

Po obdržení povolení získávat zaměstnance ze zahraničí, musí každý cizinec před zahájením pracovní činnosti získat povolení k zaměstnání od úřadu práce příslušného podle místa výkonu práce a povolení k pobytu za účelem zaměstnání (Němec, 2002).

Zaměstnávání cizinců v ČR se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Hlava IV zákona o zaměstnanosti stanoví podmínky zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Hlavním kritériem je, zda cizinec musí mít povolení k zaměstnání či ne. Pro vyřízení povolení k zaměstnání jsou nutné kroky ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele (Dohnalová, 2012).

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti

- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky

zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky (Zákon č. 435/2004 Sb., § 2, odst. 1, 2, 3).

2.3.2 Pracovní trh v ČR

Velká část imigrantů míří do České republiky za prací. Ekonomickou aktivitu (účel pobytu zaměstnání či podnikání) uvedla přibližně polovina všech cizinců pobývajících v ČR. Především u občanů evropských zemí sehrává významnou složku pracovní migrace. U osob z Afriky a Ameriky je naopak z hlediska účelu pobytu významnější faktor příbuzenských vztahů (účel pobytu sloučení rodiny). *„Celkově je pro cizince žijící v ČR charakteristická velmi vysoká úroveň ekonomické aktivity a jejich podíl na pracovní síle v ČR dosáhl 6,4%; v řadě lokalit však byl i výrazně vyšší“* (Rákoczyová, 2009, s. 20).

Horáková (2006) píše o vývoji pracovních migrací v České republice, který je neoddělitelně spojen s celkovým ekonomickým vývojem a vývojem na trhu práce. Stav a vývoj pracovní migrace ovlivňuje vývoj trhů práce sousedních zemí i globální trendy probíhající ve světové ekonomice a mezinárodních migracích.

Rozhovory s cizinci ukazují, že šance na získání zaměstnání v ČR jsou dány především jejich přidanou hodnotou na českém trhu práce, kterou tvoří specifické jazykové a kulturní kompetence cizinců. Na českém trhu práce je poměrně vysoká poptávka po výuce cizích jazyků a po překladatelských a tlumočnických službách. Charakter těchto činností umožňuje cizincům vykonávat vedlejší pracovní činnosti v těchto oblastech (Pořízková In Rákoczyová, Trbola, 2009).

„Trh práce v České republice prošel od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 rychlými změnami, které souvisejí jak s dlouhodobě restrukturalizačními tendencemi, tak s cyklickými potížemi vyrovnávání nabídkové a poptávkové strany na pracovním trhu“ (Němec, 2002).

Klíčovou podmínkou pro strukturální integraci cizinců je jejich začlenění na trh práce. Ekonomické důvody přivádějí do ČR nejvíce Ukrajinců a Moldavanů, neznamená to však, že migranti z těchto zemí přicházejí s nízkým ekonomickým kapitálem. Počet Ukrajinců je mezi migranty z bývalých sovětských republik největší ve všech typech pobytů, odvětvích podnikání a kategoriích zaměstnání. Na druhou stranu podíl migrantů z Ukrajiny, kteří vykonávají kvalifikovanou práci je výrazně nižší, než u občanů Ruska. Zaměstnání, která migranti obsazují, jsou často fyzicky náročná, zdraví ohrožující a někdy i ponižující. Běžnou praxí je 10hodinová, 12hodinová a někdy i delší pracovní doba. Práce o víkendech také není výjimkou. Pracovní podmínky migrantů jsou drsnější. U několika respondentů došlo v minulosti k pracovním úrazům. Rizikovými faktory jsou především nevyhovující pracovní podmínky a nedodržení bezpečnosti práce. Problém může nastat ve chvíli, kdy migrant není účastníkem veřejného systému zdravotního pojištění nebo nemá platné pojištění, nedostal od svého zaměstnavatele průkaz pojištěnce a neví o svých právech (Leontiyeva, Nečasová In Rákoczyová, Trbola, 2009).

Čermák (In Drbohlav, 2008, s. 63) píše o neoprávněných ekonomických aktivitách migrantů, které jsou úzce spojeny s celkovou situací na trhu práce. Autor popisuje trh práce jako: „*komplex vztahů mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní. Na straně nabídky hraje nejdůležitější roli demografický potenciál tvořený především skupinou obyvatel v produktivním věku 15 až 64 let*“. Po roce 2000 postupně vzrůstala zahraniční migrace.

Drbohlav (2005) píše o ekonomickém prostředí v Česku. Pracovní trh je dle autora tvořen vztahy mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní. Na straně nabídky hraje roli demografický potenciál, který tvoří hlavně skupina obyvatel produktivního věku 15 až 64 let. Potenciál je modifikován faktory, jako jsou změny v rozsahu školní docházky nebo změny ve věku odchodu do důchodu. Na straně poptávky hraje hlavní roli rozsah pracovních míst, který souvisí s výkonností, strukturou a orientací ekonomiky.

Autor zmiňuje důležitost velikosti skupiny obyvatel v produktivním věku 15 až 64 let pro aktuální situaci na českém trhu práce. Vývoj situace od roku 1990 do roku 2008 je příznivý, jelikož dochází k nárůstu skupiny. Nárůst byl zřejmý především v průběhu 90. let, kdy do produktivního věku vstupovaly silné ročníky narozené v polovině 70. let. Důležitou roli po roce 2000 sehrávalo vzrůstající saldo zahraniční migrace. Kvůli charakteru přirozené reprodukce se bude v budoucnu postavení skupiny oslabovat. Do produktivního věku budou vstupovat slabší ročníky konce 80. a 90. let, do poproduktivního věku budou odcházet silné ročníky narozené po 2. světové válce.

2.4 Faktory komplikující integraci cizinců

V této podkapitole bych se ráda zaměřila na faktory, které komplikují integraci a zaměstnávání cizinců. Ztížení samotné integrace cizinců může zapříčinit několik faktorů. Ráda je čtenáři představím.

2.4.1 Česká identita

Jaká je česká identita? Bouzek (2008) píše o celku národního charakteru, pro který jsou extrémně vzácné. Autor nás srovnává s obyvateli sousedních zemí a dochází k poznatku, že jsme uměřenější, střízlivější a máme nedůvěru k velikosti a nadsázce. S tímto popisem souhlasím. Myslím si, že Češi jsou národem uzavřeným a nevnímají některé změny pozitivně a snadno. Uzavřenost naší země je dle Bouzka přirozená, daná mentalitou a naivní iluzí o světě, kterou jsme v minulosti měli. *„Situace, která v současnosti panuje v naší zemi, je obdobná situaci celosvětové. Většina obyvatelstva je polarizována do skupin rozrůzněných podle společenských postavení, politických či jiných názorových postojů“* (Bouzek, 2008, s. 170).

Ve známém mezinárodním komparativním výzkumu European Values Study (EVS) byly pro zachycení vztahu české populace k společenským menšinám použity indikátory, které se používají v sociologických šetřeních.

Jedním z indikátorů je ukazatel postoje k sousedům. Ve výzkumu byl respondentovi předložen seznam nejružnějších skupin lidí a na respondentovi bylo u každé skupiny odpovědět, zda by ji chtěl či nechtěl mít za souseda. Výsledky ukázaly, že skupina imigrantů skončila v roce 1999 na 9. místě a o rok později na 6. místě. Na předních příčkách se umístili narkomani, alkoholici, kriminálníci, Romové a extremisti. Myslím si, že výsledky výzkumu jsou velmi zajímavé a stojí za povšimnutí. Nejtolerantnější byli Češi v roce 1999 a 2000 k židům, početným rodinám a lidem jiné rasy.

V následující podkapitole vysvětlím pojmy xenofobie a diskriminace. Tematika diskriminace a boje s ní je rozsáhlým tématem. Dovolím si uvést motto Tomáše Garrigue Masaryka, který vnímá téma minorit z širší perspektivy: *„Národnostní a rasové minority byly od samého počátku vývoje lidstva. De facto každý evropský stát má v sobě jazykové menšiny; malé státy a národy jsou minoritami mezi státy většími, a i ty největší státy a národy jsou koneckonců menšinou ve srovnání s lidským světem. Proto správné řešení minoritní politiky je předpokladem lepší a světovější organizace světa.“*

Ráda bych zde zmínila strach z cizinců, který je podle mě typický pro českou společnost. Škvára (1999) píše o vzájemném ovlivňování rozdílných kultur a mísení populací různých etnik a kultur ve světě, které se nedá zastavit. Podle autora není možné určit, zda je migrace škodlivá či prospěšná. Důležitou a neopominutelnou poznámkou autora, se kterou plně souhlasím, je upozornění na zájem veřejnosti o problém migrantů pouze v případě, kdy se jí přímo dotkne.

2.4.2 Xenofobie, diskriminace

Xenofobie a diskriminace jsou pojmy, které určitě každý z nás dobře zná. Tyto pojmy provázejí člověka od doby, kdy se začal setkávat s odlišnými lidmi, než je on sám. S proměnou národnostní skladby zemí se měnily formy nesnášenlivého chování ke skupinám osob, které se odlišovaly od majoritní společnosti (Dvořáková, Mourečková, 2008).

Matoušek (2008, s. 46) vysvětluje diskriminaci jako: „*odlišování, odlišný přístup. Obvykle ke skupinám lidí určitého věku, pohlaví, rasového nebo etnického původu nebo hlásícím se k určité kultuře a náboženství nebo ke skupinám, které mají určitou nevýhodu, případně okrajové sociální postavení, a tímto znakem se liší od jiných lidí*“. Dále autor rozlišuje mezi nepřímou, pozitivní a negativní diskriminací. „*Jako nepřímá je označován stav, kdy neutrálně zamýšlené opatření, kritérium nebo praxe znevýhodňují jednu skupinu na úkor jiných. Pozitivní je obvykle organizovaná státem a má formu sociálních programů či projektů dočasně usnadňujících dříve znevýhodňované skupině přístup ke vzdělání, na trh práce či ke službám*“. Dalo by se tedy říci, že se v případě projektu Nová perspektiva jedná o pozitivní formu diskriminace cizinců.

„*Někdy se rasismus a xenofobie pokládají za tentýž jev, jenž se projevuje různou měrou*“ (Dvořáková, Mourečková, 2008, s. 301). Dle Šiškové (2008) souvisí problematika xenofobie, intolerance i rasismu s řešením novodobé migrace a s postojem k cizincům a uprchlíkům. Na problematiku cizinců by měli být připraveni občané majoritní společnosti, aby svým chováním přispěli k snadnější integraci cizinců do společnosti. Většina Čechů může vnímat cizince jako problém. Je možné vnímat cizince i jako příležitost? Legální migrace je šancí ke kulturnímu i společenskému oživení a obohacení společnosti. Cizinci jsou přínosem ve smyslu inovací, rozmanitosti a podnikatelského ducha. Jsou nositeli tvůrčího potenciálu, který přispívá k vyšší úrovni hospodářské aktivity a vytvoření flexibilnějšího trhu práce. Migrace je také ekonomickým faktorem zaměstnanosti a růstu, jelikož vede ke zvýšení nabídky pracovních sil a pomáhá řešit situaci úzkého profilu pracovníků. Přistěhovalectví má také pozitivní dopad na poptávku po výrobcích i na poptávku po pracovní síle.

Během své pracovní zkušenosti jsem se setkávala s názory Čechů, kteří tvrdili, že jim cizinci berou práci. Šišková (2008) píše, že cizinci neberou práci českým občanům, jak si zřejmě většina Čechů myslí. Cílem vlády je dosáhnout

zaměstnanosti vlastních občanů, proto mohou cizinci získat povolení k zaměstnání pouze na místa, o která nemají zájem Češi. Imigranti jsou potencionálně ohroženi segregací, sociálním vyloučením či vytvářením uzavřených etnických komunit a zneužíváním imigrantů. Rizikem je nárůst netolerance ve společnosti. Česká společnost vykazuje známky uzavřenosti, nedostatečné vnímavosti vůči problémům cizinců. Ne zvolili jsme si život s cizinci, ale ať chceme či nechceme, cizinci zde s námi žijí a žít nadále budou. Nezáleží na tom, zda si přejeme, aby k nám cizinci dále přicházeli, ale jaké bude další soužití a jak přispějeme k jejich integraci do společnosti v ČR a nakolik dokážeme ocenit celkový přínos, který imigranti do české společnosti přinášejí.

Pro úplnost zde nabízím další vysvětlení pojmu diskriminace. *„Diskriminací se rozumí méně příznivé zacházení s nějakou osobou na základě některého ze zakázaných důvodů jako je národnost, pohlaví, etnická příslušnost, náboženské vyznání, věk či sexuální orientace. Pokud takového nerovné zacházení není možné odůvodnit objektivním oprávněným účelem (např. národní bezpečnost, ochrana veřejného zdraví, ochrana práv a svobod ostatních) jde o protiprávní chování. Rovné zacházení a nediskriminaci lze vnímat jako pozitivní a negativní vyjádření téhož principu“* (In Lidská práva).

O diskriminaci je možné hovořit i v souvislosti s právem na zaměstnání. Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání je stanoveno Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Jedná se o tzv. „antidiskriminační zákon“. Zákon zní: *„Účastníci právních vztahů jsou podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace“* (Zákon č. 435/2004 Sb., § 4, odst. 1, 2).

Velmi mne zaujal výrok, který dle mého autenticky zrcadlí vztah lidských práv a ekonomického rozvoje dnešní doby: *„Ekonomický růst často probíhá na úkor ostatních práv, přičemž vlády jednotlivých zemí mnohdy omlouvají, skrytě tolerují, ale i aktivně podporují poškozování lidských práv ve jménu rozvoje a ekonomické prosperity“* (Amnesty International).

Horáková (2001) provedla empirické šetření zabývající se zaměstnáváním cizinců v České republice. Výsledky výzkumu týkající se diskriminace v zaměstnání potvrdily, že takové případy existují a je potřeba se jimi zabývat, i když se jedná o nízký počet. Diskriminace brání integraci cizinců.

Drbohlav (2005) píše o vnímání cizinců a migrantů českou majoritní společností. V souvislosti s tímto tématem hovoří o xenofobii jako o strachu z neznámého, nedůvěře a odporu až nepřátelství vůči všemu cizímu. Zkoumání xenofobie je důležité z hlediska základního i aplikovaného výzkumu. V rovině základního výzkumu jde o poznání charakteru a podmíněnosti xenofobie. Autor zmiňuje, že ve střední a východní Evropě včetně Česka byly po více než 40 let přerušeny všechny mezinárodní kontakty i migrační pohyby. O xenofobii v Česku příliš nevíme, každý nový poznatek je tedy více než vítaný. Myslím si, že každý cizinec se během svého pobytu v nové zemi setkal s projevem diskriminace či xenofobie.

Dle mého názoru k šíření diskriminace a xenofobie přispívají především stereotypy, které v dané společnosti platí. Také si myslím, že obraz cizinců jako problémové skupiny nám předkládají hlavně média. Výzkum stereotypů, který byl prováděn na různých typech masmédií, v nejrůznějších společenských a kulturních kontextech vede k podobným závěrům. Jevy a skupiny, které se optikou dané společnosti jeví jako problémové, jsou v mediálním zpracování často marginalizovány a zjednodušovány. *„Tato marginalizace sahá od prostého přehlížení po okázalé zpracovávání s příděchem nadřazenosti a dobročinné blahosklonnosti“* (Jiráková in Multikulturní centrum Praha, 2003, s. 10). Karhanová a Kaderka (In Multikulturní centrum Praha, 2003) uvádějí, že se s informací o etnickém původu nejčastěji

setkáváme ve zprávách o drobné či závažné kriminální činnosti. „*Dočteme-li se dvakrát v novinách, že pachatelem trestného činu je Ukrajinec, a chápeme to zpočátku jako oznámení, které vyžaduje další vysvětlení, např. motiv činu, potřebí se již označení pachatele jako Ukrajince pro nás může stát samo o sobě dostatečným vysvětlením*“ (Karhanová, Kaderka in Multikulturní centrum Praha, 2003, s. 12). Osobně si myslím, že je důležité zabývat se mediálním obrazem cizinců a tím, do jaké míry je již mediální obraz cizinců negativní.

Podle základních lidských práv, jakožto katalogu práv a svobod, má každý jedinec svá přirozená, nezadatelná a věčná práva jako člověk a občan. Dodržování lidských práv je zakotveno v mezinárodněprávní ochraně základních lidských práv. V rámci této ochrany práv existují úmluvy o ochraně jednotlivých skupin práv, ve kterých je podrobně upravena mezinárodní ochrana jednotlivých skupin lidských práv. Kromě ochrany života, svobody a zdraví, ochrany žen a dětí a ochrany práce, je součástí úmluv o ochraně skupin práv i zákaz rasové diskriminace a ochrana národnostních menšin.

„*Charta OSN zakazuje rasovou diskriminaci. Stanoví, že lidská práva a základní svobody přísluší všem lidem stejně, bez rozdílu rasy, barvy pleti nebo národnostního původu*“ (Potočný, 1996, s. 66). Tuto zásadu rozvedlo Valné shromáždění nejprve v Deklaraci o odstranění všech forem rasové diskriminace z r. 1963 a posléze v Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace z r. 1966. Rasovou diskriminací se rozumí jakékoli rozlišování, vylučování nebo zvýhodňování založené na barvě pleti, rase nebo národnostním, etnickém původu. Národnostní menšinou se rozumí menší část obyvatelstva státu, která se liší od ostatních občanů z hlediska národnostního. Do přijetí Charty OSN v r. 1945 nebylo postavení národnostních menšin upraveno. Evropská ochrana základních lidských práv a svobod představuje podrobnější úpravu ochrany lidských práv než představují standardy přijaté v rámci OSN. „*Evropský systém ochrany lidských práv tvoří v současnosti Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod z r. 1950 a 11 protokolů postupně k ní připojených, dále Evropská sociální charta z r. 1961 se dvěma*

protokoly z r. 1988 a 1991 a v neposlední řadě instrumenty týkající se ochrany menšin“ (Potočný, 1996, s. 69).

2.4.3 Jazyk

Dalším faktorem komplikujícím integraci i zaměstnávání cizinců je neznalost jazyka. Myslím si, že pro cizince je zásadní překážkou, která je negativně hodnocena i z pohledu samotných Čechů. Zejména ve vztahu k získání zaměstnání je znalost českého jazyka velmi důležitá. I pro výkon nekvalifikovaných pracovních pozic si zaměstnavatelé vybírají raději cizince, kteří jsou schopni se domluvit, popřípadě se rychle učí.

„Cizinci, kteří jsou schopni se dorozumět a rozumí psané i mluvené řeči, dosahují bezesporu vyšší úrovně integrace do všech struktur majoritní společnosti“ (Rákoczyová, Trbola, 2009, s. 71). Ve výzkumu, který autoři prováděli, se dotazovali cizinců na to, jaký význam přikládají znalosti českého jazyka a orientaci v českém prostředí. U dotazovaných byly patrné individuální rozdíly. Někteří cizinci uváděli, že se bez češtiny obejdou, i když jsou pro ně některé situace běžného života obtížnější, např. jednání na úřadech. Často využívají pomoci svých přátel nebo rodinných příslušníků, kteří znají český jazyk. U několika cizinců bylo motivací ke studiu češtiny snaha osvojit si jazyk svých předků. Jako jeden z motivů uvedli cizinci rozšiřování možností kulturního vyžití (Rákoczyová, Trbola, 2009).

Centrum pro integraci cizinců a několik dalších organizací poskytuje cizincům možnost navštěvovat kurzy češtiny a složit zkoušku z češtiny, kterou cizinci potřebují k získání trvalého pobytu. Dříve CIC nabízelo i kurzy profesní češtiny. Měla jsem zkušenost i s klienty, které do kurzu přihlásil zaměstnavatel. Jednalo se o svářeče a zámečníky, kteří své řemeslo vykonávali velmi dobře, ale česky se domluvil velmi obtížně jen jeden z nich. Zaměstnavatel nechtěl přijít o dobré zaměstnance, klienti tedy docházeli na kurz češtiny.

Bouzek (2008) píše o různých přístupech k realitě skrze jazykovou odlišnost. Odlišnost jazyků a národů nelze popřít. Každý jazyk má odlišný přístup k realitě. Když budeme jazyky zkoumat, můžeme přijít i na odlišnosti ve vnímání reality. Pochopení odlišností ve vnímání reality je důležité v každé mezinárodní a mezikulturní komunikaci.

Ráda bych zde postupně popsala rozdíly v komunikaci s příslušníky jednotlivých národů, kterých se tato diplomová práce především týká jako respondentů mého šetření. Odlišnosti občanů různých národností ve způsobu vztahování se ke komunikaci jsou zřetelné. Pro úplnost uvedu způsob komunikace Vietnamců, kteří však klienty projektu nebyli.

Vietnam

Vietnamská skupina je u nás početná. Většinou se k nám dostali jako pracovní výpomoc za minulého režimu. Vietnamci umí většinou dobře obchodně jednat. Jsou velmi uzavřenou skupinou, není lehké do jejich komunity proniknout. Rodinné svazky Vietnamců jsou pevnější než naše. Jsou zdvořilí, uctiví, velmi pilní a pracovití. Podle možností patří k bohatším lidem u nás.

Slovensko

Slováci jsou dost konzervativní. Pokud se však Slovákům podaří překročit hranici uzavřenosti společnosti, jsou zpravidla otevřenější než my. Dokáží být i velmi racionální. Slováci mají větší smysl pro uznávání autorit a jsou emocionálnější než my. Já jsem se během své práce v Centru pro integraci cizinců setkala s milými Slováky. Bylo pro mě samozřejmě mnohem jednodušší komunikovat se Slovákem, ke kterému mám jazykově blízko.

Ukrajina

Ukrajinci, kteří u nás vykonávají spíše nekvalifikované práce pocházejí většinou ze západní Ukrajiny. Někteří z nich vystudovali vysokou školu. Většinou se jedná o slušné a pracovité občany, kteří se potýkají s mafií i odporem Čechů. I po přestěhování do České republiky mají stále problémy

s mafií, které musejí odvádět část výtěžků (Bouzek, 2008). Ukrajinci získávají živnostenské oprávnění, ale ve skutečnosti provádějí práci jako zaměstnanci. Jsou aktivní v různých sektorech ekonomiky jako dělníci, pracují ve skupinách pro ukrajinského zprostředkovatele, který jim organizuje práci a kontrakty (Janská, 2006/2007).

Jedna má klienta se mi svěřila se svým osobním příběhem, který se odehrál během pobytu v její rodné zemi. Jednalo se o únos malé dcerky a lhostejnost policie, které klientka událost ihned oznámila. Myslím si, že podmínky, v kterých musela klientka na Ukrajině se svou rodinou žít, jsou pro nás nepředstavitelné.

Rusko

Rusové mají citlivou duši a snadno pomocí instinktu poznají, s jakými úmysly za nimi přicházíte. V Rusku není mnoho moderně myslících občanů. Když budete s Rusem hovořit i špatnou ruštinou, budou si toho považovat. Co se týká mě, bohužel mě studium ruštiny minulo. I tak jsem schopná ruskému jazyku rozumět, i když ne doslovně.

Mongolsko

Komunikace s obyvatelem Mongolska je velmi příjemná. Ze své zkušenosti mohu říci, že klientky z Mongolska byly velmi milé a vstřícné. Velmi rády a rychle se učily česky (Bouzek, 2008).

3 CENTRUM PRO INTEGRACI CIZINCŮ, o. s.

3.1 Založení CIC, o. s.

Centrum pro integraci cizinců je občanské sdružení, které založili dlouholetí pracovníci v oblasti poradenství uprchlíkům a imigrantům v roce 2003 s cílem podporovat integraci cizinců s uděleným politickým či humanitárním azylem a s dlouhodobým nebo trvalým pobytem na území České republiky do české společnosti.

3.2 Poslání CIC, o. s.

Poslání a motto CIC: „Pomáháme imigrantům stát se našimi spoluobčany.“

Vizí CIC je společnost s vytvořenými pravidly a mechanismy umožňující začleňování cizinců bez nutnosti jejich specifické nebo nadstandardní podpory a ochrany. CIC nevnímá cizince jako příslušníky různých etnických, rasových či nábožensky definovaných skupin, ale jako individuální jedince ve společnosti. CIC klade důraz na individuální přístup, zodpovědnost a svobodné rozhodnutí každého jednotlivce přijmout a respektovat hodnoty společnosti, práva a povinnosti z nich vyplývající.

Základní hodnoty, které jsou z hlediska CIC nezbytné respektovat ze strany imigrantů i majoritní společnosti:

- **respekt k demokratickému zřízení, ústavě a listině základních práv a svobod, zejména pak rovnoprávnost všech členů společnosti bez ohledu na jejich původ, barvu kůže, vyznání, etnicitu, politické smýšlení apod.,**
- **rovnoprávnost mužů a žen,**
- **respektování zákonů ČR a EU**

Cílem sdružení je napomáhat imigrantům v procesu integrace do české společnosti prostřednictvím sociálních služeb, vzdělávacích i dalších aktivit, a tyto služby rozvíjet v souladu s potřebami imigrantů. Organizace vyvíjí snahu o působení na celkové společenské a legislativní prostředí tak, aby bylo pro imigranty přístupnější, spravedlivější a více podporovalo jejich společenskou participaci a integraci.

CIC klade důraz na zapojení imigranta do společnosti jako celku a na porozumění jejímu fungování, jazyku, zvykům apod. Nesnažíme se vytvářet sítě imigrantů, nýbrž naopak sítě, které spojují nově příchozí se "starousedlíky".

Základním principem práce s klienty je individuální přístup a respekt k osobním motivacím a rozhodnutím klienta. Pro účely integrace nově příchozích považuj CIC za nezbytné a ničím nenahraditelné, aby cizinci navazovali takové profesní, zájmové a přátelské vztahy, které neznamenají stigmatizaci a vyloučení z majoritní společnosti.

Jako zásadní podmínku společenské soudržnosti a prevence segregace určitých skupin obyvatelstva vnímá CIC vstup imigrantů do zájmových spolků, které jsou definovány nějakým společným, např. profesním či jiným zájmem, především však mimo oblast zájmů vymezených etnicky, konfesně apod. Totéž se pak týká i oblasti pracovní, vzdělávací a dalších.

Cizinci se na území ČR potýkají s řadou problémů, se kterými se musí vypořádat. K nejčastějším překážkám patří neznalost jazyka a místních pravidel a neexistence funkčních sociálních sítí. Problematické bývá i uznání kvalifikace a nalezení odpovídajícího pracovního uplatnění.

Snahou činnosti CIC je pomoci klientům handicapu minimalizovat a umožnit jim v rámci možností důstojný a uspokojující způsob života v ČR. Organizace hledá nové cesty, inspiruje se doma i v zahraničí dobrými příklady a reflektuje i nezdary různých programů, praxí či politik doma i v zahraničí.

Vedle různých snah o umožnění a zefektivnění integrace se v řadě oblastí v současné době vyskytují tendence a praxe, jež cizince naopak udržují či vhánějí do struktur, v jejichž povaze není ze svých "členů" vytvářet rovnoprávné a integrované osobnosti, ale naopak osoby závislé a neznalé svých práv a povinností. Proto jsou i tyto oblasti a praxe středobodem zájmu činnosti CIC - tyto totiž integraci nejen odporují - často působí jako její dokonalá prevence.

Otrocká práce, diskriminace, omezování základních práv, zneužívání nerovnoprávného postavení, segregace - to vše dohromady i každé zvlášť jsou přímo fundamentálními předpoklady sociálních konfliktů, sociálního vyloučení, xenofobie či rasově / etnicky / nábožensky motivovaného násilí. Úkolem CIC je na upozorňovat na tyto jevy a v rámci možností i (spolu)pracovat na jejich prevenci a potírání. Zájmem činnosti CIC je stabilní a otevřená česká společnost (Centrum pro integraci cizinců, 2012).

3.3 Hlavní náplň činnosti CIC, o. s.

Centrum pro integraci cizinců seznamuje cizince se zdejšími právními a sociálním prostředím a provází je, dokud si neosvojí dostatečné dovednosti a nezískají dostatečný přehled, aby svá práva a povinnosti dokázali uplatňovat a plnit sami. Jedná se o cizince s trvalým pobytem, cizince s dlouhodobým pobytem, azylanty a osoby s doplňkovou ochranou a v neposlední řadě i imigranty s českým občanstvím a občany EU.

Občanské sdružení poskytuje služby sociálního poradenství, pracovního poradenství, nabídku vzdělávání v kurzech českého jazyka a doplňkově i dobrovolnický program.

Sociální pracovnice spolupracují s klientem na řešení témat v rámci individuálních konzultací. Nejčastějšími tématy konzultací jsou témata z oblasti práce, vzdělávání a témata týkající se pobytu v České republice. Klienti často řeší také finanční problémy a problémy související s bydlením. Pracovní

poradenství probíhá opět formou individuální práce s klientem na jedné straně (podpora při hledání pracovního uplatnění, zajištění rekvalifikace) a aktivním oslovováním zaměstnavatelů na straně druhé. Součástí pracovního poradenství je i pomoc se zdokonalováním odborné terminologie v českém jazyce.

Jako největší bariéru integrace cizinců do české společnosti vnímá Centrum pro integraci cizinců nedostatečnou či žádnou znalost českého jazyka. Sdružení proto reaguje nabídkou vzdělávacích aktivit formou realizace tzv. nízkoprahových kurzů českého jazyka. Cílem kurzů je, aby klienti samostatně zvládali běžnou komunikaci, získali sebevědomí a v neposlední řadě i nezávislost na různých zprostředkovatelích a pomoci ze strany neziskových organizací. Pro cizince, kteří mají zájem o další zdokonalení v českém jazyce, připravuje a realizuje sekce vzdělávání sdružení další specificky zaměřené kurzy českého jazyka.

Centrum pro integraci cizinců poskytuje služby převážně v Praze a ve Středočeském kraji. Sociální poradenství poskytuje také klientům z krajů: Pardubický, Královéhradecký, Liberecký, Ústecký, Plzeňský, Karlovarský, Jihočeský a kraj Vysočina.

V Praze poskytují pracovníci sociální a pracovní poradenství v poradně a v terénu. Kurzy češtiny nabízí CIC na několika místech. Ve Středočeském kraji poskytuje CIC sociální a pracovní poradenství v Kolíně, Mladé Boleslavi a Kutné Hoře. Kurzy češtiny probíhají v různých městech Středočeského kraje. Lokality kurzů se v průběhu realizace mohou měnit. Dobrovolnický program probíhá pouze v Praze a středních Čechách (Centrum pro integraci cizinců, 2012).

3.4 Projekt Nová perspektiva

Od června 2011 do května 2013 realizovalo CIC v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pracovní-poradenský projekt s

názvem Nová Perspektiva v Praze a Středočeském kraji. Obecným cílem projektu bylo zvýšit zaměstnatelnost cizinců z Prahy a Středočeského kraje, kteří žijí v ČR trvale a usnadnit jim vstup na trh práce prostřednictvím komplexní podpory.

Specifické cíle byly:

1. zvýšit kvalifikaci účastníků tak, aby byla využitelná na českém trhu práce
2. zprostředkovat účastníkům zaměstnání nebo dočasné pracovní umístění, které jim poskytne chybějící praxi v daném oboru
3. zajistit dostupnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které nejsou u této cílové skupiny plně využívány (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008.)

Smyslem projektu bylo zvýšení kompetencí klientů, z Prahy a Středočeského kraje, pro získání pracovního uplatnění a tím usnadnění vstupu na trh práce České republiky. V rámci přímé práce s klienty projektu ze Středočeského kraje je mé šetření zaměřeno právě na cizince ze Středočeského kraje.

Účast v projektu nabízela komplex služeb zahrnující vzdělávání, pracovní poradenství a možnost využití mzdového příspěvků pro zaměstnavatele. Vzdělávací aktivity mohli účastníci projektu využít zdarma. Nabídka aktivit byla široká. Jednalo se o: kvalifikační a rekvalifikační kurzy, kurzy obecných dovedností (kurz příprava na výběrové řízení, kurz komunikačních dovedností, kurz práce na PC), kurzy češtiny. Výběru vzdělávacích aktivit obvykle předcházela profesní diagnostika, která pomohla účastníkovi projektu při volbě profesního zaměření. Základem spolupráce pracovního poradce s klientem v projektu je individuální přístup. Prvotní prioritou je sestavení individuálního plánu, který reaguje na konkrétní potřeby klienta. Snahou plánu je docílit co největší efektivity v co nejkratším čase, proto účastníci absolvují jen ty aktivity, které jsou nezbytné pro jejich rozvoj

ve vztahu k jejich pracovnímu uplatnění. Pracovní poradce spolu s klientem pečlivě zvažují a plánují potřebnost a přínosnost jednotlivých aktivit pro klienta. Připadá mi vhodné na tomto místě zmínit vlastní zkušenost s prací na sestavování individuálního plánu klienta mohu říci, že ne vždy je jednoduché vyhodnotit, zda je daná aktivita ve vztahu k budoucímu zaměstnání pro klienta vhodná či nikoli. Při rozhodování o potřebnosti aktivity je potřeba dbát na výstupy z profesní diagnostiky klienta a doporučení personalisty.

Ve struktuře účastníků projektu převažovali klienti s VŠ vzděláním (cca 60%). 90% účastníků bylo ve věku mezi 25-55 let, nejčastěji pocházeli z Ukrajiny a Ruska (a dalších zemí bývalého Sovětského svazu) nebo z Afriky (Kongo, Nigérie, Kamerun a další). Méně často ze zemí EU (Bulharsko, Rumunsko, Polsko). Většina má v ČR trvalý pobyt. Projektové aktivity poskytovaly podporu při hledání či zprostředkování zaměstnání nebo dočasného pracovního umístění, které by cizinci poskytlo chybějící praxi. Individuální podporu účastníků doplňovala systematická práce pracovních poradkyň a specialistky na trh práce s potencionálními či současnými zaměstnavateli.

Projekt Nová perspektiva byl určen cizincům s perspektivou trvalého života v ČR, tzn. cizincům s trvalým pobytem v ČR, občanům EU, rodinným příslušníkům občanů ČR a občanů EU, kteří nebyli nezaměstnaní a byli vedeni jako uchazeči či zájemci o zaměstnání, nebo hledali pracovní uplatnění bez evidence na ÚP. Projekt byl zaměřen především na uchazeče o účast v projektu Nová perspektiva, kteří dlouhodobě a intenzivně hledali zaměstnání bez známky úspěchu. S uchazeči o účast v projektu jsem probrala jeho individuální situace a vyplnila dotazník. Z přihlášených zájemců jsem po poradě s dalšími pracovníci CIC vybrala účastníky vhodné pro zařazení do projektu. Důležitým měřítkem zařazení klienta do projektu byla míra motivace cizince k přihlášení se do projektu a ochota spolupracovat na možnosti zvýšení kvalifikace, která je potřebná pro nalezení vhodného pracovního uplatnění. Myslím si, že projekt přispívá velkým dílem k integraci cizinců do české

společnosti nejen z hlediska větší šance na uplatnění cizince na trhu práce, ale i psychické a morální podpory klienta ze strany pracovníků CIC.

Projekt byl financován z Evropského sociálního fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí a státního rozpočtu ČR (Výroční zpráva CIC, 2012).

3.4.1 Aktivity projektu

Klienti mohli v rámci projektu projít mnoha aktivitami, které zvýšily jejich informovanost v souvislosti s orientací na trhu práce a budoucím možným pracovním uplatněním. Jednotlivé aktivity využívali klienti dle individuální potřeby a možností. Účast v projektu se zakládala na dlouhodobé a individuální spolupráci. Po skončení projektu a absolvování aktivit byli klienti schopni samostatně hledat pracovní nabídky, lépe se orientovat na trhu práce ČR, oslovovat zaměstnavatele a snadněji zvládat atmosféru pracovního pohovoru. Od klienta, který je účastníkem projektu, jsme očekávali aktivitu.

Nyní zde pro úplnost vyjmenuji a podrobně se budu zabývat popisem jednotlivých aktivit projektu.

Tvorba a úprava životopisu a motivačního dopisu

Spolu s přípravou na pracovní pohovor a asistencí s vyhledáváním pracovních nabídek patří do aktivit pracovního poradenství. Tvorba nového či úprava původního životopisu je velmi důležitá pro další působení klienta při vyhledávání pracovních nabídek na trhu práce. Pracovnice sestavuje spolu s klientem pracovní profil klienta dle výše vzdělání, pracovních zkušeností ze země původu i z ČR a dalších odborných specializací. Životopis je vizitkou klienta, kterou se prokazuje zaměstnavateli, u kterého má zájem se nechat zaměstnat. Cílem aktivity je nejen vytvořit nový či upravit původní životopis, ale také naučit klienta sestavovat životopis tak, aby zaměstnavateli podal vypovídající informace o jeho zkušenostech, dovednostech a znalostech. Ze své zkušenosti se sestavováním životopisu a motivačního dopisu s klientem

mohu říci, že klienti velmi oceňovali a pozitivně hodnotili možnost osobního setkání při této aktivitě. Klienti získali informace o tom „Jak psát životopis a motivační dopis“ i v písemné podobě. Při sestavování motivačního dopisu se klienti naučili zaujmout zaměstnavatele či personalistu a doslova „motivovat“ ke shlednutí životopisu konkrétního zájemce o zaměstnání. Instrukce „Jak psát motivační dopis“ získali klienti přímo na motivačním kurzu s názvem „Příprava na výběrové řízení“. Zde měli možnost za pomoci lektorů kurzu a v intervenci s dalšími účastníky sestavit poutavý motivační dopis pro budoucího potenciálního zaměstnavatele.

Asistence s vyhledáváním pracovních nabídek

Pokud neumí klient vyhledávat pracovní nabídky na internetu samostatně, může využít služeb asistence. Službu asistence zajišťuje specialistka na trhu práce, která pro klienty vyhledává vhodné pracovní nabídky dle aktuálních možností a dostupnosti na trhu práce i profilu klienta.

Primárně je služba asistence určena klientům, kteří nejsou schopni či neumí vyhledávat pracovní nabídky samostatně. Úkolem pracovní poradkyně je naučit klienta orientovat se alespoň základním způsobem na trhu práce a pracovních portálech tak, aby byl do budoucna schopen vyhledávat pracovní pozice sám.

Pracovní poradkyně předá klientovi „Zdroje vyhledávání na internetu“ v písemné podobě. Jedná se o seznam adres pracovních portálů, pracovních agentur, úřadů práce a dalších zdrojů vyhledávání pracovních nabídek.

Profesní diagnostika

Jedná se o zhruba 1-1,5h. rozhovor klienta s personalistou či psychologem, který posoudí možnost uplatnění klienta na trhu práce. Součástí rozhovoru je i analýza silných a slabých stránek klienta v souvislosti s výší jeho zaměstnatelnosti. Výstupem z rozhovoru je několikastránkový posudek s možným návrhem rekvalifikačního kurzu pro klienta.

Profesní diagnostika je vhodná zejména pro klienty, kteří nemají žádnou představu o vhodném budoucím pracovním uplatnění. Klienti většinou neví, na jaké pracovní pozici mohou využít své silné stránky. Profesní diagnostika slouží také jako příprava na pracovní pohovor, jelikož simuluje atmosféru skutečného pracovního pohovoru se zaměstnavatelem či personalistou.

Nácvik pracovního pohovoru

V případě zájmu si klienti mohou sehrát se specialistkou na trh práce pracovní pohovor, cílem kterého je připravit klienta na reálný pracovní pohovor s personalistou či zaměstnavatelem.

Jak jsem již zmiňovala výše, nácvik pracovního pohovoru má simulovat atmosféru reálného pohovoru. Specialista na trh práce se tedy snaží přiblížit atmosféru pracovního pohovoru co nejvěrněji. Úkolem klienta je vybrat a zaslat specialistovi před nácvikem pracovní nabídku, o kterou by měl zájem. Nácvik pohovoru je aktéry sehrán v přímé souvislosti s pracovní nabídkou konkrétního zaměstnavatele, kterou si klient vybral.

V případě zájmu je možné pořídit klientovi audio či video nahrávku rozhovoru, která slouží k pozdějšímu rozboru způsobu chování a vystupování klienta. Specialista vypracuje záznam průběhu rozhovoru, který slouží jako zpětná vazba pro klienta. Součástí záznamu jsou i doporučení pro klienta.

Motivační kurzy

Jak již vyplývá z názvu kurzů, cílem je zvýšit motivaci klienta aktivně hledat vhodné pracovní uplatnění. Účastníci projektu využívají kurzy nejen jako zdroj nových informací při hledání práce, ale také jako možnost setkávání se s dalšími cizinci. Na kurzech si klienti mohou interaktivní formou vyměňovat zkušenosti s hledáním práce, seznamovat se s novými lidmi a sdílet zážitky z kurzu.

V rámci projektu Nová perspektiva se nabízely 2 druhy motivačních kurzů: **Kurz přípravy na výběrové řízení** a **Kurz komunikačních dovedností**. Na prvním kurzu hovoří účastníci s lektory o psaní životopisu a motivačního dopisu. Dále se klienti dozví, jak se vhodně obléci a jak při výběrovém řízení vystupovat tak, aby zapůsobili pozitivním dojmem. Klienti pracují ve skupinkách či ve dvojicích, dle konkrétní aktivity. Kromě přípravy na pracovní pohovor je cílem kurzů možnost komunikace a interakce klientů s lektory i dalšími účastníky v českém jazyce. Kurz komunikačních dovedností je přímo zaměřen na mezilidskou komunikaci.

Důraz se klade na způsob komunikace v českém pracovním prostředí, ale i ve společnosti obecně. Lektory se setkávají s četnými kulturními a národnostními odlišnostmi v chápání jednotlivých významů projevů společenského chování. Klienti dostávají zpětnou vazbu od lektorů, kteří dbají na kulturní odlišnosti a upozorňují na možnost chápání projevů odlišným způsobem. Za všechny mohu uvést ze své osobní zkušenosti jeden příklad týkající se způsobu podávání ruky při pozdravu a osobním setkání s klientkami ruské či ukrajinské národnosti. Stisk ruky u ruských žen je jemný a letmý a značí jemnost a vznešenost ženy. V České republice je stisk ruky popsáním způsobem považován za neupřímnost, nezájem, nesrdečnost.

Často se například stává, že cizinci v osobním rozhovoru občas tykají. Kurz slouží nejen k eliminaci společenských nedorozumění a faux pas v komunikaci cizince s Čechem, ale i k pochopení kulturních odlišností jednotlivých národností.

Rekvalifikační kurz

Na doporučení, která vyplývají z výstupu z profesní diagnostiky klienta vybírá pracovní poradce při domluvě s klientem rekvalifikační kurz. Často se stává, že klient již na začátku spolupráce při vstupu do projektu hovoří o konkrétním rekvalifikačním kurzu, který by chtěl absolvovat. Výběr rekvalifikačního kurzu či odborné zkoušky konzultuje účastník projektu spolu

se svým pracovním poradcem. Vhodnost kurzu posuzuje pracovník dle vybraného budoucího pracovního uplatnění a současné kvalifikace klienta v návaznosti na jeho pracovní zkušenosti ze země původu i z České republiky.

V rámci projektu je důležité, aby byly rekvalifikační kurzy akreditované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Výstupem z kurzy je osvědčení o absolvování kurzy, úspěšném složení závěrečné zkoušky či řidičské průkaz. Pracovník si pro účely dokumentace projektu opatřuje kopii osvědčení či průkazu. Většina zaměstnavatelů požaduje pro výkon zaměstnání předchozí praxi v oboru, což může být dalším problémem při zaměstnávání cizinců. Úřady práce také zajišťují odborné rekvalifikace uchazečům o zaměstnání registrovaným na úřadu práce.

Kvalifikace klientů se po absolvování rekvalifikačního kurzu zvýší, ale nemůžeme klientům slíbit ani zaručit úspěch v hledání zaměstnání, ani vyšší pravděpodobnost možnosti získat vhodné pracovní uplatnění.

Mzdový příspěvek

Dalšími aktivitami souvisejícími s hledáním vhodného zaměstnání je také komunikace specialisty na trh práce s potencionálními zaměstnavateli klientů. Pracovník informuje zaměstnavatele o možnosti uplatnění mzdového příspěvku v případě, že zaměstná konkrétního klienta projektu Nová perspektiva. Výši mzdového příspěvku určují po poradě pracovníci CIC dle výše pracovního úvazku, kvalifikace pracovní pozice a výše mzdy.

Příspěvek na mzdu slouží jako motivace pro zaměstnavatele cizince zaměstnat. Čerpat příspěvek na mzdu je možno až po dobu 6 měsíců ve výši 16-18 tis. Kč (Centrum pro integraci cizinců, 2012).

3.5 Empirické výzkumy zabývající se integrací cizinců

Existuje relativně velký množství výzkumů s tematikou integrace cizinců. Každý výzkum má svou optiku, která se sice ne úplně přesně shoduje

s mým šetřením, ale poznatky z nich vyplývající jsou užitečné i pro mé šetření. Z provedených výzkumů jsem měla možnost čerpat informace pro vyhodnocení výsledků mnou provedeného šetření.

Pro úplnost zde čtenáři představím poznatky z již provedených výzkumů týkajících se cizinecké problematiky, zaměřené na integraci cizinců v ČR. Poznatky výzkumů považuji za přínosné. Čtenář z nich může čerpat doplňující informace k výsledkům mého šetření. Budu se zabývat pouze výzkumy, které byly publikovány v posledních dvou desetiletích. Práce týkající se problematiky cizinců vznikaly již před rokem 1989, téma nepřitahovalo tolik badatelů jako v současnosti.

Nejprve mě zaujal projekt s názvem **Trh práce a cizinci**, který vznikl za podpory státního rozpočtu a EU a realizovala ho soukromá vzdělávací instituce Technologický park Chomutov. Projekt byl zacílen na poskytování vzdělávacích kurzů, které měly zvýšit šance na uplatnění na českém trhu práce. Projekt byl realizován v Ústeckém kraji (Uherek, Korecká, Pojarová, 2008).

Ráda bych zde zmínila stále probíhající projekt s názvem **Integrace cizinců na trhu práce v ČR: posílení role českých měst**, jehož součástí je kvalitativní výzkum mezi zaměstnanci-cizinci a jejich zaměstnavateli v ČR o současné praxi zaměstnávání cizinců. Realizátorem projektu je Multikulturní centrum Praha. Výstupem výzkumu bude závěrečná zpráva, která bude obsahovat doporučení pro budoucí nastavení politiky zaměstnanosti a dále Metodiku kvalitativního výzkumu o situaci zaměstnávání cizinců s možností dlouhodobého využití při evaluaci politických opatření v oblasti migrační politiky a komparaci těchto opatření. Kvalitativní výzkum probíhá v spolupráci se zahraničím za odborné podpory z organizace Bertelsmann Stiftung. Metodika bude přizpůsobena českému kontextu tak, aby byla zajištěna co největší míra přenositelnosti a následně úspěšné aplikace při vzdělávání úředníků v ČR, součástí tvorby metodiky bude i pilotáž, přičemž účastníky pilotáže budou zaměstnanci úřadů městských částí a zaměstnanci dvou

mimopražských krajských úřadů (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2012).

V roce 2006 realizovalo Multikulturní centrum Praha další zajímavý výzkum s názvem Vliv kvalifikace na uplatnění a mobilitu na českém trhu práce u migrantů ze třetích zemí. Cílem výzkumu bylo analyzovat vztah mezi kvalifikací a uplatněním/kariérou na trhu práce u první generace imigrantů v České republice. Výzkumníci se soustředili i na sebehodnocení migrantova sociálního statusu, zkušenosti a hodnocení postavení na zdejším trhu práce, způsoby dokládání vlastní kvalifikace, strategie aktivního zvyšování kvalifikace a propojení těchto strategií s institučním prostředím, které v České republice reguluje uplatnění cizinců na pracovním trhu. Metodologicky vycházeli především z narativní analýzy padesáti hloubkových částečně strukturovaných rozhovorů. Výzkum byl součástí projektu Trh práce a cizinci financovaného EU a státním rozpočtem ČR (Phare 2003 RLZ - Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti). Na výzkumu se podílel tým ve složení Jakub Grygar, Marek Čaněk, Jan Černík, Eliška Motlová, Eva Kočárková, Kateřina Janků, Karel Spal a Petr Balcar (Multikulturní centrum Praha, 2005).

Rákoczyová provedla se svým týmem výzkumníků v roce 2009 studii, jejímž cílem bylo porozumět sociální integraci přistěhovalců v České republice na pracovní trh a do společnosti. Autorka se zaměřila zejména na průběh integrace z pohledu přistěhovalců. Myslím si, že studie Rákoczyové je jedna z nejvíce podobných mému šetření. Zajímala se o problémy a bariéry, které jsou pro cizince s integračním procesem v ČR spojeny a o strategie, které používají při jejich překonávání. Zvýšený důraz klade autorka studie na integraci na pracovním trhu. Ve výzkumu vychází autorka z vymezení dimenzí sociální integrace Heckmanna a Schnappera, která navazuje na typologii integračních procesů Essera. Zmiňovaná typologie vymezuje 4 dimenze sociální integrace: strukturální, kulturní, interaktivní a identifikační. Hlavní výzkumná otázka zněla takto: Jak jsou přistěhovalci integrováni na trhu práce

a v ostatních oblastech života v české společnosti? Výzkum sociální integrace pojali jako mnohapřípadovou studii (Rákoczyová, Trbola, 2009).

Dále mě velmi zaujal projekt **Integrace imigrantů a uprchlíků prostřednictvím občanství v demokratické společnosti**. Cílem projektu bylo přispět k integraci cizinců navazováním spolupráce mezi organizacemi, které se zabývají problematikou cizinců, univerzitami a imigranty. Několik univerzit a institucí, které pracují s cizinci, spojilo své zkušenosti za účelem nalezení nových metod a technik k usnadnění integrace cizinců. Klíčové metody, které byly v rámci projektu vyvinuty, jsou založeny na principech:

- a) Internalizace základních demokratických hodnot
- b) Posílení klienta v integraci (empowerment)
- c) Vytváření sítí kontaktů (networking)
- d) Práce s dobrovolníky

V rámci projektu byla vytvořena metoda integrace, která se skládá z příkladů dobré praxe partnerů projektu, upravených dle kritických zpětných vazeb cílové skupiny – migrantů (Dvořáková, Hervertová, Horská, Mourečková, 2008).

Vztah k cizincům na trhu práce byl zkoumán v řadě domácích i mezinárodních šetřeních. Z mnohých jmenuje Čížek (In Leontiyeva, Vávra, 2009) výzkumy IVVM a CVVM, výzkumná šetření Ekonomická očekávání a postoje, který byl prováděn v letech 1990 až 1998 v Sociologickém ústavu AV ČR. Dále píše autor o druhém evropském srovnávacím výzkumu možných účinků populační politiky (PPA2), prováděný Masarykovou univerzitou v Brně v roce 2001, mezinárodní výzkumné šetření ISSP Národní identita prováděné v letech 1995 a 2003 a mezinárodní výzkumné šetření ESS.

4 EMPIRICKÁ ČÁST

4.1 Cíle a předpoklady výsledků šetření

Práce se zaměřuje na cizince, kteří dlouhodobě žijí v České republice a zároveň pocházejí z rozvinutých zemí či ze zemí Evropské unie. Jedná se o cizince s perspektivou trvalého života v ČR, tzn. cizince s trvalým pobytem v ČR, občany EU, rodinné příslušníky občanů ČR a občanů EU, kteří při vstupu do projektu nebyli zaměstnaní a byli vedeni jako uchazeči či zájemci o zaměstnání, nebo hledali pracovní uplatnění bez evidence na úřadu práce. Šetření se účastnili pouze cizinci, kteří prošli pracovním-poradenským projektem s názvem *Nová Perspektiva* v Praze a Středočeském kraji, který realizovalo Centrum pro integraci cizinců. Ve svém evaluačním pilotním šetření se zabývám výhradně tou částí klientů projektu, kterou tvořili cizinci ze Středočeského kraje.

Následující evaluační šetření jsem prováděla i z důvodu poskytnutí hodnotných výsledků šetření za účelem budoucího zkvalitnění poskytovaných služeb klientům Centra pro integraci cizinců a potenciální možnosti zlepšení jednotlivých aktivit projektu pro klienty. Hlavním cílem šetření je zaznamenat detailní výpovědi klientů o jejich subjektivním vnímání aktivit projektu, kterými prošli v rámci účasti v projektu *Nová perspektiva*.

Cílem šetření bylo umožnit náhled do subjektivního vnímání cizinců – klientů projektu – pracovníkům samotného Centra pro integraci cizinců, ale i dalším pomáhajícím pracovníkům, veřejnosti a v případě zájmu i samotným Čechům. Prvotním důvodem evaluace pro mě byla přímá pracovní zkušenost s klienty v rámci projektu a také potřeba získat od klientů zpětnou vazbu k aktivitám projektu.

Cílem je také diskutovat o navržených předpokladech a vyhodnotit nejpřínosnější aktivitu projektu z pohledu klientů. Dále ve své práci ověřuji, zda mají aktivity projektu vliv na lepší pracovní uplatnění z pohledu samotných

klientů. Mou motivací pro vyhodnocení aktivit projektu a silných stránek projektu je touha přinést nové informace a inspiraci dalším zájemcům o cizineckou problematiku či sociálním pracovníkům, kteří pracují s cizineckou klientelou. Svou prací bych ráda přispěla k rozšíření znalosti o této nepříliš probádané oblasti a poskytla vodítka dalším možným výzkumníkům tohoto aktuálního a zajímavého tématu.

V rámci tohoto šetření jsem stanovila 4 předpoklady, týkající se subjektivního vnímání projektových aktivit klienty.

Předpoklady

Předpoklad č. 1: Klienti mají o aktivity projektu zájem a zúčastní se většiny aktivit projektu.

Předpoklad č. 2: Z pohledu klientů k získání vhodného zaměstnání nejvíce přispívá profesní diagnostika.

Předpoklad č. 3: Většina klientů bude v projektu postrádat nějakou další aktivitu.

Předpoklad č. 4: Mzdový příspěvek využili všichni respondenti.

Při formulaci předpokladů jsem vycházela čistě ze svých praktických zkušeností z práce s klienty zařazenými do projektu *Nová perspektiva*.

4.1 Metoda strukturovaného rozhovoru

Metodu strukturovaného rozhovoru jsem zvolila pro daný účel jako nejvhodnější v souvislosti s individuálním charakterem práce s projektovými klienty. Metoda je stejně tak individuálně zaměřená a unikátní jako projekt samotný.

Strukturovaný rozhovor je metoda, která dle Miovského (2006, s. 162) „*stojí na pomezí mezi dotazníkovými metodami a interview*“. Metoda má

pevně dané schéma, které je pro tazatele závazné a neumožňuje příliš velké změny a úpravy. Pořadí otázek i jejich znění je fixované. Většinou se používá i přesné časové schéma, účastník má tedy daný čas na odpověď. Příprava bývá technicky náročná, jelikož vyžaduje zvládnutí detailů (např. požadavek na tazatele, aby znal přesně pořadí a doslovné znění všech otázek). Během rozhovoru není možné improvizovat, naopak požadavkem je dosáhnout maximálně standardizovaných podmínek a průběhu rozhovoru (Arksey, Knight, cit. dle Miovský, 2006). Všechny rozhovory jsem prováděla ve stejné pracovně, v níž je nábytek fixně dán. Měla jsem přesně rozestavené židle i nacvičený způsob uvedení respondenta do místnosti. Myslím, že jsem splnila všechny požadavky na maximálně standardizované podmínky rozhovoru.

Výhody

Výhody můžeme pozorovat především v interpersonálním srovnávání. Jedná se o „vylepšenou formu dotazníku“. Velkou výhodou je osobní kontakt a motivační práce, díky tomu můžeme dosáhnout validnější odpovědi. *„Strukturované interview v mnohém odpovídá metodologickým požadavkům kvantitativního přístupu, a díky tomu také umožňuje výrazně více v oblasti kvantifikace kvalitativních dat“* (Miovský, 2006, s. 162).

Nevýhody

Hlavní nevýhodou je omezený prostor tazatele rozvíjet s respondentem zajímavé téma, které původně na programu nebylo a vyplynulo z průběhu rozhovoru. Miovský (2006) zmiňuje jako další nevýhodu malý prostor pro uplatnění individuality tazatele, což se pak odráží v menším prostoru pro vyjádření respondenta. V mírnějších podobách se u strukturovaného rozhovoru objevují nevýhody jako je příliš úzké vymezení otázek, možnost různého výkladu otázek, různého porozumění zadání atd.

Fáze rozhovoru

I Přípravná a úvodní část rozhovoru

Tato fáze zahrnuje z širší perspektivy i čas věnovaný přípravě otázek. Hlavním cílem úvodní části je navázat kontakt s potencionálním respondentem. Existuje mnoho různých strategií.

V úvodní části rozhovoru rozeznáváme několik dílčích úkolů tazatele. Jedná se o etické, technické a komunikační předpoklady, které musí tazatel splnit, aby mohl rozhovor pokračovat:

- Navázat kontakt a získat úvodní čas
- Informovat, proč žádáme o čas a co od účastníka očekáváme
- Informovat o sobě a účelu interview
- Informovat, co potřebujeme
- Získat souhlas s provedením rozhovoru a se zvoleným způsobem fixace dat
- Dohodnout se na způsobu přesunu na místo, kde rozhovor proběhne, současně neztratit motivaci účastníka

Získání důvěry a motivace respondenta k účasti na rozhovoru je naprosto zásadní. Ze své perspektivy vidím velkou výhodu v tom, že jsem nemusela zcela projít fází navázání kontaktu za účelem získání důvěry respondenta úplně od začátku, jak popisuje Miovský (2006). S klienty jsem měla možnost navázat na naši spolupráci v projektu, ve kterém jsem klienty provázela již od úplného začátku spolupráce a jejich vstupu do projektu.

II Vzestup a upevnění kontaktu

Tazatel respondentům musí aktivně vytvářet dostatečně vhodné podmínky, aby došlo k upevnění kontaktu. Druhá fáze je fází tzv. „zahřívání“, kdy zjišťujeme méně citlivé údaje. Cílem této části rozhovoru je také zjistit, jaký slovník respondent používá, jak je ochotný komunikovat atd. Účastníci většinou vysílají mnoho verbálních i neverbálních signálů, které je potřeba zachytit a správně interpretovat.

Je třeba také posílit a upevnit motivaci respondenta. Jak již jsem zmínila výše, vybudovala jsem si dobrou základní půdu pro získání důvěry a motivace k účasti na rozhovoru díky předchozí spolupráci s klienty. Dostatečná motivace klientů byla základním kamenem v průběhu celé naší spolupráce a účasti klienta v projektu. Klienti tedy byli dost motivovaní a vyjadřovali ochotu se na rozhovorech podílet.

III Jádro rozhovoru

Jádro tvoří tematické okruhy, které jsou v šetření přímo spojeny s jeho cíly a otázkami. Jedná se o soubor nejdůležitějších témat. Obecným pravidlem je sledovat účastníka. Pokud si všimneme přílišné únavy či napětí, volíme takový postup, aby bylo možné situaci zvládnout a k tématu se například později vrátit. V průběhu této fáze volíme různé strategie. Musíme stále hodnotit validitu odpovědí. Důležité je užití různých metod a technik kontroly validity. Nejvýznamnější metodou je propojení podaných informací s konkrétní zkušeností. Při jaderné fázi rozhovoru jsem po klientech požadovala, aby co nejpřesněji vysvětlili, na základě jaké zkušenosti se domnívají, že tato aktivita je lepší než jiná atd. Hovořila jsem s klienty o tom, jak zkušenost prožívali. Obecné odpovědi jsou méně hodnotné a výzkumně méně validní.

IV Závěr a ukončení

Závěrečná fáze bývá často podceňována, ale právě na fázi ukončení poznáme profesionalitu tazatele. Cílem této fáze je ukončit všechna započatá témata a uzavřít kontakt s účastníkem vhodnou formou tak, aby neměl respondent pocit, že byl „využit“ pouze jako zdroj informací pro daný účel. Důležité je si také ověřit, zda jsme svými otázkami a předmětem hovoru nezpůsobili u respondenta nějaké nepříjemné pocity či stav, který by pro účastníka mohl být ohrožující. Může se stát, že otázkami či odkloněním se od tématu ze strany respondenta můžeme evokovat nějakou těžkou situaci z minulosti. V takovém případě je potřeba věnovat větší pozornost aktuálnímu stavu klienta a případně situaci řešit krizovou intervencí (Miovský, 2006).

Jedna má klientka se například rozpovídala o životě na Ukrajině. Klienta vyprávěla o těžkých chvílích, které ve své rodné zemi zažívala. Bylo pro mě vcelku náročné klientku jemně navrátit k původnímu tématu poté, co jsem poskytla klientce prostor pro ventilaci svých pocitů. Vnímala jsem obrovskou míru důvěry ze strany klientky, která byla potřebná pro sdílení takového tématu. Myslím si, že bezpečnému prostoru a příjemné atmosféře rozhovorů napomohla především naše předchozí spolupráce na projektových aktivitách.

Pro zaznamenávání dat jsem si vybrala metodu audiozáznamu. Výhodou této metody je komplexnost záznamu a jeho autentičnost. *„Zvukový záznam fáze získávání dat představuje pro výzkumníka velikou podporu a pomoc. Nemusí si dělat poznámky, aby zaznamenal obsah např. interview pro analýzu, ale dělá si poznámky výhradně pro své potřeby, případně poznámky týkající se zajímavých pozorování, která se v záznamu z technických důvodů nemohou objevit nebo by je bylo možné snadno přehlédnout“* (Miovský, 2006, s. 197). Nejvíce bych zdůraznila výhodu autentičnosti záznamu. Bylo pro mne mnohem snazší se při vyhodnocení záznamů rozpomenout na průběh rozhovoru a naladění klientky. Během rozhovorů jsme si zapisovala i své poznámky k momentálnímu stavu klienta či jeho neverbálním projevům.

4.2 Metodologie evaluačního šetření

Ke zpracování dané problematiky jsem zvolila kvalitativní šetření, které nejvíce odpovídá cílům mé práce. Tato práce je výsledkem analýzy dat, které byly zjištěny kvalitativním šetřením a částečně studiem literatury. Teoretické poznatky jsou součástí teoretického úvodu a byly čerpány z literatury. Kvalitativní šetření se opírá o data, získaná v průběhu provádění strukturovaných rozhovorů s respondenty.

Mým hlavním cílem nebylo potvrdit, či vyvrátit předpoklady, ani vypočítat pravděpodobnost výskytu jevu, jak by tomu bylo u studie kvantitativní, ale snažila jsem se především porozumět lidem v určité jedinečné životní situaci. Nejvíce mne zajímalo subjektivní vnímání jednotlivých aktivit projektu a podpory z naší strany v průběhu spolupráce samotnými klienty. Dále mne zajímalo, zda v projektu postrádali nějakou aktivitu, která by jim usnadnila vstup na trh práce.

Získaná data se nejprve zpracují a použije se metody kódování a okomentování. Pak se přikročí k vlastní analýze. Pro kvalitativní analýzu neexistuje žádný obecně použitelný systém. Vždy je třeba se přizpůsobit konkrétnímu tématu. Mezi základní postupy využívané při kvalitativní analýze dat patří metody vytváření trsů, zachycení vzorců, prostého výčtu, kontrastů a srovnávání, vyhledávání vztahů, užívání metafor a faktorování (Miovský, 2006). Je ovšem na rozhodnutí samotného výzkumníka, jak přihlédne k charakteru zkoumaného problému a vybere metody, které mu zajistí nejlepší výsledky při interpretaci dat. Kvalitativní zpracování dat je tedy kreativním procesem, který je možné upravovat i v průběhu práce v závislosti na nově zjištěných poznatcích.

Nejprve zde čtenáře seznámím s údaji o účastnících, poté popíší průběh šetření a sběru dat. Dále pak přejdu k samotným datům a jejich interpretaci.

4.2.1 Vzorek účastníků šetření

Šetření bylo realizováno na vzorku osob, který se skládal z klientů projektu Nová perspektiva. Jednalo se o klienty ve věku 25 - 55 let. Celkem se projektu zúčastnilo 21 osob ve Středočeském kraji. Oslovila jsem všechny dostupné klienty projektu. Několik z nich účast na šetření odmítlo nebo nebyli k zastížení z důvodu neplatnosti telefonického kontaktu.

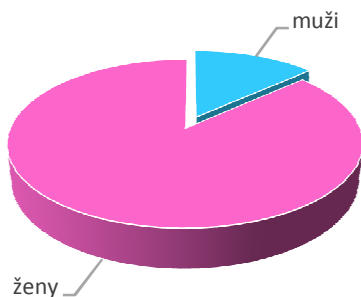
Strukturované rozhovory jsem prováděla v červnu 2013 po skončení projektu a ukončení spolupráce s klienty projektu Nová perspektiva v rámci vyhodnocení průběhu účasti a vzájemné spolupráce. Vzorek účastníků šetření se skládal z 15 klientů (13 žen a 2 muži), kteří byli ochotni se na šetření podílet a sdílet své čerstvé zkušenosti s průběhem realizace projektu a účastí na jednotlivých aktivitách projektu.

Popisem souboru dotazovaných se věnuji v následujících dílčích kapitolách. Pro přehlednost a lepší představu o vzorku respondentů zde uvádím přehled struktury souboru dotazovaných klientů podle několika kritérií a procentuálního výskytu ve formě grafů.

4.2.1.1 Pohlaví

Z celkového základního souboru dotazovaných klientů bylo 13 % mužů a 87 % žen. Je obecně známo, že mezi migrujícími cizinci bývají většinou muži. Projektu se však účastnily zejména ženy.

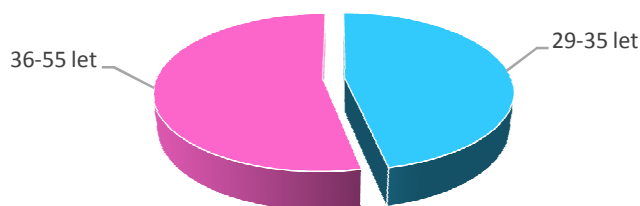
Graf 4: Struktura souboru dotazovaných podle pohlaví



4.2.1.2 Věk

Věkový průměr cizinců zahrnutých do souboru dotazovaných je 38 let. 53 % cizinců spadá do věkové kategorie 36-55 let včetně. Téměř polovinu souboru (47 %) tvoří respondenti ve věkové kategorii 29-35 let včetně.

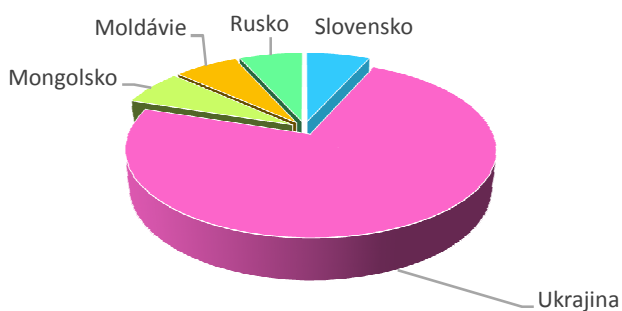
Graf 5: Struktura souboru dotazovaných podle věku



4.2.1.3 Státní občanství

Mezi dotazovanými bylo 73 % Ukrajinců, 7 % Mongolů, 7 % Moldavanů, 7 % Rusů a 6 % Slováků.

Graf 6: Struktura souboru dotazovaných podle státního občanství

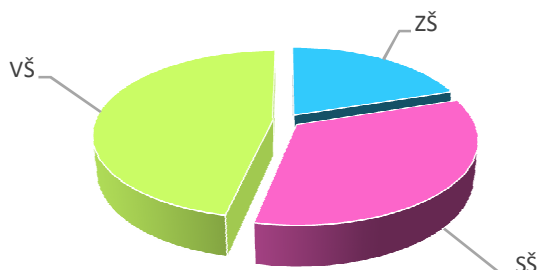


4.2.1.4 Vzdělání

Relativně malá část (20 %) všech dotazovaných má pouze základní vzdělání. Téměř polovina (47 %) respondentů má ukončené vysokoškolské

vzdělání a třetina (33 %) účastníků má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou.

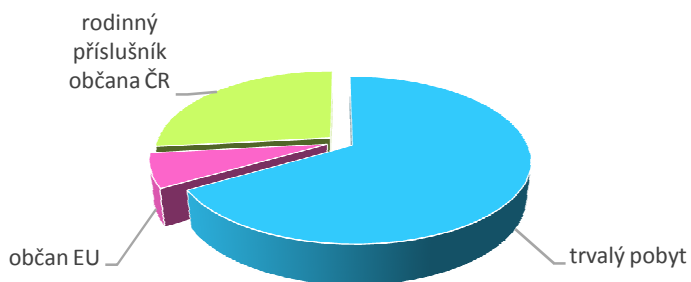
Graf 7: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



4.2.1.5 Typ pobytu

Vzhledem k tomu, že nejvíce klientů pocházelo z tzv. třetích zemí, byl nejčastěji se vyskytujícím statutem trvalý pobyt (67 %). 27 % všech dotazovaných klientů získalo pobyt rodinného příslušníka občana ČR. Pouze 7 % z celkového počtu klientů bylo občany Evropské unie.

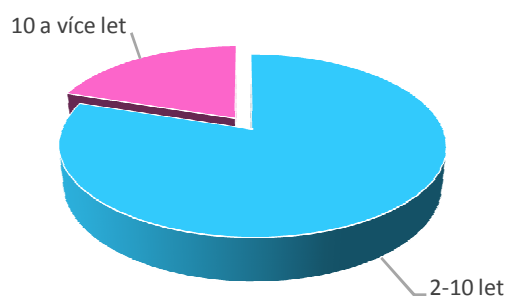
Graf 8: Struktura souboru dotazovaných podle typu pobytu v ČR



4.2.1.6 Doba pobytu

Téměř všichni klienti (80 %) pobývali v České republice před vstupem do projektu 2-10 let. 20 % klientů spadalo do kategorie délky pobytu v České republice 10 let a více.

Graf 9: Struktura souboru dotazovaných podle doby pobytu v ČR



4.2.2 Průběh šetření a sběr dat

Strukturované rozhovory probíhaly individuálně vždy v odpoledních hodinách. Předem byla připravena kancelář CIC v Kolíně, kam klienti po celou dobu naší spolupráce docházeli. Pro klienty se tedy vždy jednalo o dobře známé prostředí. Rozhovory jsem zaznamenávala na diktafon. Místnost byla předem krátce vyvětrána. Měla teplotu 22-23° C. Rozhovory s klienty probíhaly v konzultační části kanceláře, kde se nachází konferenční stůl s židlemi. Klientům bylo nabídnuto občerstvení ve formě nápoje (chlazená voda, čaj, káva).

Každému klientovi jsem nejprve poskytla možnost zvolit si místo, které mu bude nejvíce vyhovovat. Sama jsem si vybrala místo naproti klientovi, abychom spolu mohli při rozhovoru lépe udržovat oční kontakt.

Klienti byli předem informováni o plánovaném průběhu sezení i přibližné době jeho trvání. Jednotlivé rozhovory jsem vedla na základě předem připravených strukturovaných otázek. Otázky jsem pracovně rozdělila

podle typu aktivit do 4 tematických okruhů: poradenské, vzdělávací, diagnostické a motivační aktivity.

Na strukturovaný rozhovor byl s každým klientem vymezen čas 1 – 1,5 hod. Myslím si, že jsem klientům poskytla dostatek času na osobní vyjádření k aktivitám a samotnému průběhu spolupráce v projektu. S žádným s klientů netrval rozhovor déle než 1,5 hod. Každého klienta jsem předem seznámila s faktem, že sebraná a vyhodnocená data hodlám použít pro účely šetření v rámci diplomové práce. Každý respondent souhlasil s nahráváním rozhovoru. V seznamu respondentů, uvedeném v příloze práce, si čtenář pro úplnou představu může doplnit informace o respondentech.

4.2.3 Problémy a etika šetření

Všechny rozhovory byly vedeny v češtině, jelikož se jednalo o cizince s trvalým pobytem, občany Evropské unie či rodinné příslušníky občanů Evropské unie. Domnívám se, že komunikaci napomohl a usnadnil fakt, že jsem s klienty spolupracovala v rámci projektu celý rok. Myslím si, že nedošlo ke zkreslení informací. *„Stejně tak jako má každý účastník výzkumu právo odmítnout účast na výzkumu nebo odmítnout odpovídat na některou z otázek či něco udělat, má stejné právo z opačného úhlu pohledu výzkumník“* (Miovský, 2006, s. 286).

Myslím si, že hranice kontaktu s účastníky šetření nebyla překročena. Dle Topinky (2013) by měl každý výzkumník reflektovat své působení a vyhodnocovat, jak výzkum působí a jestli nepřekračuje své hranice a cíle. Výzkumník by měl dále sledovat reakce respondentů. Během sběru dat jsem se cítila jistě a cítila jsem psychickou i fyzickou pohodu, nebylo tedy třeba dle eticky správného jednání nepokračovat dále v daném tématu a ukončit jej. Nebylo ani zapotřebí ukončit kontakt s některým z klientů.

Etiku výzkumu jsem dle mého neporušila tím, že jsem kontakty vybuodovala na základě lidského přístupu a porozumění. *„Obecné pravidlo, že výzkum smí být proveden pouze s osobami, které k účasti na něm udělily tzv.*

informovaný souhlas, není možné jakkoli obcházet“ (Miovský, 2006, s. 280). Dle Miovského (2006) musí být z uděleného souhlasu patrné, že účastník výzkumu rozumí povaze a důsledkům použitého výzkumného modelu a je si vědom rizik, výhod i nevýhod, které pro něho z účasti plynou.

Myslím si, že jsem dodržela všechny aspekty pro řádné získání souhlasu klientů s účastí v šetření. Všichni respondenti byli předem informováni o záměru mého šetření a dalším použití výstupů pro účely diplomové práce. Dle mého mínění porozuměli všichni respondenti povaze a účelu dalšího použití výsledků šetření velmi dobře. Účast na šetření byla přísně dobrovolná. Nejistila jsem žádná rizika, výhody a nevýhody, které by mohli z účasti pro respondenty šetření plynout.

Během rozhovorů a celkové spolupráce s klienty jsem se dozvěděla mnoho osobních informací a životních příběhů klientů. Jména respondentů jsem anonymizovala. Rozhodla jsem se neuveřejňovat ani iniciály klientů. Účastníci šetření měli právo od šetření kdykoli odstoupit.

Informovaný souhlas od klientů jsem získala v písemné podobě, v němž každý z účastníků potvrzuje svým podpisem, že byl o okolnostech výzkumu řádně informován a souhlasí se svou účastí.

Šetření bylo provedeno v souladu s platným zákonem o ochraně osobních údajů (Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a jejich uchování v informačních systémech). Účastníci výzkumu byli předem informováni o tom, že přístup k získaným informacím budu mít pouze já jako tazatelka. Myslím si, že jsem se účastníkům šetření zavázala pouze k tomu, co jsem byla schopna splnit. Jsem si vědoma toho, že pokud by se údaje dostaly do nesprávných rukou, mohlo by dojít k jejich zneužití.

Účastníkům nebyla poskytnuta odměna za účast v šetření. Během strukturovaných rozhovorů nedošlo k poškození či újmě účastníků výzkumu.

4.3 Vyhodnocení a interpretace výsledků

V první fázi šetření jsem stanovila základní cíle a předpoklady šetření. Dále jsem si zvolila příhodnou výzkumnou metodu. Základním materiálem pro další zpracování a analýzu dat byly zvukové záznamy rozhovorů. Data bylo nutné upravit tak, aby s nimi bylo možné provádět analýzu.

V první fázi jsem provedla analýzu rozhovorů převedením dat netextové povahy do povahy textové. Přepis audiozáznamu rozhovoru nazýváme „transkripce“. (Miovský, 2006)

Při transkripci jsem nezaznamenávala vše, data jsem plánovaně a systematicky redukovala. Pro účely transkripce rozhovorů jsem využila programu MS Excel, ve kterém jsem data zpracovala ve formě tabulky pro pozdější zjednodušení analýzy dat. Všechny aktivity jsem si pro účely vyhodnocení výsledků pracovní rozdělení do několika skupin.

4.3.1 Tematické okruhy

a) Poradenské aktivity

- tvorba a úprava životopisu a motivačního dopisu
- asistence s vyhledáváním pracovních nabídek

b) Vzdělávací aktivity

- rekvalifikační kurz

c) Diagnostické aktivity

- profesní diagnostika
- nácvik pracovního pohovoru

d) Motivační aktivity

- motivační kurzy
- mzdový příspěvek

Do těchto skupin jsem aktivity zařadila z důvodu dostupných informací o povaze a průběhu každé aktivity. Také jsem vycházela ze zkušeností z přímé práce s klienty.

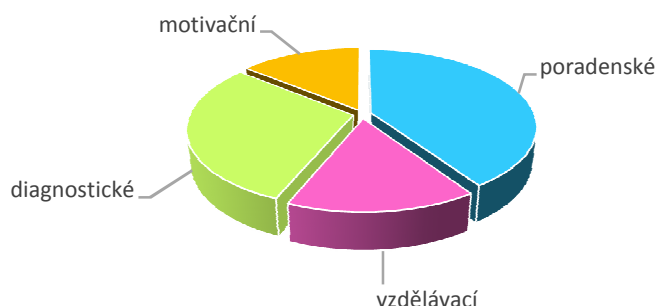
Dále jsem provedla kontrolu transkripce opakovaným poslechem. Jedná se o jednoduchou techniku, kdy po dokončení přepisu procházíme záznam znovu a porovnáváme původní záznam s transkribovanou podobou záznamu. (Miovský, 2006) Po provedení transkripce zvukových záznamů rozhovorů jsem z těchto dat vytvořila grafy pro lepší přehlednost.

Nyní zde prezentuji výsledky šetření. Nejprve uvádím tematické okruhy aktivit a následně jednotlivé aktivity dle účasti klientů.

4.3.2 Využití aktivit dle tematických okruhů

Z nabízených aktivit se klienti nejvíce zajímali o poradenské aktivity (41 %). Diagnostické aktivity projektu volilo 30 % klientů. Dále měli klienti zájem o vzdělávací aktivity projektu (16 %). Překvapivě nejmenší zájem projevíli klienti o motivační aktivity projektu (14 %).

Graf 10: Využití aktivit dle tematických okruhů



Nyní na základě výsledků šetření postupně popíši předem stanovené předpoklady a vyhodnotím, zda se potvrdily, nebo je možné je vyvrátit. Dále se budu zabývat výpověďmi jednotlivých klientů u každé aktivity projektu zvlášť. Při zaznamenávání odpovědí klientů jsem pracovala se seznamem otázek (viz příloha č. 3). Ve výpovědích klientů se objevilo mnoho zajímavého materiálu, který by bylo možné interpretovat z mnoha stran. Bohužel obsah této práce je limitovaný, a proto se mohu věnovat jen výseku tohoto materiálu. Z důvodu zachování anonymity jsem klientům náhodně přiřadila kódy.

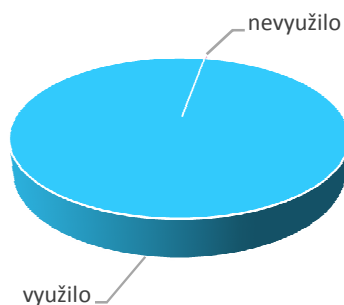
Předpoklad č. 1: Klienti mají o aktivity projektu zájem a zúčastní se většiny aktivit projektu.

Z výsledků šetření se stanovený předpoklad potvrdil. Klienti mají o projekt zájem. Z grafů uvedených níže vyplývá, že z celkových 7 aktivit projektu se pouze 2 aktivit účastnilo méně než 50 % klientů.

4.3.2.1 Poradenské aktivity

V rámci poradenských aktivit mohli klienti využít 2 druhů aktivit: tvorby a úpravy životopisu a motivačního dopisu a asistence s vyhledáváním pracovních nabídek. Z prvního grafu je zřejmé, že první aktivity bylo plně využito.

Graf 11: Tvorba a úprava životopisu a motivačního dopisu



Většina účastníků se při **dotazu na důležitost aktivity** shodla na přínosnosti této aktivity. Motivační dopis hodnotili respondenti dokonce jako velmi důležitý. Pro většinu klientů byla tvorba životopisu a motivačního dopisu novou zkušeností a odnesli si nové informace. Jako příklad uvádím výpověď respondentky 7.P, která uvádí: *„Získala jsem informace, jak psát životopis a motivační dopis. Dříve jsem neznala motivační dopis. Životopis a motivační dopis je potřeba všude“*.

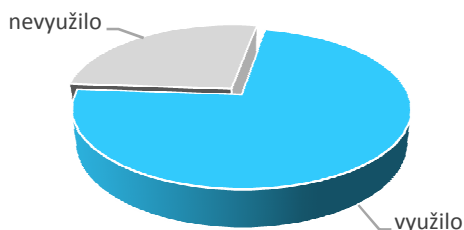
Všichni klienti **do budoucna zvládají upravit svůj životopis a motivační dopis**. Klienti se naučili sestavovat motivační dopis i ve vzdělávací části motivačního kurzu - Kurz výběrového řízení. Někteří klienti odpověděli, že po absolvování této aktivity zaznamenali nárůst odpovědí od zaměstnavatelů. V minulosti klienti postrádali zpětnou vazbu od zaměstnavatele a nyní mají větší pocit sebedůvěry. Většina klientů vnímá přínosnost motivačního dopisu vzhledem k zvýšení reakcí od zaměstnavatele.

Na druhou otázku týkající se **očekávání klienta v souvislosti s touto aktivitou** odpovědělo 14 z 15 dotazovaných kladně a pouze 1 označil aktivitu za nedostatečnou, bez uvedení důvodu. Pro většinu klientů byly informace dostatečné, 1 klientka dokonce uvedla, že dostala více, než očekávala.

Dále jsem od klientů zjišťovala, **zda jim tato aktivita z jejich pohledu pomohla k získání pracovního uplatnění**. U klientů, kteří nebyli v době realizace rozhovorů zaměstnaní, byla otázka pokládána ve smyslu využitelnosti aktivity ve vztahu k získání budoucího zaměstnání. Z odpovědí klientů vyplývá, že naprostá většina vyhodnotila aktivitu jako přínosnou vzhledem k získání budoucího zaměstnání. Někteří klienti již využili tvorby životopisu a motivačního dopisu k nalezení vhodného zaměstnání. Někteří respondenti vypověděli, že životopisu a motivačního dopisu do budoucna určitě využijí. 3 klienti nepokládají aktivitu za nosnou ve vztahu k získání pracovního uplatnění.

Asistenci s vyhledáváním pracovních nabídek využilo z celkového počtu dotazovaných klientů 73 %.

Graf 12: Asistence s vyhledáváním pracovních nabídek



Na otázku prospěšnosti asistence s vyhledáváním pracovních nabídek z pohledu klientů se ve výpovědích respondentů opakovaně objevovala jako nosná témata pomoc ve smyslu snadnější orientace na trhu práce. Klienti získali informace o zdrojích pracovních nabídek na internetu, což jim umožnilo snadnější vyhledávání vhodných pracovních nabídek. Respondentka 3.D uvedla: „*Tato aktivita mi hodně pomohla, získala jsem díky ní práci a nyní jsem zaměstnaná*“. Dva dotazovaní odpověděli, že několikrát obdrželi od specialistiky na trh práce neaktuální či neplatné pracovní nabídky.

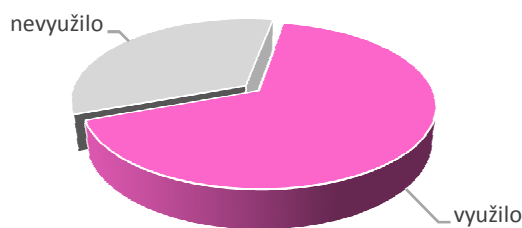
Další otázku jsem cílila na **schopnost klienta vyhledávat pracovní nabídky na internetu samostatně** i do budoucna. Z výsledků šetření vyplývá, že jsou všichni klienti schopni do budoucna vyhledávat pracovní nabídky sami. Někteří klienti již dříve byli schopni sami vyhledávat pracovní nabídky, nyní si jen rozšířili znalosti o nové zdroje vyhledávání na internetu.

Dále jsem se dotazovala klientů na otázku: „**Co jiného byste uvítal/a při této aktivitě?**“ Téměř všichni respondenti nic dalšího v aktivitě nepostrádali. Pouze dva respondenti usoudili, že by měla nabízet více aktuálních pracovních nabídek.

4.3.2.2 Vzdělávací aktivity

Ze vzdělávacích aktivit se klientům nabízela možnost absolvovat rekvalifikační kurz. Aktivity využilo 67 % z celkového počtu respondentů. Klienti si volili typ rekvalifikačního kurzu sami nebo na doporučení pracovních poradkyň. Podmínkou bylo, aby byl kurz akreditován MŠMT. Pro příklad zde uvedu rekvalifikační kurzy, které klienti absolvovali: kurz Excelu, kurz Nehtové modelace, kurz Přípravy teplých pokrmů, kurz Přípravy studených pokrmů, kurz Sanitáře, kurz Autocadu, kurz Průvodce cestovního ruchu, kurz Účetnictví a další.

Graf 13: Rekvalifikační kurz



V souvislosti s rekvalifikačním kurzem jsem se klientů dotazovala na jejich **osobní zkušenost s průběhem kurzu**. Ze všech respondentů, kteří se rekvalifikačního kurzu účastnili, byla naprostá většina velmi spokojená. Někteří klienti hodnotili rekvalifikační kurz slovy jako: „*přínosný, dobrá zkušenost, kurz se líbil, dostala jsem nové informace, skvělá, spokojenost*“. Jedna klientka zmínila v souvislosti s návštěvou rekvalifikačního kurzu i zlepšení znalosti češtiny. Uvedu zde příklad jedné klientky 5.S, která si jako jediná ze všech zúčastněných odnáší z průběhu kurzu velmi nepříjemnou zkušenost. Klientka se setkala především s nesnášenlivostí lidí - dalších účastníků kurzu i vedoucího kurzu. Klientka rekvalifikační kurz nedokončila.

Klientů jsem se dále v rámci rozhovoru dotazovala na to, **jak se cítili po absolvování kurzu**. Naprostá většina klientů odpověděla kladně, v odpovědích

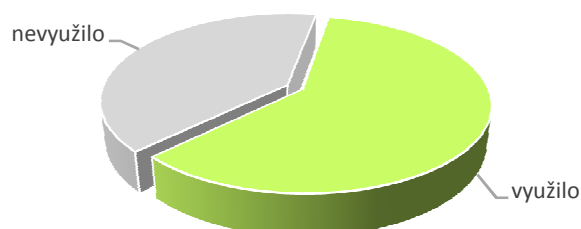
se objevila slova jako: „...cítla jsem se dobře, skvěle, kurz jsem zvládla, dodala mi sebevědomí, nyní se mám čím prokazovat..“. Až na jednu již zmiňovanou klientku, která neměla z kurzu dobrou zkušenost a kurz nedokončila, se všichni cítili velmi dobře a byli s průběhem kurzu spokojeni.

Na otázku týkající se **přínosnosti této aktivity do budoucna ve vztahu k získání pracovního uplatnění** uvedly 3 klientky aktivitu jako velmi přínosnou a věří, že poznatky z kurzu využijí v budoucím zaměstnání. 1 klientka kurz nedokončila, nemohla tedy zhodnotit přínosnost aktivity. Ráda bych zde uvedla výpověď klientky 6.H, která uvedla: „Kurz průvodce cestovního ruchu mi velmi pomohl. Cestovní kanceláře vyžadují tento kurz“.

4.3.2.3 Diagnostické aktivity

Do diagnostických aktivit jsem zařadila profesní diagnostiku a nácvik pracovního pohovoru. První aktivitu absolvovalo 60 % všech klientů.

Graf 14: Profesní diagnostika

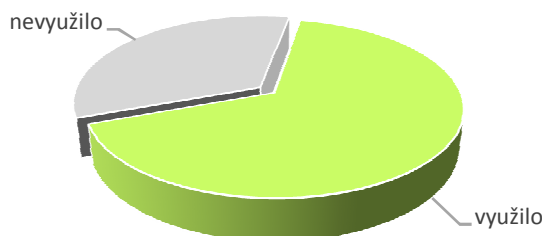


Užitečnost pohovoru s profesním diagnostikem hodnotila většina klientů velmi pozitivně. Klienti odpovídali slovy: „nová zkušenost, dobrá zkušenost“. Respondentka 3.D vypověděla: „Aktivita byla užitečná. Dozvěděla jsem se, jak se mám při pohovoru chovat“. 1 klientku aktivita zklamala, důvod klientka nevedla. Respondent 9.M pronesl: „zjistil jsem své pracovní kvality, znám své silné stránky“. Pro všechny klienty bylo setkání s profesním diagnostikem novou zkušeností. Většina dotazovaných se během rozhovoru

s psychologem či personalistou cítila dobře. 1 klientka nebyla spokojena s průběhem rozhovoru a následně nesouhlasila s výstupy ze setkání a doporučením diagnostika. Klientce 8.R dodala aktivita sebevědomí. Pouze jeden klient si odnáší nepříjemnou zkušenost ze setkání s diagnostikem. Např. klientka 3.D si odnáší pozitivní zkušenost a poznatky ze setkání s psychologem využije při reálném pracovním pohovoru.

Nácviku pracovního pohovoru se účastnilo 67 % klientů.

Graf 15: Nácvik pracovního pohovoru



Ze všech zúčastněných **hodnotí nácvik pracovního pohovoru** všichni respondenti **velmi kladně**. Klientka 3.D využila podnětné návrhy specialistky na trh práce při reálném pohovoru. Všichni **klienti si odnáší** ze setkání se specialistkou na trh práce velmi **dobrou zkušenost**. 2 klientky vypověděly, že jim absolvování aktivity velmi dodalo sebevědomí, které potřebovaly pro odhodlání vyzkoušet reálný pracovní pohovor s větším klidem a rozvahou. Dále jsem se klientů dotazovala na to, **co by dále uvítali při této aktivitě**. Všichni klienti byli spokojeni s aktivitou tak, jak byla nastavena. Všichni ze zúčastněných klientů využili poznatky a zkušenosti z nácviku pracovního pohovoru při reálném pracovním pohovoru. Klient 9.M uvedl: „*Nácvik pomohl ke snížení stresu při pohovoru se zaměstnavatelem*“.

4.3.2.4 Motivační aktivity

Do motivačních aktivit jsem zahrнула Motivační kurzy, které navštívilo 47 % všech dotazovaných respondentů. Z motivačních kurzů se klientům nabízel Kurz přípravy na výběrové řízení a Kurz komunikačních dovedností.

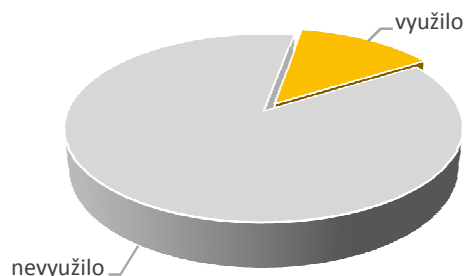
Graf 16: Motivační kurzy



Téměř všichni zúčastnění **klienti považují motivační kurzy za důležitou součást projektu**. Pouze jeden klient hodnotí motivační kurzy jako neužitečnou součást projektu. Dotazovala jsem se klientů na **přínosnost motivačních kurzů**. Nejvíce se opakují odpovědi typu: „*získal/a jsem informace o průběhu prac.pohovoru , vhodném oblečení*“. *Důležité byla pro klienty dle jejich výpovědí i možnost „setkávání se s ostatními cizinci, výměna zkušeností se získáváním pracovních nabídek*“. Respondentka 7.P uvedla, že se jí díky účasti na motivačním kurzu zlepšila znalost češtiny. **Při hledání zaměstnání využili klienti poznatků z kurzů** především díky nácvičku pracovního pohovoru, který byl součástí Kurzu přípravy na výběrové řízení. 1 respondentka ze všech dotazovaných uvedla, že se jí díky návštěvě Kurzu komunikačních dovedností zlepšila schopnost komunikovat s lidmi. Návštěva kurzu jí dodala potřebné sebevědomí k zahájení komunikace s ostatními lidmi.

Mzdový příspěvek využilo pouze 13 % klientů.

Graf 17: Mzdový příspěvek



Podle **hodnocení většiny klientů**, kteří využili možnosti čerpat mzdový příspěvek, je dobrou motivací pro zaměstnavatele. Klienti hodnotí příspěvek slovy: „*dobrá možnost, velmi přínosné, výhodné pro zaměstnavatele*“. Klientka 1.F sděluje: „*zaměstnavatelé uvítají mzdový příspěvek*“. Pouze jedna klientka sdílela zkušenost s projeveným skeptickým pohledem jednoho zaměstnavatele. Klientka 7.P uvedla: „*zaměstnavatel nevěří čerpání příspěvku*“. Klienti, kteří mají zkušenost s čerpáním mzdového příspěvku zaměstnavatelem hovoří o **dobré zkušenosti s průběhem čerpání**. Z výpovědí vyplývá, že z pohledu klientů **přispěla možnost čerpání mzdového příspěvku k jejich pracovnímu uplatnění**.

Klienti dokázali reflektovat i své působení v rámci spolupráce v projektu. Téměř naprostá většina klientů je **spokojena se svou účastí v projektu**. Klienti uváděli výrazy jako: „*byla jsem aktivní, jsem spokojena se svou účastí, využila jsem naplno všech aktivit, získala jsem zaměstnání*“. Klientka 7.P uvedla: „*Vybrala bych si jiný rekvalifikační kurz - ne kurz sanitáře, ale počítačový kurz. Nevěděla jsem, že neseženu práci*“. Klientka 8.R vyjádřila velkou spokojenost se svou účastí v projektu. Na otázku: „**Jak hodnotíte svou účast v projektu?**“ odpověděla slovy: „*výborně, získala jsem od projektu více než jsem očekávala*“. Klient 9. M není spokojen se svou účastí v projektu,

hodnotí ji jako nedostatečnou především z důvodu apatie a neaktivity z jeho strany.

Předpoklad č. 2: Z pohledu klientů k získání vhodného zaměstnání nejvíce přispívá profesní diagnostika.

Vyhodnocená data vyvrací platnost druhého předpokladu. Pouze 1 klient uvedl profesní diagnostiku jako nejefektivnější ve vztahu k získání zaměstnání. 4 klienti vyhodnotili jako nejúčinnější aktivitu projektu rekvalifikační kurz a z pohledu 1 klienta k získání zaměstnání nejvíce přispívá možnost čerpání mzdového příspěvku. Nejvíce dotazovaných uvedlo jako nejpřínosnější aktivitu projektu nácvik pracovního pohovoru.

Graf 18: Nejúčinnější aktivita z pohledu klientů



Předpoklad č. 3: Většina klientů bude v projektu postrádat nějakou další aktivitu.

Tento předpoklad se nepotvrdil. Z výsledků šetření vyplývá, že téměř všichni byli s nastavením aktivit spokojeni. Klienti neměli v průběhu realizace pocit, že by v projektu nějakou konkrétní aktivitu postrádali. Pouze klientka 2.C by uvítala více psychické a morální podpory.

Předpoklad č. 4: Mzdový příspěvek využijí všichni respondenti.

Výsledná data nepotvrdila poslední předpoklad. Mzdový příspěvek využilo pouze 13 % klientů (viz graf 17). Většina klientů však nestihla čerpat mzdový příspěvek pro zaměstnavatele z důvodu získání pracovního uplatnění na konci druhé poloviny projektu vzhledem k tomu, že doba schválení a vyřízení mzdového příspěvku trvá minimálně jeden měsíc. O tom, zda bude konkrétní zaměstnavatel čerpat příspěvek, rozhoduje Centrum pro integraci cizinců ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

DISKUZE

Při zpracování a interpretaci získaných dat jsem postupovala na základě stanovených předpokladů a cíle přiblížit téma integrace cizinců a zprostředkovat čtenáři možnost nahlédnout do subjektivního vnímání aktivit projektu klienty. Jedná se o zpracovávání subjektivního materiálu vyplývajícího z individuální práce s klientem. Šetření mělo prioritně otestovat účinnost aktivit projektu Nová perspektiva pro cizince ve Středočeském kraji z pohledu klientů ve vztahu k nalezení zaměstnání.

Myslím si, že aktivity projektu jsou vhodně poskládané a vzájemně se doplňují. **Z výsledků šetření vyplývá, že téměř všichni byli s nastavením aktivit projektu spokojeni.** Díky vhodně poskládaným aktivitám projektu dochází k zvyšování kvalifikace klientů, a tím i jejich možnosti uplatnění na trhu práce. Klienti se stávají žádanějšími i pro potencionálního zaměstnavatele. Účast v projektu tak poskytuje klientům dobrý základ, ze kterého mohou vycházet při hledání zaměstnání, jednání se zaměstnavatelem a samotném uplatnění na českém trhu práce.

Pro další využití výsledků zde prezentovaného šetření by bylo vhodné navázat dalším šetřením s ověřováním dat v časovém odstupu. Klienti, kteří by našli zaměstnání nějakou dobu po skončení projektu a v realizaci rozhovorů by například mohli vyhodnotit jako nejpřínosnější ve vztahu k získání pracovního uplatnění jinou aktivitu, než jakou označili nyní. Klienti by již byli obohaceni o vlastní zkušenost s využitím daných aktivit v souvislosti s nalezením vhodného zaměstnání. Je možné, že s odstupem času by někteří klienti vyhodnotili přínosnost jednotlivých aktivit jinak a své odpovědi by přehodnotili či úplně změnili.

Smyslem šetření není zjistit reálnou účinnost aktivit projektu ve vztahu k získání pracovního uplatnění klientů, ve své práci se zaměřuji na účinnost aktivit projektu z pohledu klientů. Výsledky výzkumu jsou tedy velmi

subjektivní a nevypovídají o přímé souvislosti mezi účinností aktivit a mírou pracovní uplatnitelnosti klientů.

Není možné zde opomenout, že si jsem vědoma toho, že získané výsledky šetření nelze zevšeobecnit na celou populaci ČR. Jedná se o data od vzorku cizinců, který nelze považovat za zcela reprezentativní, neboť mohla být zkreslena zájmem respondentů zavděčit se svými odpověďmi tazateli. S ohledem na fakt, že účast v projektu byla bezplatná, mohlo k takovému zkreslení dat opravdu dojít. Pouze v případě výběru rekvalifikačního kurzu v hodnotě přesahující 10 000 Kč si klienti hradili rozdíl sami.

Myslím si, že metoda strukturovaného rozhovoru byla vhodně zvolenou metodou sběru dat s ohledem na celý charakter šetření, ve kterém jsem vycházela především z individuální práce s klientem. Právě metodou individuální práce s klientem byl unikátní celý projekt Nová perspektiva. Byla jsem součástí práce na projektu Nová perspektiva pro cizince, což mohlo mít dle mého názoru silné i slabé stránky, které jsem během šetření zohlednila. Silnou stránkou byly mé zkušenosti z individuální práce s klienty během celé doby realizace projektu.

Většinou se jednalo o klienty, které jsem v průběhu jejich účasti na projektu prováděla přímo já z pozice pracovní poradkyně. U některých klientů, se kterými jsem prováděla rozhovory, byla pracovní poradkyní moje kolegyně. Přesto jsem všechny klienty a celou historii jejich působení v rámci projektu znala, protože jsem s kolegyní úzce spolupracovala. Po odchodu kolegyně na mateřskou dovolenou jsem klienty oficiálně převzala, abych s nimi mohla ukončit jejich účast v projektu a zhodnotit celou spolupráci.

Ráda bych také poukázala na fakt, že během šetření mohlo dojít ke zkreslení dat z několika důvodů. Předně vzorek účastníků nebyl dostatečně velký, aby mohl zachytit všechny vyskytující se variace problému. Vzhledem k tomu, že respondenty evaluačního šetření byli právě cizinci, mohlo dojít ke zkreslení výpovědí z důvodu jazykové bariéry mezi tazatelem a některými

dotazovanými klienty. Je možné, že klienti interpretovali pokládané otázky jiným způsobem, než byly pokládány a přiřazovali jim jiný význam. Myslím si, že se tak mohlo stát z důvodu kulturních i jazykových odlišností. Připadá mi vhodné zmínit, že některá slova v českém jazyce a české kultuře mají jiný význam než např. na Ukrajině. Přesto jsem se snažila podávat klientům co nejpřesnější otázky a v případě nedostatečného pochopení jsem klientům důkladně vysvětlovala jednotlivé části otázek, popřípadě význam slov v českém jazyce. Ke zkreslení mohlo dojít i díky mé subjektivní interpretaci při analýze a vyhodnocování odpovědí dotazovaných klientů.

Považuji také za důležité uvést, že audiozáznam ani videozáznam nezachytí věrně atmosféru setkání. Myslím si, že způsob zpracování problému neumožňuje daný fenomén dokonale popsat z důvodu předepsaného rozsahu diplomové práce.

Co se týká mého šetření, dalo by se také namítat, že jsem přesně neuvedla seznam všech absolvovaných rekvalifikačních kurzů ani pracovní pozici, o kterou se klienti v průběhu či po skončení účasti v projektu úspěšně ucházeli. Myslím si však, že pro účely mé práce není podstatné, zda a kde našli klienti pracovní uplatnění. Mým cílem bylo hlavně prozkoumat subjektivní vnímání a hodnocení aktivit projektu samotnými klienty.

Subjektivní charakter odpovědí během strukturovaných rozhovorů vyplývá z odlišných zkušeností jednotlivých klientů. Každý z klientů absolvoval jiný rekvalifikační kurz, v jiném termínu i instituci. Každý klient tedy během rozhovoru sdílel jinou zkušenost. Objevily se i rozdíly v průběhu pohovorů s profesním diagnostikem. Pro účely profesní diagnostiky se nabízelo několik personalistů a psychologů, kteří s klienty vedli rozhovory. Všichni klienti tedy neabsolvovali profesní diagnostiku se stejným pracovníkem.

Dále si myslím, že někteří mohou namítnout, že jsem ve svém šetření nerozlišovala 2 druhy motivačních kurzů. Jednalo se o Kurz přípravy na

výběrové řízení a Kurz komunikačních dovedností. Nemyslím si, že bylo pro účely mého šetření důležité soustředit se na každý z kurzů zvlášť.

Vzhledem k možné využitelnosti mé práce mohu říci, že výsledky mého šetření jsou největším přínosem právě pro zaměstnavatele, který je může dále zpracovávat či si z nich vzít inspiraci při koncipování aktivit dalšího nového projektu zaměřeného na zaměstnávání cizinců. Myslím si, že výsledky budou užitečné i pro samotné pracovníky, kterým ulehčí budoucí práci s klienty. Téma své diplomové práce jsem si zvolila a zpracovávala proto, že mne tematika cizinců zajímá. V době, kdy jsem téma této diplomové práce volila, jsem pracovala v Centru pro integraci cizinců. Výsledky šetření mohou využít i pracovníci jiných organizací, kteří pracují s cizinci, či studenti a všichni ostatní, které toto téma také zajímá.

Studium migrace je u nás stále relativně nové, proto je také literatura týkající se imigrace v Česku stále omezena (i když se situace poměrně rychle mění). Jsem si vědoma faktu, že jsem ve své práci nejvíce využívala informací z internetového portálu Ministerstva vnitra České republiky. Pro účely zpracování teoretické části své diplomové práce a svou volbou poskytnout čtenáři co nejvíce aktuálních informací jsem tento zdroj vyhodnotila jako hlavní a nejvíce vhodný.

Ráda bych ještě poznamenala, že jsem svou diplomovou práci zpracovávala v době, kdy jsem již v Centru pro integraci cizinců nepracovala. Neměla jsem tedy již přístup ke všem údajům a informacím týkajících se klientů a samotného projektu. Zpracovávání tématu a vyhodnocování výsledků šetření mé diplomové práce bylo pro mne o to složitější, protože se konalo s dvouletým časovým odstupem od ukončení mého působení v Centru pro integraci cizinců.

ZÁVĚR

O tématu integrace cizinců by se dalo popsat mnoho a mnoho dalších stran, nicméně je třeba se vejít do omezeného rozsahu diplomové práce. Jsem přesvědčena, že i v této podobě, jak je nyní práce předkládána, má svůj smysl a význam.

V teoretické části jsem čtenáři představila téma integrace cizinců. Také jsem poskytla možnost nahlédnout do pobytové problematiky cizinců v České republice. Následně jsem zmapovala aktuální stav integrace cizinců v České republice. Ve své práci jsem se poté zabývala tématem zaměstnávání cizinců v České republice. Zmínila jsem i faktory, které komplikují zaměstnávání cizinců.

Uvedla jsem čtenáře do způsobu práce s cizineckou klientelou v Centru pro integraci cizinců. Dále jsem se již soustředila na projekt Nová perspektiva pro cizince ve Středočeském kraji. Šetření se zabývá specifickou skupinou cizinců, kteří se již zmíněného projektu účastnili.

Ve své práci jsem se během šetření zaměřila především na nejpřínosnější aktivity projektu z pohledu klientů. Myslím si, že je na tomto místě důležité zmínit, že by však tyto vybrané aktivity nebyly natolik efektivní bez vhodného doplnění zbývajícími aktivitami projektu. Ukázalo se, že nejpřínosnější aktivitou z pohledu klientů je nácvik pracovního pohovoru.

Věřím, že tato práce může být svým obsahem v mnohém přínosná a užitečná jak pracovníkům, kteří vykonávají přímou práci s klienty zařazenými v podobném projektu, tak všem zájemcům o tuto problematiku, kteří by chtěli na mou práci navázat. Přehledným způsobem jsem zde shrnula dostupné informace o integraci a zaměstnávání cizinců.

LITERATURA

- 1) AMNESTY INTERNATIONAL. 1948. *Všeobecná deklarace lidských práv a svobod, Komise OSN pro lidská práva [online]*. [cit. 16-2-2014].
Dostupné z:
[http://www.lidskaprava.cz/uploads/03 dokumenty/04 uvod/00 VDL P UDHR-.pdf](http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDL_P_UDHR-.pdf)
- 2) Novinky. *Arbeit.cz [online]*. ©2010-2011 [cit. 20-3-2014]. Dostupné z:
<http://www.arbeit.cz/?page=article&action=detail&arid=69&acid=6>
- 3) ATTL, P., KIRÁĽOVÁ, A., POLÍVKOVÁ, A. 2007. *Jak psát bakalářské, diplomové a jiné práce*. Praha: Vysoká škola hotelová v Praze 8. ISBN 978-80-86578-61-3.
- 4) BADE, K. J. 2004. *Evropa v pohybu: evropské migrace dvou století*. Praha: NLN. ISBN 80-7106-559-5.
- 5) BAUBÖCK, R. 1994. *The integration of immigrants. [online]*. [cit. 5-1-2014]. Dostupné z: http://www.ihs.ac.at/publications/lib/ihsrp_15.pdf
- 6) BIČÁKOVÁ, J. 2011. *Nové formy zprostředkování zaměstnání - sdílené zprostředkování zaměstnání. Práce a mzda.*, ročník 59, č. 10, s. 37. ISSN 0032-6.
- 7) BIERNÁTOVÁ, O., SKŮPA, J. 2011. *Bibliografické odkazy a citace dokumentů dle ČSN ISO 690 (01 0197) platné od 1. dubna 2011*. Brno: Vysoké učení technické v Brně.
- 8) BOLDIŠ, P. 2004. *Citace a citování*. Studijní a informační centrum České zemědělské univerzity v Praze. Dostupné z:
<http://www.evskp.cz/SD/4c.pdf>
- 9) BOUZEK, J. 2008. *Jak se domluvit s jinými? Úvod do mezikulturní komunikace*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-043-0.
- 10) CENTRUM PRO INTEGRACI CIZINCŮ. 2012. *Legislativa. [online]*. ©2012, [cit. 16-3-2014]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/pro-verejnost/zakladni-informace-o-imigraci-v-cr/legislativa.html>

- 19) ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Nová perspektiva. MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. MPSV, ©2008, [cit. 26-3-2014]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/nova-perspektiva>
- 20) ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Integrace cizinců na trhu práce v ČR: posílení role českých měst. MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. MPSV, ©2008, [cit. 1-4-2014]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/integrace-cizincu-na-trhu-prace-v-cr-posileni-role-ceskych>
- 21) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Občané EU a jejich rodinní příslušníci. MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR, ©2014, [cit. 26-3-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici.aspx>
- 22) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Migrace: Migrační politika České republiky. MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR, ©2014, [cit. 18-3-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx>
- 23) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Kdo je občan třetí země. MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR, ©2014, [cit. 26-3-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>
- 24) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Přechodný pobyt. MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR, ©2014, [cit. 20-3-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- 25) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vízum k pobytu do 90 dnů (krátkodobé). MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR, ©2014, [cit. 15-3-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-do-90-dnu-kratkodobe.aspx>

- 26) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé). *MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR, ©2014, [cit. 25-3-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobě.aspx>
- 27) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Občané třetích zemí - dlouhodobý pobyt. *MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR: ©2014, [cit. 25-3-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>
- 28) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Zelené karty. *MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR: ©2014, [cit. 2-4-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx>
- 29) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Modrá karta. *MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR: ©2014, [cit. 2-4-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>
- 30) ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Občané třetích zemí - trvalý pobyt. *MVČR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MVČR: ©2014, [cit. 6-4-2014]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx>
- 31) ČESKO. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (zákon o pobytu cizinců) In: *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. ©2014, [cit. 16-3-2014]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=48225&recShow=0&fulltext=&nr=326~2F1999&part=&name=&rpp=15#parContent>
- 32) ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sběrka zákonů České republiky. Dostupný z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=58235&recShow=3&fulltext=&nr=435~2F2004&part=&name=&rpp=15#parContent>

- 33) ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. Dostupný z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=58235&recShow=1&fulltext=&nr=435~2F2004&part=&name=&rpp=15#parCnt>
- 34) ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf
- 35) DOHNALOVÁ, E. 2012. *Úvod do sociální práce s migranty: Problematika migrace a integrace v ES/EU a České republice*. Olomouc: Caritas- Vyšší odborná škola sociální Olomouc. ISBN 978-80-87623-02-2.
- 36) DRBOHLAV, D. aj., 2010. *Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: SLON, 207 s. ISBN 978-80-7419-039-1.
- 37) DRBOHLAV, D. ed. 2008. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1552-3.
- 38) DVOŘÁKOVÁ, J., HERVERTOVÁ, V., HORSKÁ, J. a MOUREČKOVÁ, H. 2008. *Metody sociální práce s imigranty, azylanty a jejich dětmi*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-097-3.
- 39) GRYGAR, J., ČANĚK M., ČERNÍK, J. 2006. *Vliv kvalifikace na uplatnění a mobilitu na českém trhu práce u migrantů ze třetích zemí: závěrečná zpráva z výzkumu*. Praha: Multikulturní centrum Praha. ISBN 80-239-7824-1.
- 40) HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.
- 41) HANZLÍKOVÁ, V. 2009. *Vliv cizích státních příslušníků na trh práce v ČR*. Bakalářská práce. Pardubice, 2009. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní. 64 s. Vedoucí: Ing. Martin Sobotka.

- 42) HORÁKOVÁ, M. 2006. *Zahraniční pracovní migrace v České republice dva roky po vstupu ČR do EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 80-87007-34-4.
- 43) HORÁKOVÁ, M., ČERŇANSKÁ, D., 2001. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Část I. Praha: VÚPSV, 33 s.
- 44) HORÁKOVÁ, M., ČERŇANSKÁ, D., 2001. *Zaměstnávání cizinců v České republice* Část II. Praha: VÚPSV, 33 s.
- 45) HRUBÝ, K., BROUČEK, S., ed. 2000. *Češi za hranicemi na přelomu 20. a 21. století: Sympozium o českém vystěhovalectví, exulantství a vztazích zahraničních Čechů k domovu*. Praha: Karolinum, Etnologický ústav AV ČR. ISBN 80-7184-932-4 (Univerzita Karlova), ISBN 80-85010-10-0 (Etnologický ústav AV ČR).
- 46) JANSKÁ, E. 2006/2007. Ukrajinec-symbol levné pracovní síly v Česku, nebo zdroj investic na Ukrajině? *Geografické rozhledy*. Roč. 16, s. 2-3, ISSN 1210-3004.
- 47) JOKLOVÁ, K. aj, 2009. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI. ISBN 978-80-437-6.
- 48) JOUZA, L. 2007. Kdy a jak může firma zaměstnávat cizince. *Pracovněprávní předpisy: Průvodce*. Č. 7-8, s. 36-39, ISSN 1214-5025.
- 49) LEONTIYEVA, Y., VÁVRA, M. ed. 2009. *Postoje k imigrantům*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. ISBN 978-80-7330-173-6.
- 50) MATOUŠEK, O. 2008. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-368-0.
- 51) MIOVSKÝ, M. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.
- 52) META. 2005. *III. Aktualizovaná koncepce integrace cizinců*. [online] [cit. 16-3-2014]. Dostupné z: http://www.meta-os.cz/pic/doc/Koncepce_integrace_cizincu.pdf
- 53) MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA. *Studie a výzkum*. [online]. © 2005, [cit. 6-4-2014]. Dostupné z: <http://www.mkc.cz/cz/studie-a-vyzkum.html>

- 54) MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA. 2003. *Nečitelní cizinci: Jak se (ne)píše o cizincích v českém tisku*. Praha: Multikulturní centrum Praha. ISBN 80-239-1137-6.
- 55) NĚMEC, O. 2002. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-0350-6.
- 56) *Nová citační norma ČSN ISO 690:2011 – Bibliografické citace*. [Praha, 2011]. Dostupné z: <https://sites.google.com/site/novaiso690/metody-citovani>
- 57) PAVLÍKOVÁ, E., SLÁDEK, K. a kol. 2009. *Sociální situace a religiozita ukrajinských migrantů v ČR*. Červený Kostelec: Pavel Mervart. ISBN 978-80-86818-95-5.
- 58) POTOČNÝ, M. 1996. *Mezinárodní právo veřejné: Zvláštní část*. Praha: C. H. Beck. ISBN 80-7179-088-5.
- 59) RÁKOCZYOVÁ, M. a TRBOLA, R. ed. 2009. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Slon. ISBN 978-80-7419-023-0.
- 60) SARTORI, G. 2005. *Pluralismus, multikulturalismus a přistěhovalci: Esej o multietnické společnosti*. Přeložila Karolina KŘÍŽOVÁ. Praha: Dokořán. ISBN 80-7363-022-2.
- 61) SCHEU, H., CH., ČÁSTEK, M., a kol., ed. *Aktuální otázky migrační politiky Evropské unie*. 2010. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 120 s. ISBN 978-80-7408-031-9.
- 62) SCHEU, H., CH., ed. 1998. *Ochrana národnostních menšin podle mezinárodního práva*. ISBN 8071846325.
- 63) SCHEU, H., CH., ed. *Migrace a kulturní konflikty*. 2011. Praha: Auditorium, 322 s. ISBN 978-80-87284-07-0.
- 64) SIROVÁTKA, T., ed. 2002. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií a Georgetown. ISBN 80-210-2791-6 (Masarykova univerzita), ISBN 80-86251-13-6 (Nakladatelství Georgetown).
- 65) SLÁDEK, K. 2010. *Ruská diaspora v České republice Sociální, politická a religiozní variabilita ruských migrantů*. Pavel Mervart. ISBN 978-80-87378-49-6.

- 66) SRNEC, J. 2006. *Strategie a metody psychosociálního výzkumu: studijní materiál pro distanční vzdělávání*. Praha: Pražská vysoká škola psychosociálních studií.
- 67) SVOBODA, A. 2008. Koncepce integrace cizinců a situace v jednotlivých oblastech. *Veřejná správa*. Č. 20, ISSN 1213-6581.
- 68) ŠIŠKOVÁ, T. 2001. *Menšiny a migranti v ČR*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-648-9.
- 69) ŠIŠKOVÁ, T., ed. 2008. *Výchova k toleranci a proti rasismu: multikulturní výchova v praxi*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-182-2.
- 70) ŠKVÁRA, J. 1999. Strach z cizinců: Migrace na konci století. *Geographic magazine: Koktejl*. Roč. 8, č. 6, s. 26-31, ISSN 1210-4353.
- 71) TOLLAROVÁ, B. 2006, č. 39. *Integrace cizinců v Česku: pluralita, nebo asimilace?* Praha: Biograf. ISSN 1211-5770. [online]. ©2014, [cit. 26-3-2014]. Dostupné z: <http://www.biograf.org/clanky/clanek.php?clanek=v3902>
- 72) TOPINKA, D. 2013. *Metody a techniky výzkumu v sociální práci: Studijní text pro kombinované studium*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-3853-5.
- 73) UHEREK, Z., KORECKÁ, Z. a POJAROVÁ, T. ed. 2008. *Cizinecké komunity z antropologické perspektivy: vybrané případy významných imigračních skupin v České republice*. Praha: Etnologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-87112-12-0.
- 74) VRÁNA, K. 2002. Vymíráme, spasit nás mají cizinci. *Týden*. Roč. 9, č. 13, s. 30-36. ISSN -9940.
- 75) ZEMAN, P. 2003. Pobyť cizinců na našem území. *Sondy: Advokát pro každý den*. Roč. 13, č. 37, s. 1-4. ISSN 1213-5038.
- 76) ZOLLMANNOVÁ, H. 2009. „*Líní opilci*“ aneb *Jak se cizinci pracující v ČR dívají na Čechy*. Diplomová práce. Pardubice: Univerzita Pardubice. Filozofická fakulta. Katedra sociálních věd. Vedoucí: PhDr. Petr Skalník, CSc.

- 77) ZUKAL, J. 2006. Cizinci mezi námi. *Veřejná správa*. Roč. 17, č. 29, s. 24-25. ISSN 1213-6581.

PŘÍLOHY

PŘÍLOHA Č. 1: Odkazy na související legislativu

- Zák. č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů
- Zák. č. 325/1999 Sb. o azylu
- Zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
- Zák. č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
- Zák. č. 262/2006 Sb.
- Zákoník práce
- Zák. č. 513/1991 Sb.
- Obchodní zákoník
- Sdělení č. 227/1993 o Smlouvě mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů
- Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod
- Zákon o rodině č. 94/1963 Sb.
- Zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb.
- Zákon o matrikách, jménu a příjmení č. 301/2000 Sb.
- Zákon o dočasné ochraně cizinců č. 221/2003 Sb.
- Evropská legislativa
- Schengenská smlouva a Úmluva k provedení Schengenské smlouvy

- Maastrichtská dohoda z roku 1992
- Závěry z konference v Tampere v říjnu 1999
- Nařízení Rady Evropské unie č. 343/2003, tzv. Nařízení Dublin II
- Společný program pro integraci - Rámec pro integraci státních příslušníků třetích zemí v Evropské unii z roku 2005
- Haagský program (2005-2009)
- Stockholmský program (2010-2014)
- Lisabonská smlouva
- Strategie Evropy 2020
- Mezinárodní úmluvy
- Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950 a doplňující protokol z roku 1967.
- Úmluva o právním postavení uprchlíků z roku 1951
- Úmluva o právním postavení osob bez státní příslušnosti z roku 1954
- Úmluva o omezení případů bezdomovectví z roku 1961
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1966
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966

- Úmluva proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání z roku 1984
- Úmluva o právech dítěte z roku 1989

PŘÍLOHA Č. 2: Organizace pracující s imigranty

Zde najdete některé organizace, které se věnují práci s imigranty v Česku.

InBáze

- Věnuje se integračním aktivitám v rámci komunitních a sociálních programů pro migranty a českou veřejnost
- Poskytuje komunitní aktivity (pro ženy, matky s dětmi), vzdělávací kurzy (čeština, angličtina, francouzština), sociální poradenství, pracovní poradenství, psychoterapii, doučování pro děti
- www.inbaze.cz

META

- Sdružení pro příležitosti mladých migrantů
- Věnuje se integraci žáků-cizinců do vzdělávacího systému a inkluzivnímu vzdělávání. Poskytuje sociální poradenství, vzdělávací aktivity, doučování
- www.meta-os.cz

IOM

- Mezinárodní organizace pro migraci
- Zaměřuje se na pracovní migraci, prevenci a potírání obchodu s lidmi, integraci cizinců v ČR
- www.iom.cz

MPLP

- Most pro lidská práva Poskytuje sociální poradenství, kurzy češtiny, kurz sociální adaptace, kurz orientace na trhu práce a tematické semináře
- www.mostlp.eu

Multikulturní centrum Praha

- Poskytuje vzdělávací aktivity, informační semináře a kulturní pořady
- www.mkc.cz

OPU

- Organizace pro pomoc uprchlíkům
- Poskytuje právní, sociální a psychologické poradenství, vzdělávací aktivity
- www.opu.cz

PPI

- Poradna pro integraci
- Poskytuje sociální poradenství, právní poradenství, kurzy češtiny
- <http://p-p-i.cz/>

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva

- Poskytuje právní poradenství a vzdělávací aktivity
- www.poradna-prava.cz

SOZE

- Sdružení občanů zabývajících se emigranty
- Poskytuje právní poradenství, sociální poradenství, kurzy češtiny
- www.soze.cz

SIMI

- Sdružení pro integraci a migraci
- Poskytuje právní, sociální a psychosociální poradenství, pořádá aktivity pro veřejnost
- www.uprchlici.cz

ŽEBŘÍK

- Centrum podpory cizinců
- Poskytuje vzdělávací aktivity, sociální a pracovní poradenství

PŘÍLOHA Č. 3: Strukturovaný rozhovor

1) Zhodnoťte přínosnost jednotlivých aktivit projektu ve vztahu k Vašemu pracovnímu uplatnění:

Poradenské aktivity

1. Tvorba a úprava životopisu a motivačního dopisu

- V čem vidíte důležitost aktivity?
- Splnila tato aktivita Vaše očekávání?
- Máte pocit, že přispěla k Vašemu lepšímu uplatnění na trhu práce?

2. Asistence s vyhledáváním pracovních nabídek

- V čem pro Vás byla asistence prospěšná?
- Jste schopen/schopna v budoucna vyhledávat pracovní nabídky sám/sama?
- Co jiného byste uvítal/a při této aktivitě?

Vzdělávací aktivity

3. Rekvalifikační kurz

- Jakou máte zkušenost s průběhem rekvalifikačního kurzu?
- Jak jste se cítili po absolvování kurzu?
- Nakolik pro vás byla aktivita přínosná při získání pracovního uplatnění?

Diagnostické aktivity

4. Nácvik pracovního pohovoru

- Jaký je Váš názor na tuto aktivitu?
- Co dalšího by Vám při pohovoru pomohlo?
- Využila jste poznatky z nácviku při reálném pohovoru?

5. Profesní diagnostika

- V čem byl pro vás pohovor užitečný?
- Jak jste se při této aktivitě cítil/a?
- Jakou zkušenost si odnášíte?

Motivační aktivity

6. Motivační kurzy

- Považujete motivační kurzy za užitečnou součást projektu?
- Co pro Vás bylo nejpřínosnější při návštěvě kurzů?
- V čem Vám poznatky z kurzů pomohly při hledání zaměstnání?

7. Mzdový příspěvek

- Co si myslíte o možnosti využít příspěvku na Vaši mzdu?
- Jakou máte zkušenost s čerpáním mzdového příspěvku?
- Myslíte si, že možnost čerpání mzdového příspěvku přispěla k Vašemu pracovnímu uplatnění?

- 2) Která aktivita Vám z Vašeho pohledu nejvíce pomohla k uplatnění na trhu práce?**
- 3) Jakou aktivitu jste v projektu postrádal/a?**
- 4) Jak hodnotíte svou účast v projektu?**

PŘÍLOHA Č. 4: Seznam respondentů

Kód	Pohlaví	Věk	Státní příslušnost	Vzdělání	Druh pobytu	Doba pobytu
1. F	žena	35	Slovensko	SŠ	občan EU	5
2. C	žena	55	Ukrajina	VŠ	rodinný příslušník občana ČR	12
3. D	žena	38	Ukrajina	VŠ	trvalý pobyt	6
4. O	žena	40	Mongolsko	ZŠ	trvalý pobyt	5
5. S	žena	41	Moldavsko	SŠ	trvalý pobyt	7
6. H	žena	29	Ukrajina	VŠ	rodinný příslušník občana ČR	3
7. P	žena	45	Ukrajina	SŠ	trvalý pobyt	10
8. R	žena	42	Ukrajina	VŠ	trvalý pobyt	15
9. M	muž	43	Ukrajina	VŠ	trvalý pobyt	15
10. E	žena	31	Ukrajina	ZŠ	trvalý pobyt	7
11. T	žena	30	Ukrajina	VŠ	rodinný příslušník občana ČR	2
12. Z	žena	36	Ukrajina	SŠ	trvalý pobyt	6
13. Y	muž	32	Ukrajina	ZŠ	trvalý pobyt	7
14. V	žena	43	Rusko	SŠ	trvalý pobyt	10
15. B	žena	29	Ukrajina	VŠ	rodinný příslušník občana ČR	4

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autorky: Bc. Tereza Růžičková

Studijní program: Sociální politika sociální práce

Studijní obor: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Účinnost aktivit projektu Nová perspektiva pro cizince ve Středočeském kraji z pohledu klientů

Počet stran (bez příloh): 97

Celkový počet stran příloh: 10

Počet titulů české literatury a pramenů: 40

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 3

Počet internetových odkazů: 32

Vedoucí práce: Mgr. Jan Kulhánek

Rok dokončení práce: 2014

**Posudek vedoucího/opponenta bakalářské/diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Bc. Tereza Růžičková
Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a

aplikovanou psychoterapii
Název práce: Účinnost aktivit projektu Nová perspektiva pro

cizince ve Středočeském kraji z pohledu klientů
Vedoucí/oponent práce: Mgr. Jan Kulháněk

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 97

Počet stránek příloh: 10

Počet titulů v seznamu literatury: 43 + 32 internetových odkazů

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

		x		
--	--	---	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	x			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	x			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

	x			
--	---	--	--	--

Naplnění cílů práce

	x			
--	---	--	--	--

	x			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části
v daném tématu

Návaznost kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost
výsledků v praxi

	x			
--	---	--	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce
(publikace, referáty, apod.)

		x		
--	--	---	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Jaká byla s cizinci – subjekty šetření – spolupráce? Proč je v seznamu literatury velké množství internetových zdrojů? Bylo těžké získat kvalitní publikované zdroje informací?
--

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Tereza Růžičková zpracovávala své téma velice pečlivě a velmi samostatně, výsledek je podle mého soudu perfektní. Je zde zřejmá dobrá kombinace kvalitní práce s literaturou a vlastních zkušeností v oboru. I přes zřidkavé stylistické zádrhele působí práce přehledně a kompaktně. Publikování práce mohu doporučit, i když velmi zajímavé by bylo doplnit výsledky o šetření v jiném podobném zařízení.

Doporučení k obhajobě: doporučuji*

Navrhovaná klasifikace: Výborná

*  _____

16.5.2014 MgA. KULHÁNEK

Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce na Pražské vysoké škole psychosociálních studií

Jméno a příjmení studenta/-tky: Bc. Tereza Růžičková

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou terapii

Název práce: Účinnost aktivit projektu Nová perspektiva pro cizince ve Středočeském kraji z pohledu klientů

oponent práce: doc. PhDr. Jaroslav Kořa

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 97

Počet stránek příloh: 10

Počet titulů v seznamu literatury: 43

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	1			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

		2		
--	--	---	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	1			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

		2		
--	--	---	--	--

Využití praktických zkušeností

	1			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

+				
---	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

	1			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	1			
--	---	--	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Návaznost kapitol a subkapitol

	1			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

	1			
--	---	--	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

	1			
--	---	--	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Jaké je postavení cizinců v ČR a na jejím trhu práce?
S jakými problémy se setkáváme v oblasti integrace cizinců?
Jaké výsledky přineslo šetření autorky?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Diplomantka předložila k posouzení práci na téma integrace cizinců a to zejména při vstupu na pracovní trh. V úvodních částech práce jsou podrobně analyzovány právní úpravy regulující pobyt cizinců na území státu, analyzována je nejen terminologie, ale i pobytové aktivity. Text doplňují i statistické přehledy a data o tom, které skupiny migrantů a jak jsou zastoupeni v pobytových aktivitách. Autorka dále upozorňuje na některé okolnosti komplikující pobyt cizinců a jejich zaměstnávání. Poté je popsána činnost Centra pro integraci cizinců a autorka uvádí i výzkumy, které v souvislosti s integrací cizinců již byly realizovány. V empirické části je realizován výzkum týkající se poměrně malého vzorku cizinců s delší délkou pobytu, kteří byli schopni výpovědi o aktivitách souvisejících s jejich integrací.

Připomínky: autorka nepracuje zcela důsledně s citacemi (např. u citace z TGM na straně 37 chybí odkaz) – u některých citací je odkaz uváděn před, jindy za citací. Lze také vytknout to, že autorka citacemi často nahrazuje vlastní text, ale citace mají jiný účel: mají dokumentovat tvrzení autorky práce. Výzkum mohl být daleko sevřenější a stručnější, zcela jistě nebylo nutné rozepisovat základní poučky o tom, jak se výzkum tohoto typu realizuje; autorka se místy dokonce opakuje.


Celkové hodnocení: Téma je vhodně zvoleno a zcela jistě náleží do oblasti sociální práce.

Text je vzorně zpracován a prozrazuje dobrý vhled autorky do zvoleného tématu.

Kultivované a přesné vyjadřování umožňuje dobrou orientaci v textu; text je přehledně a logicky uspořádan. Odevzdaná práce splňuje požadavky kladené na diplomové práce a výše uvedené připomínky nesnižují její hodnotu; diplomovou práci lze doporučit k obhajobě..

Doporučení k obhajobě: doporučuji
Navrhovaná klasifikace: výborně

Datum, podpis: 15.5.2014


doc. PhDr. Jaroslav Koťa