

**Interkulturní otevřenost institucí trhu práce a  
zaměstnanosti v České republice**

**Projekt "Moving Societies towards Integration?"  
Národní zpráva za Českou republiku**

**MILADA HORÁKOVÁ  
PAVEL BAREŠ**

**Srpen 2010**

## Obsah

Stručná charakteristika projektu „Moving Societies towards Integration?“ ..... 4

ČÁST A..... 5

<b>1. Interkulturní otevřenost institucí v České republice: obecné společenské souvislosti .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Výběr oblasti trhu práce a zaměstnanosti pro další analýzu .....</b>	<b>8</b>
2.1. <i>Role institucí trhu práce a zaměstnanosti při integraci cizinců a mladých migrantů.....</i>	8
2.2. <i>Klíčové instituce v oblasti trhu práce a zaměstnanosti.....</i>	8
<b>3. Charakteristika interkulturní otevřenosti v oblasti trhu práce a zaměstnanosti .....</b>	<b>10</b>
3.1. <i>Pojetí interkulturní otevřenosti v České republice .....</i>	10
3.2. <i>Stávající „poptávka“ po zajištění interkulturní otevřenosti institucí trhu práce a zaměstnanosti.....</i>	10
3.3. <i>Politiky a programy zaměřené primárně na zvýšení interkulturní otevřenosti společnosti .....</i>	10
3.4. <i>Politiky a programy podporující pracovní uplatnění migrantů.....</i>	11
3.5. <i>Příklady politik a projektů podporujících pracovní uplatnění migrantů a interkulturní otevírání společnosti.....</i>	12
3.5.1. <i>Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) .....</i>	13
3.5.2. <i>Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS) .....</i>	15
3.5.3. <i>Projekt značky Ethnic Friendly zaměstnavatel .....</i>	16
3.5.4. <i>Projekty financované v rámci realizace Koncepce integrace cizinců v roce 2008.....</i>	16
<b>4. Poznatky získané v anketě mezi úřady práce, z focus groups a hloubkových rozhovorů .....</b>	<b>19</b>
4.1. <i>Metody zkoumání.....</i>	19
4.2. <i>Interkulturní kompetence personálu, jejich školení, otázka diversity pracovních týmů .....</i>	19
4.3. <i>Interkulturní aspekty v činnosti institucí trhu práce a zaměstnanosti: problémy a specifické agendy týkající se zaměstnávání migrantů .....</i>	21
4.4. <i>Stanoviska různých aktérů politiky zaměstnanosti k těmto politikám.....</i>	24
4.5. <i>Hodnocení interkulturní otevřenosti na trhu práce a v oblasti zaměstnanosti.....</i>	27
4.6. <i>Působení politik zaměstnanosti při integraci migrantů a interkulturním otevírání společnosti .....</i>	28
<b>5. Závěry.....</b>	<b>29</b>

<b>ČÁST B</b> .....	<b>31</b>
<b>6. Identifikace kritérií pro nalezení dobrých praxí z hlediska interkulturní otevřenosti</b> .....	<b>32</b>
<b>7. Případová studie: projekty „Work in Czech“ a „Work in Prague“</b> .....	<b>35</b>
7.1. Úvod .....	35
7.2. Kontext hodnocených projektů: souhrn klíčových informací o současných politikách a programech.....	35
7.2.1. Státní politika integrace cizinců ze třetích zemí v České republice.....	35
7.2.2. Státní politika integrace cizinců ze třetích zemí v oblasti zaměstnanosti.....	35
7.2.3. Programy a aktivity pro imigranty ze třetích zemí v ČR.....	36
7.3. Výběr projektu, postup při sběru a vyhodnocení informací.....	36
7.4. Hodnocené projekty a jejich organizační zajištění.....	37
7.4.1. Specifikace projektů „Work in Czech“ a „Work in Prague“ .....	37
7.4.2. Organizační zajištění projektů: rozvojová partnerství „Hedera“ a „Helix“.....	38
7.5. Vyhodnocení projektů „Work in Czech“ „Work in Prague“ podle identifikovaných národních kritérií dobré praxe.....	39
7.5.1. Personál instituce, případně najatí externisté, dobrovolníci .....	39
7.5.2. Organizační uspořádání instituce.....	39
7.5.3. Vlastní obsah činností a jejich uplatnění v praxi .....	39
7.5.4. Publikum nebo cílové skupina.....	41
7.5.5. Partnerské organizace, tematické sítě.....	41
7.5.6. Zdroje.....	41
7.5.7. Vyhodnocování.....	42
7.6. Závěry.....	42
<b>8. Návrh mezinárodních kritérií interkulturní otevřenosti napříč různými sociálními sub-systémy</b> .....	<b>43</b>
8.1. Postup vytváření mezinárodních kritérií .....	<b>43</b>
8.2. Relevance navrhovaných mezinárodních kritérií experty na oblast trhu práce a zaměstnanosti z České republiky .....	<b>44</b>
<b>9. Možnosti zvýšení interkulturní otevřenosti trhu práce a zaměstnanosti</b> ....	<b>46</b>
<b>Literatura</b> .....	<b>47</b>

## **Stručná charakteristika projektu „Moving Societies towards Integration?“**

V rámci projektu byla sledována interkulturní otevřenost různých institucí v rozličných sociálních subsystémech v sedmi evropských zemích (Belgie, Česká republika, Finsko, Itálie, Německo, Portugalsko, Velká Británie). Obecné zásady EU ve vztahu k integraci imigrantů chápou integraci jako dvoustranný proces vzájemného přizpůsobování rodilé společnosti a imigrantů. Integrovaný proces vyžaduje úsilí obou zúčastněných stran k naplnění cílů, kterými jsou bezpečnost, stabilita a soudržnost evropských společenství (Common Basic Principles for Immigrant Integration in the European Union).

Projekt „Moving societies towards Integration?“ se zaměřil na sledování připravenosti a otevřenosti institucí hostitelské společnosti na realitu soužití lidí různých kultur. Interkulturní otevřenost se vztahuje k procesu „sociálního učení“, který nezahrnuje pouze interkulturní obsah, ale i znalosti struktur a řízení organizací a dovednosti v oblasti rozhodování. Interkulturní otevírání by mělo následně zahrnout pracovní sílu a její výcvik, přeskupení organizačních struktur, řízení profesního výcviku a rozvíjení a dodání interkulturního obsahu.

V projektu byla pozornost soustředěna na roli institucí hostitelské společnosti se zřetelem k situaci mladých migrantů ze třetích zemí do 27 let. Prvním cílem projektu bylo z této perspektivy popsat a analyzovat situaci ve vybraném sociálním sub-systému účastnické země. V České republice byla pro účely analýzy vybrána oblast trhu práce a zaměstnanosti.<sup>1</sup> Poznatky o tomto tématu jsou zachyceny v části A této zprávy (kapitoly 1-5). Dalším cílem projektu bylo navrhnout a ověřit odpovídající mezinárodní indikátory interkulturní otevřenosti, jež budou společné pro různé sociální sub-systémy. Aktivity a jejich dílčí výstupy realizované řešitelem projektu za Českou republiku shrnuje část B (kapitoly 6-9). Závěrečné výstupy této fáze projektu jsou obsaženy v souhrnné zprávě zpracované koordinátorem projektu.

---

<sup>1</sup> V dalších zemích zapojených do řešení projektu byla pozornost věnována těmto sociálním sub-systémům, respektive jejich institucionálnímu uspořádání: média (řešitel GERME/MITICES - Université Libre de Brussels, Belgie), práce s mládeží (řešitel Finnish Youth Network, Finsko), odborné vzdělávání (řešitel IPRS - Psychoanalytic Institute for Social Research, Itálie), školství (řešitel ACIDI, Portugalsko), zdravotnictví (řešitel The David Hume Institute, Velká Británie) a kultura (řešitel a koordinátor celého projektu CJD Eutin, Německo).

## **ČÁST A**

Interkulturní otevřenost trhu práce a zaměstnanosti v ČR

## 1. Interkulturní otevřenost institucí v České republice: obecné společenské souvislosti

Migrace jsou inherentní součástí soudobé globální civilizace a mění tradiční monokulturní společenství směrem k heterogenním. Procesy homogenizace i diferenciací probíhají současně a přetvářejí sociální subsystémy jak významných tradičních národních společenství, tak i menších komunit v odlehlých částech světa. Státy se silnou národní kulturou hostí migranty z mnoha i velmi vzdálených kultur a proto je pro současný svět schopnost vzájemné sociální a kulturní přizpůsobivosti nezbytným předpokladem další existence. Otevřenost Evropy má za následek růst kulturní rozmanitosti obyvatelstva a evropská kultura se obohacuje o nové prvky. „Mnohé evropské státy uznávají důležitost kulturní spolupráce a interkulturního dialogu“ (Niessen 2000 : 73). Obecným cílem interkulturních politik je posilování kulturní rozmanitosti za současného uchování stability a soudržnosti hostitelské společnosti. Jejich konkrétní náplní je seznamování se s odlišnostmi jiných kultur a uchování vlastní kulturní identity a kulturního dědictví.

Česká republika byla téměř půl století více méně uzavřena vůči mezinárodním migracím. Od počátku do konce minulého století převládala významně emigrace. Imigrace po druhé světové válce změnily do určité míry národnostní a etnickou skladbu obyvatel, ale spíše ve smyslu homogenizace obyvatelstva, neboť současně s přílivem obyvatelstva ze zahraničí došlo k odchodu téměř 3 milionu německy hovořících obyvatel tehdejšího Československa do Německa. Od poloviny 20. století až do počátku devadesátých let zůstávala imigrace relativně nízká. Imigranti, kteří do země přicházeli v tomto období, se většinou asimilovali do českého prostředí a dnes jsou jen stěží identifikovatelní. Ideologický tlak minulého totalitního režimu cíleně redukoval ideologickou i kulturní rozmanitost. Kulturní odlišnost byla do určité míry tolerována pouze u státem uznaných národnostních menšin.

Migrace v České republice od roku 1990 soustavně rostou. Od vzniku samostatného českého státu v roce 1993 se zvýšil počet cizinců s povolením k pobytu ze 78 tis. na 438 tis. na konci roku 2008, kdy počet cizinců v ČR kulminoval. Cizinci dnes tvoří 4 % obyvatelstva a na zaměstnanosti se podílejí zhruba 6 %. Většinu cizinců s povolením k pobytu lze pokládat za imigranty, protože pobývají v České republice déle nežli jeden rok. Cizinci ze třetích zemí tvoří více než polovinu cizinců s povolením k pobytu (67 %), třetinu tvoří občané EU, EHP a Švýcarska<sup>2</sup>. Naturalizovaní cizinci, migranti v druhé, třetí a další generaci nejsou statisticky vykazováni.

Česká společnost se v uplynulých dvaceti letech radikálně změnila v mnoha ohledech včetně vlastní kulturní rozmanitosti. Otázkou je, zdali je českému vnímání světa vlastní filosofický koncept interkulturality. Žijeme sice v kulturně diversifikované společnosti, ale v postojích české veřejnosti přetrvává etnocentrismus spojený s očekáváním, že se imigranti přizpůsobí většinové společnosti. Mnozí imigranti takovoto očekávání akceptují a netouží po odlišnosti<sup>3</sup>. Jejich původní kulturní identitu posilují více projekty financované z prostředků EU či vládou České republiky nežli prostředky a úsilí samotných rozmanitých imigrantských komunit.

Právní řád České republiky přispívá ke kulturní homogenizaci společnosti minimálně tím, že podmiňuje udělení trvalého pobytu v České republice úspěšným složením zkoušky z českého jazyka. Jazyková integrace je velice důležitá, ale přispívá ke kulturnímu odcizení, kterému lze jen stěží zabránit<sup>4</sup>. Pracovní imigranti ze třetích zemí bývají zejména v počátečním období svého pobytu silně pracovní vyčerpáni a jen málo času jim zbývá na rozvoj vlastní kulturní identity. Proces vrůstání do kultury hostitelské společnosti bývá stresující a mnozí cizinci, kteří se již do určité míry integrovali do hostitelské společnosti neusilují o reintegraci a kultivování původní kulturní identity.

<sup>2</sup> Mezi nimi jsou nejpočetnější komunity Ukrajinců, Vietnamců, Rusů, Mongolů a Moldavců.

<sup>3</sup> Podle sčítání lidu se k české národnosti se hlásí naprostá většina obyvatel České republiky, včetně naturalizovaných cizinců.

<sup>4</sup> Například mnohé děti vietnamských imigrantů umí výborně česky, ale neumí dobře vietnamsky. Rozumí si lépe jazykově vrstevníky nežli s rodiči (CJD Eutin 2008).

Právní řád České republiky operuje v souvislosti s integrací kulturně odlišných menšin pojmem cizinci (ne-občané) a nikoli pojmem imigranti. Pojem imigranti se právních předpisech ani ve veřejných politikách České republiky neobjevuje. Politika integrace cizinců legálně a dlouhodobě usídlených v České republice se obvykle nezaměřuje na příslušníky druhé, třetí či další generace naturalizovaných cizinců, protože potřeba integrace těchto osob se prozatím ani státním institucím ani široké veřejnosti nejeví jako urgentní.

Koncept interkulturality je rozvíjen v České republice především akademickou obcí a odborníky zabývajícími se mezinárodními migracemi a etnicitou. V obecném povědomí jsou zafixovány pojmy „multikulturní společnost“, „diversity management“, „interkulturní výchova“, „interkulturní kompetence“, „kulturní dialog“ apod. Ale interkulturní otevřenost coby koncept, ve který by politiky reflektující výše uvedené koncepty měly vyústit, není vnímán **širokou veřejností** jako něco, co by zasluhovalo zvýšenou a trvalou pozornost. Zájem veřejnosti bývá podnícen obvykle cílenými kampaněmi, po jejichž odeznění se vytrácí. Určitým specifickým rysem interkulturního dialogu v českém prostředí je to, že se méně zaměřuje na cizince respektive imigranty a více na vnitřní problémy občanského soužití s romskou menšinou.

## 2. Výběr oblastí trhu práce a zaměstnanosti pro další analýzu

### 2.1. Role institucí trhu práce a zaměstnanosti při integraci cizinců a mladých migrantů

V České republice jsme zvolili za objekt výzkumu sociální subsystém trhu práce a zaměstnanosti, který pokládáme za klíčový z hlediska integrace imigrantů. Cizinci respektive imigranti jsou nejvíce viditelní na trhu práce a jejich ekonomickou emancipaci pokládáme za předpoklad jejich úspěšné společenské integrace<sup>5</sup>. Přístup na trh práce bývá významně podmíněn právě kulturní otevřeností všech aktérů působících v oblasti zaměstnanosti.

Mladí imigranti ze třetích zemí ve druhé generaci (do 27 let), kteří dnes vstupují na trh práce, prošli většinou českým základním školstvím a jsou do značné míry kulturně adaptováni na české prostředí. Školní docházka je v České republice povinná a znalost češtiny je podmínkou jejího úspěšného ukončení. Děti imigrantů ze třetích zemí většinou nesdílejí nejvýznamnější integrační handicap svých rodičů, kterým je jazyková bariéra. Podle dostupných (byť sporadických) výsledků empirických výzkumů patří děti imigrantů obvykle mezi dobré žáky se zájmem o další studium. Mezi klienty úřadů práce se proto objevují zcela výjimečně.<sup>6</sup> **Tento fakt je podstatný při posuzování existence či absence veřejných politik České republiky v oblasti zaměstnanosti zaměřených na podporu interkulturality.**

### 2.2. Klíčové instituce v oblasti trhu práce a zaměstnanosti

Oblast zaměstnanosti spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), migrační politika a oblast integrace cizinců je v gesci Ministerstva vnitra (MV). MPSV utváří politiku zaměstnanosti, kterou implementuje prostřednictvím úřadů práce<sup>7</sup>. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce - odpovídá ze zákona za řízení úřadů práce. V České republice existuje 77 regionálních územních orgánů práce, z toho **14 koordinačních**; celkový počet včetně poboček a dislokovaných pracovišť činí 175.

Oblast zaměstnanosti a trhu práce je regulována právními předpisy, které vymezují míru otevřenosti vůči cizincům respektive imigrantům. Občané EU, EHP a Švýcarska a cizinci s trvalým pobytem mají stejný přístup na trh práce jako občané České republiky, tudíž trh práce je pro ně zcela otevřen. Občané ostatních, tzv., „třetích zemí“ (mimo EU, EHP, Švýcarska) s vízem nad 90 dnů nebo dlouhodobým pobytem v ČR mají ze zákona<sup>8</sup> omezený přístup na trh práce. Cizinci ze třetích zemí musejí mít až na výjimky stanovené zákonem<sup>9</sup> povolení k zaměstnání, které je vydáváno podle aktuální situace na trhu práce. Liberalizace v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí vedla k zavedení tzv. „zelených karet“, které platí od ledna 2009. Systém Zelených karet integruje povolení k pobytu a pracovní povolení do jednoho dokumentu. Kromě něho existují programy, které se snaží přivést do ČR kvalifikovanou pracovní sílu (projekt Výběr kvalifikované pracovní síly, Modré karty).

Zákon o zaměstnanosti, který je základní právní normou upravující oblast zaměstnanosti, je plně harmonizován s právem Evropských společenství. Cílem státní politiky

<sup>5</sup> Cizinci přicházejí do České republiky převážně za účelem zaměstnání či podnikání a pocházejí přibližně ze 180 různých zemí. Většinu z nich lze označit za imigranty, protože pobývají v České republice déle nežli jeden rok, což odpovídá mezinárodní definici imigrantů (více než 90% v roce 2008). (Ředitelství cizinecké policie, Ministerstvo vnitra in: ČSÚ 2009: 30, výpočet Milada Horáková, VÚPSV; Horáková 2010, výpočet Milada Horáková)

<sup>6</sup> K 31.12.2009 evidovaly úřady práce pouze 450 uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí ve věku do 25 let.

<sup>7</sup> Podle §2 odst. 3 písmene b) Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) „státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí úřady práce.

<sup>8</sup> Podle § 2 odst. 1 písmene l) zákona o zaměstnanosti zahrnuje politika zaměstnanosti „usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.“

<sup>9</sup> Srov. část čtvrtá zákona o zaměstnanosti.



zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností. Tyto cíle se vztahují na všechny skupiny obyvatel České republiky, včetně imigrantů s trvalým pobytem v ČR<sup>10</sup>. Součástí zákona o zaměstnanosti je i rovnost v zacházení<sup>11</sup>.

Koncepce integrace cizinců je rozvíjena v České republice již od roku 1998<sup>12</sup>. Vládní orgány, odborná i akademická obec koordinují své aktivity na poli integrace dlouhodobě legálně usídlených cizinců a realizují konkrétní projekty financované českou vládou i z prostředků ESF. V oblasti integrace cizinců na trh práce jsou kompetence přenášeny na nevládní organizace, které se zaměřují zejména na oblast sociálního a pracovního poradenství. Od vzniku recese participují na dobrovolných návratových programech.

Aktuální problémy lokálního a regionálního rozměru v oblasti integrace cizinců jsou předmětem pravidelně organizovaného semináře MPSV s krajskými koordinátory integrace cizinců a se zástupci statutárních měst. Spolupráce se zástupci územní samosprávy probíhá i formou ad hoc konzultací, a to zejména k novým opatřením na poli integrace cizinců a k problémům rozvoje a financování aktivit na podporu integrace cizinců.

---

<sup>10</sup> Viz §3 zákona o zaměstnanosti.

<sup>11</sup> Viz §4 zákona o zaměstnanosti.

<sup>12</sup> Dva strategické dokumenty přijaté v usnesení vlády č. 259 ze dne 17. března 2008 „Zásady koncepce integrace cizinců na území ČR“ a „Koncepce integrace cizinců na území ČR“ specifikují východiska a cíle integrační politiky České republiky.

### **3. Charakteristika interkulturní otevřenosti v oblasti trhu práce a zaměstnanosti**

#### **3.1. Pojetí interkulturní otevřenosti v České republice**

Interkulturní otevřenost české společnosti není doposud příliš medializovaným tématem ani ve veřejnoprávních médiích, ani v odborné literatuře. V rámci evropského roku interkulturního dialogu 2008 vypracoval Divadelní ústav v roce 2007 odbornou studii seznamující veřejnost se strategií České republiky v této oblasti (Žáková - Debnár 2008). Studie hodnotí současnou situaci a poukazuje na určitá specifika národního kontextu interkulturality v České republice. Zároveň naznačuje, že pojetí pojmu „mezikulturní dialog“ se v českém prostředí doposud neustálilo.

*„V současné době je termín mezikulturní dialog v českém prostředí vnímán převážně v kategoriích uměleckých (festivally apod.) a jako termín, který nemá přesnější vymezení. Česká společnost se bohužel stále vyznačuje jistým xenofobním cítěním a z tohoto důvodu je nutné neustále podporovat její příklon k mezikulturní toleranci. S tím souvisí i skutečnost, že většina české populace si neuvědomuje pozitiva, která by z dobře fungujícího mezikulturního dialogu plynula jak pro majoritu, tak minority neboli v konečném důsledku pro celou společnost.“*

(Žáková - Debnár 2008)

#### **3.2. Stávající „poptávka“ po zajištění interkulturní otevřenosti institucí trhu práce a zaměstnanosti**

V rámci státní správy přicházejí do styku s příslušníky jiných kultur zejména pracovníci úřadů práce zprostředkovávající zaměstnání. Ti si operativně předávají empirické poznatky získané při práci s kulturně odlišnými klienty, ale nemají žádný systematický program kultivující interkulturní otevřenost instituce jako takové. Mezi klienty úřadů práce je doposud jen velmi malý počet těch, kteří pocházejí z různých kultur. Většina dotazovaných zaměstnanců úřadů práce sdílí názor, že není prozatím třeba vytvářet politiky a programy orientované na podporu zaměstnanosti mladých imigrantů první a druhé generace ze třetích zemí. Shodují se v názoru, že s osobami reprezentujícími tuto cílovou skupinu nejsou doposud žádné problémy, že nevyžadují více pozornosti, nežli jiní klienti. Mnozí účastníci výzkumu rovněž explicitně zdůrazňovali, že úřady práce poskytují péči, včetně prevence a poradenství, všem svým klientům bez rozdílu jejich původu. naléhání

Mezi dalšími aktéry trhu práce jsou vůči kulturně odlišné klientele otevřeni zejména zaměstnanci personálních agentur a zaměstnavatelé zaměstnávající cizince. Ti cizince na trhu práce cíleně vyhledávají a mají každodenní kontakt s příslušníky jiných kultur. Ale ani jejich zástupce nezmiňují potřebu speciálních politik a programů pro mladé imigranty ze třetích zemí. Je tomu tak zřejmě proto, že situace v České republice dosud nedozrála do stadia, které existuje v jiných zemích.

#### **3.3. Politiky a programy zaměřené primárně na zvýšení interkulturní otevřenosti společnosti**

Téma interkulturní otevřenosti české společnosti ožívá obvykle během kampaní iniciovaných obvykle z vnějšku. Pokračování projektů závisí na objemu disponibilních finančních prostředků. Česká veřejnost doposud málo reflektuje potenciální hrozby interkulturních střetů, které může vyvolat stále se zvyšující celosvětová mezinárodní mobilita.

Interkulturní otevřenost institucí trhu práce v České republice je do určité míry limitována právními předpisy. MPSV zadalo v rámci projektů na podporu integrace cizinců vypracování dvou e-learningových programů s tematikou migrace, etnicity, národnostní a etnické problematiky, kulturní diversity a multikulturality. Ty mají sloužit ke vzdělávání zaměstnanců státní správy včetně zaměstnanců MPSV a úřadů práce. E-learningový

výukový program prošel pilotní fází. Bohužel neexistuje zpětná vazba, která by zhodnotila účinnost této formy výuky.

Projekt nebyl v praxi využit s odůvodněním, že je příliš nákladný. V uplynulých dvou letech prošli zaměstnanci **vybraných úřadů práce** v místech s vyšší koncentrací cizinců školením s cílem zvýšit jejich kompetence v oblasti interkulturních dovedností. Školení organizovala školící střediska úřadů práce a úředníky školili pracovníci nevládní organizace Organizace na pomoc uprchlíkům (dále též „OPU“). Seminářů ke zvýšení interkulturních dovedností se zúčastnili také vybraní pracovníci MPSV. V rámci projektu MPSV „Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti“ probíhá kurz „Sociální poradenství – práce s ohroženými skupinami klientů“.

Speciální programy a školení zaměřené na **soustavné** interkulturní vzdělávání zaměstnanců státní správy (ministerstva a úřadů práce) nikdo neorganizuje a v současné době ekonomické krize ani neplánuje. Úřady práce jsou v době ekonomické krize přetíženy a stěží zvládají administrativní činnosti vyplývající ze zákona (registrace nezaměstnaných osob, poskytování sociálních dávek). Počet pracovníků úřadů práce se má v blízké budoucnosti snižovat, což povede k redukci dosavadních činností a pravděpodobnost posílení interkulturní otevřenosti nebude patrně prioritou.

### **3.4. Politiky a programy podporující pracovní uplatnění migrantů**

V oblasti zaměstnanosti jsou cíleně rozvíjeny především politiky usnadňující celkovou zaměstnatelnost některých specifických skupin cizinců (například žadatelů o azyl). Obvykle jsou implementovány nevládními organizacemi, ale ne úřady práce. Nejzávažnějšími kroky jsou návrhy změn zákonů (v případě zaměstnávání žadatelů o azyl se jednalo o zkrácení doby kdy mohou vstoupit legálně na trh práce a to z jednoho roku na tři měsíce). Další konkrétní opatření spočívají v odstraňování bariér, jakými jsou jazyková bariéra a neznalost práce s informačními technologiemi.

**Politiku, která by byla explicitně zacílena na podporu otevřenosti institucí trhu práce vůči kulturně odlišným skupinám cizincům, zejména mladým ze třetích zemí, jsme nenalezli.** Mladí imigranti ze třetích zemí mohou ale využívat veškerých nástrojů státní politiky zaměstnanosti určené ostatním uchazečům a zájemcům o zaměstnání za předpokladu, že jsou oprávněni ze zákona využívat služeb úřadů práce<sup>13</sup>.

Speciálně cizincům, respektive etnickým menšinám (ovšem ne nutně osobám ve věku do 27 let) se věnují různé specializované aktivity a projekty. Mezi ně lze zařadit především aktivity usilující o zlepšení kompetencí cizinců, kteří se chtějí uplatnit na trhu práce, tj. jazykové kurzy pro cizince, kurzy práce s počítačem, případně kurzy zaměřené na orientaci v pracovním prostředí v ČR a kultuře hostitelské země. Jednotlivé projekty se mohou lišit v otázce, zda inklinují spíše ke komplexní integraci cizince nebo se výrazněji zaměřují na integraci cizince na trh práce. Vedle kurzů zaměřujících se na zvyšování kompetence cizinců lze do této kategorie zařadit dále kurzy zaměřující se na zlepšení vztahů mezi zaměstnanci nebo zlepšení spolupráce mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání z řad cizinců, případně poskytující jinou formu podpory cizincům (např. zvyšování informovanost cizinců o českém trhu práce, zlepšení jejich orientace v právním systému ČR apod.).

Důležité jsou také další systémové nástroje integrace cizinců a podpory marginalizovaných skupin: sociální práce, právní poradenství, pedagogicko-psychologické poradenství, vzdělávací programy. Ty se sice oblasti zaměstnávání cizinců primárně netýkají, ale možnosti uplatnění mladých migrantů na trhu práce mohou ovlivňovat nepřímo. Mezi další aktivity, které mohou přispět k lepší zaměstnatelnosti mladých imigrantů (a zároveň tedy zvyšují kulturní otevřenost sféry zaměstnanosti), můžeme zařadit odborné poradenství, pomoc při vyřizování potřebných dokladů, zprostředkování kontaktu se zaměstnavatelem (např. v případě nedostatečné znalosti jazyka či jako

---

<sup>13</sup> Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

“kontrolní kontakt” umožňující prokázání případné diskriminační praxe zaměstnavatele), tréninkové aktivity apod.

Významnou roli hrají také specializované aktivity a projekty, které se nezaměřují přímo na cizince. Jedná se o projekty, které pracují s majoritou (projekty určené veřejnosti, projekty zaměřené na zaměstnavatele, projekty zaměřené na státní správu) nebo o pilotní projekty, jejichž záměrem je koncepční změna systému zaměstnávání cizinců.

Všechny uvedené typy specializovaných aktivit a projektů sice překračují rámec konceptu “kulturní otevřenost institucí”, tak jak je chápán v tomto výzkumném projektu (kdy jsou sledovány primárně “mainstreamové instituce”), nicméně hrají pozitivní roli při zvyšování kulturní otevřenosti oblasti služeb zaměstnanosti jako celku (jíž je nutné pojímat jako souhrn aktivit realizovaných jak “mainstreamovými” institucemi, tak aktivitami a projekty, které jsou specializovány a určeny přímo osobám spadajícím do sledované cílové skupiny nebo naopak zaměřené na majoritní společnost či její instituce). V dalším textu je systematicky analyzována především “kulturní otevřenost institucí”, nicméně v následující kapitole věnované dobrým praktikám je vzhledem k absenci aktivity “mainstreamových” institucí pozornost věnována také specifickým aktivitám zaměřujícím se přímo na cílovou skupinu. Ty totiž v současnosti rozhodně více nežli “mainstreamové” instituce (vnímané z tohoto hlediska spíše negativně) zvyšují kulturní otevřenost v oblasti zaměstnávání v České republice.

### **3.5. Příklady politik a projektů podporujících pracovní uplatnění migrantů a interkulturní otevírání společnosti**

Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů definuje jako základní cíl státní politiky zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti. Mladí migranti ze třetích zemí, na něž se tento zákon vztahuje (osoby s trvalým pobytem), mohou využívat veškerých nástrojů, které státní, regionální i místní politika zaměstnanosti nabízí. Pro mladé zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání jsou určena zejména absolventská a asistentická místa a společensky účelná pracovní místa, poradenství, rekvalifikace a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Rekvalifikace zahrnují kromě získání nové kvalifikace a jejího zvýšení, i možnost rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržení či obnovení a také získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která doposud žádnou kvalifikaci nezískala.

Pro imigranty organizují úřady práce specifickou formu rekvalifikace, kterou jsou kurzy českého jazyka pro cizince. Přestože jsou bezplatné, nenacházejí u imigrantů velkou odezvu<sup>14</sup>. Možná je pouze otázkou času, kdy cizinci projeví větší zájem o tuto formu rekvalifikace. V roce 2007 našlo po absolvování tohoto kurzu zaměstnání 64 % uchazečů o zaměstnání z řad cizinců. Mladí cizinci do 25 let ze třetích zemí se ale ucházejí o práci na úřadech práce pouze výjimečně<sup>15</sup>.

Přístup cizincům k zaměstnání také usnadňují programy najímání kvalifikované pracovní síly, (pilotní projekt MPSV Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, program Zelené karty).

<sup>14</sup> Zájem o tento druh rekvalifikace projevila v letech 2006- 2008 pouze necelá 2% z celkové počtu cizinců evidovaných na úřadech práce (mezi nimiž jsou i občané SR, kteří nemají téměř žádnou jazykovou bariéru).

<sup>15</sup> Celkový počet uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí činil k 30.6. 2008 celkem 3 303 osob z nichž 181 bylo ve věku 25 let. K 30. 4.2009 evidovaly úřady práce celkem 3987 uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, z nichž 368 bylo ve věku do 25 let; hospodářská recese se nijak výrazně do jejich počtu nepromítla zřejmě proto, že o pracovní místa přišli především krátkodobě zaměstnaní cizinci ze třetích zemí, kteří se ještě nemohli ze zákona ucházet na úřadech práce o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti.

### 3.5.1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), jehož hlavním cílem je přispět ke zvýšení celkové zaměstnanosti v České republice, má pět prioritních cílů<sup>16</sup>, které lze aplikovat také na skupinu mladých imigrantů ze třetích zemí, kteří jsou objektem našeho výzkumu.

- 1) **Adaptabilita**, směřující k prevenci nezaměstnanosti podporou investic do lidských zdrojů ze strany zaměstnavatelů a podniků (zvýšit odborné znalosti, kvalifikaci a kompetence), moderní řízení a rozvoj specifických služeb v oblasti zaměstnanosti (adaptace zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví).
- 2) **Aktivní politiky trhu práce** směřující ke zlepšení přístupu k zaměstnání a k prevenci nezaměstnanosti, posílením integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo již sociálně vyloučených; zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb; zintenzivnění mezinárodní spolupráce.
- 3) **Sociální integrace a rovné příležitosti**. Zvláštní pozornost je věnována příslušníkům romských komunit, migrantům a dalším skupinám z odlišného kulturního prostředí. Zahrnuje čtyři oblasti podpory:
  - podpora sociální integrace;
  - podpora sociální integrace romských komunit;
  - integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce;
  - rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.
- 4) **Veřejná správa a veřejné služby** – mají za cíl zvýšit kapacitu, kvalitu, efektivnost a transparentnost veřejné správy a veřejných služeb (tudíž i úřadů práce).
- 5) **Mezinárodní spolupráce** – v oblasti lidských zdrojů je cílem efektivněji implementovat projekty financované z ESF.

#### **Příklad dobré praxe projektu probíhajícího v rámci prioritní osy 3 programu OP LZZ<sup>17</sup>**

Projekt „**PODPORA** zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka“ může být zahájen 1.9.2009 v místě, které je známo četnými případy sociálního vyloučení Romů. Projekt má trvat 35 měsíců. Předmětem zájmu projektu nejsou jenom Rómové, ale **obecně všichni obyvatelé daných lokalit postižení sociálním vyloučením a stigmatizací**. Bez systémového zásahu přímo v postižených lokalitách není možné danou situaci na trhu práce změnit. Projekt řeší problém nezaměstnanosti jakožto **problém sociálně ekonomický a nikoli etnický**, zejména s ohledem na nemožnost ze statistik určit, kdo je a není Róm (poznámka autorů: nebo problematickost zjišťování toho, kdo je imigrant). Kultura a životní styl Romů budou zohledněny v **kulturně citlivém způsobu poskytování služeb**.

Nezaměstnanost a sociální vyloučení se vzájemně ovlivňují oběma směry a jsou provázány fyzickým i prostorovým vyloučením. Hlavním cílem projektu je umožnit uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří bydlí v socio-kulturně znevýhodněném prostředí sociálně vyloučených lokalit, začlenit se na trh práce a to prostřednictvím cíleného využití komplexu služeb poradenství, motivace, rekvalifikací s návaznou praxí, pracovní asistence a podpory tvorby volných pracovních míst. Cílem projektu je i posílit spolupráci s místními NNO za účelem zefektivnění nástrojů APZ při rozvoji kompetencí a zaměstnávání sociálně vyloučených osob a zvýšit místní povědomí o nutnosti uplatňovat

<sup>16</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>.

<sup>17</sup> Následující text byl zpracován na základě interních podkladů dodaných Úřadem práce v Mostě.

specifické přístupy při začleňování na trh práce sociálně vyloučených osob, **prosazovat "kulturně citlivé" poskytování služeb.**

Projekt je rozdělen do devíti klíčových aktivit: 1) řízení a monitoring projektu, 2) oslovení, výběr a kategorizace účastníků, 3) individuální a skupinové poradenství, 4) motivace a aktivizace, 5) rekvalifikace a praxe, 6) zprostředkování zaměstnání, 7) doprovodná opatření, 8) workshopy s místními NNO, 9) závěrečná konference projektu.

V rámci projektu budou osloveny cílové skupiny přímo v lokalitách postižených vysokou nezaměstnaností a sociálním vyloučením určité části obyvatel. Bude zde probíhat individuální a skupinové poradenství, motivace a aktivizace klientů, rekvalifikace a praxe přímo u zaměstnavatelů. Významnou součástí projektu je služba **pracovní asistence**, která je využívána již při dojednávání pracovního uplatnění zájemců o zaměstnání se zaměstnavateli, včetně doprovodů na pracovní pohovory. Zájemcům o zaměstnání bude zprostředkováno **dotované zaměstnání**. Pracovní asistence potrvá ještě po dobu několika prvních týdnů na novém pracovišti a bude uplatňována rovněž před koncem podpory pracovního místa formou mzdových příspěvků, kdy půjde zejména o to udržet zaměstnance na trhu práce. Profilace klientů úřadu práce žijících v sociálně vyloučených lokalitách **nebude probíhat na bázi etnického původu, ale na základě míry jejich sociálního vyloučení definované „vzdáleností od trhu práce“.**

**Cílové skupiny** jsou v projektu definovány inovativním způsobem: 1) nezaměstnaní (práci hledající či příležitostně pracující), 2) neaktivní (demotivovaní, práci nehledající) a 3) **perspektivní (osoby do 24 let)**. Tuto klasifikaci nebude provádět úřad práce, ale třetí subjekt - dodavatel služeb - takže klienti budou moci být otevřenější než na státním úřadě, který je oprávněn je vyřadit z evidence pro nespolečenský při hledání zaměstnání.

Vzhledem k úzké vazbě aktivit projektu na místní iniciativy v konkrétních vyloučených lokalitách a vzhledem ke specifickým Mostecku je projekt předkládán na okresní úrovni. Výběr zájemců o práci proběhne pod vedením dodavatele, transparentním a nediskriminačním způsobem za účasti zástupců úřadu práce a při dodržení rovného zacházení s muži a ženami. Bude respektován individuální zájem potenciálních účastníků o vstup projektu.

S každým vybraným účastníkem uzavře dodavatel **dohodu o účasti v projektu**, jejíž součástí bude souhlas účastníka se vstupem do projektu. Zaměstnanec úřadu práce v Mostě (expert pro trh práce) bude úzce spolupracovat se zástupci dodavatele při výběru a přidělení vybraných účastníků na pracovní pozice na dotovaná i případně nedotovaná pracovní místa. Expert úřadu práce pro rekvalifikace bude poskytovat dodavateli aktuální přehled o poptávce na místním trhu práce (poptávaných profesích, požadované kvalifikaci, odbornosti).

Outsourcing služeb je v této části realizace projektu, ale i v budoucnu, pro úřad práce nezbytný. Úzká kooperace a propojení odborníků úřadu práce se zástupci nestátních neziskových organizací etablovaných v daných lokalitách je novým prvkem při řešení problémů nezaměstnanosti určitých specifických a ohrožených skupin populace. Každý ze subjektů má zkušenosti v práci se sociálně vyloučenými občany v jiné rovině a každý z nich je zaměřen na jiné specifické aspekty sociálního vyloučení, které a s tím souvisejícím postavením na trhu práce.

Díky hlavním aktivitám projektu zaměřeným na cílové skupiny (poradenství, motivace, aktivizace, rekvalifikace, praxe, pracovní asistence a podporované zaměstnání) dojde ke zvýšení kvalifikace a zlepšení individuálního stavu znevýhodněných osob, čímž se zvýší možnost jejich dalšího uplatnění na trhu práce i po skončení realizace projektu.

Zvláštní pozornost bude věnována **motivaci a aktivizaci perspektivních osob do 24 let věku**. Zejména bude posilována jejich funkční gramotnost. Návštěvy v Informačním a poradenském centru úřadu práce v Mostě jim umožní využít možnosti dokončit základní školu, vyučit se řemeslu či pokračovat ve vzdělání na některé ze středních škol. Odborníci budou mladým lidem vysvětlovat výhody dalšího vzdělávání a srovnávat jejich potenciální perspektivy se současným stavem, v nichž žijí jejich rodiny.

Spolupráce mezi úřadem práce, poradenskými institucemi a neziskovými organizacemi bude pokračovat i po skončení projektu a další klienti úřadu práce vykazující znaky sociálního vyloučení budou moci být i v budoucnu podporováni komplexem služeb vedoucím k jejich zaměstnání.

### 3.5.2. Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS)

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání se nachází na každém úřadu práce. Poradci a psychologové zaměstnaní v IPS zjišťují osobnostní a kvalifikační předpoklady zájemců a uchazečů o zaměstnání zejména z řad mladistvých pro volbu přípravy na povolání a pro volbu vhodného zaměstnání. Všechny služby poskytované úřadem práce jsou bezplatné a **mohou být využívány i mladými imigranty do 27 let věku**, pokud spadají pod jurisdikci zákona o zaměstnanosti.

Informační a poradenské středisko provozuje tyto aktivity:<sup>18</sup>

- poskytuje aktuální informace o síti středních a vysokých škol, studijních a učebních oborů v regionu a v celé ČR, podmínkách a průběhu přijímacího řízení, nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání, možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi, situaci na trhu práce v regionu a v celé ČR a možnostech rekvalifikace;
- poskytuje služby žákům základních škol se specifickými vzdělávacími potřebami, studentům a absolventům, rodičovské veřejnosti, školským zařízením a dalším zájemcům;
- umožňuje prostřednictvím počítačového programu vyhledávání studijního nebo učebního oboru v celé ČR, včetně informací o nástavbovém, vyšším odborném (pomaturitním) a vysokoškolském studiu;
- nabízí ke shlédnutí krátké informativní videofilmy, které dokumentují obrazem i slovem základní pracovní činnosti jednotlivých profesí, včetně ukázek konkrétního pracovního prostředí;
- poskytuje podrobné popisy jednotlivých profesí, obsahující výčet pracovních činností, používaných pracovních prostředků, popis pracovního prostředí;
- má k dispozici počítačový program pro samoobslužné testování profesních zájmů ve vazbě na povolání a příslušné vzdělání;
- provádí individuální a skupinové poradenství pro žáky ZŠ s ZvŠ, absolventy škol a další zájemce z řad veřejnosti, související s volbou povolání a jejich následným uplatněním v praxi;
- organizuje besedy pro žáky základních škol k volbě prvního povolání, pro budoucí absolventy středních škol k problematice vstupu do zaměstnání, trhu práce, seznámení s činností úřadu práce a možnostech dalšího studia a
- v podzimních měsících pořádá ve spolupráci se školami "Burzu škol", jejímž smyslem je získání co nejširšího množství informací od zástupců středních škol, středních odborných učilišť a dalších vzdělávacích zařízení v regionu.

Jako součást úřadu práce spolupracuje se všemi odděleními úřadu práce, zvláště s odděleními rekvalifikací, analýzy trhu práce a poskytuje všechny dostupné informace z těchto oblastí: informace o možnostech rekvalifikací, aktuální přehled nových pracovních míst, možnosti rekvalifikace, celostátní přehled povolání, karty povolání, informační letáky o jednotlivých povoláních, informační letáky jednotlivých škol.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>.

<sup>19</sup> Tamtéž.

### 3.5.3. Projekt značky Ethnic Friendly zaměstnavatel

Nestátní organizace IQ Roma Servis, o. s., působící v Brně a dalších obcích Jihomoravského kraje<sup>20</sup>, udílí od roku 2007 zaměstnavatelům, kteří se hlásí k zásadě rovného zacházení a ve své praxi nediskriminují uchazeče o práci a pracovníky (nejen) pro jejich etnický původ a národnost, značku *Ethnic Friendly zaměstnavatel*.<sup>21</sup>

Klienti organizace a další lidé (nejen) romského původu tak mají jasný signál, že nemají rezignovat na hledání práce z důvodu odmítnutí pro svůj původ, že zde jsou zaměstnavatelé, kteří jim dají stejnou příležitost jako všem ostatním.<sup>22</sup> Dalším cílem projektu je zviditelnění těch zaměstnavatelů, kteří se hlásí k principům rovného dodržování a dodržují je. Podpora těchto pozitivních příkladů by měla dále vést k rozšíření dodržování této zásady až na běžný standard chování zaměstnavatele na trhu práce.<sup>23</sup>

Významným efektem medializace a postupného šíření známosti této značky je také nárůst povědomí o otázkách rovných příležitostí a diskriminace na základě etnického původu i v jiných oblastech společenského života a odstraňování negativních stereotypů a předsudků vážících se k etnický odlišnému obyvatelstvu.<sup>24</sup>

Projekt značky *Ethnic Friendly zaměstnavatel* přispívá primárně ke kulturnímu otevírání samotného trhu práce. Aktivita tak sice není realizována přímo institucí působící v oblasti služeb zaměstnanosti a nepředstavuje přímou formu podpory při hledání práce, je však k aktivitám usilujícím o zlepšení kulturní otevřenosti služeb zaměstnanosti komplementární. Ve výsledku totiž také tato aktivita přispívá k větší otevřenosti vůči osobám reprezentujícím cílovou skupinu ucházejícím se o zaměstnání.

Mezi úřady práce jsme našli prozatím pouze pět úřadů práce, které jsou nositeli značky Ethnic Friendly (Brno-město, Blansko, Kroměříž, Vyškov a Zlín). Na těchto úřadech proběhla pilotáž projektu. Podle informací zjištěných anketou tyto úřady práce ale doposud neorganizují soustavný výcvik v interkulturních dovednostech, ani nezaměstnávají na úřadech práce zprostředkovatele z řad imigrantů. Prozatím pro nedostatek manifestovaného zájmu samotných imigrantů a nedostatek jejich odborné kvalifikace.

### 3.5.4. Projekty financované v rámci realizace Koncepce integrace cizinců v roce 2008

Realizace Koncepce integrace cizinců (dále Koncepce) probíhá každoročně na základě schváleného usnesení vlády.<sup>25</sup> Projekty předkládané různými resorty a nevládními organizacemi jsou financované ze státního rozpočtu případně z ESF. V rámci Koncepce schválené a financované vládou ČR na rok 2008 byly zařazeny i projekty přímo zaměřené na zaměstnanost imigrantů. Koncepce sice neobsahuje speciální projekty určené mladým migrantům do 27 let při začleňování na trh práce, ale ti mohou využít všech existujících možností.

Koncepce integrace cizinců v roce 2008 reflektuje skutečnost, že v ČR došlo k doposud nejvyššímu meziročnímu nárůstu imigrace. Tato imigrace byla vyvolána zejména ekonomickými stimuly.<sup>26</sup> V důsledku ekonomické krize se řada cizinců ocitla v tíživé situaci. Ve městě Plzni MV iniciovalo **emergenční projekt** realizovaný magistrátem města „Integrace cizinců na úrovni samosprávy – řešení problematiky osob migrujících za

<sup>20</sup> <http://www.ethnic-friendly.eu/view.php?navezclanku=kontakt&cislocclanku=2007080009>.

<sup>21</sup> <http://www.iqrs.cz/search.php?rsvelikost=sab&rstext=all-phpRS-all&rstema=194>.

<sup>22</sup> Tamtéž.

<sup>23</sup> <http://www.ethnic-friendly.eu/view.php?navezclanku=znacka-ethnic-friendly-zamestnavatel&cislocclanku=2007080005>.

<sup>24</sup> Tamtéž.

<sup>25</sup> V roce 2008 byla Koncepce realizována na základě usnesení vlády č. 259 ze dne 17. března 2008. Následující text obsahuje nejdůležitější informace obsažené v tomto dokumentu, jež jsou relevantní pro téma této zprávy.

<sup>26</sup> Počet cizinců s povolením k pobytu dosáhl na konci června 2009 443 tis., celková zaměstnanost cizinců 335 tis. Cizinci se podílejí na obyvatelstvu 4,2%, na pracovní síle ČR 5,9%.



prací na území města Plzně". Důvodem bylo rostoucí napětí mezi obyvatelstvem města Plzně a pracovními migranty. Projekt lze aplikovat i v jiných městech ale v Plzni prošel pilotním ověřením. Součástí projektu byl monitoring situace, výzkumné šetření, zvýšení kontrolní činnosti (agentury práce, zaměstnavatelé, ubytovny), intervenční poradenství, aktivity ke vzdělávání jak cizinců (výuka češtiny pro cizince a vzdělávací workshopy pro cizince), tak i majority (vzdělávací semináře pro personalisty, úředníky a potenciální zaměstnavatele).

MPSV iniciovalo v roce 2008 projekty s následující tematikou: 1) podpora aktivit směřujících k prohloubení znalostí českého jazyka a aktivit směřujících k usnadnění vstupu na trh práce; 2) podpora aktivit zaměřených na podporu zranitelných skupin imigrantů, zejména žen; 3) podpora aktivit na poskytování sociálně-právního a psychologického poradenství a asistence cizincům; 4) podpora rozvoje vztahů mezi cizinci a členy majority;

Novela zákona o zaměstnanosti č. 382/2008 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1.1.2009 zjednodušuje administrativu spojenou s povolováním zaměstnání cizincům v České republice a celkově liberalizuje podmínky jejich zaměstnávání. Úřad práce může opakovaně prodloužit povolení k zaměstnání až na dva roky, jestliže tomu nebrání situace na místním trhu práce; zaměstnavatel nemusí žádat o povolení zaměstnávat cizince; cizinci mohou žádat o vydání zelené karty (viz dále).

Změna zákona 326/199 Sb., o pobytu cizinců umožňuje od 1.1.2009 využít tzv. ochranné lhůty. V případě ztráty zaměstnání bez vlastního zavinění před vypršením doby platnosti pracovního povolení umožňuje cizinci si po dobu 60 dnů hledat nové zaměstnání, aniž by propadlo jeho povolení k pobytu.

MPSV provozuje od roku 2004 **internetové stránky <http://www.cizinci.cz>**, jejichž obsah je určen úředníkům státní správy, samosprávy, nevládním organizacím, akademické obci, cizincům i široké veřejnosti. Tyto stránky seznamují veřejnost s aktuálními informacemi o podstatných událostech spojených s migrací.

Portál veřejné správy České republiky **<http://portal.gov.cz> s názvem „Cizinec“** obsahuje důležité informace určené cizincům, například praktické informace o zkoušce z českého jazyka, která je podmínkou pro udělení trvalého pobytu v ČR;

**Portál MPSV <http://www.mpsv.cz>** obsahuje aktuální informace z oblasti zaměstnanosti cizinců včetně možnosti vyhledání pracovního místa v ČR v rámci programu zelených karet.

MPSV vydalo aktualizované Informace pro cizince s trvalým pobytem v ČR seznamující cizince s jejich základními právy a povinnostmi a aktualizovaný adresář nestátních neziskových organizací poskytujících poradenství cizincům a to v členění podle jednotlivých krajů.

MPSV vydalo dále letáky s obsahem „Zaměstnávání cizinců v České republice“ v ukrajinském jazyce v rámci „Asistenčního systému zaměstnávání občanů Ukrajiny v České republice“. Tyto letáky byly šířeny mezi potenciálními migranty na Ukrajině. Informují o podmínkách legální práce v ČR a mají tak působit jako preventivní opatření proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců (poznámka: podobná brožura vyšla již v roce 2001 v Angličtině, Ukrajinštině, Ruštině, Vietnamštině a Polštině a byla financována z prostředků na realizaci koncepce integrace cizinců v ČR).

**Zaměstnanci úřadů práce, kteří přicházejí do styku s cizinci, zvyšují své kompetence v semináři „Komunikační dovednosti pro práci s klientem úřadu práce“ pořádaném vzdělávacími středisky úřadů práce. Seminářů ke zvýšení interkulturních dovedností se zúčastnili také vybraní pracovníci MPSV. V rámci projektu MPSV „Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti“ probíhá kurz „Sociální poradenství – práce s ohroženými skupinami klientů“. Tyto projekty jsou financované z prostředků na realizaci koncepce integrace cizinců v ČR.**

## **Příklady projektů podporovaných ze státního rozpočtu v rámci realizace koncepce integrace cizinců v letech 2007-2009**

**Organizace:** Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)

**Projekt:** Working together

Cílem rozvojového partnerství organizací SOZE a OPU je propagace a rozšíření poznatků z realizací projektů Work in Czech a Work in Prague mezi širší veřejnost, zástupce státních i nestátních institucí. Zároveň se také projekt snaží působit na zástupce legislativy, kde uplatní zkušenosti jak s praktickými překážkami, tak s dlouhodobou teoretickou a analytickou prací v cizinecké problematice. Realizovaných seminářů se účastní zástupci místní samosprávy, úřadů práce, zdravotních pojišťoven či dalších NNO. Po dobu trvání celého projektu bude vznikat CD-ROM, na kterém budou veškeré informace z přednášek a který bude distribuován zdarma.

**Organizace:** Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)

**Projekt:** Maják

Projekt má za cíl poskytovat komplexní asistenční služby cizincům a azylantům žijícím v Olomouckém kraji při vstupu na trh práce. Cílem projektu je vyrovnání příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému a pracovnímu uplatnění cizinců s trvalým pobytem a azylantů z třetích zemí, kteří žijí na území Olomouckého kraje a kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání úřadů práce v tomto regionu (kurzy ČJ, kurzy PC, Kurzy pracovní integrace, motivační kurzy, individuální poradenství atd.).

**Organizace:** Most pro lidská práva

**Projekt:** Immigration Friendly

Cílem je vytvoření metodiky kurzů sociální adaptace, vyškolení lektorů a ověření pilotní verze kurzů v praxi pro nově příchozí migranty. Projekt má prověřit a ocenit zaměstnavatele cizinců, kteří zajišťují nediskriminační přístup k zaměstnancům a zároveň se snaží podpořit integrační proces nově příchozích pracovních migrantů.

**Organizace:** Centrum pro integraci cizinců

**Projekt:** Podpora informovanosti zaměstnavatelů a cizinců pro lepší vzájemnou interakci, pro lepší uplatnění a využití cizinců na trhu práce

Projekt je zaměřen na lepší informovanost potenciálních zaměstnavatelů a cizinců ve vztahu k zaměstnání prostřednictvím prezentace pro zaměstnavatele s přehledným zpracováním legislativních aspektů zaměstnávání cizinců v ČR s důrazem na možné přínosy zaměstnání cizince. Proběhne přednáška a kulatý stůl pro zástupce firem s prostorem pro sdělení potřeb a zkušeností. Pro cizince v rámci projektu vzniknou letáky se srozumitelně a přehledně zpracovanými tématy práv a povinností zaměstnance, druhů pracovních smluv, povinných a volitelných součástí včetně jazykových mutací.

**Organizace:** Občanské sdružení JILORO

**Projekt:** Snadnější vstup na trh práce pro cizince v Ralsku

Realizátorem projektu je občanské sdružení JILORO. V rámci projektu budou realizovány kurzy českého jazyka rozšířené o logopedii pro cizince žijící v Ralsku a okolí, dále kurzy práce na PC a kurz socio-kulturní orientace ve společnosti. Cílovou skupinou projektu jsou cizinci s trvalým či dlouhodobým pobytem a rodiny cizinců s dětmi.

**Organizace:** META o.s. – poradenské a informační centrum pro mladé migranty

**Projekt:** Podpora cizinců při vstupu na trh práce prostřednictvím kurzu ČJ, personálně-právního minima a odborného sociálního poradenství

Projekt nabízí cizincům odborné sociální poradenství zaměřené na oblast vzdělávání a usnadnění vstupu na trh práce, kurz ČJ pro pokročilé (52 hodinová dotace), speciálně nastavený pro cizince chystající se na vstup na trh práce a doplněný školením pracovních právních orientace (15 hodinová dotace).

**Organizace:** Diecézní charita České Budějovice

**Projekt:** Šance na českém trhu práce II

Realizátorem projektu je Diecézní charita České Budějovice. Základní ideou projektu je pomoc cizincům získat a osvojit si dovednosti a znalosti směřující k usnadnění vstupu na trh práce prostřednictvím cíleně zaměřených aktivit (práce na PC, zpracování profesního strukturovaného životopisu, motivačního dopisu, příprava na pracovní pohovor, prohloubení znalosti českého jazyka atd.).

Zdroj: [www.cizinci.cz](http://www.cizinci.cz), výběr projektů autoři.

## **4. Poznatky získané v anketě mezi úřady práce, z focus groups a hloubkových rozhovorů**

### **4.1. Metody zkoumání**

Interkulturní otevřenost institucí trhu práce a zaměstnanosti jsme zkoumali různými metodami. Prostřednictvím focus groups s pracovníky úřadů práce, pracovníky nevládních organizací pracujících s imigranty a reprezentanty akademické sféry<sup>27</sup>, focus groups s mladými imigranty<sup>28</sup>. Dále jsme uskutečnili individuální rozhovor s neformálními zástupci vietnamské komunity (3 rozhovory), ukrajinské komunity (1 rozhovor) a jeden rozhovor s migrantem původem z Peru. Dále jsme oslovili presidenta Asociace poskytovatelů personálních služeb (dále jen „Asociace“) s cílem zjistit hodnocení situace v oblasti z pohledu pracovních agentur zprostředkovávajících zaměstnavatelům cizí pracovní sílu.

Poslední použitou výzkumnou technikou byla elektronická anketa rozeslaná prostřednictvím MPSV všem 77 úřadům práce v České republice. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyzvalo úřady práce v jím rozeslaném dopise k písemnému zodpovězení čtyř klíčových otázek výzkumu. Důvodem, proč nebylo možno uskutečnit hloubkové rozhovory s větším počtem praktiků z úřadů práce, bylo přetížení zaměstnanců úřadů práce v době hospodářské recese a rostoucí nezaměstnanosti. Pro nás to mělo nespornou výhodu vyšší reprezentativnosti odpovědí představitelů instituce, která je v ohnisku našeho výzkumného zájmu. Naopak nevýhodou byl poněkud zploštělý pohled na zkoumaný problém. Focus groups a individuální rozhovory tuto nevýhodu částečně kompenzovaly.

### **4.2. Interkulturní kompetence personálu, jejich školení, otázka diversity pracovních týmů**

Zaměstnavatelům zákon zakazuje rozlišování uchazečů o zaměstnání podle etnicity. Toto omezení se týká i agentur práce a úřadů práce.

Některé agentury práce hledají pracovní sílu primárně v rámci určité etnické komunity. Mezi zaměstnanci takovýchto agentur se lze setkat častěji s reprezentanty etnických či kulturních menšin. Podle výpovědi prezidenta Asociace poskytovatelů personálních služeb zaměstnávají cizince spíše malé agentury, které se omezují pouze na určitou etnickou komunitu. Tento přístup však podle něho zužuje jejich klientelu a tyto agentury si tak nemohou vybudovat silnou pozici a jejich přežití na trhu je velmi nejisté. Některé agentury řeší tento problém obcházením zákona a nerespektováním se svými klienty. Zavedené agentury si takové jednání dovolit nemohou. Podle přesvědčení prezidenta Asociace existuje u renomovaných agentur práce silné povědomí o významu interkulturní otevřenosti (někteří zaměstnavatelé od těchto agentur požadují nábor kulturně diversifikované pracovní síly a agentury se na tento požadavek snaží reagovat). Toto povědomí však nutně neimplikuje, že samotná agentura bude najímat zaměstnance s kulturně odlišným zázemím. Nábor se řídí především potřebami zaměstnavatelů.

Z ankety na úřadech práce vyplynulo, že imigranti ze třetích zemí na úřadech práce většinou zaměstnání nejsou. Jednak proto, že se doposud neucházeli o pracovní místo na žádném z nich při výběrovém řízení a jednak proto, že není podle názorů některých pracovníků úřadů práce z koho vybírat. Pouze jednou padla zmínka o tom, že jsou imigranti zaměstnáváni na úřadu práce jako zprostředkovatelé právě proto, aby byla zajištěna heterogenita ve složení pracovníků úřadů práce (aby chápali problémy různých

<sup>27</sup> Diskuse se moderované oběma řešiteli projektu se zúčastnili Ludmila Bobysudová (Organizace pro pomoc uprchlíkům), Zuzana Čápková (Organizace pro pomoc uprchlíkům), Ladislav Hazuka (Úřad práce hl. m. Prahy), Jarmila Klejzarová (Úřad práce Jihlava), Michala Musilová (Centrum pro integraci cizinců o.s.), Lenka Nosková (InBit ČR), Miroslava Patočková (Úřad práce Jihlava), Tereza Pojarová (Etnologický ústav AV ČR), Věra Prokopová (Úřad práce hl. m. Prahy), Jana Slavíková (studentka) a Zdeňek Uherek (Etnologický ústav AV ČR).

<sup>28</sup> Diskuse se moderované oběma řešiteli projektu se zúčastnili dva mladí migranti ve věku do 27 let původem z Čechenska a jeden původem z Ukrajiny.

znevýhodněných skupin) a v jednom případě se uvažovalo o zaměstnání takového pracovníka, ale nakonec z toho sešlo. Když se někdo uchází o práci na úřadu práce tak nikdo nezkontroluje zdali se jedná či nejedná o naturalizovaného imigranta druhé či třetí generace. Imigranti se většinou asimilovali a pokud se nejedná o viditelně odlišné jedince (Romy, Asiaty, Afričany apod.), nikdo jejich původ nerozezná. O zaměstnávání viditelně odlišných imigrantů nepadla v žádném případě zmínka, takže soudíme, že se takové případy v České republice nevyskytují. Dotázaní imigranti se s nimi na úřadech práce nesetkali vůbec a nezmiňovali se o nich ani reprezentanti neziskových organizací, ani pracovníci úřadu práce dotázaní na focus group.

Anketa na úřadech práce dále ukázala, že z celkového počtu 70 úřadů, jejichž odpovědi jsme získali, se zaměstnanci 32 úřadů práce (45 %) seznámili ve větší či menší míře s problematikou interkulturality. Nejčastěji navštívili semináře s multikulturní či interkulturní tematikou (komunikace, dialog, řešení konfliktů apod.). Většinou se jednalo o jednorázové akce.

Z focus group s reprezentanty organizací vyplynulo, že specializovaná školení proběhla především ve vztahu k romské minoritě, nebo obecnější školení pokrývající multikulturní problematiku obecně. Neziskové organizace organizovaly semináře na tomto poli pro státní správu a samosprávu obecně (např. pro obce – záleželo pak již jen na obci, na tom, které úřady a jací pracovníci se zúčastnili).Aktivity v této oblasti však nejsou příliš organizované a nemají zakotvení v konkrétních politikách. Podle prezidenta Asociace nemohou jednorázová školení situaci příliš změnit.

*„Jednodenní školení samozřejmě nic neřeší. Protože oni se připravují a říkají jim [lektoři], jak to mají dělat a lidé [pracovníci]si to třeba uvědomují. Ale ono je potřeba ty lidi vopravdu absolutně předělat a dlouhodobě je připravovat.“*

Zvláštní potřeby cílové skupiny by měly řešit NNO, podle mínění pracovníků úřadů práce, kteří se zúčastnili focus group. ÚP nabízí cílenou individuální pomoc všem svým klientům, kteří mají ze zákona na takovou pomoc nárok, ale musí k nim přistupovat stejně a nemůže zvyhodňovat žádnou skupinu osob. NNO mohou naopak prostřednictvím specificky zaměřených projektů řešit určité problémy v zaměstnávání specifických skupin cizinců (například žadatelů o azyl). V každém případě jsou to úřady práce, které mají ze zákona povinnost zprostředkovávat zaměstnání oprávněným osobám a právě jim jsou zaměstnavatelé ze zákona povinni hlásit volná pracovní místa, která pak mohou nabídnout uchazečům o zaměstnání z řad mladých imigrantů ze třetích zemí. Pokud ale mladí imigranti ze třetích zemí nehledají práci jejich prostřednictvím, nemohou úřady práce pomoci. Pro většinu cizinců je návštěva úřadu silně stresující záležitostí, jak upozornila jedna respondentka našeho výzkumu z řad mladých imigrantů. Proto mladí imigranti nehledají práci prostřednictvím úřadů práce, ale spíše prostřednictvím neformálních sociálních kontaktů.

**Podle dotázaných imigrantů** by zapojení imigrantů do činnosti úřadů práce bylo prospěšné: *„Myslím si, že by to určitě pomohlo, protože sami by cítili, jak pomoci, protože sami jsou cizinci. A věděli by třeba, jaké programy nabídnout nebo jakou práci nabídnout“*. Nicméně jiná respondentka soudí, že by v praxi bylo velmi obtížné, aby kontakt mezi úřadem práce a imigranty zprostředkovala osoba mediátora z jejich řad.

*„To musí být člověk hodně vybavený. Jednak nejenom znalostmi, ale i jazykama a ještě nějakými znalostmi komunity. Ale ty lidi jsou hodně různý a ty komunity jsou různý. To znamená, že by to měl být opravdu velmi, velmi vzdělaný expert, který se velmi dobře orientuje v té problematice. Já si myslím, že by to možná fungovalo v Praze, ale i tak tam je těch lidí tolik, že kdyby měl řešit ty nestandardní situace, tak by zřejmě byl tímhle tím hodně zaměstnán. Takže asi je nějaká cesta. Ale před tím by se asi měla řešit vůbec kapacita úřadu práce.“*

Situaci podle jednoho z respondentů může také komplikovat to, že osoba s vlivem v etnické imigrantské komunitě nemusí vždy jednat pouze ve prospěch etnické komunity (pokud je primárním cílem takové osoby její vlastní osobní obohacení). Podle dalšího respondenta, jehož rodiče přišli z Vietnamu, zvyšuje důvěru členů komunity vůči agenturám práce to, že jsou v ní zaměstnání i příslušníci téže etnické menšiny. Může to být i riziko, protože existují případy, kdy osoba z komunity zprostředkovávající práci s klienty jedná nečestně. Nečestné jednání ze strany samotných Vietnamců se objevuje podle výpovědi jednoho respondenta právě u nově příchozích, kterým ti, kteří zde žijí déle, proto nedůvěřují. Etnická skupina Vietnamců je značně heterogenní a proto fakt, že je v určité agentuře zaměstnán příslušník reprezentující tuto etnickou menšinu nemusí sám o sobě zvyšovat důvěru ostatních Vietnamců v tuto agenturu.

#### **4.3. Interkulturní aspekty v činnosti institucí trhu práce a zaměstnanosti: problémy a specifické agendy týkající se zaměstnávání migrantů**

**Zkušenosti při získávání zaměstnání je třeba rozlišit na ty, které zažívají cizinci, ty, které zažívají příslušníci etnických menšin (např. potomci migrantů), a ty, které jsou oběma skupinám společné.** Jako nejvýznamnější bariéru vnímají obě skupiny především jazyk. V individuálních rozhovorech respondenti dále uváděli jako bariéry kulturní odlišnosti evropské a asijské kultury, tendenci etnických komunit uzavírat se vůči majoritní společnosti a do určité míry také diskriminaci. Na straně **institucí trhu práce** (především úřadů práce) pak byly jako bariéry uváděny dlouhé fronty a složité „papírování“.

Nejvýraznější bariéry při získávání zaměstnání pociťovali **cizinci** žijící v ČR. Bariéry omezující možnosti uplatnění této skupiny souvisely především s jejich pobytovým statutem. Jejich hlavní příčinou byl velmi složitý systém povolování pracovního povolení, jeho administrativní náročnost, zdoluhavost a nízká efektivita. Pro cizince je velice těžké se v něm orientovat, což vede řadu cizinců k využívání služeb různých zprostředkovatelů a celý systém se tak stává velmi netransparentním a náchylným ke korupci.

*„[Zprostředkovatel] tam na základě plné moci dojde a povolení vyzvedne. Možná je tam potřeba být osobně kvůli tomu podpisu, ale každopádně to vyřídí, jednak ušetří čas a jednak na tom úřadě práce i na jiných úřadech, který jsou zaměřeny na cizince a kde je těch lidí víc a kde jsou fronty, tak tam fungují lidi, kteří, i když jsou poctiví – můžeme je podezřívat, ale třeba ve skutečnosti nedávají úplatky – ale chodí tam pořád. To znamená, že Vy když jste v té kanceláři [pracovnice úřadu práce] a každý potkáváte nějakého pana V., který se Vás vždycky zeptá 'jak se máte', a má ten štos papírů a Vy je vždycky razítujete, tak si s ním prostě povídáte a vzniká nějaká neformální komunikace. A ten člověk, ten zprostředkovatel už v tu chvíli je těžká konkurence pro toho, kdo tam přijde sám a třeba zapomene nějaký papír. Tak ta úředníci ví, že ten hodný, šikovný pan V. , který všechno umí, všechno ví – samozřejmě proto že to dělá za peníze. Takže tam vzniká korupce, holt budou úplatky.“*

*„Kamarádka vyřizovala vízum a čekala od čtyř od rána do sedmi večer. Byla z toho úplně vyřízená, ale musela to už ten den udělat. A dokonce zjišťovala jestli se nedá koupit číslo, ten lísteček [určující pořadí, kdy jde uchazeč na řadu]. Což samozřejmě se dá, ozvali se jí dva pánové, že to může mít za tisíc korun a že to není žádný problém.“*

Některé administrativní požadavky kladené na cizince (např. doložení určitého majetku, získávání víz za hranicemi ČR) rozhodně nepřispívají k otevřenosti systému. Cizinci pak neřeší situaci „standardními prostředky“, ale postupem, který je na hranici zákona (vypůjčení úředně požadovaného obnosu pouze pro momentální prokázání toho, že jím cizinec disponuje, žádání o vystavení víza v sousední zemi prostřednictvím další osoby, pro kterou je administrace víza zdrojem nezdaněných příjmů apod.). Někdy se cizinci dostávají do neregulárního postavení díky nepřiměřeným časovým lhůtám stanoveným pro vybavení potřebných dokladů. Například k prodloužení pobytového víza je třeba potvrzení o zaměstnání, které nejsou schopny úřady práce v potřebném časovém limitu vydat, přestože má cizinec souhlas zaměstnavatele, že ho bude i nadále zaměstnávat.

Úřady práce jsou zavaleny každodenní agendou spojenou s řešením nezaměstnanosti a nemají kapacity na vyřizování žádosti cizince respektive imigranta o prodloužení pracovního povolení. Cizinec se ale kvůli jejich prodlení může snadno ocitnout v neregulárním postavení, které sám nezapříčinil.

Zaznamenána byla i zkušenost cizince, jemuž veškeré náležitosti vyřídil legálně zaměstnavatel a respondent s nimi prakticky neměl starosti. Nicméně tento případ lze chápat jako spíše výjimečný. Jednalo se o firmu, která měla vysoký zájem na zaměstnání právě tohoto vysoce kvalifikovaného cizince pro své oddělení zahraničních styků.

Podle jednoho z respondentů je **nezbytné rozlišovat** podskupinu migrantů či jejich potomků, kteří žijí v ČR dlouho a buďto studují nebo již jsou zaměstnáni v různých velkých (např. nadnárodních) podnicích, a podskupinu migrantů, kteří přišli nově. Zatímco první skupina si dovede v majoritní společnosti orientovat velice dobře sama a různé životní situace dokáže řešit bez větších obtíží, druhá skupina je v úplně jiné situaci a podle respondenta jsou možnosti pomoci jim asi velice omezené.

V případě **migrantů, kteří žijí v ČR dlouhodobě, a jejich potomků** byly zaznamenány jak pozitivní, tak negativní zkušenosti s trhem práce. Velice významným faktorem přitom bylo, zdali má dotyčný těsnější vazbu pouze na etnickou komunitu a zaměstnání si dokáže sehnat pouze přes ni, nebo je schopen zajistit si zaměstnání díky svým dobrým kontaktům s majoritní společností. Jeden z respondentů, Vietnamec narozený v ČR pracoval na různých brigádách, vesměs organizovaných příslušníky majority. Práci si u nich vždy domlouval osobně, nikdy ji nesháněl přes agentury ani úřad práce. Vždy se jednalo o firmy vedené Čechy, kteří měli k cizincům sympatie (např. byli sami reemigranty). V zaměstnání zaznamenal konflikt s jednou kolegyní, ale vedení se za něj postavilo. Agentury práce se podle tohoto respondenta snaží na cizincích pouze co nejvíce vydělat a pro zisk jsou ochotny porušovat zákon anebo se pohybovat na jeho hranici.

Pro všechny podskupiny je společné, že se při hledání práce obracejí nejdříve na **etnickou komunitu**. Instrukce trhu využívají minimálně, čímž význam etnické komunity roste a migranti se na ní často stávají závislí. Etnická komunita na straně jedné migrantům nabízí více možností uplatnění na trhu práce a často lépe placenou práci. Získání práce jejím prostřednictvím bývá snazší, ale na straně druhé redukuje jejich kontakty s majoritou a často je zatahuje do šedé ekonomiky.

*„Ve vietnamské komunitě znám lidi, co vystudovali, pak zjistili, že je jim to možná na nic. Protože zaprvé nenajdou si takovou práci, na jakou studovali. A za druhé si myslí, že je lepší jít podnikat, jako rodiče, protože budou mít větší příjem.“*

*„Když přijde nějaký cizinec hledat práci, tak z mého pohledu je to vždycky těžší. Jestli Vás přijmou nebo nepřijmou. Ale když už Vás přijmou, tak jaký má plat. Plat je vždycky nižší, nebo já jsem měla zkušenosti, že jsem měla nižší plat než moji kolegyně. Pro mě je vždycky lehčí hledat práci, která je třeba spojena s vietnamskou komunitou. Nebo spíše: tyhle práce si mě samy vyhledávají.“*

Migranti **shánějí práci nejčastěji** přes etnickou komunitu. Migranti s dobrými kontakty s majoritní společností hojně využívají také tyto kontakty. Dalšími významnými zdroji informací jsou internet a inzeráty.

Často (zvláště ti, kteří neumějí jazyk nebo se neorientují v našem prostředí) využívají různých **zprostředkovatelů**. Služby zprostředkovatelů však mohou být na hranici zákona nebo za ní a zprostředkovatelé mohou zneužívat obtížné situace a malé informovanosti svých „klientů“ (např. jako „službu“ nabízejí prodej lístečků s pořadím ve frontě na úřadě práce apod.). **Agentury práce** jsou využívány spíše nově příchozími migranty, jimž je tato možnost často prezentována různými zprostředkovateli práce jako nejsnazší – slibují zajištění všech potřebných úředních náležitostí. Často i v tomto případě

dochází ke zneužití důvěry migranta a aktivity agentur jsou na hranici nebo za hranicí zákona.

O službách **úřadů práce** má informace jen malá část migrantů, ještě méně jich má s nimi vlastní zkušenost přímo při shánění práce. Častěji totiž na úřady práce obracejí spíše cizinci, když si potřebují zajistit pracovní povolení, případně je úřad práce vnímán především jako instituce zajišťující podporu při ztrátě zaměstnání, nikoliv jako instituce, která může výrazně pomoci při shánění zaměstnání.

*„Podle mého přesvědčení a toho co pozoruju na známých a kamarádech, tak 99 % jsou nějaký informace zprostředkovaný známými nebo někým z té komunity. Samozřejmě v úvahu přichází i internet. Na tom internetu existují brožury, nějaký specializovaný stránky nebo i stránky těch úřadů s informacemi v různých jazycích, ale hodně lidí si vyměňuje informace na různých fórech komunity, právě kvůli tomu, že brožurky jsou psané oficiálním jazykem, kterému často migranti nerozumí a že neřeší různé nestandardní situace. Raději vyhledají nějaký komunity, kde se dozvědí jak co zařídit. Obzvlášť to funguje u té ruskojazyčné komunity, ale u těch Vietnamců taky.“*

Migranti se shodují v tom, že by se na úřady práce při hledání zaměstnání obracely až v případě nejvyšší nouze. Mají totiž pocit, že úřady práce jim při hledání práce nemohou mnoho nabídnout. Vnímání služeb úřadů práce je v tomto směru u migrantů obdobné jako u majority. Nicméně oproti majoritě je situace cizinců a etnických menšin v mnoha ohledech složitější. Kromě výše uvedených skutečností je třeba počítat také s poměrně nízkou ochotou zaměstnavatelů přijímat cizince. **Důvody malého zájmu o služby úřadů práce** jsou poměrně různorodé: požadavky zaměstnavatelů, zájem zaměstnavatelů o zaměstnance ve specifických profesích (respektive omezená nabídka volných míst v atraktivních profesích) či podezření na diskriminaci.

*„Ona ta ochota zaměstnávat cizince pořád není příliš vysoká. V nějakých neatraktivních málo placených zaměstnáních pravděpodobně ano, že se cíleně obrátí například na Vietnamce. Ale v podstatě ta cizí pracovní síla, pokud se nejedná o nějaký specifický druh práce, třeba jazykovou vybavenost, nebo znalost regionu, což může být u hodně odborných specializací, tak oni jsou ti cizinci samozřejmě znevýhodněni v tomto. I když třeba ten přístup mají jakoby rádoby jako ta majoritní populace.“*

*„Moje kamarádka [Vietnamka], která vystudovala střední obchodku, a nešla studovat dál na žádnou vysokou školu, byla evidovaná na úřadě práce. A asi, skoro rok čekala na práci. Vždycky jí něco nabídli. Ona šla na ten pohovor a pak jí nevzali. Takže, si tu práci musíte najít sami. Protože na úřadě práce Vám nabídnou nějakou práci, půjdete na pohovor, ale oni Vás nevezmou. Kamarádka měla zkušenost s tím, že jí nevzali, protože... protože je Vietnamka. To byl její názor. Já jsem to neprodělala, takže nemůžu říct, jestli je to stoprocentně tak, nebo vzali někoho lepšího.“*

*„Já bych třeba nešla hledat práci ve vietnamské komunitě třeba jako prodavačka. Protože to bych nedělala, ale byla bych strašně ráda, kdyby mě to nabídly české společnosti, a ty mi to nenabídnou. Vidíte to srovnání, že v tý vietnamský komunitě děláte vždycky tu lepší práci. U české společnosti ani tu horší práci nedostanu, ani za míň peněz.“*

*„Já si myslím, že možnost [získat práci jinde než v etnické komunitě] by byla. Ale musela bych vyniknout v něčem. Kdybych byla průměr, tak bych neměla šanci.“*

Dalším důvodem je to, že rekvalifikační programy nabízené úřadem práce buďto dostatečně nereagují na požadavky trhu a/nebo nejsou dostatečně uzpůsobeny této skupině osob. Nabídka programů pro cizince je také výrazně lepší v Praze než v jiných regionech. Obtížné může být již získání informace o tom, jakého programu se může migrant zúčastnit.

*„Známa se o těchto programech dozvěděla a přihlásila se na příslušném úřadu práce kvůli těmto kurzům, ačkoliv potom byla zklamaná tou kvalitou, ale v podstatě dva měsíce byla [...] oficiálně nezaměstnaná. [...] A nebyl to žádný program cílený pro migranty. Byly to obecně rekvalifikační, jazykový, počítačový a nějaký podobný kurzy. Možná byl právě problém v tom, že program nebyl specializovaný na to, co ona potřebuje.“*

*„V Praze jsou asi zvyklí na cizince. A tady jsou více programy a možnosti pro cizince. Ale třeba když jedete někde jinde, v menších městech, tak to máj [cizinci] třeba ještě mnohem těžší. Třeba menší město, kde nejsou vůbec zvyklí na cizince. Cizinec tam opravdu nic nenajde. V Praze jsou větší možnosti práce a i to, že lidi jsou zvyklí na cizince, ale někde jinde ne.“*

#### **4.4. Stanoviska různých aktérů politiky zaměstnanosti k těmto politikám**

**Z ankety na úřadech práce** vyplynulo, že většina úřadů práce nemá a ani nepřipravuje žádné speciální programy, které by podporovaly zaměstnanost mladých imigrantů ze třetích zemí. Pracovníci úřadů práce je nepokládají za nutné, protože v evidenci uchazečů o zaměstnání představují tito klienti zcela marginální skupinu. Otázka je, zdali je tomu tak proto, že nemají žádné problémy se získáváním zaměstnání anebo proto, že k tomuto účelu nevyužívají služeb úřadů práce. Pracovníci úřadů práce uvádějí, že jsou připraveni řešit problémy zaměstnanosti mladých imigrantů ze třetích zemí jakmile se objeví. Preventivní opatření činí zcela ojediněle.

Pokud se objevují mladí imigranti jako klienti na úřadech práce, což je doposud vzácností, je jim věnována stejná péče jako kterémukoli jiným klientům. V případě potřeby jsou s nimi vytvářeny individuální akční plány, stejně jako s jinými problémovými klienty.

**Individuální rozhovory se zástupci imigrantů** ukázaly, že imigranti vnímají citlivě to, že se jimi úřady práce zabývají až tehdy, jestliže musí. Absenci systematické přípravy pracovníků úřadů práce na život v multikulturní společnosti zmiňuje i **prezident Asociace**. Zdá se, že komerčním agenturám práce vnímajícím zaměstnavatele cizinců a cizince samotné jako klienty, jejichž požadavkům je třeba vycházet vstříc, je potřeba interkulturního přístupu bližší nežli pracovníkům úřadů práce. Pracovníci úřadů práce mají také aktivně přistupovat ke svým klientům, ale v praxi tomu tak vždy nebývá. V tomto případě by pomohl komerční audit na úřadech práce testující přístupy pracovníků této instituce k uchazečům o zaměstnání.

Další nezanedbatelnou příčinou může být to, že úřady práce nejsou dostatečně personálně vybaveny. V současné době mají dokonce redukovat počet svých zaměstnanců. Přitom jsou v době ekonomické krize přetíženy, protože řeší problémy spojené s rostoucí nezaměstnaností v okresech a problémy interkulturního soužití je prozatím příliš netlačí.

Pracovníci úřadů práce jsou vyškoleni v jednání s různými problémovými klienty. Mají obecné znalosti jak zacházet s klienty, kteří se odlišují nějakým způsobem od ostatních a vyžadují individuální přístup v jednání. Tyto obecné principy aplikují i při jednání s klienty s odlišným kulturním původem. S osobami z cílové skupiny se navíc pracuje velmi dobře a mnohdy jsou více motivovaní než uchazeči reprezentující majoritu.

**Zkušenost cizinců s úřady práce** (focus groups, rozhovory) je spíše negativní. Největšími potížemi je dlouhé čekání, to že není zaručena rovnost přístupu, kdy někteří uchazeči mají díky lepším vazbám na úředníky snazší jednání a ostatní naopak horší. Často není jistota, že se člověk dostane na řadu, např. kvůli hromadným podáním, kvůli kterým se již na řadu nedostanou individuální uchazeči o zaměstnání. Situace je v těchto ohledech odlišná v průběhu roku, někdy je to lepší, ale situace je v zásadě všeobecně dosti špatná:

*„Obecně je atmosféra na úřadu práce, aspoň teda pražským, spíše odpuzující. Protože tam samozřejmě nejhorší horor je čekat já nevím 6 hodin a nedostat se na řadu. Anebo prostě být rozčilený z toho, že před vámi stojí tři lidi, který máj tlustý štosy těch žádostí a klábosí a usmívají se a hodně neformálně se zdraví s těma úřednicema. Je tam úplně stejným způsobem jako na cizinecké policii vidět, že tam funguje ta nabídka*



těch služeb od komerčních struktur, které ji prostě zprostředkovávají. Ačkoli je to tam možná trochu lepší než na té pražské pobočce cizinecké policie, protože tam čekáte trošku méně."

*„Migrant ví, že pokud tam vystál frontu, že to tam prostě nefunguje, že tam ten přístup je špatnej. A ten, který to nevystál a udělal to přes někoho, nějakýho zprostředkovatele, tak taky má to negativní povědomí. Protože proč on využívá ty služby zprostředkovatele, protože na úřadě práce to nefunguje. Je to dlouhý a složitý. Proto já radši zaplatím někomu jinýmu, kdo to vyřídí. Takže vlastně jen málo lidí má prostě pozitivní zkušenosti s tím."*

V některých případech problémy s pobytovým statutem způsobí, že migrant nesežene legálně práci (např. u žadatelů o azyl stačí pouze na jeden den vycestovat ze země a žadatel ztrácí nárok na získání statusu uprchlíka)<sup>29</sup>. Migranti tak oficiální struktury jako úřad práce ani nevyužívají a neobracejí se na ně ani v případě povolování pobytu:

*„Stejně, každej, když umíš něco, tak ilegálně nebo načerno, oni Tebe vezmou „nabílo“ to je... ještě jsem... neznám ani jednoho člověka, který by šel do práce jako legálně. Ani jednoho neznám. Ani jednoho."*

Migranti s problémy s pobytovým statutem navíc mají pocit, že jim úřad práce ani nemůže pomoci, nedělají si o službách zaměstnanosti iluze a rezignují na jejich využívání, mají totiž pocit, že kontakt s úřady stejně nikam nevede, že se stále jen něco prodlužuje ale není jim poskytnuta žádná trvalejší jistota nebo perspektivu. Bez té nemá výraznější snaha o legalizaci pobytu podle nich smysl.

*„Kdybysme dostali to... takovej papír, který by nám umožnil... aspoň já nevím... ...aspoň pět let jako rozumíte, že pět let tady budeš, že nikdo to nemůže změnit, že rozumíte... aspoň pět let, tak bysme něco začali, za pět let můžeš vystudovat já nevím školy nebo najít nějakou... něco takovýho."*

Také podle dalších respondentů se dostupnost programů a služeb úřadů práce, které jsou přístupné cizincům, výrazně liší u různých skupin cizinců. Především je rozdíl mezi cizinci, kteří zde žili a těmi, kteří přišli za prací a neznají prostředí. Pro první skupinu není problém se pohybovat v českém prostředí, práci shánějí bez problémů. Ti, kteří přijeli za prací a neumějí vůbec česky (byť třeba měli třeba ve Vietnamu školení), si shánějí vše přes agentury nebo tlumočníky, kteří dohazují těmto Vietnamcům místa.

*„Já si myslím, že lidi, co tady studujou, tak mají nějaký ponětí, že se můžou zapsat na úřadě práce, že hledají práci. Ale ti nově přicházející Vietnamci, ti co neumějí tak dobře česky a ani se nevyznají v těch zákonech, k tomu nemají přístup. Ani nevědí, že se tam musejí jít zapsat. Nebo že jim úřad pomůže při hledání práce. Takže dostupnost... Jak pro koho. Myslím, že to je hlavně jazykovou bariérou a nedostatkem informací o České republice nebo o životě tady."*

Hojně zmiňovaným problémem služeb úřadů práce ve vztahu k cílové skupině je omezený přístup k relevantním informacím, informace se k cizincům dostávají se zpožděním a forma poskytování těchto informací jim nevyhovuje. V této druhé otázce však mezi respondenty nepanuje shoda, podle některých respondentů jsou informace příliš obecné a nemohou odrážet různé specifické problémy cizinců, podle jiných respondentů, nejsou informace přehledné, je obtížné se v nich orientovat a měly by být podány srozumitelnou formou. Dalším problémem je to, že se zákony často mění a

<sup>29</sup> Rozhovory s odmítnutými žadateli o azyl, z nichž vyplynulo, že nerozumějí situaci, ve které jsou a kterou sami zapříčinili a kladou za vinu českým úřadům, že jim nepomohou.

orientovat se v různých novelách a navazujících změnách zákonů není snadné ani pro odborníky.

*„Je tam problém s tou distribucí. Nestačí, že v nějakým kastlíčku leží několik brožurek, je potřeba dělat nějakou kampaň. Kdyby úřednice toho uchazeče upozornila 'jestli víte, že existují ty a ty služby', tak to je maličkost. To by mělo mnohem větší dopad. 'U nás v pravém rohu můžete najít letáčky a tady je telefonní číslo. My máme zajímavý programy.' Tak to bude mít mnohem větší [dopad] přesto, že mnoho lidí si to nevyřizuje osobně. Ale aspoň pro ty, který tam přijdou to bude mít, aspoň oni budou mít nějaký větší povědomí o těch programech.“*

*„Většinou je to v těch brožůrkách popsán tak, že Vám to sice dává informaci, že třeba 'kvůli tomu, abyste pracovali musíte mít pracovní povolení', ale to nic neříká tomu člověku, který potřebuje teď a tady vyřešit, co k tomu udělat. Já teď samozřejmě přeháním, to tam jako je výčet těch dokladů a tak, ale je to strašně různorodý i ty brožury i ty situace, takže je potřeba opravdu sednout ke každému materiálu a vyhodnotit, co té situaci odpovídá. Nejlepší by to [obsah brožurky, způsob podání] bylo vyřídit s těma reprezentantama komunity.“*

*„Mám internet, ale na webových stránkách pracovního úřadu, je to docela špatný. Pro cizince tam není všechno a je tam v tom chaos. Takže i když chcete najít tu informaci, tak tam možná není. Je tam obecná, ale jak říkám, v určitých případech musíte vědět vhodný postup... Když chcete například na informace, ani se nedovoláte. Máte nějaké otázky, tak nikdo Vám nic neřekne, protože nezvedne ten telefon nebo jenom osobně přijít, nějakým způsobem to řešit. Přes ředitele nebo nějakým způsobem jiným.“*

*„Když se zeptáte na těch úřadech nebo na policii máte nějaký určitý otázky, tak občas dostanete špatnou odpověď. Ti který tam pracují sami nevědí, jak je to správně. Možná tam pracují málo nebo nejsou v tom zkušený a nebo se například nechtějí zeptat svého vedoucího nebo takhle. Ale oni to vždycky řeší, když už jste v tom. Když už žádáte o prodloužení povolení nebo vízum. Oni to prostě zkontrolují to a když to tam není všechno v pořádku tak prostě se zeptaj. Jako předtím je hodně těžký získat tu informaci, která je skutečná a která odpovídá těm zákonům. Ani ne kvůli tomu, že se nedá dovolat, ale i když s nimi začnete mluvit, tak ne vždycky dostanete tu správnou informaci. Bohužel.“*

*„Aby ty informace nebyly tak dlouhé, aby byly ve zkrácené podobě, stručné, ale srozumitelné. Každý neumí dobře česky, někdo umí jenom základ. A když mu potom dáte papír na tři stránky, tak on si to nepřečte, protože je to moc dlouhý a je to moc těžký.“*

Podle jedné dotazované cizinky s trvalým pobytem má pro mladé migranty smysl dělat specifická opatření, jen pokud budou efektivní. Nejužitečnější jsou podle ní rekvalifikační programy, především by ale měly být více kvalitní a pro účastníky více užitečné všeobecné rekvalifikační programy (viz výše).

*„Myslím si, že je lepší, aby žádný program neexistoval vůbec, než aby existoval nákladný a neefektivní program. Protože to je vždycky omluva 'že něco děláme', ale vždycky ten dopad je prakticky nulovej. Myslím, že není úplně od věci dělat nějaký rekvalifikační kurzy nebo jiné kurzy pro migranty. Ale musí to být hodně promyšlený a hlavně musí být ty skupiny naplněny... A na konkrétní pracovní místa, na konkrétní třeba obor a tak dále.“*

Ani imigranti, kteří jsou již dlouhodobě usídlení v ČR a jsou přesvědčeni o tom, že se již velmi dobře orientují v imigrační politice, v dané oblasti nemají správné informace o tom, kdo je objektem integrace a své postoje a hodnocení zakládají na mylných představách<sup>30</sup>. O tom svědčí výpověď jedné respondentky:

<sup>30</sup> Uvádíme zde na pravou míru, že objektem integračních programů financovaných vládou ČR jsou cizinci dlouhodobě (déle než 1 rok) legálně usídlení na území ČR. Druh povolení k pobytu není z hlediska jejich integrace rozhodující (dlouhodobý či trvalý pobyt). Cizinci s trvalým pobytem v ČR mají již většinu práv občanů ČR (s výjimkou volebního práva). Migranti se mnohdy zajímají jen o jednu stránku integračního procesu, kterou jsou jejich práva, méně je zajímají jejich vlastní povinnosti.

*„Výraznou překážkou může být diskontinuita v integraci, kdy snaha o integraci cizince začíná tehdy, kdy je cizinec legálně v zemi až se získáním trvalého pobytu. Do té doby je cizinci spíše dáváno najevo, že zde není žádán. Po získání trvalého pobytu by se měl člověk dozvědět, na co vše má nárok. Obecně je velkou překážkou pro využívání služeb úřadu práce negativní vnímání a dřívější negativní zkušenost. I když tedy cizinec získáním trvalého pobytu získá na nárok využívat další služby úřadu práce, stejně se po zkušenostech s touto institucí raději dalšímu kontaktu vyhýbá.“*

*„Mohly by být takové 'integrační kurzy' nebo 'orientační kurzy'. Ale on je trošku problém zase v tom, že my vždycky tam dáváme tu čáru, ten trvalej pobyt. To znamená, že prostě ten člověk je tady pět let. My se jím vůbec nezabýváme, a najednou po pěti letech ho začínáme integrovat. Já si myslím, že to prostě není tak, že my mu prostě najednou řekneme, že on se může integrovat. Bylo by dobrý, kdyby to bylo nějakým způsobem postupně. Kdyby se k tomu připravovalo a člověk věděl, že ve chvíli, kdy získá trvalý pobyt, tak opravdu nejenom že nebude potřebovat pracovní povolení a může si koupit nemovitost, ale může mít nějaký jiný, rozšířený možnosti a musí o tom vědět.“*

Individuální programy práce s uchazečem podle respondentky nejsou schopny situaci výrazněji řešit, protože i když na ně uchazeč má po získání trvalého pobytu nárok, ví o nich, tak o nich stejně již má na základě předchozích zkušeností určitý stereotyp (hodnotí je negativně) a nevyhledá je:

*„On je zase trochu problém té důvěry. Protože ten člověk tam musí přijít s tím, že ví o tom, že mu tam pomůžou a věří v to, že mu tam pomůžou. A že třeba mu nepomůžou někde jinde. Musí mít tu informaci.“*

#### **4.5. Hodnocení interkulturní otevřenosti na trhu práce a v oblasti zaměstnanosti**

Názory respondentů na kulturní otevřenost společnosti v oblasti služeb zaměstnanosti byly poměrně různorodé. K tomu do značné míry přispívala určitá nejednoznačnost pojmu, kdy i po seznámení účastníků focus group či respondentů s tím, jak je pojem nahlížen v tomto výzkumu, respondenti poukazovali na odlišné aspekty tohoto fenoménu a jejich názory se lišily i v úrovni obecnosti.

Z focus group s reprezentanty organizací vyplývalo, že kulturní otevřenost nemůže být záležitostí, kterou může zajistit jediná instituce (úřad práce), ale je možné jí dosáhnout teprve spoluprací různých institucí. Z hlediska kulturní otevřenosti jsou podstatné rozdíly mezi úřady práce působícími ve velkých městech a těmi, které působí v malých městech. Podle toho, kde působí se totiž výrazně liší situace na trhu práce, což zásadně ovlivňuje i možnosti kulturního otevírání příslušných institucí.

Ze zkušenosti zaměstnanců neziskových organizací s pracovníky úřadů práce (při provázení svých klientů na úřady práce) vyplývá, že případné projevy nepřátelství vůči cizincům souvisejí spíše s celkovým zaměřením osobnosti a postojem dotyčného pracovníka úřadu práce ke všem klientům obecně, a že se nejedná o specifický projev xenofobie vůči cizinci.

Účastníci focus group s migranty a někteří respondenti z individuálních rozhovorů vyjadřovali vesměs negativní stanoviska. Nicméně jeden z respondentů ocenil snahu různých institucí práce o kulturní otevřenost a podle jeho mínění je situace docela dobrá. Podle dalšího respondenta agentury práce doposud nereflektují, že cizinci pro ně mohou být významnou klientelou a nechovají se k nim podle toho. Významné je ale především to, že administrativní procedury dávají v mnoha situacích velký prostor rozhodování úředníků na úřadech práce. Zvláště v případě potřeby řešit velmi specifické situace se objevují různé reakce na stejnou situaci, podle toho, jaký úředník situaci právě řeší (rozhodnutí tak může být ovlivněno jeho osobností nebo náladou). Imigranti vnímali

citlivě neochotu úředníků zaměstnaných na úřadech práce jim poskytnout radu, anebo to, že jim neposkytují aktuální informace.

*„No...já to řeknu tak. Každý rok žádám o prodloužení povolení a o vízum, každý rok něco se objevilo, každý rok nějaký problém. Nebo to je s termínem, nebo musím přinést ještě nějaký dopisy nebo ten dopis není platný nebo... takový drobný věci, ale prostě... kvůli kterejm Vám řeknou, že 'ne, vám nic nemůžeme udělat a nashledanou', tak takhle jo. Nesnaží se Vám to vysvětlit.“*

*„A občas právě změni nějaké podmínky, o kterých nevíte, například jednou byla doba, že můžete žádat o nové pracovní povolení za 15 dnů, do ukončení starého. Pak oni změnili, že... vůbec neoznámili to, že za 30 dnů nebo za víc. Takže... To je trošku těžký získat informace.“*

#### **4.6. Působení politik zaměstnanosti při integraci migrantů a interkulturním otevírání společnosti**

Názory na integrativní roli služeb zaměstnanosti byly velice různorodé. Variabilita názorů i v tomto případě výrazně souvisí s odlišnými perspektivami respondentů a aspekty, na které se respondent ve své odpovědi soustředil.

Zaznamenali jsme názor, že služby zaměstnanosti vliv na integraci cizince ani mít nemohou, protože cizinci tyto služby nevyužívají a jsou sami aktivní při hledání práce. K agenturám práce nemají důvěru a práci hledají spíše skrze kontakty v komunitě (tj. sami cizinci jdou spíše cestou segregace než integrace).

Další respondentka byla přesvědčena, že instituce trhu práce k integraci nemohou přispívat, i když důvodem není nezáměr cizinců, ale to, že úsilí společnosti o integraci cizinců přesahuje působnost těchto institucí. Účelem agentur práce je zisk a ne integrace cizinců. Integrace je úkolem jiných institucí, jak těch reprezentujících majoritu (různé neziskové organizace), tak těch působících v rámci příslušné etnické komunity. Spíše než instituce poskytující služby pro celou společnost, by zde měly působit specializované organizace. Například v rámci etnické komunity by měla existovat organizace pomáhající příslušníkům komunity získat informace o Česku. Úřady práce by neměly být výrazněji specializovány na řešení integrace cizinců, nemají na to kapacitu. Podobným způsobem situaci hodnotil také další respondent. Podle něho by byla potřeba instituce, které by integrovaly cizince do společnosti, ty by byly zaměřené na to, aby cizinci dostali školení s technickým zaměřením, s ničím takovým se ale doposud nesetkal.

*„Podle mého názoru, na úřadech práce už mají dost práce. Než aby ještě navíc mohly začlenit cizince do společnosti. Kdo by to sponzoval. Kdo by do toho napumpoval peníze.“*

Jiná respondentka uvedla, že úřady práce asi nemají při integraci rozhodující roli, ale určitou roli při integraci bezpochyby hrají. Patrně by však mohly mít větší roli, než jakou v současnosti mají. Nefungují totiž efektivně a nedovedou cizincům nabídnout adekvátní informace a služby. Respondentka je také přesvědčena, že integrace neprobíhá kontinuálně. Toto její přesvědčení ale vypovídá spíše o tom, že respondentka situaci nerozumí a nemá aktuální pravdivé informace.

*„Ve chvíli, kdy [cizinci] získají trvalý pobyt, tak se to [získaný negativní stereotyp o úřadu práce a v jeho důsledku nevyužívání jeho služeb] málo změni. Ten cizinec by s tím povolením k trvalému pobytu měl dostat nějaký papír, kde bude řečeno 'já, tak konečně se k Vám všichni začnou chovat jinak, tak jděte na úřad práce a už se Vámi budou zabývat.' Ten cizinec to prostě neví.“*

Naopak podle dvou jiných respondentů jsou služby zaměstnanosti významné. Z rozhovoru vyplynula i specifická role pracovních agentur při integraci, konkrétně

situace, za níž mohou být pro integraci cizince významné, a také to, nakolik je jejich role limitována.

*„Myslím, že určitě hrajou roli, i dost důležitou. Protože... Než se setkáte s tím zaměstnavatelem, tak vlastně je to pomocí té agentury. Je hodně důležitá. Určitě je. Bez ní by to bylo určitě horší.“*

*Výzkumník: „Myslíte, i když jste třeba u pohovoru neúspěšná?“*

*Resp.: „Že Vás tam pošlou. Bud' se rozhodnou jó nebo né, ale to už záleží na tý firmě. Takže určitě [agentury] jsou důležitý, i když jsem nebyla nikdy úspěšná. Protože maj vlastně všechny ty informace, kde koho hledaj a tak. Určitě víc než já.“*

Podobně variabilní byly i názory na možný vliv služeb zaměstnanosti na hostitelskou společnost. Některé uváděné názory se týkaly spíše integrace obecně, jiné se zaměřily přímo na úřady práce, pracovní agentur nebo na firmy.

Vliv úřadů práce na postoje hostitelské společnosti je podle další respondentky sice možný, ale záleží hodně na situaci.<sup>31</sup> Nelze podle ní říci ano nebo ne. Podle další respondentky by mohly úřady práce nějakou nenásilnou formou narušovat rozšířený stereotyp o tom, že cizinci zvyšují míru nezaměstnanosti. Například jako součást informací pro uchazeče o tom, v jakých odvětvích je největší počet pracovních míst nebo působením na zaměstnavatele, aby byl vůči cizincům otevřenější. Další respondentka v souvislosti s integrací hodnotila úsilí firem. Ty se podle ní snaží k odstranění bariér mezi menšinou a majoritou přispět, ale příliš jim to nejde. Naopak agentury práce, k nimž se vztahovala odpověď dalšího respondenta, v tomto ohledu příliš nemohou udělat a při integraci je významná především vlastní aktivita samotných imigrantů.

## 5. Závěry

Integraci mladých imigrantů ze třetích zemí na trhu práce není věnována ze strany státních institucí systematická pozornost. Pracovníci relevantních státních institucí (MPSV a úřadů práce) všeobecně soudí, že nemají na trhu práce problémy. Náš výzkum ale naznačuje, že se se svými problémy na státní organizace neobracují. Důvodem je vzájemná uzavřenost jak státních institucí, tak cizineckých respektive imigrantských komunit. Příčinou uzavřenosti je pravděpodobně nízká oboustranná důvěra; zaměstnanci státních institucí řeší v rámci cizinecké agendy případy porušování právních předpisů ze strany cizinců a mají tendenci v nich vidět zdroj problémů; cizinci naopak mají strach ze sankcí, které jim mohou být státními institucemi uděleny, jestliže poruší právní předpisy, což nemusí být vždy záměrné, ale i z neznalosti anebo ne vlastní vinou. Imigranti mnohdy nerozumí právním předpisům a to ani po několika letech pobytu, kdy již umí celkem dobře česky. Právní jazyk je složitý a často mu nerozumí ani rodilí Češi. Imigranti nehledají správné informace vždy tam, kde by měli, tj. na příslušné státní instituci. Obvykle se je snaží získat neformální cestou uvnitř etnické komunity, jejímiž jsou členy. Zde ale nemusejí dostat správné informace, protože na práci cizinců je mnohdy přizívuje řada prostředníků, kteří nemají zájem na tom, aby byl každý cizinec dobře informován. Přestože proběhla řada projektů zaměřených na zlepšení informovanosti cizinců o právním prostředí trhu práce v České republice a o tom, jak zde legálně pracovat a podnikat, stále je to málo. Navíc se předpisy rychle mění a cizinec často neví, že nemá v ruce aktualizovanou brožuru obsahující správné informace. Udržet „stopu“ v rychle se měnící právní džungli je náročné i pro odborníky.

V současné době jsou úřady práce do té míry přetíženy, že jejich pracovníci vůbec nepomýšlí na jakékoli nadstandardní programy, které by byly určeny na podporu zaměstnanosti mladých imigrantů ze třetích zemí. Naopak, v důsledku současné ekonomické krize se administrativní úkony spojené s prodlužováním pracovních povolení cizinců protahují a těm cizincům, jejichž zaměstnavatel chce s nimi prodloužit pracovní smlouvu může v důsledku této prodlevy zaniknout povolení k pobytu. Vyřízení dokladů

<sup>31</sup> Postoje české společnosti a vietnamské komunity se nedlouho před realizací výzkumného šetření zhoršily (po požáru na vietnamském tržišti Sapa v Praze) a s recesí, která vedla k propouštění nadbytečných pracovníků.

v zákonem stanovené lhůtě se stalo vysoce sofistikovanou činností, kterou bez příslušné logistiky těžko zvládají i vysoce kvalifikovaní cizinci, kteří žijí v ČR již řadu let. Cizinci, kteří již nepotřebují pracovní povolení (mají povolení k trvalému pobytu nebo občanství) jsou v určitém ohledu v poněkud lepší situaci. Ale těžko dnes shánějí práci a to nejen v důsledku ekonomické krize, ale i proto, že zaměstnavatelé mají největší zájem o přechodné zaměstnávání cizinců, k nimž nemusejí mít po ukončení pracovního poměru žádné závazky, a nemají zájem zaměstnance zaměstnat na dlouhodobé úvazky, s nimiž je spojena výrazně větší ochrana zaměstnance před propuštěním a po propuštění.

MPSV i úřady práce soudí, že se má se všemi klienty nakládat stejně v souladu s principy „rovnosti zacházení“, které jsou inkorporované do zákona o zaměstnanosti. Těm migrantům, kteří nestačí konkurovat ostatním se má věnovat podle jejich názoru nevládní sektor. Nevládní organizace ale jen výjimečně seženou cizincům skutečně práci. Nemohou suplovat funkce státní instituce, protože jim chybí příslušné kompetence. Navíc se potýkají s nedostatkem finančních prostředků, což mnohé z nich donutilo propustit část zaměstnanců.

V České republice nejsou vytvářeny cílené programy, které by zvýšily legální zaměstnanost mladých imigrantů ze třetích zemí (jde zejména o příslušníky ukrajinské a vietnamské komunity). Iniciativa je ponechána do značné míry v rukou etnických sítí a klientských systémů, které ale mnohdy nevedou k legálním standardním ekonomickým aktivitám, ale v lepším případě k neregulérním pracovním úvazkům a v krajních případech nesou znaky otročké práce (kdy lidé pracují pouze za byt a stravu, respektive přístřeší a stravu) bez dodržování bezpečnostních a hygienických standardů, bez sociálního a zdravotního pojištění. Odborníci se shodují v názoru, že se v důsledku ekonomické krize zvýšil počet cizinců v neregulérním postavení<sup>32</sup>. To rozhodně nepřispívá k atmosféře otevřenosti a důvěry mezi hostitelskou společností a migranty.

Ekonomická krize ovlivňuje dnes migrační politiku ČR, kdy je kladen důraz na podporu těch cizinců, kteří jsou již částečně integrováni a na útlum nových migrací. V praxi ale politiky narážejí na problémy. Jedním z nich jsou pracovní agentury, které pokračují v náborech cizinců, bez ohledu na situaci na trhu práce. Pokud jsou propuštěni, vznikají komplikace jak státu, který hradí náklady na dobrovolné návraty, tak úřadům práce, které se snaží zaměstnat ty, kteří jsou již integrováni.

V současnosti byla zavedena důslednější regulace pracovních agentur<sup>33</sup>, jež by měla zajistit, že licenci na agenturní zaměstnávání získají pouze agentury prokazující dostatečnou kvalifikaci pro tento obor. Spektrum činností, které mohou agentury zprostředkovávat bylo striktně omezeno. Organizacím, které nesplní zákonné požadavky, budou hrozit výraznější sankce, včetně odebrání licence. Ani toto opatření však nemůže situaci zcela vyřešit, I když zřejmě povede k zániku některých, doposud legálně působících, nereseriových agentur, řada jiných organizací či fyzických osob nesplňujících zákonné požadavky bude patrně působit v ilegální sféře i nadále.

---

<sup>32</sup> Jejich odhad se blíží 300 000.

<sup>33</sup> Vláda ČR schválila dne 5. 3. 2009 návrh nařízení vlády o stanovení okruhu prací, které nemůže agentura práce formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Tímto opatřením se výrazně zúžil okruh prací, které mohou agentury práce zprostředkovávat.

## **ČÁST B**

Projektové aktivity realizované při přípravě mezinárodních indikátorů a jejich dílčí výstupy

## **6. Identifikace kritérií pro nalezení dobrých praxí z hlediska interkulturní otevřenosti**

Všech sedm partnerských organizací zapojených do řešení projektu „Moving Societies towards Integration“ současně s analýzou vybraného sociálního sub-systému předneslo návrh seznamu kritérií, jimiž by bylo možné hodnotit úspěšnost určitých politik či projektů z hlediska interkulturní otevřenosti, respektive by umožnila identifikovat dobré praxe v této oblasti. Kritéria navržená jednotlivými partnerskými organizacemi nicméně velice často odrážela specifické okolnosti týkající se jednotlivých sub-systémů, respektive jejich zemí.

Seznam kritérií byl hodnocen ve struktuře dohodnuté v rámci předchozích konzultací mezi jednotlivými partnerskými organizacemi. Bylo přitom rozlišeno těchto sedm oblastí:

- personál instituce, případně najatí externisté, dobrovolníci („staff / agents“),
- organizační uspořádání instituce („organisational level“),
- vlastní obsah činností a jejich uplatnění v praxi („contents / practice“),
- publikum nebo cílové skupina („audience / target group“),
- partnerské organizace, tematické sítě („partners / network“),
- zdroje („resources“) a
- vyhodnocování („evaluation“).

V České republice byl v rámci této struktury identifikován okruh kritérií, na jejichž základě byl následně řešiteli projektu za ČR vyhodnocen vybraný projekt (viz rámeček; více o výběru projektu a jeho vyhodnocení viz kapitola 7).

### **Přehled národních kritérií pro hodnocení dobré praxe podle dimenzí společných pro všechny partnerské organizace**

#### **A. Dimenze „Personál instituce, případně najatí externisté, dobrovolníci“**

##### **1. Odpovídající struktura a kvalifikace personálu**

- 1.1. Personál je dostatečně kvalifikovaný pro realizaci jednotlivých projektových aktivit.
- 1.2. Personál je dostatečně odborně a osobnostně vybaven pro práci s osobami s odlišným kulturním či etnickým zázemím.
- 1.3. Cílová skupina (tj. v případě tohoto projektu mladí imigranti do 27 let) je zapojena do řešení projektu.
- 1.4. Osoby z cílové skupiny mohou v organizaci působit v různých pracovních pozicích (technický personál, odborný personál, manažeři).
- 1.5. Osoby z cílové skupiny mohou mít v organizaci různé pracovní zařazení (zaměstnanec, externista, dobrovolník).

#### **B. Dimenze „Organizační uspořádání instituce“**

##### **2. Organizační uspořádání instituce**

- 2.1. Kompetence organizací zodpovědných za realizaci aktivit dobré praxe jsou jasně určeny, jsou definovány postupy pro kontrolu jejich uplatňování, existuje mechanismus pro řešení nenadálých situací (organizace nezíská schválené finanční prostředky na projekt apod.); rozdělení kompetencí, kontrolní postupy apod. nemusejí být písemně formalizovány, ale musejí být dostatečně zřejmé všem osobám, které se podílejí na realizaci dobré praxe.
- 2.2. Praxe je realizována ve vzájemné součinnosti jednotlivých osob, které jsou za ni zodpovědné.



### **3. Vazba na státní integrační politiku**

3.1. Realizované aktivity jsou v souladu s cíli existující integrační politiky státu.

3.2. doplňují a rozšiřují realizovanými aktivitami cíle státní integrační politiky.

3.3. realizované aktivity představují alternativu ke státním integračním politikám. V rámci zákonného rámce umožňují dosahovat cílů, které nejsou v integrační politice obsaženy, ale jsou s ní konformní a jsou legitimní.

### **4. Provázanost s dalšími politikami a s programy a aktivitami jiných subjektů**

4.1. Projekty orientované na cizince jsou provázané s ostatními politikami zaměstnanosti. Tzn., že jsou dostatečně koordinovány, usilují o shodné nebo komplementární cíle. Jejich účinek není protichůdný.

4.2. Dobrá praxe není izolovanou aktivitou, existuje součinnost aktivit, aktivity se doplňují a navazují na sebe. Z hlediska cílové skupiny nejsou programy a aktivity provozované různými subjekty duplicitní, ale komplementární.

### **5. Organizace politik, v rámci kterých je dobrá praxe uskutečňována**

*Pozn.: Pro úplnost zde uvádíme i překlad tohoto okruhu témat, která navrhuje sledovat koordinátor projektu. Podle názoru řešitelů za ČR nicméně kritéria zaměřená na dále uvedené oblasti nemohou být pro hodnocení projektů a programů relevantní, neboť z hlediska projektů a jejich vykonavatelů jde o externí vlivy, jejichž uspořádání nespadá do kompetence realizátora projektu. Při hodnocení vybraného projektu v následující kapitole nebyla tato oblast sledována.*

5.1 Jak jsou organizovány politiky, v rámci kterých je dobrá praxe uskutečňována? Kdo je navrhuje? Na jaké úrovni? Jaká rozhodnutí jsou implementována? Jak probíhá komunikace různých organizací a organizačních složek zodpovědných za politiku (hierarchická, konzultativní, lineární...)? Existuje top-down implementace politik, např. politik na podporu kulturní rozmanitosti, interkulturní otevřenosti? Existuje komunikace zdola nahoru? Kdo implementuje opatření na podporu interkulturní otevřenosti (pouze nejvyšší úroveň? dosah na vyšší úrovně?)?

### **C. Dimenze „Vlastní obsah činností a jejich uplatnění v praxi“**

#### **6. Univerzalita a variabilita**

6.1. Hlavní idea dobré praxe je obecně sdílena různými aktéry. Na základních principech a východiskách existuje mezi aktéry shoda. Shodu aktérů na všeobecném hodnocení praxe jako dobré nenarušují dílčí odlišnosti stanovisek aktérů k problematice, již se dobrá praxe dotýká, ani rozdílné postavení různých aktérů.

6.2. O naplnění hlavní idey dobré praxe lze usilovat více různými postupy. Konkrétní postup lze uzpůsobit a je uzpůsoben vzhledem k situaci aktéra, jeho postavení a dalším významným podmínkám.

#### **7. Komplexnost**

7.1. Dobrá praxe je širší komplex aktivit, které se vzájemně doplňují, a to jak na úrovni systému, organizace i projektových aktivit. Dobrá praxe je přispívá k integraci komplexně. Dobrá praxe zahrnuje např. poradenství, konsultace, umístění na konkrétní pracovní místo, spolupráci s potenciálními zaměstnavateli apod.

#### **8. Systematické řešení nebo přístup, dlouhodobost, uplatnitelnost výsledků**

8.1. Dobrá praxe není izolovanou aktivitou, jedná se o systematictější řešení.

8.2. Dobrá praxe není jednorázovou aktivitou ale kontinuálním procesem.

8.3. Dosažené výsledky mohou být uplatněny i mimo rámec daného projektu (např. cizinec získá kompetence uplatnitelné na trhu práce) a po jeho skončení.

#### **9. Přenositelnost, publicita, diseminace**

9.1. Dobrá praxe je přenositelná. Mohou ji ať už dovnitř (ve vlastní firemní či organizační kultuře) či navenek (vůči dalším subjektům, např. zaměstnavatelům či klientům) uplatňovat různé subjekty s odlišným postavením.

9.2. Veřejnost má možnost dozvědět se o dobré praxi, seznámit se s jejím průběhem a výstupy. Prezentace je zpracována ve formě srozumitelné pro cílovou skupinu i pro širší publikum.

9.3. Organizace či organizační složka umožňuje odbornou stáž či zaškolení zájemců, organizuje diseminační semináře, které umožňují rozšířit dobrou praxi.

## **10. Interkulturní perspektiva**

10.1. Dobrá praxe reflektuje kulturní či etnické zázemí osob, na něž se její aktivity zaměřují a které se podílejí na jejich realizaci. Podporuje interkulturní dialog.

10.2. Dobrá praxe zahrnuje práci s majoritní společností, nikoli jen s reprezentanty etnických a kulturních menšin.

10.3. Interkulturní image organizace navenek, dostupnost informací v různých jazycích, dostupnost tlumočnicků, znalost jazyků komunit imigrantů.

## **11. Dosažené účinky a jejich hospodárnost – cost-effectivness**

11.1. Dobrá praxe dosahuje deklarované efekty. Dosažené efekty jsou legitimní. Nezamýšlené důsledky se daří potlačit.

11.2. Aktivity mají dlouhodobé dopady.

11.3. Dosažené účinky jsou adekvátní vzhledem k vynaloženým nákladům (cost-effectivness).

## **D. Dimenze „Publikum nebo cílové skupina“**

### **12. Definice cílové skupiny**

12.1. Cílová skupina je jasně definována. O jakou cílovou skupinu se přesně v tomto případě jedná (imigranti ze třetích zemí, kteří jsou: uchazeči o zaměstnání, zájemci o zaměstnání, nezaměstnaní, je stanovena věková hranice)? Definice nemusí být písemně formalizována, ale musí být legitimní, pracovníci organizace či organizační složky musejí být s definicí srozuměni a vycházet z ní při realizaci projektových aktivit. Projektové aktivity jsou adekvátně uzpůsobeny této cílové skupině.

12.2. S osobami, které spadají do cílové skupiny a jimž je projekt adresován, je zacházeno v souladu s principy rovného zacházení.

## **E. Dimenze „Partnerské organizace, tematické sítě“**

### **13. Spolupráce**

13.1. Organizace je otevřená spolupráci s dalšími aktéry, kteří působí v této oblasti. S jakými aktéry konkrétně spolupracujete (složkami státní správy - např. úřady práce, jiné; krajské a místní samosprávy; neziskovými organizacemi - zaměřující se na cizince, zaměřující se na trh práce; potenciální zaměstnavatelé - v místě?; pracovní agentury). Organizační složka nebo oddělení působí v součinnosti s jinými organizačními složkami či odděleními; činnost všech organizačních složek či oddělení je koordinována.

13.2. Organizace či organizační složka rozvíjí spolupráci s jinými subjekty, tak aby praxe mohla být v maximální míře sdílena, obecně přijímána, případně dále rozvíjena širším okruhem subjektů.

13.3. Spolupráci provází výměna zkušeností jednotlivých aktérů. Dobrá praxe je navržena tak, aby se mohly do její realizace zapojit další subjekty nebo jí podporovat.

## **F. Dimenze „Zdroje“**

### **14. Lidské zdroje**

14.1. Na trhu práce existuje dostatek disponibilních osob schopných a ochotných vykonávat práci nebo dobrovolnickou činnost v této oblasti za podmínek jaké v současné době existují (finanční nejistota).

### **15. Finanční zdroje**

15.1. Politiky a projekty v této oblasti jsou dostatečně finančně zajištěny.

### **16. Udržitelnost**

16.1. Je zajištěno pokračování dobré praxe.

## **G. Dimenze „Vyhodnocování“**

### **17. Monitoring a evaluace**

17.1. Jsou průběžně monitorovány průběh a výstupy dobré praxe? Jsou vhodně nastavena kritéria a postupy, o něž se monitoring opírá? Pracuje se dále s informacemi získanými prostřednictvím monitoringu a jak?

17.2. Je zajištěna evaluace ukončených projektů? Jsou vhodně nastavena kritéria a postupy pro evaluaci? Jak se pracuje s informacemi získanými prostřednictvím evaluace?

Zdroj: Autoři.

## **7. Případová studie: projekty „Work in Czech“ a „Work in Prague“**

### **7.1. Úvod**

Politiky zaměstnanosti sledují poměrně široký okruh cílů (např. ochranu před výpadkem příjmu, ochranu zaměstnanců, zajištění rovného přístupu, podporu specifickým znevýhodněným či ohroženým skupinám osob apod.). Zároveň reagují na poměrně značné množství situací, které se týkají nejenom vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. To činí z politik zaměstnanosti rozsáhlý komplex a je proto žádoucí dosáhnout také toho, aby jednotlivé cíle a dílčí aktivity byly navzájem slučitelné, nedocházelo k tříštění efektu jednotlivých dílčích postupů a aby politika zaměstnanosti byla přehledná a vnitřně konzistentní.

Tato situace platí ještě výrazněji v případě integračních politik, které pokrývají nebo by měly pokrývat různé sféry integrace cizince do společnosti a zároveň musejí reflektovat existenci různých pobytových statusů cizince, na něž jsou vázána odlišná práva a povinnosti. Funkčnost politik v oblasti zaměstnanosti vůči migrantům tak vyžaduje zároveň vnitřní koherenci obou těchto politik i jejich vzájemné sladění.

Právě snaha o překonání roztržičnosti integračních programů byla jedním z hlavních cílů dále vyhodnocovaných projektů „Work In Czech“ (WIC) a „Work in Prague“ (WIP), které se zaměřily na integraci cizinců na trhu práce. Oba projekty se zaměřily na systémovou podporu pracovního uplatnění cizinců a azylantů na trhu práce, nicméně z ohledem na podmínky programu Iniciativy EQUAL nebylo možné uskutečnit jeden společný projekt. V hlavním městě Praha, které nesplňuje podmínku nižšího HDP na hlavu než je 75 % průměr EU, byl proto realizován samostatný projekt. Projekty nicméně probíhaly koordinovaně a v této zprávě bude pozornost věnována oběma.

### **7.2. Kontext hodnocených projektů: souhrn klíčových informací o současných politikách a programech**

#### **7.2.1. Státní politika integrace cizinců ze třetích zemí v České republice**

Ministerstvo vnitra ČR (MV ČR), odbor azylové a migrační politiky (OAMP), oddělení koncepcí a analýz odpovídá za přípravu celostátních koncepcí azylové, migrační a integrační politiky. Současná státní integrační politika je zformulovaná v aktualizované koncepci integrace cizinců v ČR z roku 2006. Koncepce je každoročně schvalovaná usnesením vlády a obsahuje konkrétní sumu finančních prostředků vyčleněných ze státního rozpočtu na integraci cizinců. Z nich jsou financovány konkrétní projekty schvalované meziresortní komisí pro integraci cizinců v ČR. Koncepce stanoví čtyři základní cíle integrace cizinců: 1) podpora znalosti českého jazyka; 2) **podpora ekonomické soběstačnosti**; 3) podpora orientace cizinců ve společnosti; 4) podpora dobrých vztahů cizinců se členy majoritní společnosti.

#### **7.2.2. Státní politika integrace cizinců ze třetích zemí v oblasti zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti garantuje rovnost příležitostí a obsahuje antidiskriminační ustanovení. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) financuje projekty k podpoře integrace cizinců ze třetích zemí v oblasti zaměstnanosti. Evropský sociální fond (ESF), Operační program rozvoj lidských zdrojů (OPRLZ) patří dnes mezi hlavní zdroj financování projektů v oblasti integrace cizinců ze třetích zemí. Z prostředků ESF bylo financováno v roce 2008 celkem 14 projektů zaměřených na podporu zaměstnanosti cizinců ze třetích zemí.

V oblasti specifické podpory zaměstnávání cizinců ze třetích zemí přenáší MPSV kompetence zejména na nevládní organizace a to finanční podporou konkrétních projektů. Specifické programy a politiky podporující zaměstnanost mladých cizinců respektive imigrantů ze třetích zemí doposud nevznikají, protože nejsou podle mínění praktiků zapotřebí.

### **7.2.3. Programy a aktivity pro imigranty ze třetích zemí v ČR**

V České republice v současnosti v oblasti zaměstnanosti neexistují specializované politiky, které by se zaměřovaly úzce pouze na mladé migranty do 27 let. Programy zaměřené na širší skupiny cizinců, respektive etnických menšin jsou realizovány převážně organizacemi, které se na tyto skupiny osob specializují. Jak prokázalo předchozí zkoumání, organizace zaměřující se na širší populaci jen výjimečně provozují specializované aktivity pro tyto skupiny osob a jen zřídka mají vypracovány specifické přístupy k těmto skupinám osob. Z těchto důvodů byly po dohodě s partnery projektu dobré praxe vyhledány mezi institucemi, které se na problematiku integrace přímo zaměřují.

Integraci cizinců a etnických menšin se v ČR věnuje větší počet nevládních organizací. Organizace zaměřující se na integraci menšin se nicméně soustřeďují především na romskou populaci a v popředí jejich zájmu spíše problematika sociálního vyloučení než integrace v celé její šíři. Další organizace se vymezují na etnickém základě a specializují se na příslušníky určité menšiny (např. Klub Hanoj). V oblasti integrace cizinců jsou nejvýznamnější následující organizace: Centrum pro integraci cizinců, Centrum pro otázky migrace, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Poradna pro integraci, Sdružení občanů zabývajících se emigranty apod. Většina organizací zaměřujících se na integraci cizinců sídlí v Praze a v Brně, nicméně organizace sídlící v těchto městech i další regionální organizace vykonávají svoji činnost také ve městech s vyšší zastoupením cizinců (další velká města, města, v nichž působí větší podniky využívající práce cizinců, v jejichž blízkosti se nacházejí uprchlická zařízení apod.).

Řada projektů organizací zaměřujících se na integraci cizinců je financována z prostředků Evropského sociálního fondu. Praha<sup>34</sup> narozdíl od ostatních krajů ČR překračuje průměr HDP na hlavu v EU. Pro využití prostředků za účelem integrace cizinců na území Prahy tak mohou organizace čerpat prostředky za odlišných okolností, nežli je tomu v případě podpory integrace cizinců jinde na území ČR. Vybrané projekty WIC a WIP reprezentují z tohoto hlediska odlišné typy projektů, nicméně pro vyhodnocení v rámci případové studie jsou zajímavé mimo jiné právě tím, že přes odlišné územní zacílení a přes využití odlišných grantových schémat byly vzájemně koordinovány.

### **7.3. Výběr projektu, postup při sběru a vyhodnocení informací**

Před výběrem projektů, jež budou dále popsány a vyhodnoceny z hlediska stanovených kritérií dobré praxe (viz příloha), byl zmapován okruh možných projektů. Oporou při vyhledání projektů byl „Přehled projektů nestátních neziskových organizací na integraci cizinců podporovaných resorty v roce 2008“, který byl přílohou vládního materiálu „Zpráva o realizaci Koncepce integrace cizinců v roce 2008 a návrh dalšího postupu“ a webové stránky nejvýznamnějších organizací působících v oblasti integrace cizinců na území ČR. Vzhledem ke stanoveným kritériím se jako adekvátní jevílo více různých projektů organizací věnujících se integraci cizinců na trhu práce. Při volbě projektu jsme se proto opíraly také o vyjádření a zkušenosti odborníka z nestátní organizace Multikulturní centrum Praha a odborníka z OAMP MV ČR. Po zúžení výběru jsme provedli rozhovory se zástupci nestátních organizací Centrum pro integraci cizinců (CIC) a Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU). V obou rozhovorech byly diskutovány obecnější podmínky pro realizaci projektů v oblasti integrace cizinců a zkušenosti s nimi. V rozhovoru s respondentkou zastupující CIC byla pozornost nejprve věnována více různým projektům této organizace a posléze již pouze poměrně inovativnímu projektu „Místo na zkoušku“, rozhovor s reprezentantkou OPU se zaměřil na projekty „Work in Czech“ a „Work in Prague“.

Projekt „Místo na zkoušku“ se nám jevil jako zajímavý svým zaměřením nejen na cizince, ale také na majoritu. Nicméně projekt byl zahájen teprve před několika měsíci a doposud

<sup>34</sup> V Praze žije třetina všech cizinců povolením k pobytu v ČR. Cizinci se podílejí na obyvatelstvu Prahy 12% oproti 4% celé ČR. Cizinci v Praze tvoří více než 6% pracovní síly.

nebyl dostatek zkušeností s jeho průběhem. Projekty WIC a WIP byly již ukončeny a podle našeho názoru také řešily aktuálnější otázky současného uspořádání politik integrace cizinců ze třetích zemí v oblasti zaměstnanosti. Právě tyto projekty budou dále vyhodnoceny z hlediska kritérií dobré praxe, neboť se jedná o velmi rozsáhlé a komplexně pojaté projekty, které mají navíc systémový charakter. Doplnují se také ve výše uvedeném ohledu územního zacílení a vazby na grantová schémata.

Ve vztahu k projektům WIC a WIP byly relevantní také některé obecnější výpovědi reprezentantky CIC, neboť členy rozvojových partnerství Hedera (WIC) a Helix (WIP) byly obě dotazované organizace. Při analýze jsme vycházeli také z publikací a letáků vydaných v rámci těchto projektů (viz reference).

## **7.4. Hodnocené projekty a jejich organizační zajištění**

### **7.4.1. Specifikace projektů „Work in Czech“ a „Work in Prague“**

Cílem obou projektů bylo zlepšit postavení cizinců ze třetích zemí a azylantů na trhu práce. Projekty WIC a WIP byly zahájeny v lednu 2005, kdy započala první fáze projektů, jejímž cílem bylo ustálení a přebudování rozvojových partnerství, provádění výzkumných a analytických aktivit a vytváření spolupráce na mezinárodní úrovni („akce 1“; leden až červen 2005). V následujícím období byly vytvořeny, realizovány a evaluovány jednotlivé metodiky a aktivity („akce 2“; srpen 2005 – červen 2008). V závěrečné fázi byly vytvořeny a vydány tematické publikace, které shrnovaly použité metodiky a zkušenosti s jejich využitím („akce 3“; srpen 2005 – červen 2008). Rozpočet pro akce 2 a 3 činil v případě projektu WIC 19,1 milionů korun (740 000 Eur<sup>35</sup>) a v případě WIP 8,5 milionu korun (327 000 Eur). Oba projekty byly ukončeny v červnu 2008.

V rámci obou projektů se klienti z řad cizinců a azylantů mohli zapojit do dlouhodobého kurzu českého jazyka (v rozsahu 300 a 400 hodin), kurzů práce na PC (v rozsahu 60 hodin), kurzů Orientace na trhu práce (praktické informace o trhu práce, pracovně-právní dokumenty, příprava CV, kontakt se zaměstnavateli, založení živnosti, daně atd.) a Motivačního kurzu (kurz sebepoznání). Účastníci projektu WIP měli možnost zapojit se také do kurzu Výběrové řízení (znalosti a dovednosti využitelné při pracovním pohovoru na kvalifikovaná místa). V průběhu projektu mohli účastníci pracovat na svém uplatnění v rámci individuální sociální práce. V rámci projektu WIC mohla být klientům poskytnuta pomoc také při získání nostrifikace dokladů a mohli projít rekvalifikačním kurzem, který byl zájemci proplacen. Primárním cílem přitom bylo získat klienty ke kurzům specializovaným na trh práce, možnost zlepšení českého jazyka byla spíše doplňkovou součástí nabídky.

Účast v projektech byla nabídnuta klientům organizací účastnících se rozvojového partnerství a cizincům registrovaným na úřadech práce (za tímto účelem proběhly schůzky se zástupci úřadů práce, úřady práce oslovili zájemce z řad cizinců, na úřadech proběhlo představení projektů). Značná část klientů byla získána přes úřady práce, část klientů byli také přátelé takto oslovených klientů. Některé z aktivit projektu WIP využilo 53 klientů, některé z aktivit projektu WIC využilo 138 cizinců.

Zodpovědnost za přípravu a realizaci jednotlivých aktivit měly ty organizace účastnící se rozvojových partnerství, které se specializovaly na příslušnou podoblast, např. jazykové kurzy či sociální práci (např. jazykové kurzy vytvořila organizace, která připravovala podklady pro jazykové kurzy pro Státní integrační program). Metodika všech aktivit nabízených klientům tak byla důkladně připravena. Součástí všech aktivit bylo vyhodnocení zpětné vazby od klientů.

Metodika, poznatky získané při realizaci aktivit i podněty klientů; byly následně popsány ve třech tematických publikacích (integrační kurzy, kurzy českého jazyka, individuální

<sup>35</sup> Údaj je orientační, přepočten se opírá o kurz k 24.11.2009, tj. 25,890 CZK/EUR a nereflexuje vývoj kurzu v uplynulém období. Během období realizace akcí 2 a 3 koruna vůči euru posílila z kurzu 30,075 CZK/EUR k 1.8.2005 na 23,895 k 30.6.2008.

sociální práce). Kromě nich byla vytvořena publikace shrnující informace o obou projektech. V rámci projektu WIC byla dále vytvořena publikace shrnující dosavadní praxi v ČR a poskytující srovnání s vybranými zeměmi EU. Obsahovala řadu podnětů ke zlepšení současné praxe. Pro potřeby projektu WIP byl zpracován kvalitativní výzkum postavení cizinců na trhu práce v Praze a vydána byla zpráva z tohoto výzkumu.

#### **7.4.2. Organizační zajištění projektů: rozvojová partnerství „Hedera“ a „Helix“**

Rozvojová partnerství Hedera a Helix byla vytvořena pro účely realizace projektů WIC, respektive WIP. Členy rozvojového partnerství Hedera bylo 13 organizací, respektive institucí. Kromě organizací zaměřujících se na integraci cizinců byly partnerskými organizacemi také MPSV (nyní již neexistující odbor migrace integrace cizinců), ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), úřady práce v okresech Brno-město a Brno-venkov, Masarykova univerzita v Brně či organizace zaměřené na problematiku lidských práv a genderu. V rámci rozvojového partnerství Helix spolupracovalo 8 organizací, respektive institucí. Kromě organizací zabývajících se integrací cizinců se do něho zapojilo MPSV (odbor migrace integrace cizinců) a Hospodářská komora ČR. Obě rozvojová partnerství spolupracovala s dalšími evropskými rozvojovými partnerstvími. V rámci projektu WIP byly zorganizovány dvě studijní cesty do Německa a Holandska.

Kromě realizace popsaných projektových aktivit tato rozvojová partnerství společně s dalšími organizacemi založila národní tematickou síť. Jejím výstupem byl informační leták, respektive plakáty informující cizince (v Angličtině, Ruštině a Češtině) o výhodách legálního zaměstnání oproti práci na černo, podmínkách legálního zaměstnání a kontaktech na důležité organizace. Díky tematické síti bylo možné tento leták velmi široce distribuovat na úřadech práce a čekacích místnostech různých organizací zaměřujících se na cizince. Podle vyjádření respondentky nebyly tyto informace distribuovány pracovním agenturám, neboť s těmi je v tomto ohledu spolupráce špatná, protože samy často zákoník práce porušují.

V současnosti již partnerství Hedera ani Helix jako celek nepokračují, tři z organizací zapojených do rozvojového partnerství (CIC, OPU, Sdružení občanů zabývajících se emigranty) dnes nabízejí aktivity založené na přístupech využitých a otestovaných v projektech WIC a WIP. OPU navazuje na aktivity obou projektů také v dalších projektových záměrech. Potřeba realizovat projektové aktivity v rámci dvou samostatných projektů, která souvisela s odlišným postavením Prahy, nepředstavovala podle respondentky závažnější komplikaci pro průběh projektu. Naopak, podle respondentky bylo možné WIP lépe uzpůsobit některým specifickým charakteristikám cílové skupiny cizinců ze třetích zemí na území Prahy (např. zohlednit větší možnosti získání práce na černo v Praze než v dalších krajích a s tím související nižší motivace klientů apod.).

Podle názoru respondentky v současnosti využívají různé organizace metodiku individuální sociální práce při hledání zaměstnání, jež byla v rámci projektů WIC a WIP vytvořena. Sociální práce při hledání práce se tak podle respondentky ve všech organizacích zabývajících se touto tematikou standardizovala, do značné míry právě díky těmto projektům. Velká část organizací podle ní také převzala model kurzů zaměřujících se na orientaci cizince na českém trhu práce. Ty v současnosti nabízí poměrně mnoho organizací, naopak v době před realizací projektu je nenabízela žádná z organizací. Ve státní správě respondentka odezvu projektů spíše nepozorovala. V práci úřadů práce se podle ní aktivity projektů neodrazily, nicméně pozitivní vliv podle ní měly studijní cesty pracovníků zrušeného odboru migrace a integrace cizinců MPSV při jejich dalším působení na MV ČR.

## **7.5. Vyhodnocení projektů „Work in Czech“ „Work in Prague“ podle identifikovaných národních kritérií dobré praxe**

### **7.5.1. Personál instituce, případně najatí externisté, dobrovolníci**

Podle respondentky z CIC je v současnosti vzhledem k ekonomické recesi poměrně snadné získat kvalitní personál, neboť zájem o práci v organizacích tohoto typu projevuje mnoho kvalitních zájemců a organizace mají možnost výběru nejlepších uchazečů (v předchozím období to bylo poněkud obtížnější, nicméně i tak se daly získat kvalitní pracovníci). Administraci a koordinaci projektů zajišťují pracovníci organizace, kteří již v organizaci působí nějakou dobu, minimálně rok při přímé práci s klienty. Podle respondentky je tedy personál organizace dostatečně kvalifikovaný pro realizaci jednotlivých projektových aktivit (kritérium 1.1) a dostatečně odborně a osobnostně vybaven pro práci s osobami s odlišným kulturním či etnickým zázemím (kritérium 1.2). V organizaci jsou zaměstnány dvě osoby z řad migrantů; první v pozici zástupkyně ředitele a sociální poradkyně, druhá jako právní poradkyně (kritéria 1.4 a 1.5).

Kritérium 1.3 bude potřebné modifikovat. U personálu není vhodné omezovat se na věk do 27 let, skutečnost, že zaměstnanci organizace jsou osoby z řad migrantů je bezpochyby významná sama o sobě. Zároveň nelze počítat s možností, že bude možné vždy určit, zdali se takováto osoba podílí právě na realizaci konkrétní vyhodnocované praxe.

### **7.5.2. Organizační uspořádání instituce**

Kompetence organizací zodpovědných za realizaci projektových aktivit byly určeny jasně a vzhledem ke stanoveným cílům byly funkční (kritérium 2.1), o čemž vypovídá úspěšná realizace obou projektů. Mezi projektovými aktivitami realizovanými jednotlivými organizacemi byla patrná také vzájemná součinnost (kritérium 2.2).

Kritéria 2.1 a 2.2 se při hodnocení projektů WIC a WIP jevila jako funkční. Obě tato kritéria se zaměřují na procesní stránku projektu, která je pro úspěšnost projektu bezpochyby podstatná. Je však otázkou, jakou váhu takovýmto „procesním“ kritériím přiřadit, nakoř jsou pro podobu a dopady projektu určující. Tato otázka se týká také dalších kritérií uvedených v této kapitole.

Realizované aktivity byly v souladu s cíli existující integrační politiky státu (kritérium 3.1) a cíle státní integrační politiky výrazně doplnily a rozšířily (kritérium 3.2). Projektové aktivity také přispěly ke zlepšení kapacity státní integrační politiky, otázkou je, zdali je toto zvýšení kapacit trvalé a zda se na něj daří navazovat (k tomu viz dále). Některé aktivity projektů (např. Orientační kurz) lze považovat za významnou inovaci na poli státní integrační politiky<sup>36</sup>, jež je nicméně s jejími cíli konformní (kritérium 3.3).

Projekty byly realizovány rozvojovým partnerstvím reprezentovaným převážně neziskovými organizacemi, které participují na tvorbě a realizaci státní integrační politiky. Stát v oblasti integrace cizinců na trhu práce stát koná jen omezeně (srov. kapitola 4) a deleguje aktivity na poli integrace cizinců na neziskové organizace, které finančně podporuje, což je běžný postup při realizaci státních integračních politik. V prostředí České republiky stát stanovuje principy státní integrační politiky nejen v oblasti zaměstnanosti a v praxi integrační politiky uskutečňují převážně neziskové organizace.

Projekty orientované na cizince byly provázány s ostatními politikami zaměstnanosti (kritérium 4.1) a nebyly izolovanou aktivitou. Veškeré aktivity byly realizovány ve vzájemné součinnosti, doplňovaly se a navazovaly na sebe (kritérium 4.2).

### **7.5.3. Vlastní obsah činností a jejich uplatnění v praxi**

---

<sup>36</sup> Zavedení orientačního kurzu pro příchozí cizince po vzoru holandského ministerstva práce a sociálních věcí navrhovali odborníci z VÚPSV již v roce 1992.

Cíle projektů byly vyjednávány a vyladovány v průběhu zakládání rozvojového partnerství. Projekty sledovaly cíle, jež jsou v oblasti integrace cizinců přijímány univerzálně (kritérium 6.1). Protichůdné zájmy měli aktéři zneužívající systém; tj. různí zprostředkovatelé nebo některé pracovní agentury. Projekty si mimo jiné klady za cíl podpořit své klienty proti nepatřičnému zacházení ze strany těchto aktérů. Při realizaci projektových cílů bylo využito zázemí jednotlivých organizací zapojených do rozvojového partnerství a za realizaci aktivit nesly odpovědnost organizace, které se na danou tematiku specializovaly. Jednotlivé projektové aktivity tak odrážely přístupy specifické pro tyto organizace. Mimo rámec rozvojového partnerství lze jednotlivé dílčí aktivity uplatňovat variabilně (kritérium 6.2). Bez srovnatelné kapacity a objemu finančních prostředků však nelze zajistit do budoucna takto komplexní přístup k řešení integrace cizinců na trhu práce.

V rámci obou projektů byl realizován širší komplex aktivit, které se vzájemně doplňovaly a k integraci cizinců na trhu práce přispívaly komplexně. Zároveň byly komplementární také oba projekty vůči sobě navzájem: obsahovaly některé shodné aktivity, jež ovšem mohly probíhat v regionech s různými strukturálními charakteristikami. Požadavek zadavatele na realizaci dvou samostatných projektů záběr projektů a okruh získaných poznatků spíše obohatil, než že by realizaci záměru pouze zbytečně administrativně zkomplikoval a ztížil. Komplexní charakter aktivit obou projektů samotných snižoval potřebu jejich provázání a sladění s dalšími aktivitami organizace. Aktivity projektů byly zároveň navrženy tak, aby uceleně reflektovaly obecná hlediska integrační politiky. Omezený počet klientů, kteří aktivit projektů využili a vysoké finanční náklady snižují celkovou využitelnost obou projektů. Projekty tak byly sice pojety komplexně, ale měly omezený dosah a vliv na celkovou podobu státní integrační politiky. (kritérium 7.1).

Svým tematickým záběrem a územním rozsahem bylo možné projekty považovat za významnou iniciativu na poli integrace cizinců na trhu práce, přestože projektové aktivity využíval relativně malý počet klientů po relativně krátkou dobu (tyto limity se týkají především stěžejních aktivit realizovaných v rámci „akce 2“). Oba projekty se ale mohou do budoucna stát určitým „modelem“. Projekty vyústily v systematické řešení některých nedostatků stávající praxe. V rámci „akce 3“ byly vytvořeny metodiky, jež se staly určitým standardem i pro budoucí činnost dalších organizací. Oba projekty bezpochyby ovlivnily současnou praxi, nicméně intenzitu tohoto vlivu není snadné exaktně vyhodnotit. Nelze změřit nakolik nové metodiky ovlivnily aktivity dalších organizací působících v této oblasti.

Jednoznačný nebyl ani vliv na sladění integračních politik s politikami zaměstnanosti. Na jedné straně došlo k lepšímu propojení obou sfér v aktivitách neziskových organizací, na straně druhé na úrovni státu jsou tyto integrační aktivity stále izolované a roztržštěné: k jejich výraznějšímu sladění nedošlo ani na legislativní či koncepční úrovni, ani v praxi (význam úřadů práce pro integraci cizinců je značně omezený – srov. kapitola 4) (kritéria 8.1 a 8.3).

Projekty byly připraveny velmi důkladně a probíhaly po relativně dlouhou dobu (realizační fáze probíhaly téměř tři roky) a byly průběžně koordinovány. Škoda, že po jejich ukončení na ně nebylo přímo navázáno (kritérium 8.2). Výsledky projektů však mohly být uplatněny i mimo rámec daného projektu a po jeho skončení (kritérium 8.3).

Řada výsledků a výstupů projektů byla přenositelná a mohly je uplatňovat také další organizace (kritérium 9.1). S průběhem a výstupy projektů je možné se seznámit v rámci tematických brožur i na internetu. Materiály byly zpracovány ve formě srozumitelné pro cílovou skupinu i pro širší publikum (kritérium 9.2). V rámci rozvojového partnerství byly zprostředkovány zahraniční studijní cesty, jichž se zúčastnili reprezentanti členských organizací a institucí rozvojového partnerství (kritérium 9.3)

Interkulturní perspektiva nebyla v rámci projektu explicitně zdůrazněna. Je nicméně zřejmé, že je podstatným předpokladem realizace řady projektových aktivit. Některé materiály byly vydány v Ruštině a v Angličtině (kritéria 10.1, 10.2 a 10.3).



Přímé efekty projektů (kritérium 11.1) se týkají samotné cílové skupiny cizinců a lze je hodnotit pozitivně. To naznačují evaluační dotazníky, které byly součástí projektových aktivit. Komplexní charakter aktivit nabízených klientům, možnost jejich individuální kombinace a kvalitně připravené metodiky jednotlivých aktivit to dokládají. Naproti tomu obecnější cíl, dosáhnout většího sladění roztržitých politik, se naplnit nepodařilo. Zde je potřeba říci, že tato ambice samozřejmě nezávisela zdaleka jen na realizátorech projektu, ale spíše na zájmu tvůrců politik o výstupy projektu a na vůli těchto výstupů využít za účelem lepšího sladění obou politik (politiky zaměstnanosti a integrační politiky).

Dlouhodobé dopady projektu (kritérium 11.2) mohou být sledovány jak u cílové skupiny, tak z hlediska vlivu projektů na integrační politiky, respektive na jejich soulad s politikami zaměstnanosti. Situaci cílové skupiny nelze zhodnotit, hodnocení širšího dlouhodobého dopadu je poněkud ambivalentní. Těmto otázkám se věnovalo, byť z poněkud odlišné perspektivy, již hodnocení projektů podle kritérií 8.1, 8.2 a 8.3).

Prostředky vynaložené na oba projekty (kritérium 11.3) byly značné. Ale bez silné finanční podpory by nebylo možné oba projekty v dané podobě (které naplňují řadu parametrů dobré praxe) realizovat. Přínosy projektů jsou i přes značné finanční náklady velmi cenné. Zajištění kontinuity takto komplexně koncipovaných projektů by zřetelně posílilo nejen kapacitu integračních politik, ale snížilo i náklady na ně vynaložené. Skutečnost, že se v takto široce koncipovaných a systematicky připravovaných projektech nepokračuje lze považovat za promarnění velice dobrého „startovního potenciálu“.

#### **7.5.4. Publikum nebo cílové skupina**

Cílovou skupinou byli obou projektů byly cizinci ze třetích zemí pobývající v ČR déle než jeden rok a azylanti. Pro zařazení do projektu WIC nebo projektu WIP bylo určující místo jejich pobytu v ČR (Praha / jiný kraj ČR). Cílová skupina tedy byla definována velmi široce, nicméně jasně. Primárním cílem přitom bylo získat klienty ke kurzům specializovaným na trh práce, možnost zlepšení českého jazyka byla spíše doplňkovou součástí nabídky. Projekt tak byl určen těm zájemcům, kteří projevíli zájem o některý z kurzů zaměřující se na integraci na trhu práce. Většina klientů zapojených do projektů byla starších 27 let, pouze menší část z klientů se tak překrývala s cílovou skupinou projektu Moving Societies Towards Integration, (kritérium 12.1).

#### **7.5.5. Partnerské organizace, tematické sítě**

Projekty byly realizovány v rámci rozvojových partnerství Hedera a Helix (více viz kapitola 2) (kritéria 13.1, 13.2 a 13.3).

#### **7.5.6. Zdroje**

Zájem o práci v organizacích zaměřujících se na integraci cizinců má řada kvalitních zájemců a organizace působící v této oblasti mají možnost výběru nejlepších uchazečů (kritérium 14.1).

Finanční zajištění politik v oblasti integrace (kritérium 15.1) je značně nejisté. Výzvy ministerstev (MŠMT, MV ČR, dříve také MPSV) jsou vypisovány poměrně často, nicméně organizace zaměřující se na integraci cizinců nemají dlouhodobější jistotu financování: málokdy jsou vypisovány dlouhodobější projekty. Organizace své projektové záměry uzpůsobují aktuálním požadavkům výzev zadavatele a zaměření projektů v oblasti integrace cizinců se tak poměrně rychle proměňuje podle těchto požadavků. To na jedné straně vytváří možnost rychle reagovat na aktuální potřeby v této oblasti, na straně druhé vysoká potřeba flexibility někdy znemožňuje plynulé navázání na dříve realizované projekty (kritérium 16.1). Integrační politika v oblasti zaměstnanosti pak není soustavná.

### **7.5.7. Vyhodnocování**

V rámci obou projektů byly provedeny evaluace všech integračních kurzů pro klienty (anonymní dotazníky mezi klienty). Zjištění se promítla do vytvářených metodik. Obecnější cíle, totiž sladění integračních politik a politik zaměstnanosti, projekty nehodnotily. Výsledky projektů mohly úsilí o dosažení těchto cílů pouze iniciovat, ale jejich naplnění je spíše úkolem pro tvůrce politik. Finanční vyhodnocení je sice náročnou aktivitu, která by však neměla při hodnocení dobré praxe chybět.

### **7.6. Závěry**

Projekty WIC a WIP lze považovat za dobrou praxi z hlediska většiny sledovaných kritérií, problematickými body projektů byly udržitelnost, respektive jejich dlouhodobý dopad. Z tohoto hlediska projekty přispěly ke standardizaci přístupů neziskových organizací a v důsledku toho také k rozšíření a zlepšení jejich integrační kapacity. Komplexní přístup projektů k integraci nebyl doposud využit. Integrační projekty probíhající po skončení těchto projektů vesměs nemají ambici řešit problematiku integrace na trh práce komplexněji. Finanční prostředky alokované na realizaci projektů byly poměrně značné, nicméně lze je považovat za přiměřené jen pokud na ně navážou další aktivity.

Poznatky získané v průběhu projektu, které by mohly přispět k lepšímu sladění integračních politik a politik zaměstnanosti, a to jak na úrovni legislativní a koncepční, tak v praxi ve státní správě (v činnosti úřadů práce) nebyly doposud využity. Stávající způsob financování integračních projektů, v rámci něhož je malý prostor pro uskutečnění dlouhodobějších projektových záměrů je problematický. Překonání těchto systémových limitů nemohl ani jeden z projektů řešit a spadají do kompetence tvůrců politik. Bez jejich překonání není možné realizovat projekty s dlouhodobými dopady.

Kritéria pro hodnocení dobré praxe jsou většinou funkční, ale některá by bylo vhodné modifikovat (kritéria 1.3- 1.5: vymezení cílové skupiny by mělo být širší, než jak byla vymezena v tomto projektu), respektive dostatečně operacionalizovat, tak aby byly při hodnocení projektů lépe využitelné (kritérium 5.1). Otázkou také je, jaký význam přiřkládat při hodnocení praxe organizačním kritériím (kritéria 2.1 - 5.1). Klasifikace kritérií je funkční, pouze u kritéria 8.3 byl zaznamenán určitý překryv s kritériem 11.2. Oddělení těchto kritérií by bylo vhodnější, neboť obě kritéria se zaměřují na odlišné aspekty a nepřekrývají se zcela. Překryv do značné míry souvisí s koncepcí projektů; jejich rozsah, zaměření i nákladovost vyvolává otázky, zdali je takovýto komplexní přístup udržitelný a zdali a jak je možno na aktivity projektu navázat a zajistit dlouhodobé účinky projektů.

## **8. Návrh mezinárodních kritérií interkulturní otevřenosti napříč různými sociálními sub-systémy**

### **8.1. Postup vytváření mezinárodních kritérií**

V závěrečné fázi projektu byla koordinátorem projektu navržena mezinárodní kritéria pro sledování interkulturní otevřenosti napříč různými sociálními sub-systémy. Koordinátor projektu při jejich návrhu vycházel z předchozích poznatků získaných partnerskými organizacemi. Ve výsledném návrhu tak byla kritéria členěna i vymezena odlišným způsobem oproti jejich původní kategorizaci.

Koordinátorem předložený návrh kritérií byl dále diskutován na pracovním setkáním partnerských organizací, jehož se za každou zemi účastnili nejen realizátoři projektu, ale také jimi oslovený expert na danou problematiku z jejich země. Z České republiky se jednání zúčastnil a návrh kritérií (se zřetelem k oblasti trhu práce a zaměstnanosti) připomínkoval ředitel Etnologického ústavu Akademie věd ČR, PhDr. Zdeněk Uherek.

Na základě připomínek k návrhu získaných od řešitelů projektu z jednotlivých zemí a od jimi přizvaných expertů byl tento návrh kritérií ještě dále upraven. Jeho výsledná podoba byla v každé zemi přeložena a předložena k připomínkování pěti (v některých zemích více) osobám reprezentujícím tři odlišné aktéry příslušné politiky – odborníky na danou oblast, migranty a politiky (jimž byla v ideálním případě příslušná agenda blízká a orientovali se v problematice).

Dotazovaní byli požádáni o obecná stanoviska a komentáře ke sledované problematice a vyzváni k orientačnímu zhodnocení relevance jednotlivých kritérií. Z širšího okruhu oslovených osob nám odpovědi na naše otázky poskytli tito dotázaní:

- Iva Kotvová – zastupitelka za Stranu zelených Magistrátu hlavního města Prahy a členka 3 odborných komisí, mimo jiné i Komise Rady HMP pro oblast národnostních menšin a integrace cizinců na území hl. m. Prahy a pro udělování grantů v této oblasti
- Ladislava Šteinichová – ředitelka odboru realizace služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí
- Jan Schroth – International Organisation for Migration
- Jarmila Marešová – Český statistický úřad, odborné zaměření: indikátory integrace cizinců
- Yana Leontiyeva – Sociologický ústav AV ČR – odborné zaměření: migrační studia, dlouhodobě pobývající v ČR
- Marie Jelínková – Multikulturní centrum Praha a výuka diversity managementu na FHS UK
- Věra Kolmerová - vedoucí oddělení zahraniční zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí
- Pavel Čížinský – advokát zaměřující se na cizinecké právo

Respondenti se k otázce interkulturní v rozhovoru vyjadřovali v rámci těchto tematických okruhů:

1. pracovní síla (zaměstnanci a odborný personál pracující v oblasti zaměstnanosti),
2. interkulturní výcvik/vzdělávání,
3. politiky / nástroje ke zrychlení procesu kulturního otevírání,
4. řízení / vedení / vnitřní organizace procesu interkulturního otevírání se institucí majoritní společnosti,
5. partnerství mezi organizacemi a sítě podporující spolupráci,

6. interkulturní obsahy / služby
7. mediace s cílovou skupinou,
8. participace cílových skupin,
9. využití výzkumu / rozšíření informací (diseminace) / výuka a
10. různé (praktické příručky pro praktickou implementaci v institucích, podpora interakce různých sociálních skupin, zprostředkování informací o službách přímo komunitám a jejich (neformálním) institucím a sdružením apod.)

Na základě získaných odpovědí následně koordinátor zpracoval konečnou podobu kritérií, jež bude publikována v jím zpracované souhrnné zprávě.

## 8.2. Relevance navrhovaných mezinárodních kritérií experty na oblast trhu práce a zaměstnanosti z České republiky

Dotazovaní experti z České republiky měli zhodnotit **relevanci výše uvedených kritérií pro oblast trhu práce a zaměstnanosti**. Kritéria navržená koordinátorem nebyla pro oblast trhu práce a zaměstnanosti nijak modifikována, protože cílem projektu bylo ověření relevance universálních kritérií společných pro všechny sledované sociální subsystémy. Hodnocení navržených kritérií (respektive návrhům respondentů na jejich úpravy) se tato kapitola věnuje jen okrajově. Uvádíme pouze případy, kdy byla kritéria obecně vnímána jako relevantní, ale konkrétní definice či možnost uplatnění se respondentům jevily jako problematické nebo nepřijatelné.

Pro oblast zaměstnanosti byla oslovenými respondenty z navrženého seznamu jako nejvíce relevantní hodnocena kritéria týkající se **pracovní síly (zaměstnanců a odborného personálu pracujícího v oblasti zaměstnanosti)**. To samozřejmě do značné míry vyplývá již z významu tohoto aspektu pro oblast trhu práce a zaměstnanosti a nejde o nikterak překvapivé zjištění. Kritéria z tohoto okruhu však byla jako relevantní vnímána navíc také proto (jak explicitně zdůraznili někteří respondenti), že mohou být v určité organizaci dodržována díky samostatné iniciativě příslušné organizace (bez toho, aniž by byla zavedena nová regulace – její efekt byl respondenty zpravidla vnímán jako sporný nebo dokonce nežádoucí).

Mezi kritérii spadajícími do této kategorie byl nejvyšší význam přikládán kulturní diversitě pracovního týmu a jeho interkulturním kompetencím, působení profesionálů z řad menšin či migrantů ve viditelných pozicích (jako případných vzorů pro ostatní) a zohlednění interkulturní citlivosti mezi kritérii náborového procesu.<sup>37</sup>

Jako významná byla vnímána rovněž kritéria v kategorii **interkulturní výcvik / vzdělávání**. Je zřejmé, že efektivita interkulturního výcviku velmi záleží na tom, jak je navržen a realizován. Odpovědi respondentů naznačily, že jednotlivá kritéria v této kategorii patrně mohou právě tuto okolnost poměrně dobře zachytit a lze je tak chápat jako relevantní jak obecně, tak i ve vztahu k oblasti trhu a práce. Nicméně zaznamenali jsme i kritické stanoviska ke kritériím v této kategorii. Jeden z respondentů poukázal na překryv mezi jednotlivými kritérii v této kategorii. Podle jeho názoru je zajištění systematického a trvalého vzdělávání možné jen tehdy, je-li školení / vzdělávání dlouhodobě finančně zabezpečeno. V takové situaci obě kritéria v podstatě postihují obdobný aspekt, který pouze nahlíží z různých perspektiv. Více respondentů také poukázalo na obtíže při snaze o stanovení vhodných kritérií pro měření dopadu výcviku.

<sup>37</sup> Nicméně v případě posledně zmíněného kritéria byla zjištěna i protikladná stanoviska. Přílišný tlak na uplatňování tohoto kritéria by vedl k přílišné regulaci v této oblasti. Takováto regulace by se přitom neopíralo o tržní principy a docházelo k pokřivení tržního prostředí. Relevance pro uplatnění tohoto kritéria je sporná vzhledem k tomu, že nepanuje všeobecná shoda v tom, jaká opatření znamenají pouze „usnadnění podmínek pro integraci cizinců“ a jaká již zavedou do této oblasti „pozitivní diskriminaci“.

K interkulturní otevřenosti podle respondentů mohly přispět také **politiky / nástroje ke zrychlení procesu kulturního otevírání**. Nicméně obzvláště v případě oblasti trhu práce a zaměstnanosti je otázkou, do jaké míry mohou politiky prosazující interkulturní otevřenost zasahovat do této oblasti a jaká opatření jsou oprávněná. Z rozhovorů bylo patrné, že centralizace je všeobecně vnímána jako kontraproduktivní. Je proto vhodnější spíše zajistit, že se s touto agendou budou moci seznámit pracovníci různých institucí („mainstreaming“ interkulturní otevřenosti) nebo že bude tato agenda řešena již existující institucí, než aby byla zakládána specializovaná instituce, která by zajišťovala školení a koordinaci aktivit podporujících interkulturní otevřenost.

Někteří respondenti se ve svém komentáři věnovali otázce vlivu médií na postoje veřejnosti k cizincům a etnickým menšinám. Podle většiny respondentů totiž média mají zásadní vliv i na vnímání postavení cizinců a menšin na trhu práce a na názory veřejnosti na legitimitu poskytování služeb zaměstnanosti těmto cílovým skupinám (v případě cizinců se to týká spíše všeobecného přístupu k těmto službám, v případě etnických menšin spíše specializovaných podpůrných programů). Respondenti tak na jedné straně poukazovali na pozitivní vliv, který by mělo přijetí etického kodexu zajišťujícího citlivé zacházení s interkulturními obsahy v médiích. Na druhou stranu respondenti konstatovali, že přístup citlivý k těmto otázkám dobrovolně uplatňuje pouze minimum médií, protože takový přístup není od soukromých médií vyžadován zákonem a zprávy prezentující cizince a menšiny v negativním světle zpravidla bývají pro publikum atraktivnější. Přijetí zákonného ustanovení, které by takovýto požadavek zavádělo, však bylo hodnoceno jako velmi problematické a jako patrně kontraproduktivní.

Deklarace úmyslu vedení instituce implementovat interkulturní otevřenost na všech úrovních (**Řízení / vedení / vnitřní organizace procesu interkulturního otevírání se institucí majoritní společnosti**) sice znamená jasný signál o tom, že interkulturní otevřenost je v instituci považována za významný prvek firemní kultury, mnohdy však může jít pouze o formální deklaraci nebo může instituce k této otázce přistupovat i přes deklarované cíle značně formálně. Z tohoto důvodu respondenti rozhodně nepovažovali navrhované kritérium za vypovídající.

Kritéria týkající se **mediace s cílovými skupinami a participace cílových skupin** jsou *všeobecně* pro téma interkulturní otevřenosti důležitá, nicméně nelze je příliš uplatnit ve vztahu k oblasti trhu práce a zaměstnanosti. Činnost úřadů práce musí být v souladu se zákonnými požadavky, mezi něž patří i ochrana národního trhu práce. Uspokojit tak lze pouze ty požadavky jejich klientů (z řad cizinců ze třetích zemí i občanů, příslušníků etnických menšin i příslušníků majority), které vycházejí z jejich zákonných nároků. Možnosti migrantů aktivně formulovat vlastní požadavky a vyjednávat o tom, zda budou akceptovány jako legitimní, jsou poměrně omezené.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Již samotná opatření regulující vstup osob ze třetích zemí na pracovní trhy EU vytvářejí nerovnosti mezi rozličnými skupinami osob, pokud jde o jejich přístup na trh práce.

## 9. Možnosti zvýšení interkulturní otevřenosti trhu práce a zaměstnanosti

Pro zhodnocení interkulturní otevřenosti je klíčové nastavení a fungování „mainstreamových“ organizací, tj. organizací, jež se přímo nespecializují na podporu migrantů. V oblasti trhu práce a zaměstnanosti nejširší spektrum služeb pro „nespecifickou populaci“ zajišťují úřady práce. Jejich služby jsou však cílovou skupinou sledovanou v rámci tohoto projektu využívány jen sporadicky.<sup>39</sup> To se ukazuje jako nejvýznamnější omezení pro možnosti většího kulturního otevírání v oblasti trhu práce a zaměstnanosti. Důvodů malého zájmu o služby úřadu práce ze strany migrantů je více, jako nejdůležitější z nich lze chápat:

- regulace trhu práce ve vztahu k cizincům ze třetích zemí,
- nízká důvěra migrantů k této instituci,
- nízká atraktivita služeb nabízených úřady práce pro migranty a
- silné vazby migrantů k jejich etnické komunitě (ta může migrantům zprostředkovat alternativní nabídky)

Všechny tyto skutečnosti naznačují, že úspěšná integrace cizinců závisí spíše na *otevřenosti institucí vůči jejich klientům všeobecně* než na jejich *interkulturní otevřenosti*. Snaha o dosažení vyšší interkulturní otevřenosti institucí tak v podstatě představuje jeden cíl obecnější snahy o zajištění širší všeobecné otevřenosti institucí vůči jejich klientům. Na druhou stranu, právě zajištění interkulturní otevřenosti může k celkové otevřenosti přispět poměrně výrazně.

Opatření, která by přispěla ke zvýšení *otevřenosti institucí vůči všem jejich klientům* (tj. nejen interkulturní otevřenosti) nicméně **musejí být vždy nejprve slučitelná s principy a cíly politiky zaměstnanosti**. Opatření prosazující větší otevřenost institucí se naopak budou míjet účinkem, pokud jejich dopady výrazně ohrozí tržní principy, princip rovného zacházení nebo budou v rozporu s dalšími klíčovými cíli politiky zaměstnanosti.

V návaznosti na výše uvedené skutečnosti tak lze konstatovat, že relevantní opatření musejí být slučitelná s politikou zaměstnanosti a měla by

- **omezovat nežádoucí bariéry** na trhu práce,
- **zvýšovat důvěru migrantů** v instituce trhu práce a
- **zvýšovat atraktivitu služeb úřadů práce** pro migranty (a umožnit tak, aby služby úřadu práce mohly lépe „konkurovat“ alternativním nabídkám, jež má migrant k dispozici)

---

<sup>39</sup> Tento poznatek vyplynul z odpovědí pracovníků úřadů práce i migrantů získaných prostřednictvím provedených šetření.

## Literatura

CJD Eutin. 2008. *Immigrants and National Integration Strategies: Developing a Trans-European Framework for Analysing Cultural and Employment-Related Integration*. Eutin: CJD Eutin, European Commission.

*Common Basic Principles for immigrant integration in the European Union*, adopted by the Justice and Home Affairs Council on 19 November 2004. 14615/04 (Presse 321) Available at: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=PRES/04/321&format=PDF&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>

Council of Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2008. *Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe*.

ČSÚ. 2008. *Cizinci v ČR / Foreigners in the Czech Republic*. Praha: Český statistický úřad.

ČSÚ. 2009. *Cizinci v ČR / Foreigners in the Czech Republic*. Praha: Český statistický úřad.

Evropská společenství. 2007. *Příručka o integraci pro tvůrce politik a odborníky z praxe*. ISBN 978-92-79-03323-0.

*Integrační kurzy. Diseminační příručka*. Hedera, Helix. 2008.

Horáková, M. 2009. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 22. / International Labour Migration in the Czech Republic. No 22*. Praha: VÚPSV v.v.i.

Horáková, M. 2009. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 23. / International Labour Migration in the Czech Republic. No 23*. Praha: VÚPSV v.v.i.

Horáková, M. 2010. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 24 / International Labour Migration in the Czech Republic. No 24*. Praha: VÚPSV v.v.i..

*Kurzy českého jazyka. Diseminační příručka*. Hedera, Helix. 2008.

*Metodika individuální sociální práce. Diseminační příručka*. Hedera, Helix. 2008.

MPSV. 2006. *Aktualizovaná koncepce integrace cizinců. Přijata usnesením vlády č. 126 ze dne 8. února 2006 ke Koncepci integrace cizinců v roce 2005*.

Niessen, J. 2000. *Diversity and cohesion: new challenges for the integration of immigrants and minorities*. Strasbourg: Council of Europe.

Rédlová, P. *Investice do integrace: aktivity státní správy v oblasti začleňování cizinců v roce 2008*. Dostupné na <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2197700>

*Shrnutí realizace projektů Work in Czech a Work in Prague*. Hedera, Helix. 2008.

Stehlíková, E., Konopásková, H. 2008. *Postavení cizinců na trhu práce v Praze. Zpráva z výzkumu*. Helix. 2008.

Vláda ČR. 2009. *Zpráva o realizaci Koncepce integrace cizinců v roce 2008 a návrh dalšího postupu*. Dostupný na <http://www.cizinci.cz/files/clanky/537/usneseni16022009.pdf>

*Work in Czech. Think Tank*. Hedera. 2008.

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů*.

*Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky*. 1999.

Žáková, E., Debnár, V. 2008. *Národní strategie pro Českou republiku v rámci Evropského roku mezikulturního dialogu 2008*. Institut umění - Divadelní ústav. Dostupný na: <http://www.institutumeni.cz/index.php?cmd=page&id=631> (česky)

[http://ec.europa.eu/culture/archive/dialogue/pdf\\_word/strategy\\_czech\\_republic.doc](http://ec.europa.eu/culture/archive/dialogue/pdf_word/strategy_czech_republic.doc)  
(anglicky)

### **Datové zdroje**

OK práce informační systém – informace vyžádána pro výzkumné účely

### **Internetové zdroje**

[www.cicpraha.org](http://www.cicpraha.org)

[www.cizinci.cz](http://www.cizinci.cz)

[www.czso.cz](http://www.czso.cz)

[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

[www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu)

[www.iqrs.cz](http://www.iqrs.cz)

[www.opu.cz](http://www.opu.cz)

[www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)

[www.soze.cz/workinczech](http://www.soze.cz/workinczech)

<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>

### **Další použité materiály**

Informační leták *Proč pracovat legálně*. Vydán ve spolupráci projektů Work in Prague, Work in Czech, Human Step, Net 2005 a Podpora nezletilých žadatelů o azyl bez doprovodu.

Informační leták *Work in Czech*. Hedera.

Informační leták *Work in Prague*. Helix.