

Cizinci ze třetích zemí v Jihomoravském kraji; vstupní analýza sociální integrace

Hana Pořízková
Miroslava Rákoczyová
Robert Trbola

VÚPSV, v.v.i.
Výzkumné centrum Brno
2009



EVROPSKÝ FOND PRO INTEGRACI STÁTNÍCH PŘÍSLUŠNÍKŮ TŘETÍCH ZEMÍ (EIF 2007)

Tato výzkumná zpráva vznikla v rámci projektu **„Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců“** financovaného z Evropského fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí (EIF 2007). Za obsah tohoto dokumentu je výhradně odpovědný Jihomoravský kraj a nelze jej v žádném případě považovat za názor Evropské unie.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
Praha 2, Palackého náměstí 4

<http://www.vupsv.cz>

Obsah

Úvod	4
1 Cizinci ze třetích zemí s pobytem v Jihomoravském kraji.....	6
1.1 Základní charakteristiky	6
1.2 Motivace k migraci do České republiky	8
1.3 Úvahy o budoucnosti cizinců v České republice	12
2 Postavení cizinců ze třetích zemí na trhu práce v Jihomoravském kraji	15
2.1 Základní charakteristika	15
2.2 Hledání zaměstnání	16
2.3 Kvalita pracovních míst	18
2.4 Cizinci ze třetích zemí v postavení zaměstnanců	19
2.4.1 Postavení cizinců - členů družstev	20
2.4.2 Agenturní zaměstnávání	21
2.5 Cizinci v postavení živnostníků a drobných podnikatelů	23
2.6 Cizinci v postavení uchazečů o zaměstnání.....	25
2.7 Cizinci na neregulárním trhu práce.....	26
3 Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v Jihomoravském kraji	28
3.1 Důvody zaměstnavatelů k najímání zahraniční pracovní síly.....	28
3.2 Strategie zaměstnavatelů při najímání zahraniční pracovní síly.....	30
4 Bydlení přistěhovalců ze třetích zemí v Jihomoravském kraji.....	32
5 Vybrané oblasti kulturní integrace.....	35
5.1 Účast ve školském systému	35
5.2 Jazykové kompetence cizinců	37
5.3 Dostupnost informací, zdroje	39
6 Sociální integrace	42
6.1 Struktura sociálních kontaktů.....	43
6.2 Postoje majoritní populace JMK k cizincům	44
6.3 Národnostní diference ve vztazích mezi majoritní populací a cizinci	46
6.3.1 Příklad Blansko	47
7 Institucionální podpora integrace	49
7.1 Aktéři integrace cizinců v JMK	49
7.2 Zkušenosti cizinců s českými úřady	55
8 Závěr	57
9 Literatura	59

Úvod

Při koncipování výzkumu výchozích podmínek integrace cizinců v JMK jsme vycházeli z předpokladu, že pro nastavení činnosti regionálního centra je důležité získat komplexní znalost o integračních procesech probíhajících v regionu, včetně identifikace významných problémů a bariér. Za tímto účelem jsme oslovili klíčové aktéry integrace, k nimž patří jak cizinci samotní, tak také instituce veřejného sektoru a zaměstnavatelé.

Naše výzkumná strategie byla zacílena na hledání odpovědí na následující otázky:

- (1) Jaké jsou obecné charakteristiky cílové skupiny cizinců v Jihomoravském kraji?
- (2) Jaká je situace cílové skupiny cizinců v Jihomoravském kraji na pracovním trhu? V této souvislosti jsme se zabývali především: postavením cizinců na pracovním trhu, kvalitou jejich pracovních míst, problémy při hledání zaměstnání, zkušenostmi s diskriminací, rizikem nezaměstnanosti a rizikem ztráty legálního postavení.
- (3) S jakými problémy se cizinci z řad cílové skupiny setkávají při integraci do společnosti v dalších dimenzích sociální integrace? (oblast bydlení a dostupnosti sociálních služeb, dostupnosti informací, navazování sociálních kontaktů s příslušníky majoritní populace, diskriminace atd.).
- (4) Jak jsou zajištěny integrační služby v regionu?

K získání odpovědí na výše uvedené otázky jsme analyzovali výpovědi cizinců žijících v JMK, výpovědi aktérů sociální integrace a dostupná statistická data o životě cizinců v JMK. Pro účely této výzkumné zprávy jsme tedy využili kombinaci kvantitativní a kvalitativní výzkumné strategie.

Struktura vzorku

Pro potřeby výzkumu bylo analyzováno 56 rozhovorů s cizinci z tzv. třetích zemí. Cizinci byli do výzkumu zahrnuti účelovým výběrem na základě tzv. metody sněhové koule, tedy na základě doporučení již zkoumaných jedinců, případně dalších osob. Základními kritérii výběru byl minimálně roční pobyt v České republice, věk nad 18 let a místo narození. Většina rozhovorů (44) byla vedena v českém jazyce, 7 rozhovorů bylo vedeno ve vietnamštině, 4 rozhovory v kombinaci vietnamština a čeština a 4 rozhovory probíhaly v angličtině. Pokud je v následujícím textu použito částí rozhovorů (v rámečcích), jedná se o doslovné citace z přepisů. Výhodou takto citovaných výpovědí dotazovaných je zachování dialektu a jazykových prvků mluveného slova účastníků výzkumu. Kromě obsahově-tématické roviny je tak zachována i jazyková rovina výpovědí.

Nejvíce dotazovaných pocházelo z Vietnamu (15) a z Ukrajiny (12). Ostatní dotazovaní pocházeli po jednom nebo nejvýše po dvou z následujících zemí původu: Bosna, Alžírsko, Kosovo, Irák, Indie, Rusko, Uzbekistán, Laos, Ghana, Kolumbie, Turecko, Kamerun, Somálsko, Afghánistán, Angola, Peru, Sýrie, Kongo, Salvádor, Srbsko, Argentina, Kuba, Ázerbájdžán, Čečensko, Bělorusko a Gruzie.

V našem výzkumném vzorku bylo celkem 20 žen a 39 mužů. Průměrný věk dotazovaných osob byl 36,9 let, přičemž nejmladšímu dotazovanému bylo 22 let a nejstaršímu 59 let. Průměrná délka pobytu v České republice byla 9,2 let. Nejkratší pobyt v České republice byl 1 rok, nejdelší 29 let. Nejčastější formou pobytového oprávnění byl trvalý pobyt (33 osob), 20 osob mělo některou z forem dlouhodobého pobytu a 6 osob mělo v ČR udělený azyl. Z hlediska vzdělanostní struktury mělo nejvíce dotazovaných, 34 osob, vysokoškolské vzdělání (ať už dosažené v zemi původu nebo v České republice), 18 osob mělo SŠ vzdělání, 5 osob bylo vyučeno a 2 osoby měly základní vzdělání.

Mezi účastníky výzkumu byli zastoupeni podnikatelé (21), zaměstnanci (28), nezaměstnaní (5), ženy na mateřské dovolené (2) a ženy v domácnosti (3). Dvě osoby v postavení zaměstnanců studovaly zároveň českou vysokou školu.

K podnikatelským aktivitám účastníků výzkumu patřily nejčastěji prodej textilu (u občanů Vietnamu) a podnikání v pohostinství (zdrojové země migrace podnikatelů v pohostinství: Vietnam, Uzbekistán, Indie, Alžírsko, Sýrie, Laos). K dalším podnikatelským aktivitám patřily: prodej tabáku, ovoce a zeleniny, oprava oděvů, výuka jazyků, překladatelské služby, personální agentura, směnářská činnost a jeden dotazovaný vlastnil logistickou firmu. Některé typy podnikání je možné označit jako tzv. *etnické podnikání*, neboť jsou založeny na využití odlišné kultury země původu, prodeji kulturně specifických výrobků (např. indický textil) či na poskytování kulturně specifických služeb (např. indická restaurace).

Osoby v postavení zaměstnanců pracovaly na následujících pozicích: referent výroby, obchodní zástupce, obsluha v bistro, obsluha v kavárně, dělník v továrně na výrobu elektrotechniky, manažer ve výrobě, zedník, svářeč, manažer v oblasti IT, administrativní pracovník v oblasti IT, manažer restaurace, učitel v jazykové škole, kuchař, prodáváč, bankovní úředník, výzkumný pracovník, obsluha lisu na zpracování odpadů, obsluha stroje na výrobu hraček, bezpečnostní technik, mechanik, personalista, referent obchodního oddělení, skladník.

Druhá skupina rozhovorů byla vedena s dalšími aktéry sociální integrace, mezi něž jsme zahrnuli především státní instituce, samosprávné instituce, neziskové organizace a zaměstnavatele zahraničních pracovníků. Se zástupci těchto institucí bylo provedeno 33 rozhovorů, přičemž zhruba polovina rozhovorů byla provedena přímo v Brně, druhá polovina pak v jednotlivých okresech regionu¹. V rámci státních institucí jsme pořídili rozhovory se šesti zástupci úřadů práce, jedním zaměstnancem azylového střediska, dvěma zástupci policie a dvěma akademickými pracovníky. Dále jsme provedli rozhovory s pěti zástupci územních samospráv, sedmi zaměstnavateli a devíti zástupci neziskových organizací. Některých rozhovorů se účastnili dva zástupci jednoho aktéra sociální integrace.

Rozhovory s cizinci byly pořizeny v období květen až září 2008, rozhovory s aktéry integrace cizinců pak v červnu a červenci roku 2009 a ve druhém čtvrtletí roku 2008.

¹ 3 rozhovory byly pořizeny v okrese Brno-venkov, 2 v okrese Vyškov, 3 na Blanensku, 5 na Hodonínsku, 2 v Břeclavi a 4 ve Znojmě.

1 Cizinci ze třetích zemí s pobytem v Jihomoravském kraji

V Jihomoravském kraji došlo v posledních letech, podobně jako v celé České republice, k výraznému přílivu cizinců, a to zejména cizinců ze třetích zemí. Zatímco v roce 2004 pobývalo na území kraje necelých 24 tisíc cizinců, ke konci roku 2008 byl tento počet o dvě třetiny vyšší, neboť zde legálně pobývalo 35 730 cizinců, což odpovídá 3,1 % populace. Tento růst pokračuje i navzdory současnému ekonomickému vývoji a restrikcím přistěhovalecké politiky. V prvním pololetí roku 2009 přesáhl celkový počet cizinců v Jihomoravském kraji hranici 37 tisíc. Většina cizinců (téměř 70 %) pochází ze třetích zemí. V příhraničních okresech Břeclav a Hodonín je tento podíl nižší z důvodu vysokého podílu občanů Slovenska mezi cizinci.

1.1 Základní charakteristiky

Imigrace přistěhovalců ze třetích zemí do Jihomoravského kraje je prostorově diverzifikována. Charakteristickým rysem migračních toků je jejich směřování do městských center, zejména z důvodu většího množství pracovních příležitostí. S tímto jevem se setkáváme i v Jihomoravském kraji, v němž tři ze čtyř cizinců pobývají přímo v Brně nebo v jeho nejbližším okolí (okres Brno-venkov). Mezi další významné charakteristiky kraje patří koncentrace přistěhovalců z Mongolska do okresu Blansko, kde pobývá více než 40 % celkového počtu Mongolů v Jihomoravském kraji (dalších 37 % pak pobývá v okrese Brno-město). Tato tendence zásadním způsobem ovlivňuje strukturu cizinců na Blanensku a činí tento okres výjimečný jak z hlediska krajského, tak i republikového – občané Mongolska zde totiž tvoří vůbec nejpočetnější skupinu cizinců².

Tabulka č. 1: Cizinci s pobytem v Jihomoravském kraji (k 31.12.2008)

	Cizinci s pobytem	Cizinci ze 3. zemí celkem	Podíl cizinců ze 3. zemí na celkovém počtu cizinců (%)	Cizinci ze 3. zemí s trvalým pobytem	Podíl osob s trvalým pobytem mezi cizinci ze 3. zemí (%)
Blansko	2177	1416	65,0	531	37,5
Brno-město	21310	15089	70,8	5469	36,2
Brno-venkov	6244	4861	77,9	1711	35,2
Břeclav	2059	881	42,8	486	55,2
Hodonín	1656	559	33,8	396	70,8
Vyškov	1395	945	67,7	357	37,8
Znojmo	2034	1081	53,1	762	70,5
JMK celkem	35730	24832	69,5	9712	39,1

Zdroj dat: Ředitelství cizinecké policie Brno, vlastní výpočty

Celorepubliková data³ ukazují, že populace cizinců pobývajících na území ČR se vyznačuje specifickým věkovým rozložením, pro které je charakteristický vysoký podíl osob v produktivním věku, zejména pak v kategorii 26 – 35letých (29 %) a 36 – 45letých (24 %). Děti a senioři v současné době představují méně početné skupiny přistěhovalců, vyznačují se však převahou osob s trvalým pobytem.

² Z Mongolska pochází 29 % všech cizinců, kteří mají v okrese Blansko dlouhodobý nebo trvalý pobyt.

³ Zdroj dat Oblastní ředitelství služby cizinecké policie Brno ke 30.6.2009.

Většinu přistěhovalců v ČR (60 %) tvoří muži. Z hlediska věkové i rodové struktury existují specifika dle zemí původu. Například pro migraci ze zemí Dálného východu (Filipíny, Thajsko, Indonésie, Malajsie, Mongolsko) a ze zemí bývalého Sovětského svazu (Bělorusko, Kazachstán, Litva, Lotyšsko, Rusko ad.), s výjimkou Ukrajiny, je charakteristické vyšší zastoupení žen než mužů. Lze předpokládat, že tyto poznatky jsou platné také pro populaci přistěhovalců v Jihomoravském kraji.

Imigraci do ČR dominuje migrace z východních zemí, zejména pak z Ukrajiny. Podíl občanů Ukrajiny mezi cizinci v JMK přesahuje celorepublikovou hodnotu (30 %) a dosahuje 36 %. Z Ukrajiny tak pochází každý druhý cizinec ze zemí mimo EU, který pobývá na území Jihomoravského kraje. Druhou nejvýznamnější zdrojovou zemí imigrace do Jihomoravského kraje je Vietnam. Ve srovnání s ČR jako celkem je ovšem jejich zastoupení v kraji nižší, což je dáno zejména specifickou prostorovou koncentrací přistěhovalců z Vietnamu v příhraničních oblastech se SRN v severozápadních a západních Čechách.

Tabulka č. 2: Pobyty cizinců ze třetích zemí v JMK dle země původu

	Trvalý pobyt		Dlouhodobý pobyt		Celkem s pobytem	
		%		%		%
Ukrajina	3359	34,6	9737	64,4	13096	52,7
Vietnam	2956	30,4	1280	8,5	4236	17,1
Rusko	483	5,0	345	2,3	828	3,3
Arménie	306	3,2	21	0,1	327	1,3
Mongolsko	295	3,0	1266	8,4	1561	6,3
Bosna a Herc.	220	2,3	48	0,3	268	1,1
USA	195	2,0	152	1,0	347	1,4
Chorvatsko	178	1,8	37	0,2	215	0,9
Bělorusko	175	1,8	107	0,7	282	1,1
Moldavsko	164	1,7	739	4,9	903	3,6
Jugoslávie	148	1,5	35	0,2	183	0,7
Irák	117	1,2	18	0,1	135	0,5
Srbsko a ČH	105	1,1	30	0,2	135	0,5
Indie	36	0,4	204	1,3	240	1,0
Ostatní	975	10,0	1101	7,3	2076	8,4
Celkem	9712	100,0	15120	100,0	24832	100,0%

Zdroj dat: Oblastní ředitelství služby cizinecké policie Brno, vlastní výpočty

Rozdělení přistěhovalců dle typu pobytu odpovídá migrační historii v Jihomoravském kraji. Dlouhodobé pobyty výrazně převažují u občanů z těch zemí, u nichž došlo k výraznému nárůstu imigrace do ČR v posledních letech – jedná se především o cizince z Ukrajiny, Mongolska, Moldavska a Indie⁴, kteří do ČR přicházejí za prací. U ostatních národností převažují trvalé pobyty, neboť většina těchto cizinců pobývá v ČR poměrně dlouhou dobu, která zakládá nárok na udělení trvalého pobytu⁵ nebo jim byl trvalý pobyt udělen z jiného důvodu (nejčastěji jde o sloučení rodiny).

Specifickou a potenciálně nejvíce ohroženou skupinu migrantů na území JMK tvoří azylanti a žadatelé o mezinárodní ochranu, i když jejich počet v posledních letech

⁴ Více než tři čtvrtiny těchto přistěhovalců pobývají na území JMK na základě dlouhodobého pobytu.

⁵ Trvalý pobyt se uděluje po uplynutí 5 let nepřetržitého pobytu na území ČR. Ve specifikovaných případech může být udělen také po době kratší (viz par. 66 – 67 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky).

neustále klesá⁶. Počínaje letošním rokem dochází k reorganizaci v oblasti azylové politiky a v souvislosti s tím se mění i charakter střediska pro žadatele o azyl v Zastávce u Brna z pobytového na přijímací. V současné době tak probíhá proces rozmístování všech jeho obyvatel do ostatních azylových středisek v rámci ČR. Část těch, kteří již získali azyl, bude ubytována v integračním azylovém domě v Brně – Židenicích, kde se tak utváří základ klientely lokálních integračních služeb.

Klientelu azylového střediska v Zastávce u Brna tvořili v době realizace rozhovorů z velké většiny migranti z postsovětských republik. Nejvíce bylo občanů Ukrajiny (14 %) a Kazachstánu (12%), dále občanů Běloruska (9 %) a Moldavska. Menší podíl pak tvořili migranti z afrických, asijských a ostatních zemí jihovýchodní Evropy.

1.2 Motivace k migraci do České republiky

V rozhovorech s cizinci žijícími v Jihomoravském kraji jsme se zajímali o důvody, které je vedly k volbě České republiky jako cílové země migrace. Motivy migrace mohou determinovat individuální integrační strategie a mohou taktéž působit na integrační potenciál jedince. Česká republika je jako cílová země migrace volena buď záměrně a nebo se sem cizinci dostávají více či méně náhodou. *Záměrná volba* je většinou ovlivněna existujícími sociálními sítěmi (rodina, přátelé, partner), předchozí zkušeností a pobytem v ČR (práce, studium, studijní či pracovní pobyt v rámci mezivládních dohod bývalých socialistických zemí) a nebo krajanskými vazbami (Volyňští Češi). Někteří účastníci výzkumu považují Českou republiku za zdroj dobrých pracovních příležitostí a záměrná volba je ovlivněna šancemi na pracovním trhu. Ekonomická migrace bývá vyvolána aktuální pracovní nabídkou a zájmem zaměstnavatele (nebo personální agentury) a nebo se jedná o migraci bez předem zajištěného pracovního místa, tedy o migraci za účelem hledání pracovních či podnikatelských příležitostí.

Cizinci, kteří se v České republice ocitli spíše shodou životních okolností, byli nejčastěji válečnými uprchlíky nebo klienty některé z českých humanitárních organizací působících v zahraničí. U dotazovaných z Afriky a z Iráku byla za cílovou oblast migrace označována Evropa jako celek. Pro osoby z těchto zemí je Evropa destinací, která zaručuje mnohonásobně lepší životní a pracovní podmínky, než měly v zemi původu a rozdíly mezi jednotlivými evropskými státy jsou pro ně nepodstatné či méně patrné.

Faktory migrace, tedy okolnosti a příčiny jejího vzniku, s nimiž jsme se u účastníků výzkumu setkali, byly *strukturální a osobní*. Ke strukturálním faktorům migrace patří socio-ekonomické podmínky v zemi původu a cílové zemi, respektive vzájemná komparace těchto podmínek. Kromě strukturálních faktorů migrace působily u jednotlivých dotazovaných i individuální charakteristiky jedince (např. ochota riskovat, hledat nové možnosti) a nepochybný význam měla také specifická životní situace cizince (např. rodina v ČR).

V rozhovorech s cizinci ze třetích zemí, kteří pobývají na území Jihomoravského kraje, byly identifikovány následující *příčiny a motivy migrace*:

- pracovní příležitost (pracovní migrace);
- válečný konflikt (humanitární migrace);

⁶ V průběhu roku 2007 požádalo o politický azyl v České republice celkem 1 878 cizinců, což je dvakrát méně než počet žadatelů v roce 2006 a téměř desetkrát méně než v roce 2001 (Leontiyeva; 2009).

- předchozí studium a práce v České republice;
- krajanské vazby;
- rodinné a partnerské vazby;
- lepší životní a pracovní podmínky včetně lepšího životního prostředí;
- poznání.

Pracovní migrace

Pracovní migrace je označována za jeden z průvodních jevů globální soutěže, pro kterou je charakteristické povýšení ekonomické konkurence a spolupráce na celosvětovou úroveň. Globální soutěž je založena na snižování nákladů na pracovní sílu a na využívání potenciálu a nezastupitelné role vysoce kvalifikované pracovní síly. Základním faktorem ekonomické úspěšnosti již není hmotný či finanční kapitál, ale informace, znalosti a tvůrčí schopnosti lidí (Blažek, 2003: 8). Podle personální strategie firem pak rozlišujeme migraci vysoce kvalifikovaných pracovníků na primární sektor trhu práce a migraci nekvalifikovaných či málo kvalifikovaných pracovníků na sekundární a terciární sektor trhu práce.⁷ Zatímco na primární trh práce migrují v České republice především lidé ze zemí EU a ostatních vyspělých států, na sekundárním a zejména pak terciárním sektoru trhu práce jsou zastoupeni nejčastěji lidé ze zemí bývalého Sovětského svazu (Ukrajina, Moldávie⁸), Vietnamu a rozvojových zemí Afriky (Pořízková, 2008). Podíl zastoupení občanů z jednotlivých zdrojových zemí pracovní migrace v jednotlivých segmentech pracovního trhu je dán zejména socio-ekonomickými rozdíly mezi zdrojovými zeměmi pracovní migrace a Českou republikou jako cílovou zemí pracovní migrace. Je třeba zdůraznit, že se jedná o schematické rozdělení směřování pracovní migrace na jednotlivé segmenty trhu práce, které neplatí pro všechny migranty z uvedených států a regionů, jedná se však o převažující a dlouhodobé směřování migračních toků občanů těchto států na český trh práce. U účastníků našeho výzkumu jsme se setkali s migrací na primární, sekundární i terciární sektor trhu práce, tedy se všemi typy pracovní migrace z hlediska postavení cizinců na trhu práce. Za hlavní důvody pracovní migrace označovali dotazovaní zejména vyšší mzdy, lepší pracovní podmínky a nedostatek pracovních příležitostí v zemi původu.

„Na Ukrajině jsem studovala, dokončila jsem studium, pak jsem myslela, že ... no vlastně ani nic nemyslela (smích). Já jsem si uvědomovala, že na Ukrajině zaměstnání jenom tak... že půjdeš na pracák a oni ti tam nabídnou spoustu míst, tak to se nestane. Nebo prostě musíš mít fakt buď dobré známé, kteří ti udělají to místo, jinak fakt ne. Takže jsem ani nečekala, že na Ukrajině najdu nějakou dobrou, no dobrou... obyčejnou práci. Takže na Ukrajině jsem nepracovala. Na nějakých brigádách a tak, ale to nebyla práce. Takže jsem přijela sem a tady jsem uviděla, že ten trh je otevřený a můžu něco, někde se uplatnit“

žena, 25 let, Ukrajina, 3 roky v ČR

O převaze pracovní migrace svědčí také statistiky cizinecké policie. Čtyři z pěti cizinců s dlouhodobým pobytem na území JMK uvádí jako důvod pobytu v ČR některou formu pracovního uplatnění. Nejčastěji se jedná o zaměstnání nebo podnikání, dále například výkonný management nebo o pobyt výzkumného pracovníka.

⁷ Duální teorie pracovního trhu rozlišuje mezi jednotlivými segmenty trhu práce. Primární sektor trhu práce zahrnuje pracovní místa s vyšším požadavkem na vzdělání, vyšší úrovní mezd, větší jistotou práce, možností postupu, tedy místa s celkově lepšími pracovními podmínkami. Pro místa na sekundárním sektoru trhu práce jsou pak charakteristické horší mzdové a pracovní podmínky, vyšší riziko fluktuace a nezaměstnanosti a malá nebo žádná možnost kariérního postupu. V souvislosti s rozvojem mezinárodní pracovní migrace je rozlišován ještě tzv. terciární sektor trhu práce, kam spadají místa pro domácí pracovní sílu neatraktivní. Tato místa jsou primárně obsazována cizinci (Massey, 2005).

⁸ Výjimku v tomto směru tvoří občané Ruska, kteří jsou zaměstnání převážně na primárním trhu práce (Pořízková, 2008).

Tabulka č. 3: Dlouhodobé pobyty cizinců v JMK (2008)

	Povolení k dlouhodobému pobytu celkem	z toho z pracovních důvodů	
			%
Blansko	1352	1164	86
Brno-město	12776	10931	86
Brno-venkov	3868	3520	91
Břeclav	985	838	85
Hodonín	715	559	78
Vyškov	819	609	74
Znojmo	872	430	49
JMK celkem	21377	17442	82

Zdroj dat: Ředitelství služby cizinecké policie, vlastní výpočet

Migrace z humanitárních a bezpečnostních důvodů

V našem vzorku bylo také 6 osob, které pobývají v České republice z bezpečnostních a humanitárních důvodů (azylanti a žadatelé o mezinárodní ochranu). Zatímco pro skupinu pracovních migrantů je prioritou pracovní příležitost, pro skupinu těchto osob je, jak sami uvedly, prioritou bezpečí sebe i svých dětí. V našem výzkumu jsme analyzovali rozhovory s uprchlíky ze zemí bývalé Jugoslávie (Bosna, Kosovo), z afrických zemí (Kosovo, Somálsko) a z Afghánistánu. Situace těchto osob je v mnoha ohledech specifická, neboť veškeré své úspory a majetek investovali na cestu do bezpečí a pro mnohé z nich tak prakticky neexistuje cesta zpět do vlasti. Uprchlíci své domovy buď prodali, aby mohli uprchnout a nebo tyto budovy byly v důsledku válečného konfliktu zbořeny. Charakteristický je pro ně poměrně silný pocit vykořenění, neboť začínají prakticky od počátku. Životní situace těchto osob je determinována negativními zážitky ze země původu, prostředím uprchlických zařízení, postojí majoritní společnosti a problémy s ekonomickou a sociální integrací.

Studium a práce v České republice

Současný pobyt v ČR byl u některých účastníků výzkumu důsledkem předchozího⁹ či současného studia v ČR. Česká republika je za účelem studia vybírána zejména z důvodu kvality poskytovaného vzdělávání a finanční dostupnosti studia ve srovnání se zemí původu, případně i ve srovnání s dalšími evropskými zeměmi. Atraktivitu studia zvyšuje také možnost stipendia poskytovaného českou vládou a nebo zemí původu. Studium můžeme považovat za jednu ze vstupních bran do České republiky a posléze i na český trh práce a za faktor, který zvyšuje pravděpodobnost následného dlouhodobého usazení. Studium je jednak impulsem pro příchod do ČR, může být však také strategií cizinců, kteří v České republice již nějakou dobu pobývají, aby si zlepšili své postavení na zdejší pracovním trhu. Dle rozhovorů se to týká zejména cizinců, kteří zde nemohou uplatnit poznatky a vzdělání ze země původu případně i z jiných důvodů nemohou vykonávat své původní povolání. Zahraniční studenti českých VŠ mají poměrně dobré šance na sociální, kulturní a ekonomické začlenění. V první řadě je to díky znalosti češtiny, kterou si osvojili předchozí jazykovou přípravou a v průběhu celého studia. Během studia měli také možnost seznámit se s českou kulturou, zvyky a vytvořit si bohaté sociální sítě. Všechny tyto okolnosti pak zvyšují šance na následné uplatnění na pracovním trhu.

⁹ V případě předchozího pobytu se jednalo o pobyty před i po roce 1989.

Dřívější pracovní či studijní aktivity v ČR vedly u některých dotazovaných k opětovnému návratu do České republiky po roce 1989. Cizinci, kteří již dříve pobývali na území České republiky, ať už jako studenti či zaměstnanci, využívají při svém návratu do České republiky již vytvořených sociálních sítí a své znalosti místního prostředí, včetně znalostí českého jazyka. Ve dvou případech dotazovaní přijeli do České republiky na doporučení svých příbuzných, kteří tu dříve pracovali nebo studovali. Dřívější mezivládní dohody¹⁰ tak mají své přímé důsledky v podobě opětovných návratů bývalých studentů či pracovníků, ale také nepřímé důsledky v podobě migrace rodinných příbuzných či přátel těchto osob. I ve druhém případě jsou pro počáteční orientaci v novém prostředí využívány dříve vytvořené sociální kontakty. Například Vietnámec, který tu je na doporučení otce, jenž v ČR dříve studoval, bydlí u bývalého známého svého otce. O tom, že předchozí pobyt může být příčinou opakované migrace i po dlouhé době pak svědčí příklad Vietnamky, která se do České republiky vrátila v roce 2003 po 16ti letech, aby tu vytvořila zázemí pro migraci dalších členů své rodiny (dětí a manžela). Manžel této ženy studoval před rokem 1989 českou střední školu a do České republiky se vrátil dokonce po 21 letech.

Krajanské vazby

Mezi dotazovanými z Ukrajiny bylo i několik potomků krajanů, tzv. Volyňských Čechů. Volyňští Češi jsou etničtí Češi, kteří odešli v 60. letech 18. století osídlit Volyňskou gubernii carského Ruska. Příčinou této migrace byly lákavé podmínky pro přistěhovalce (levná půda, právo na vlastní školství a náboženskou svobodu). Tyto podmínky byly atraktivní zejména v porovnání s neutěšenou situací v tehdejší Rakousku-Uhersku (Jančák, 2005). Potomci krajanů mohou žádat o Potvrzení o příslušnosti ke krajanské komunitě, na jehož základě mohou bez dalších překážek získat trvalý pobyt v České republice.

Rodinné a partnerské vazby, sňatek

Rodinné a partnerské vazby jsou dalším z uváděných důvodů příchodu a setrvání cizinců na území České republiky. Životní příběhy některých dotazovaných ukázaly, jak komplikovaná může být někdy cesta ze země původu do České republiky. Příkladem může být příběh Turka, který svou ženu - Češku potkal v Anglii, přišel s ní do České republiky a po sňatku s ní zde získal trvalý pobyt. Ve dvou případech přišli dotazovaní do České republiky po roce 1989 jako partneři českých emigrantů, kteří se po sametové revoluci rozhodli vrátit do vlasti (partnerky českých emigrantů z Německa a USA). Zajímavý je příběh ženy, původem z Laosu, která v 17ti letech získala v rámci mezivládních dohod stipendium do České republiky. Tato žena odešla po nějaké době do Německa, kde se seznámila se svým současným manželem - českým emigrantem. Společně se pak po roce 1989 vrátili do ČR. Tyto příklady uvádíme pro ilustraci variability příčin a okolností migrace.

Lepší životní a pracovní podmínky

Zdravotní a sociální péče, příroda, Evropa jako destinace, životní prostředí a dostatek pracovních příležitostí, to vše je možné souhrnně označit za životní a pracovní podmínky, které byly pro účastníky výzkumu natolik atraktivní, že vedly k jejich migraci do ČR. Každá životní situace vytváří jiné potřeby, jejichž neuspokojení v zemi původu vede k migraci. Pro manželský pár z Ukrajiny bylo

¹⁰ Pracovní migrace byla před rokem 1989 založena především na systému plánovaného hospodářství (dovoz pracovních sil v důsledku jejich nedostatku) a internacionální pomoci. Systém zaměstnávání byl zajišťován formou mezivládních dohod se socialistickými zeměmi a fungoval až do roku 1989. Postupně byly podepsány mezivládní dohody s následujícími zeměmi: Polská lidová republika (1961), Vietnamská socialistická republika (1974), Kubánská republika (1978), Mongolská republika (1983), Angolská lidová republika (1986), Korejská lidově demokratická republika (1987), Kyperská republika (1976) a Laoská lidově demokratická republika (1980) (Boušková, Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. a 80. letech).

prioritou zdravé životní prostředí pro jejich děti, neboť na Ukrajině žili v blízkosti dvou jaderných elektráren. Pro některé Afričany byla lákavá představa Evropy jakožto regionu, kde je možné dosáhnout vyšší životní úrovně, než jaké mohou dosáhnout ve své zemi původu. Pro válečné uprchlíky je primární bezpečí a pro většinu ostatních účastníků výzkumu byly hlavním lákadlem pracovní příležitosti a potencionální výdělky. Členství České republiky v EU bylo některými dotazovanými cizinci vnímáno jako známka vyspělosti země a důvodem k volbě ČR jakožto cílové destinaci. Dotazovaní též uváděli, že migrují hlavně kvůli svým dětem, aby ony měly v budou lepší život než jejich rodiče.

„...no, každý člověk musí hledat nějaký lepší život pro sebe a pro svou rodinu. Takže jestli nelíbilo se mi tam, tak zkusil jsem tady (smích). No, uvidíme, co to bude za pokus, zatím je to ještě tak...no těžký, ale no, snažíme se.“

žena, 34 let, Ukrajina, 4 roky v ČR

Poznání

K motivům migrace lze přiřadit také touhu po poznání nových zemí a kultur. Tento motiv se však vyskytoval v kombinaci s dalšími výše uvedenými motivy. Migrace přináší změnu, nové zkušenosti a nové životní šance. Stěhování do jiné země je prakticky vždy vedeno očekáváním zlepšení kvality života. Struktura zdrojových zemí pracovní migrace však naznačuje, že u velké části dotazovaných je migrace vedena spíše strategií zlepšení kvality života nebo dokonce snahou o záchranu života svého a členů rodiny než momentální náladou cestovat a poznávat nové země¹¹.

1.3 Úvahy o budoucnosti cizinců v České republice

Představy o délce pobytu v České republice byly u jednotlivých dotazovaných odlišné, neboť závisely na celé řadě okolností rodinného a pracovního života. Jako klíčový faktor dlouhodobého či trvalého setrvání v České republice bylo uváděno uplatnění na pracovním trhu a úspěchy v podnikání. Úspěchy na pracovním trhu byly hlavním, nikoliv jediným faktorem setrvání v České republice. K dalším patřila např. rodinná situace a bezpečnostní a hospodářská situace v zemi původu.

U účastníků výzkumu se vyskytovala jak *dočasná*, převážně ekonomická migrace, tak také *předpokládaná trvalá* migrace z rodinných (např. sňatek) nebo humanitárních (válka, pronásledování) důvodů. Zatímco někteří cizinci uvažují o návratu zpět do vlasti, pro jiné je tento návrat zcela vyloučen. Váleční uprchlíci mnohdy ztratili nebo záměrně přerušili veškeré kontakty se zemí původu, zanechali tam veškerý svůj majetek, nebo o něj přišli, a jejich možnosti návratu jsou značně omezené. U dočasných ekonomickým migrantů je délka pobytu určována především výší naspořených financí, které cizinci pracujícím dočasně v České republice umožní slušné živobytí po návratu do země původu.

Zvláštním typem migrace, která vykazuje současně rysy dočasnosti i trvalosti, je tzv. *cirkulační migrace*. Rozhovory s klíčovými aktéry migrace v regionu potvrdily, že opakované, krátkodobé, často i sezónní pobyty pracovních migrantů jsou významným aspektem novodobé pracovní migrace zejména u občanů Ukrajiny. Ekonomičtí migranti mnohdy neusilují o trvalé usazení v cílovém regionu, nýbrž o uspořeni finančních prostředků a z toho plynoucího zvýšení svého sociálního a ekonomického statusu po návratu do země původu. Někteří z nich se však po

¹¹ Motiv poznávání nových zemí a kultur byl ve výzkumu cizinců v České republice podstatně častější u těch, kteří pocházeli z vyspělejších zemí. Migrace cizinců z těchto zemí bývá často volbou z řady možností, zatímco migrace osob z ekonomicky méně rozvinutých zemí a zemí, které jsou zmítány válečnými konflikty, je nutností.

návratu opět setkávají s řadou ekonomických a sociálních problémů plynoucích z jejich momentální nezaměstnanosti v zemi původu, což je opět nutí k nové pracovní migraci zpět do regionů (Leontiyeva; 2009), kde již mají navázány pracovní kontakty. Cirkulační migrace se může stát určitou fází migrace trvalé, pokud dochází k vybudování intenzivnější vazby k cílové zemi migrace.

U účastníků našeho výzkumu jsme se setkali také s *řetězovou migrací*, tedy situací, kdy po migraci jednoho člena rodiny či občana jednoho státu následuje migrace dalších členů rodiny a nebo přátel a krajanů. Řetězová migrace, někdy označována také jako „*family and friend effect*“, bývá příčinou exponenciálního nárůstu počtu obyvatel určitého regionu či určité země. Příčinou takovéto migrace bývají výraznější rozdíly v socioekonomických podmínkách země původu a cílové země pracovní migrace. V našem výzkumu jsme se s řetězovou migrací setkali zejména u občanů Vietnamu. U této národnostní skupiny tak velmi často migrují za svými příbuznými členové primární i širší rodiny (bratřenci, sestřenice apod.). Řetězová migrace může být strategií rodiny, jak snížit riziko z případného neúspěchu v cílové zemi. V rámci této strategie odjíždí do cílové země nejdříve jeden člen rodiny, aby prozkoumal životní a pracovní podmínky a vytvořil zázemí (bydlení, pracovní příležitosti) pro ostatní členy rodiny či přátele. Po určité době migrují ostatní, nejčastěji v rámci tzv. *institutu sloučení rodiny*.¹² K tomuto typu migrace přispívají pozitivní zkušenosti stávajících migrantů se životem a prací v České republice. Snížení příjmů z podnikání, propouštění a obtíže při hledání práce, které jsou příznačné pro současnou hospodářskou situaci a situaci na pracovním trhu, postihují ve velké míře také cizince. Tato situace vedla u některých dotazovaných k tomu, že své příbuzné a známé od cesty do České republiky odrazovali. Již zmiňovaný „*family and friend effect*“ může, v případě podmínek nepříznivých pro migraci, působit také opačným směrem, tedy příliv dalších migrantů alespoň částečně utlumit.

Poznatky o řetězové migraci a přímých či nepřímých důsledcích studijních a pracovních aktivit na opakovanou migraci a migraci rodinných příslušníků a známých je třeba mít na zřeteli zejména při koncipování lokálního přístupu k integraci cizinců, neboť současná migrace je zárodkem *druhé generace migrantů* (děti současných cizinců) a *migrace budoucí* (migrace rodinných příslušníků a přátel současných migrantů).

Z výše uvedeného vyplývá, že délku pobytu cizinců v ČR podstatně ovlivňují *změny životních a pracovních podmínek* v České republice a v zemi původu. Vyrovnání mzdových hladin tak může být příčinou návratu do země původu a nebo příčinou snížení počtu nově příchozích migrantů. Někteří dotazovaní z Vietnamu a Ukrajiny hovořili o tom, že ve své vlasti by si v současné době vydělali stejně, nebo dokonce i více, přesto tu z různých důvodů zůstávají (např. partner, rodina, ztráta kontaktů v zemi původu apod.). Potencionální výdělků však záleží zejména na oblasti, ze které pochází (město versus vesnice) a oboru, ve kterém by v zemi původu hledali své uplatnění.

K okolnostem soukromého života, které ovlivňují budoucí setrvání na území České republiky, patří zvláště vývoj partnerského vztahu, manželství s občanem České republiky, výchova dětí v České republice a jejich školní docházka a v neposlední řadě také bytová situace, respektive vlastnictví bytu či domu. Vlastní

¹² Cizinec s povoleným pobytem na území nebo cizinec s uděleným azylem se pro účely cizineckého zákona považuje za „nosele oprávnění ke sloučení rodiny“. Cizinec, se kterým má být umožněno společné soužití rodiny, musí splňovat podmínku pobytu na území po dobu nejméně 15 měsíců, jde-li pak o sloučení manželů, musí každý z nich dosáhnout věku 20 let. Za tímto účelem cizinec podává Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny.

bydlení si pořizují většinou cizinci v pokročilé fázi integrace, kteří předpokládají dlouhodobý či trvalý pobyt v České republice. Představy o budoucím setrvání samozřejmě ovlivňuje také dosavadní délka pobytu cizince v ČR a jeho pobytový status. Školní docházka dětí v České republice byla v některých případech dokonce jediným důvodem setrvávání na našem území. Pokročilá integrace dětí (např. hovoří pouze česky, chodí do české školy, znají více české prostředí než zemi původu) je pro mnoho cizinců bariérou návratu a nebo důvodem odkladu návratu do země původu po osamostatnění dětí. Někteří účastníci výzkumu vyjádřili touhu vrátit se do země původu po ukončení svého aktivního pracovního života. Je otázkou, nakolik budou tyto plány a touhy u jednotlivých cizinců skutečně realizovány.

R- no za pár let už mě čeká důchod, že už přemýšlím o tom, že budoucí důchod v Africe by, já myslím, že je to slušnej příjem a možná to bude trend za pár let jo, spoustu těch západáčích se na důchod odstěhují někam úplně do Jižní Ameriky nebo do Afriky, jo to znamená tyhle myšlenky jako stále mám.

muž, 42 let, Ghana, 23 let v ČR

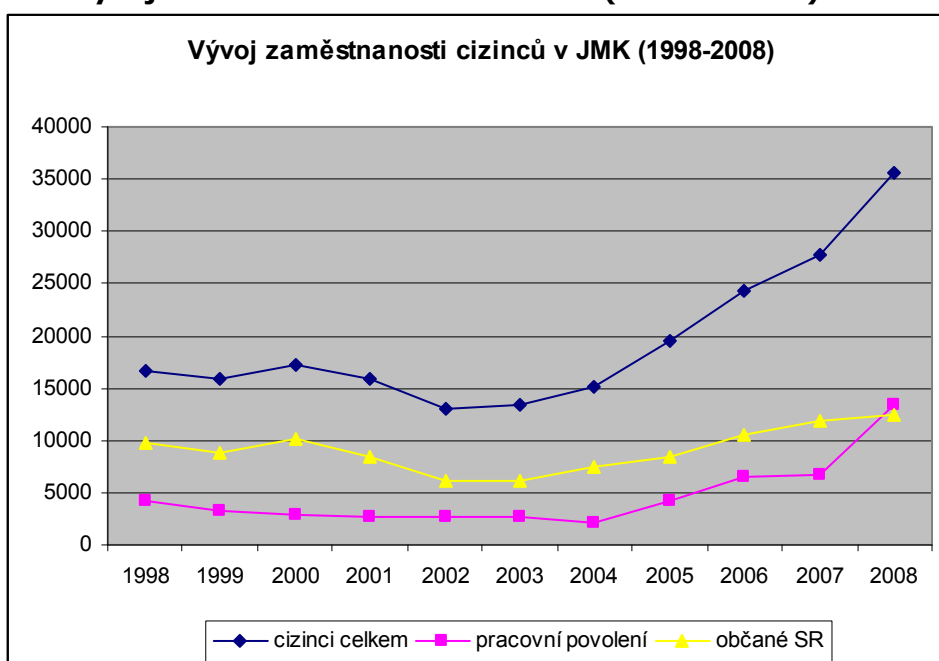
Prakticky všichni dotazovaní s dětmi, které se v ČR narodily nebo tu byly s rodiči od útlého věku, se shodli na tom, že jejich děti jsou již plně kulturně a sociálně integrovány v České republice a s vysokou pravděpodobností budou v České republice žít i v dospělosti. V současné době se tak vytváří *druhá generace migrantů*, tedy dětí narozených a vyrůstajících v České republice.

2 Postavení cizinců ze třetích zemí na trhu práce v Jihomoravském kraji

2.1 Základní charakteristika

Zaměstnanost cizinců je tvořena osobami cizí státní příslušnosti v postavení zaměstnanců a v postavení živnostníků. Níže uvedená data zahrnují také pracovníky, kteří do zaměstnání na území JMK pravidelně dojíždějí (tedy v ČR nepobývají). V rámci JMK je časté zejména pravidelné dojíždění pracovníků ze Slovenska. Rozsah zahraniční zaměstnanosti dokládají údaje o absolutním počtu cizinců pracujících na území JMK (35 609) a jejich relativní podíl na pracovní síle v JMK (5,91 %).

Graf č. 1: Vývoj zaměstnanosti cizinců v JMK (1998 – 2008)



Pozn. Graf zahrnuje osoby v postavení zaměstnanců i živnostníky.

Dle studie trhu práce v Jihomoravském kraji (ÚP Brno-město, 2009) došlo v roce 2008 k vysokému nárůstu počtu cizinců zaměstnaných v kraji, zejména pak cizinců ze třetích zemí pracujících na základě pracovního povolení. Tento trend se projevuje již od roku 2004, v roce 2008 se však tempo růstu pracovních povolení mimořádně zvýšilo a jejich počet se meziročně téměř zdvojnásobil. Naopak počet občanů SR, kteří představují nejpočetnější skupinu zahraničních pracovníků v JMK, vykazoval v posledních pěti letech jen velmi pozvolný nárůst. Od druhé poloviny roku 2008 se na trhu práce v JMK začaly projevovat dopady celosvětové hospodářské recese, což se projevilo zejména výrazným poklesem počtu volných pracovních míst. V prvním pololetí roku 2009 se snížil počet volných míst v JMK o více než 50 % (přičemž značný pokles byl zaznamenán již v průběhu roku 2008) a současně vzrostla míra nezaměstnanosti o téměř dva procentní body (na 8,7 %)¹³. Tento negativní vývoj na pracovním trhu v JMK se projevil také v oblasti zaměstnanosti cizinců, která v daném období celkově poklesla o 5,5 %. Nejvýrazněji (o 13,8 %) přitom byla omezena zaměstnanost pracovníků

¹³ Zdroj dat: MPSV, statistiky dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh> a <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

s pracovním povolením, tedy pracovních migrantů ze třetích zemí¹⁴. Počet živnostníků z řad cizinců se v daném období naopak zvýšil, což může indikovat strategii přechodu do živnostenského podnikání a zvýšené riziko tzv. *Svarcsystému*.

Šance cizinců uplatnit se na českém trhu práce zvyšují především zvláštní charakteristiky cizinců, které je odlišují od domácí pracovní síly. Tyto charakteristiky lze označit za jakousi přidanou hodnotu zaměstnance pro zaměstnavatele a tvoří je zejména *specifické jazykové a kulturní kompetence*¹⁵ a *nižší náklady na pracovní sílu*. Výše uvedené charakteristiky předurčují cizince k práci v kvalitativně odlišných oblastech trhu práce. *Specifické jazykové a kulturní kompetence* jsou využívány pro činnosti spojené s překládáním a tlumočením (např. obchodní oddělení firem obchodujících se zahraničními partnery), s výukou jazyka, s komunikací s klienty v zahraničí (např. call centra) a při provozování restaurací orientujících se na zahraniční kuchyni. Výše uvedené pracovní činnosti jsou charakteristické pro pracovní místa s nízkou konkurencí domácích pracovníků, což zvyšuje šance na uplatnění pracovníků ze zahraničí. Cizinci sami si jsou vědomi nevýhody, která spočívá v omezených možnostech získat zaměstnání mimo výše uvedené specifické zdroje pracovních příležitostí, zejména pokud špatně hovoří česky. Někteří dotazovaní se tak mohli uplatit pouze v určitém výseku pracovních příležitostí.

Druhou oblastí pracovního trhu, kde se tradičně setkáváme s vyšší zaměstnaností cizinců, jsou místa na sekundárním a zejména pak terciárním trhu práce. Zaměstnavatelé, kteří nabízejí tato pracovní místa, často upřednostňují zaměstnávání cizinců s nižší „*vymíněnou mzdou*“¹⁶, čímž sledují *cíl snížit náklady na pracovní sílu*. Jedná se o pracovní místa s horšími mzdovými a pracovními podmínkami a tomu odpovídajícími požadavky na vzdělání (např. obsluha v bistro, pomocné práce ve stavebnictví, textilním průmyslu apod.). Nižší vymíněná mzda je dána zejména rozdíly mezi mzdou získanou v zemi původu a v České republice. I minimální mzda tak může být v přepočtu vyšší než příjem, který cizinci doposud dostávali v zemi původu. Nižší vymíněná mzda bývá také součástí strategie cizinců uplatnit se na pracovním trhu. Požadavky na mzdu se pak s délkou pobytu zvyšují, zejména pokud se jedinec rozhodne v České republice setrvat.

Zahraniční zaměstnanost v ČR zvyšují také cizinci, kteří se sem dostali vlivem různých životních okolností (sňatek, válka v zemi původu apod.) a kteří zde následně hledají pracovní uplatnění. Zatímco v případě ekonomické migrace je uplatnění na trhu práce zvažováno jako primární, v případě uprchlické migrace či slučování rodin je zvažováno často až sekundárně. Za významnou vstupní bránu na český trh práce lze označit také předchozí studium na české střední či vysoké škole, neboť po něm často následuje další pobyt v České republice.

2.2 Hledání zaměstnání

Při hledání práce byly dotazovanými nejčastěji využívány dostupné sociální sítě (přátelé, rodina, krajané). Zejména nově příchozí migranti jsou při hledání práce odkázáni na krajské sítě, neboť jazyková bariéra vylučuje jiné možnosti hledání práce. Cizinci mají značně omezenou vyhledávací kapacitu (tzv. *matching*

¹⁴ Zdroj dat: ÚP Brno-město, Cizinci na trhu práce v JM kraji (draft).

¹⁵ Ve smyslu odlišných jazykových znalostí a znalostí jiného kulturního a sociálního prostředí, které jsou mnohými zaměstnavateli využívány a poptávány (např. call centra, překladatelství a tlumočení apod.).

¹⁶ Vymíněná mzda (reservation wage) je představa o výši mzdy, za kterou je pracovník ochoten pracovní nabídku přijmout.

capacity), neboť místa inzerovaná v českém jazyce jsou jim nedostupná. Tato situace vyúsťuje v poptávku po zprostředkovatelských službách, které poskytují jak jednotlivci tak i personální agentury zaměřené na cizineckou klientelu.

Osobní kontakty se při hledání práce jeví důležitější také proto, že většina inzerátů (na internetu, v novinách, ale i na úřadu práce) je zaměřena na domácí pracovní sílu. U některých inzerátů je pak explicitně uvedeno, že zaměstnavatelé nemají zájem o zaměstnávání cizinců. Výhodou hledání práce přes sociální sítě je možnost přímé komunikace za zájemce o práci a možnost poskytnutí referencí. Významná je také skutečnost, že příbuzní a známí cizinci a krajané se často pohybují v podobných sektorech trhu práce, což zvyšuje pravděpodobnost nalezení vhodného zaměstnání. Žena z Ukrajiny tak např. domluvila místo svým krajkám ve firmě kde pracovala, neboť jedním z hlavních požadavků na přijetí byla plynulá znalost ruštiny.

Práci přes *internet* nebo přes *inzeráty* v novinách hledali dotazovaní jen výjimečně. V jednom případě si dotazovaný našel práci v České republice prostřednictvím inzerátu v novinách přímo v Indii. Hledání práce přes *úřad práce* bylo u účastníků našeho výzkumu ojedinělé a pouze v jednom případě úspěšné. I když vývěsky úřadů práce jsou veřejně přístupné, služby úřadů práce¹⁷ jsou cizincům, kteří tu nemají trvalý pobyt nebo nejsou žadatelé o mezinárodní ochranu či azylanti, nedostupné. Pro Vietnamce bylo specifické hledání přes vietnamský časopis vydávaný v České republice. V tomto časopise inzerují zejména Vietnamci, ale i místní zaměstnavatelé. Další možností, jak najít práci v České republice, je využití služeb *personálních agentur* a nelegálních zprostředkovatelských subjektů.

Hledání zaměstnání účastníkům výzkumu nejvíce znesnadňovaly následující okolnosti:

- omezená kapacita vyhledávání (*matching capacity*);
- neznalost podmínek zaměstnávání cizinců ze strany zaměstnavatelů (obavy z procesu vyřizování pracovního povolení a s tím spojených dodatečných nákladů na pracovní sílu);
- předsudky vůči cizincům a generalizace negativních zkušeností.

Azylantka z Kosova se např. při hledání práce setkala s reakcí: "*My se omlouváme, ale takový lidi nemůžeme brát do práce.*" Skutečnost, že žadatel o práci je cizinec, mnoho zaměstnavatelů odrazuje od jejich zaměstnání i v případě, že by splňovali požadavky na pracovní místo. Jediným důvodem přitom může být neznalost zákonných podmínek zaměstnávání cizinců a obavy z jejich zaměstnávání. Někteří zaměstnavatelé pak mohou být odrazováni administrativní náročností a dodatečnými náklady na pracovní sílu. Od 1. ledna 2009 však už zaměstnavatelé nemusí žádat o povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí, čímž se zaměstnavatelům snížily náklady na zaměstnávání zahraničních pracovníků s pracovním povolením o 2000,- Kč. Žádost cizince o vydání povolení k zaměstnání i nadále podléhá správnímu poplatku 500,- Kč.

Nedostatečná informovanost zaměstnavatelů o podmínkách zaměstnávání cizinců je bariérou integrace na pracovním trhu zejména v případě žadatelů o mezinárodní ochranu a azylantů. Ačkoliv žadatel o mezinárodní ochranu může po 12ti měsících od podání žádosti pracovat, hledání práce je pro ně obtížné, neboť zaměstnavatelé nejsou dostatečně informováni o podmínkách zaměstnávání žadatelů a azylantů, a proto se mu raději vyhýbají. S neznalostí různých typů pobytových povolení a s tím spojených oprávnění cizinců jsme se v rozhovorech

¹⁷ Např. zprostředkování práce, rekvalifikace, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

setkali i u pracovníků veřejných institucí. O této neznalosti vypovídá např. následující citace z rozhovoru.

R: Neznají. To nepochopí: "Ale vy jste azylantka, vy nemůžete pracovat." Pořád mi to tvrdili. To bylo těžký s tím.
T: To je problém.
R: A taky rodina s tím měla teď problémy ve škole: "Co to je? Máte trvalý? Nebo co to je azyl? Nemůžete mít všechno, vy jste azylantka." Oni to nepochopí, všechny ty lidi, ten průkaz. Je to složitý.

žena, 40 let, Kosovo, 9 let v ČR

Podstatně jednodušší situaci při hledání práce mají cizinci, kteří nemusí pro výkon práce na území České republiky žádat o pracovní povolení. Jedná se zejména o cizince s trvalým pobytem.¹⁸ Získání trvalého pobytu tak značně zvyšuje šance na nalezení zaměstnání.

Migrantii se však při hledání práce nesetkávají jenom s problémy. Specifické jazykové kompetence, jak už bylo řečeno, mohou být při hledání práce podstatnou *komparativní výhodou* ve srovnání s domácí populací. Pokud je pro pracovní místo klíčová velmi dobrá znalost jazyka, potom je pro toto pracovní místo charakteristická značně omezená konkurence domácích zájemců a šance na uplatnění pro rodilé mluvčí z řad cizinců je tak dosti vysoká.

I přes výše uvedené problémy při hledání práce jsme se v rozhovorech setkali také s názory, že v České republice není problém najít práci, pokud člověk chce. Část dotazovaných cizinců neměla s hledání práce žádné výraznější problémy a mnoho z nich také vykazovalo značnou pracovní mobilitu. Příčinou této pracovní mobility bylo zejména hledání lepších mzdových a pracovních podmínek.

2.3 Kvalita pracovních míst

Kvalita pracovních míst pracovníků ze třetích zemí je značně variabilní. Za hlavní faktory této variability lze označit zaměstnání v rámci kvalitativně odlišných *sektorů trhu práce* (primární, sekundární, terciární), formu zaměstnaneckého poměru (klasická pracovní smlouva, dílčí pracovní úvazky, agenturní zaměstnávání, zaměstnávání jako člen družstva apod.) a migrační strategie. Jiné postavení na pracovním trhu a kvalitu pracovních míst mají dočasní ekonomičtí migranti pracující převážně na terciárním trhu práce, jiné postavení a kvalitu pracovních míst pak mají manažeři mezinárodních společností.

Výpovědi dotazovaných z řad cizinců svědčí o značné *pracovní mobilitě migrantů*, což dokládají výpovědi o postupech v zaměstnání, kvalitativní změně zaměstnání nebo o přechodu z podnikání do zaměstnání, ale i naopak. V rozhovorech jsme se častěji setkávali se vzestupnou pracovní mobilitou, která spočívala ve zlepšení kvality práce, pracovních podmínek i příjmů. Vzestupnou pracovní mobilitu pozitivně ovlivňuje zejména délka pobytu a vytvořené sociální sítě. Za příklady sestupné pracovní mobility pak můžeme považovat zkrachovalé vietnamské trhovce, kteří dnes pracují např. jako obsluha v bistrech.

Zatímco nově příchozí cizinec je mnohdy vděčný prakticky za jakoukoliv pracovní příležitost, dlouhodobě pobývajícím cizincem si již mezi jednotlivými pracovními nabídkami vybírá. Akceptovaná kvalita práce později závisí, kromě délky pobytu, také na alternativních zdrojích příjmů (např. sociální dávky, výdělky manžela/manželky) a ve srovnání s domácí populací méně souvisí s dosažným vzděláním.

¹⁸ Další kategorie cizinců, které mohou být zaměstnány bez pracovního povolení viz. § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Některé výpovědi dotazovaných z řad zaměstnanců potvrdily, že mnoho firem využívá strategii levné a flexibilní pracovní síly. V rámci této strategie jsou s cizinci uzavírány smlouvy na dobu určitou, cizinci jsou nuceni vybírat si dovolené a neplacené volno v období snížení odbytu, případně jsou jako první propouštěni. Naopak, v případě větší zakázky jsou s žádostí a práce přesčas a práci o víkendech a o svátcích primárně oslovováni cizinci. Takovouto zkušenost např. popisovala Ukrajinka pracující dříve v jedné textilní továrně.

„A spíš říká se prostě - to je takový něco jak robot Ukrajinec, jo. Spíš ten přístup mě vadil, protože kolikrát chtělo to už aji pauzu, nebo kolikrát byla chřipka a já nevím nemoci a tak dál, celková únava. A řeklo se prostě: musíš, musíš, nebo vezmeš to a jinak nepujdeš na dovolenou, že. Takže trochu takový ty vydírání, to bylo a tady toto jako mě vadilo, protože kolikrát člověk už opravdu fyzicky nebyl schopný, ale říkal si - tak nic, prostě ještě musím pár dnů a, a už to bude dobrý, jo. Už to bude v pořádku.“

žena, 34, Ukrajina, mateřská dovolená

2.4 Cizinci ze třetích zemí v postavení zaměstnanců

V rámci Jihomoravského kraje pochází ze třetích zemí asi polovina cizinců v postavení zaměstnanců. Mezi jednotlivými okresy kraje však existují výrazné rozdíly. Nízký absolutní počet i relativní podíl zaměstnaných osob ze třetích zemí je charakteristický pro příhraniční okresy Hodonín a Břeclav, ve kterých nacházejí uplatnění především pracovníci ze sousedního Slovenska. Nízký počet cizinců v postavení zaměstnanců vykazuje také okres Vyškov.

Tabulka č. 4 : Cizinci v postavení zaměstnanců na trhu práce v JMK

	Cizinci evidovaní úřadem práce celkem (a)	Cizinci ze 3. zemí celkem (b)	Podíl cizinců ze 3. zemí na zaměstnanosti cizinců (%) (b)/(a) * 100	Cizinci ze 3. zemí s pracovním povolením (c)	Podíl cizinců ze 3. zemí, kteří potřebují pracovní povolení (%) (c)/(b) * 100	Podíl cizinců evidovaných ÚP na počtu pracovní síle* (%) (d)	Podíl cizinců ze 3. zemí na pracovní síle* (%) (e)
Blansko	1 479	823	55,6	705	85,7	2,9	1,6
Brno-město	20 571	10 858	52,8	10 152	93,5	9,9	5,2
Brno-venkov	3 000	1 746	58,2	1 614	92,4	3,0	1,7
Břeclav	1 839	251	13,6	207	82,5	3,0	0,4
Hodonín	1 359	141	10,4	119	84,4	1,7	0,2
Vyškov	502	107	21,3	95	88,8	1,1	0,2
Znojmo	774	491	63,4	440	89,6	1,3	0,9
JMK celkem	29 524	14 417	48,8	13 332	92,5	4,9	2,39

Zdroj dat: Horáková (2009), vlastní výpočty

* pracovní síla = zaměstnaní občané okresu + nezaměstnaní (klouzavý průměr)

Naprostá většina cizinců ze třetích zemí (92,5 %) je v JMK zaměstnána na základě povolení k zaměstnání cizince (tzv. pracovního povolení). Prostřednictvím tohoto institutu je regulována zaměstnanost cizinců a chráněna domácí pracovní síla, neboť toto povolení úřad práce vydává pouze v případě, že pracovní místo nelze obsadit domácím pracovníkem. Při svém rozhodování o vydání povolení

přihlíží úřad práce na situaci na trhu práce. Délka pracovního povolení je omezena hranicí dvou let, po jejímž uplynutí může cizinec požádat úřad práce o prodloužení. V souvislosti s ekonomickým vývojem a zhoršující se situací na trhu práce jsou žádosti o povolení pečlivě posuzovány.

...přišla krize, zvyšuje se nezaměstnanost, ubývá volných pracovních míst., takže samozřejmě naše vnitřní pokyny z ministerstva jsou trochu jiné. My musíme pečlivěji zvažovat, než vydáme pracovní povolení, jestli skutečně to místo nelze obsadit českým uchazečem."

ÚP, Brno-město

V důsledku ekonomické recese a zvyšující se nezaměstnanosti domácí pracovní síly pozorujeme tendenci zamírat žádosti o nová pracovní povolení, ale i žádosti o jejich prodloužení. V prvním pololetí roku 2009 tak došlo k relativně výraznému omezení počtu zahraničních pracovníků s pracovním povolením na území Jihomoravského kraje, přičemž tento pokles měl také výraznou regionální dimenzi: například v okrese Znojmo se počet osob s pracovním povolením snížil o více než 40 % a na Vyškovsku dokonce o plné dvě třetiny. V důsledku tohoto vývoje se také posílila koncentrace cizinců ze třetích zemí v krajském městě – zatímco ke konci roku 2008 pracovalo v Brně 75 % všech zaměstnanců ze třetích zemí na území JMK, o půl roku později se už jedná o plných 80 %.

Tabulka č. 5: Vývoj zaměstnanosti cizinců ze třetích zemí v 1. pololetí 2009

	Cizinci ze třetích zemí - celkem				Cizinci ze třetích zemí – pracovní povolení			
	12/08	06/09	Rozdíl		12/08	06/09	Rozdíl	
Blansko	823	619	-204	-24,8 %	705	490	-215	-30,5 %
Brno-město	10858	10138	-720	-6,6 %	10152	9386	-766	-7,5 %
Brno-venkov	1746	1230	-516	-29,6 %	1614	1089	-525	-32,5 %
Břeclav	251	192	-59	-23,5 %	207	144	-63	-30,4 %
Hodonín	141	138	-3	-2,1 %	119	116	-3	-2,5 %
Vyškov	107	43	-64	-59,8 %	95	33	-62	-65,3 %
Znojmo	544	332	-212	-39,0 %	488	282	-206	-42,2 %
JMK celkem	14470	12692	-1778	-12,3 %	13380	11540	-1840	-13,8 %

Zdroj dat: ÚP Brno-město (rok 2009) a data k 31.12. 2008 jsou čerpána ze zprávy Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihomoravském kraji v roce 2008 (ÚP Brno-město, 2009).

Pozn. Celkový počet cizinců ze třetích zemí evidovaných úřady práce zahrnuje pracovníky s pracovním povolením a počty informačních karet pracovníků, kteří nepotřebují pracovní povolení.

Většina zahraničních zaměstnanců s pracovním povolením na území JMK pochází z Ukrajiny, ve větším počtu pak jsou zastoupeni také občané Mongolska, Běloruska a Moldávie. Cizinci z těchto zemí vykonávají především pomocné práce ve stavebnictví, sezónní práce v zemědělství a lesnictví a kvalifikované dělnické profese ve strojírenském průmyslu (ÚP Brno-město, 2009).

2.4.1 Postavení cizinců - členů družstev

Specifickou skupinu mezi pracovníky s pracovním povolením tvoří členové družstev¹⁹. Tento typ pracovních povolení je vydáván především občanům Ukrajiny a v poslední době také Mongolska, Moldávie, Běloruska, Kazachstánu a Vietnamu. Pracovní síla uplatňující se prostřednictvím družstev je vesměs

¹⁹ Při úpravě zaměstnávání pracovníků ze zahraničí považuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti za zaměstnání i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo (§89).

nekvalifikovaná a směřuje zejména do průmyslu a stavebnictví (jako pomocní dělníci, montážní dělníci, baliči, atd.) a do oblasti úklidových služeb, ve venkovských okresech také do zemědělství (sezónní dělníci). Část pracovníků z Ukrajiny obsazuje také kvalifikované dělnické profese. Jedná se např. o svářeče, zámečníky, zedníky apod. (ÚP Brno-město, 2009a). Filosofie družstevního zaměstnávání spočívá v zaplacení členského poplatku v družstvu, což umožňuje získání víza k pobytu na území ČR. Tímto mechanismem se přistěhovalec dostane na trh práce jako člen družstva, přičemž jeho finanční podíl ho opravňuje užívat statutu člena družstva. Ve skutečnosti bývají členové družstev pouhými zaměstnanci bez jakéhokoliv nároku na pozitiva plynoucí z členství v družstvu a bez sebemenší možnosti jakkoliv ovlivňovat kvalitu pracovních podmínek a strategii firmy. Pracovní uplatnění členů družstev je proto považováno za rizikové a nejisté z hlediska pracovních i platových podmínek pracovníků. Rizikovost tohoto typu zaměstnání je dána také tím, že v současné době nejsou dostatečně nastaveny mechanismy kontroly dodržování legislativních norem a pracovních podmínek zaměstnanců družstev.

Přijímací požadavky na uchazeče o členství v družstvech (např. znalost ukrajinštiny nebo moldavštiny) a finanční ohodnocení za vykonanou práci jsou většinou nastaveny tak, aby případného českého uchazeče již předem odradily.

„...my nemáme právo po českém uchazeči, který je v evidenci dlouho a nemá peníze, tak ho nutit k tomu, aby zaplatil členský poplatek nějakému družstvu, a šel tam pracovat. Je to i otázka mezd a tak. Takže tam je problém tato místa obsazovat, takže družstvům prozatím pracovní povolení vydáváme...“

pracovník státní správy

Možnosti regulace družstevního zaměstnávání jsou omezené, a proto je tento typ pracovního povolení hojně využíván. Například v okrese Brno-město tvoří tento typ pracovních povolení až 85 % celkového počtu pracovních povolení.

2.4.2 Agenturní zaměstnávání

Požadavek flexibility pracovní síly a úpadek některých typů podnikatelské činnosti cizinců napomáhá rozvoji agenturního zaměstnávání. Rizika a náklady plynoucí z nábory pracovní síly (náklady při propouštění, odstupné apod.) jsou tak částečně přenesena na personální agentury, stejně jako značná část personální agentury. Nábor pracovníků přes pracovní agentury umožňuje firmám flexibilně reagovat na výkyvy v poptávce po jejich zbožích a službách. Některé personální agentury se pak specializují na nábor pracovníků přímo v zahraničí, zejména v tradičních zdrojových zemích pracovní migrace do ČR, jako je Vietnam²⁰ a Ukrajina

Agenturní zaměstnávání je, podobně jako zaměstnávání prostřednictvím družstev, považováno za znevýhodňující a značně rizikovou formu zaměstnávání cizinců v České republice.²¹ Nejistotu agenturního zaměstnávání zvyšuje zejména v době ekonomické recese skutečnost, že zaměstnanci personálních agentura jsou v případě potřeby propouštění jako první. O nejistotách plynoucích z tohoto typu zaměstnání svědčí také rozhovory provedené s aktéry integrace v Jihomoravském kraji. Na území JMK, převážně pak v Brně, působí aktuálně více než 80 agentur práce, které mají povolení k zaměstnávání cizinců za účelem výkonu jejich práce pro uživatele. Tato povolení se vztahují zejména na

²⁰ Vietnamci do ČR migrují převážně z venkovských oblastí, kde jsou nízké výdělky a omezené pracovní příležitosti dané převážně zemědělským charakterem venkovských oblastí.

²¹ Viz např. Krebs, M., Pechová, E. (2008): „Zpráva z projektu: vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách“. Praha: La Strada. <http://www.strada.cz/download/files/ZPVietnamstidelnici.pdf>

zprostředkování práce pro osoby ze zemí bývalého Sovětského svazu, Vietnamu a dalších asijských zemí (Mongolsko, Čína).

Činnost pracovních agentur upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Agenturním zprostředkováním se v této souvislosti rozumí zprostředkování práce pro fyzickou osobu a vyhledání vhodné pracovní síly pro zaměstnavatele. Na rozdíl od úřadů práce se jedná o podnikatelskou instituci, jejímž prioritním cílem je zisk ze zprostředkované služby. Již několik let se některé agentury práce specializují, v souladu s požadavky trhu práce, výhradně na zprostředkování zahraniční pracovní síly, především pak na zprostředkování nekvalifikované pracovní síly pro výkon manuálních prací. Klienti (zaměstnanci) těchto agentur jsou v současné době především Mongolové, Vietnamci a částečně Ukrajinci, ti však často využívají jiných forem účasti na trhu práce v ČR (družstevní zaměstnávání, práce na živnostenský list). Agentury práce se dříve více specializovaly také na slovenskou, rumunskou a bulharskou pracovní sílu.

Agentura může mít roli zprostředkovatele práce, může ale také působit jako mediátor při řešení problémů na pracovišti (např. vztahy s nadřízenými, s výplatou, délkou pracovní smlouvy apod.). Velmi často zajišťuje agentura pro své zaměstnance i služby ve formě hledání či zajištění ubytování, překladatelskou činnost, vyřizování administrativy spojené s pobytem cizince v České republice apod. Dotazovaní zaměstnavatelé zaměstnávající zahraniční pracovníky tuto formu zaměstnávání mnohdy odsuzují, přesto je využívají.

Pracovní agentury jsou motivovány především ziskem. Z tohoto důvodu tak cenu svých služeb mnohdy účtují nejen odběrateli pracovní síly, tedy firmě, ale velmi často inkasují také provize z platů svých zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci těchto agentur často nedostávají k podpisu ani žádné pracovní smlouvy, nejsou schopni uvědomit si cenu vlastní práce, nevědí, za jakou hodinovou mzdu pracují a volí pracovní agentury jen podle neformálně slíbené výše mzdy. Jejich mzdy obvykle nepřekročí ani zákonnou minimální mzdu. Někteří dotazovaní z řad zaměstnavatelů se dokonce setkávali s tím, že zahraniční pracovníci, kteří pro ně vykonávali práci, nebyli v rámci svých pracovních aktivit kryti ani systémem sociálního a zdravotního pojištění. Úschova dokladů totožnosti v držení agentury nebyla výjimkou.

„...protože ty opravdu berou na hůl, vím od těch kluků, že třeba já nevím, je to x let třeba zpátky, nebudu mluvit v konkrétních číslech, ale že my jsme platili té agentuře za zaměstnance za hodinu, oni tam jsou vždycky o hodinové sazbě, my tady spíš pracujeme v úkolu, protože každý je jinak šikovný, každý jinak dělá a prostě kluci si evidují práci, kterou odvedli a na základě toho dostanou peníze. My jsme platili hodinově a tam třeba ten kluk dostal čtvrtinu té naší mzdy, prostě hrozný, takže je vám jich líto za co dělají, protože jedli dřív, koupil si 12 rohlíků a jednu paštiku...”

zaměstnavatel ukrajinských pracovníků

Pro zaměstnance agentur, kteří jsou využíváni jako levná pracovní síla, jsou charakteristické také horší pracovní podmínky ale i kvalita života mimo pracoviště. Typickým příkladem je charakter jejich bydlení na ubytovnách a v různých typech ubytovacích zařízení, které jsou zaměstnavatelem nebo personální agenturou poskytovány. K nejohroženějším skupinám v tomto ohledu patří pracovní migranti z Mongolska a nově i z Vietnamu. Výpovědi zaměstnavatelů a poznatky odborníků na cizineckou problematiku poukazují na neregulérní praktiky agentur práce ve vztahu ke svým zaměstnancům.

„...agentura prostě zákon dodržovat nemusí, protože oni ví, že když zaměstnají, já nevím 1000 lidí za rok, tak si vydělají i tím, že prostě za ně neodvádí povinný odvody tím, že obcházejí ten zákon různými způsoby, tak si vydělají tolik peněz, že ten člověk tu agenturu může za rok zavřít a prostě odjet někam úplně pryč...“, „...tuším zástupce té asociace agenturních zaměstnavatelů si nechali udělat nějakou analýzu, jak taková středně velká agentura prostě, kolik může vygenerovat čistý zisk, ale jsou to prostě desítky milionů a prostě to je ten fakt, že prostě to jsou rychlé peníze, ale je dost s podivem, že prostě potom nikdo nejde, protože opravdu už se o tom mluví dost dlouhou dobu a zatím co se týče nějakého postihování nebo zpřísnování zákonů, neděje se vůbec nic...“

pracovník z akademické oblasti

Do obtížné životní situace se agenturní zaměstnanci dostávají v případě ztráty zaměstnání či po ukončení činnosti agentury. V okamžiku propuštění ztrácí zdroj obživy a účel pobytu v České republice. Šance na rychlé nalezení dalšího zaměstnání jsou vlivem nízké vyhledávací kapacity, jazykové bariéry a neochoty zaměstnavatelů zaměstnávat cizince značně sníženy. Životní situaci těchto cizinců pak komplikuje skutečnost, že mnozí z nich se kvůli možnosti práce v zahraničí zadluží a nemají pak prostředky na návrat zpět do vlasti. Část z nich se tak dostává do ilegálního postavení a jedinou možností pro ně zůstává využívání nelegálních pracovních příležitostí. Podle výpovědi pracovníka neziskové organizace tato situace hůře dopadá na občany Vietnamu, neboť náklady na cestu do vlasti jsou značně vysoké a nevyužili tolik možnosti projektu dobrovolných návratů jako migranti z Mongolska.

„...Mongolci jsou sem taky přivázeni hromadně, ale ten rozdíl je v tom, že oni nemusí platit tak šleňý sumy, prostě ti Vietnamci platí sedm až čtrnáct tisíc dolarů jenom za to že jim je poskytnuta ta možnost, že přijedou sem, což je pro ně suma, na kterou oni nemají vůbec šanci dosáhnout jako jednotlivci, takže tam hromadně zadlužují celé ty rodiny...“

pracovník neziskové organizace

Oslovení pracovníci úřadů práce většinou disponovali množstvím informací o pracovních podmínkách zaměstnanců agentur i o špatném zacházení majitelů těchto agentur ke svým zaměstnancům. Za negativní označovali především nulovou zodpovědnost agentur vůči svým zaměstnancům. Určitý díl zodpovědnosti za nevyhovující podmínky života těchto přistěhovalců pak přisuzovali také zaměstnavatelům, kteří služeb personálních agentur využívají.

Řešení problémů spojených s agenturním zaměstnáváním vidí pracovníci úřadů práce a někteří zaměstnavatelé ve zvyšování zodpovědnosti agentur i firem, které využívají jejich služby, ve vztahu k zahraničním pracovníkům.

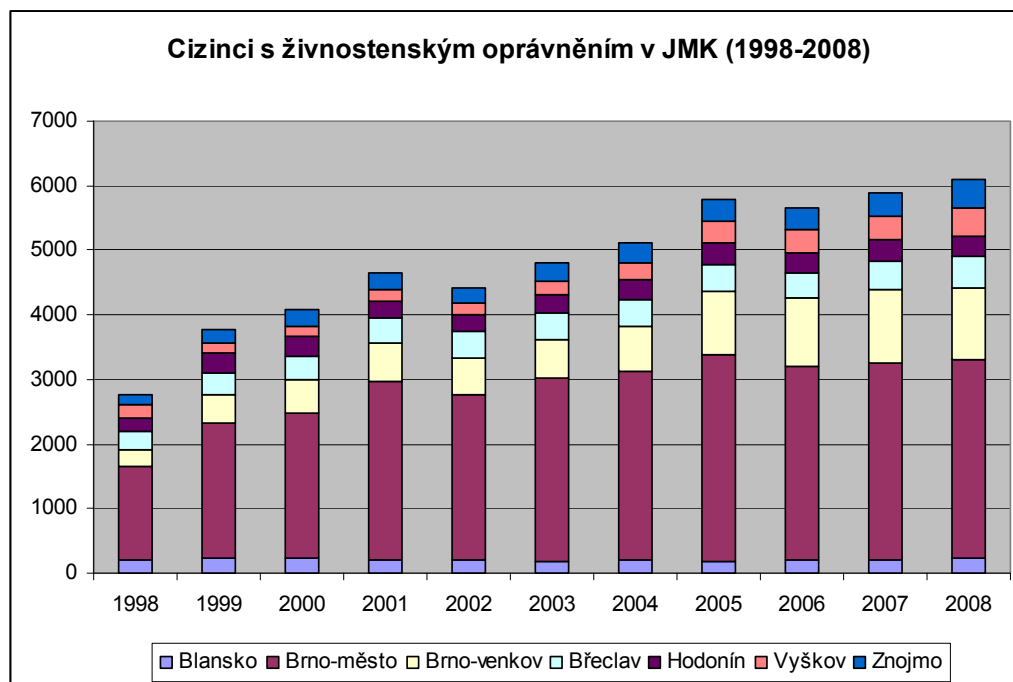
„...tak už vlastně tyhle ty agentury z okresu odešly, protože ví, že jednak my jim to nepovolíme, protože tohle to agenturní zprostředkovávání je takové docela, co si budeme vykládat, když se cizinec zaměstná přímo u zaměstnavatele, tak dostane napřímo u zaměstnavatele výplatu, když jde přes agenturu, tak už je to trošku o něčem jiném, když se vrátím ještě k těm zprostředkovatelnám, tak skutečně se nám podařilo nějakým způsobem z okresu je vyeliminovat, protože nám je skutečně milejší konkrétní zaměstnavatel...“

pracovník státní správy

2.5 Cizinci v postavení živnostníků a drobných podnikatelů

Ke konci roku 2008 v JMK pracovalo 6085 cizinců se živnostenským oprávněním, z toho asi polovina (3092) v okrese Brno-město a 18 % (1109) v okrese Brno-venkov. Z hlediska podílu na celkové zaměstnanosti v jednotlivých okresech ovšem vystupuje do popředí význam živnostenského podnikání v okresech Vyškov a Znojmo. Zatímco v ČR se živnostníci podílejí na celkové zaměstnanosti cizinců asi z pětiny (21 %) a v JMK ještě o něco méně (17 %), v okrese Vyškov se jedná až o 47 % a na Znojmsku o 35 %.

Graf č. 2: Cizinci s živnostenským oprávněním v JMK (1998-2008)



Zdroj dat: Horáková (2009)

Z dostupných statistik není zřejmé, kolik cizinců s živnostenským listem pochází ze třetích zemí. Obecně ovšem v ČR platí, že živnostenskému podnikání se věnují častěji přistěhovalci ze třetích zemí než cizinci ze zemí EU/EHP. 80 % všech živnostníků z řad cizinců v ČR tvoří občané třetích zemí a lze proto předpokládat, že i v JMK bude jejich podíl vysoký. V prvním pololetí roku 2009 počet pracovníků s živnostenským listem vzrostl o 7 %.

Hlubší vhled do oblasti podnikatelských aktivit přistěhovalců ze třetích zemí umožňují kvalitativní rozhovory s cizinci. Jak již bylo uvedeno výše, mezi našimi dotazovanými cizinci bylo 21 podnikatelů. Samostatná výdělečná činnost byla u některých primárním záměrem a cílem pobytu v ČR, u jiných byla spíše výsledek okolností. K okolnostem, které vedly účastníky výzkumu k zahájení podnikatelské činnosti, patřily: nízká mzda cizince v postavení zaměstnance, finančně nákladnější spotřeba rodiny nebo problémy při hledání zaměstnání. Dva dotazovaní využili znalostí ze závislé činnosti při následném samostatném podnikání ve stejném oboru (obchod s potravinami). U dotazovaných jsme se setkali jak s přechodem ze závislé činnosti do nezávislé, tak i naopak. Cizinec pracující dříve jako pomocná síla v obchodě si tak posléze otevřel vlastní obchod, dotazovaný pracující jako pomocná síla na stavbě vlastní stavební firmu a žena pracující dříve jako servírka v restauraci si posléze pronajala vlastní restauraci. Na druhou stranu bývalý podnikatel s textilem, kterému se jeho podnikání nedařilo, pracuje nyní v asijském bistro. Životní situaci tohoto muže determinuje splácení dluhů z neúspěšného podnikání. Dotazovaný z Bosny pak např. začal podnikat ve chvíli, kdy výdělek ze zaměstnání nestačil pokrýt náklady jeho rodiny. Samostatnou výdělečnou činnost tak můžeme považovat za možnou strategii, jak překonat znevýhodnění, kterým čelí zahraniční pracovní síla na otevřeném trhu práce.

Pracovní vytížení dotazovaných cizinců-podnikatelů podstatně ovlivňovalo jejich životní styl. Časová náročnost podnikání byla společná prakticky pro všechny dotazované podnikatele. Zvláštní skupinu v tomto ohledu tvořili vietnamští

trhovci, jejichž denní harmonogram a životní styl je dán otevírací dobou jejich stánků a obchodů a činností s tím spojenou (např. nákup zboží). Vietnamští trhovci mírají ve všední dny otevřeno nejčastěji od 7:30 do 18:00, někdy i déle, v sobotu od 9:00 do 12:00 a někteří mírají otevřeno i v neděli. Podnikání s textilem je pro mnohé jedinou možností uplatnění na českém trhu práce, čemuž podřizují svůj osobní život a volný čas. Vysoké pracovní nasazení některých Vietnamců podnikajících a pracujících v České republice pak koresponduje s jejich životní strategií dočasné ekonomické migrace. Také podnikání v ostatních oblastech (pohostinství, obchod apod.) a u dotazovaných cizinců z jiných zemí bylo popisováno jako časově náročné. Časová vytíženost dotazovaných z řad podnikatelů ovlivňovala také další oblasti života a jejich kulturní a sociální integrace, jako např. časový prostor pro výuku češtiny, rozvoj sociálních sítí a hlubší sociální integraci v České republice.

Vietnamské podnikání

Vzhledem k vysokému podílu vietnamských podnikatelských aktivit a k jejich výraznému zastoupení v našem vzorku považujeme za vhodné věnovat se stručně vietnamskému podnikání. Podnikatelská činnosti Vietnamců v České republice se začala rozvíjet na počátku 90. let. Příhodné podmínky pro tuto činnost spočívající v malé konkurenci a vysoké poptávce po nabízeném zboží se však v současnosti změnily. Za hlavní příčiny této změny označují sami Vietnamci nižší zájem Čechů o neznačkové zboží a vysokou konkurenci velkoobchodních řetězců, které konkurují rozsahem a kvalitou sortimentu a cenou. Z těchto důvodů nyní dochází k úpadku podnikání v oblasti prodeje tradičního textilního zboží. Jeden z dotazovaných tuto situaci řešil změnou sortimentu (bytový textil a kožená galanterie) ostatní pak taktéž zvažovali změnu dosavadního sortimentu, posun do jiných oblastí podnikání (nejčastěji prodej potravin, asijská bistra, herny) nebo nalezení závislého zaměstnání. I když šance na nalezení práce jsou v době ekonomické recese nižší, je možné očekávat částečný přesun zahraniční zaměstnanosti Vietnamců z kategorie podnikatelů do kategorie zaměstnanců.

Rozvoji vietnamského podnikání napomáhá tradiční *krajanská a rodinná výpomoc*. Tato výpomoc spočívá i ve finančních výpůjčkách. Převážná většina z dotazovaných Vietnamců tu začínala podnikat u svých příbuzných. Svě vlastní stánky či obchody s oblečením začali provozovat až po určité době. Vzhledem k probíhající ekonomické recesi a již zmiňované konkurenci obchodních řetězců je možné říci, že podmínky pro začínající vietnamské podnikatele nejsou v současné době tak příznivé, jako byly v posledních letech. Zajímavý byl v tomto ohledu názor jednoho z dotazovaných Vietnamců, že prodej na stáncích přestává být pro některé Vietnamce, kteří tu žijí delší dobu a umí česky, atraktivní. Tyto osoby začínají hledat lepší uplatnění na trhu práce (např. management u zahraničních podniků zaměstnávajících ostatní Vietnamce), což může vést k pronikání Vietnamců i do jiných oblastí trhu práce než pro ně bylo doposud příznačné.

2.6 Cizinci v postavení uchazečů o zaměstnání

Ekonomický vývoj se promítl také do úrovně registrované nezaměstnanosti cizinců. Jak ukazují data za okres Brno-město, došlo v průběhu prvního pololetí roku 2009 k nárůstu nezaměstnanosti jak občanů EU, tak také občanů třetích zemí. Do registru uchazečů o zaměstnání jsou přitom zařazováni pouze ti občané třetích zemí, kteří v ČR mají trvalý pobyt.

Mezi nezaměstnanými v evidenci Úřadu práce Brno-město tvoří nejvýznamnější skupinu občané Slovenska a Ukrajiny. Ze třetích zemí se v evidenci vyskytují v relativně vyšším počtu také občané Arménie (29) a Ruské federace (28). Ačkoliv data za další okresy JMK nejsou k dispozici, lze s ohledem na rozsah a

charakter zaměstnanosti v těchto okresech předpokládat nízký počet nezaměstnaných ze třetích zemí a spíše vyšší podíl občanů SR.

Tabulka č. 6: Uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce Brno-město

	12/2008	06/2009	Nárůst
EU	167	261	56,2 %
- z toho Slovensko	134	212	58,2 %
3. země	234	320	36,8 %
- z toho Ukrajina	70	114	62,9 %
Celkem	401	581	44,9 %

Zdroj dat: Úřad práce Brno-město; vlastní výpočty

Podíl evidovaných nezaměstnaných ve skupině cizinců s trvalým pobytem v okrese Brno-město dosahuje 7,6 % (k 30.6.2009). V této souvislosti je důležité zdůraznit, že riziko ztráty zaměstnání hrozí především cizincům, kteří v ČR pracují na základě pracovního povolení. Tito cizinci v ČR trvalý pobyt nemají, neboť o pracovní povolení musí žádat pouze cizinci ze třetích zemí bez trvalého pobytu v ČR. Cizinci pracující v ČR na základě pracovního povolení jsou jednou z nejhroženějších skupin na trhu práce, jelikož jejich pozice na trhu práce je značně oslabená (opakované žádosti o pracovní povolení, vysoké riziko propuštění v případě snížení odbytu, dominující zaměstnanost na terciárním sektoru trhu práce apod.). V případě ztráty zaměstnání nemají tito cizinci nárok na vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a kompenzaci ztráty příjmu prostřednictvím sociálních dávek. Ztrátu zaměstnání mohou řešit třemi způsoby: okamžitým nalezením nového zaměstnání (pro cizince bez trvalého pobytu obtížné), návratem do vlasti nebo nelegální prací.

2.7 Cizinci na neregulárním trhu práce

V rozhovorech se objevily také výroky poukazující na nelegální pracovní činnost. Jednalo se převážně o zaměstnávání příbuzných bez smlouvy, označované jako „rodinná výpomoc“ nebo o krátkodobé práce bez uzavření řádné pracovní smlouvy. K dočasným pracovním příležitostem však byli dotazovaní cizinci často donuceni problémy při hledání standardní pracovní příležitosti a obtížnou životní situací. Rizikovou skupinou jsou z tohoto hlediska zejména žadatelé o mezinárodní ochranu a azylanti, jejichž přístupu na pracovní trh brání legislativní²² i sociální důvody. Mezi významné bariéry patří například nízká obeznámenost zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávat azylanty a žadatele o mezinárodní ochranu a dále negativní postoje majoritní společnosti (stigmatizace, xenofobie apod.), které se projevují zejména v okolí azylového střediska. O občasných neregulárních pracovních příležitostech vypovídali i někteří z cizinců, s nimiž jsme vedli rozhovor. Tyto praktiky potvrdil také jeden ze zaměstnanců azylového střediska.

„...místní obyvatelé ne, spíš je to z bližšího okolí...klienti si nacházejí práci potom na nějakých stavbách v Brně, to věřím, že pracují část dní...já tak usuzuji spíš z toho, že ráno už odjíždí v 6 hodin a večer se vrací v pět odpoledne, takže pravděpodobně někam jezdí, tak prostředky musí získat na tu cestu, prostředky na to - tak samozřejmě taková ta výpomoc tady někde v okolí třeba, které se snaží firmy třeba kontaktovat naše klienty a že by jim dali 50 korun na hodinu - samozřejmě to je diskriminace co se týče finančního ohodnocení, z České republiky by za to nikdo nedělal, ale pro naše klienty je to zajímavé, že mají hotové peníze za jeden den a tak dále, určitě v tomhle směru, co se týče toho finančního ohodnocení...“

zaměstnanec azylového střediska

²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vylučuje z přístupu na (legální) trh práce žadatele o mezinárodní ochranu do 12 ti měsíců od podání žádosti.

Další ohroženou skupinou, která se často uchyluje k hledání zaměstnání na neregulárním trhu práce, jsou oběti důsledků ekonomické recese a s ní spojeného snižování stavu zaměstnanců ve větších firmách. Jedná se především o mongolské, vietnamské a částečně i ukrajinské zaměstnance pracovních agentur. Pro tyto pracovníky neposkytuje současný regionální pracovní trh příliš mnoho příležitostí k zaměstnání, proto se poměrně velká část z nich dlouhodoběji uchyluje právě k pracím na neregulárním trhu práce. Rozhovory s přistěhovalci potvrzují, že cizinci bez prostředků nebo s omezenými příjmy využívají prakticky jakoukoliv příležitost přivýdělků než najdou stálejší zaměstnání. U několika málo dotazovaných cizinců jsme se setkali s náznaky tzv. švarcsystému, tedy zaměstnání prostřednictvím živnostenského listu. Také výuka jazyků a překládání jsou často prováděny bez jakéhokoliv smluvního svazku.

Dotázaní aktéři integrace v Jihomoravském kraji vyjadřovali přesvědčení, že určitá část ukrajinských pracovních migrantů volí raději strategii hledání práce na neregulárním trhu práce v ČR. Jedná se většinou o tu část ukrajinské pracovní migrace, pro niž je obtížné podstupovat administrativní bariéry spojené s oficiálním zaměstnáváním. Ukrajinci jsou, vzhledem ke své nízké ceně práce, vyhledávanou pracovní silou zejména na stavbách a při pomocných pracích. Absence povinných odvodů při neregulárním zaměstnávání ještě více zvyšuje atraktivitu této pracovní síly.

Oproti těmto více či méně nelegálním aktivitám jsme se u dotazovaných setkali také se snahou o přísnou „legalitu“, tedy o striktní dodržování české legislativy. Tyto snahy pak byly podmíněny právě vědomím toho, že majoritní společnost je na jakákoliv selhání cizinců velmi citlivá a má sklony ke generalizaci negativních zkušeností jedinců na všechny cizince dané národnosti. Někteří cizinci tak dokonce uvedli, že se zřekli nároku na sociální dávky, na které měli jako uprchlíci či cizinci s trvalým pobytem nárok, aby na ně nebylo nahlíženo jako na osoby zneužívající český sociální systém.

3 Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v Jihomoravském kraji

V následující části textu se budeme věnovat motivům zaměstnavatelů zaměstnávat zahraniční pracovní sílu a strategiím při náboru zahraničních pracovníků, které z velké části ovlivňují podobu zahraniční pracovní migrace v ČR.

3.1 Důvody zaměstnavatelů k najímání zahraniční pracovní síly

Pracovní migraci významným způsobem ovlivňuje především celková poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle, respektive výkyvy v této poptávce, neuspokojená poptávka po specifických znalostech, schopnostech a dovednostech u domácí pracovní síly a samozřejmě také tendence snižovat náklady na pracovní sílu právě zaměstnáváním zahraničních pracovníků. V rámci našeho výzkumu jsem se proto zaměřili na podrobnější zkoumání důvodů a motivací k zaměstnávání cizinců. Na možné motivace zaměstnavatelů usuzovali také zaměstnanci úřadů práce.

Nízká atraktivita některých pracovních míst pro domácí pracovníky

Nedostatek pracovní síly v určitých profesích a odvětvích přisuzovali dotazovaní především nízkému zájmu českých pracovníků o určitá pracovní místa. Zahraniční pracovníci ze třetích zemí se uplatňují převážně na sekundárním a terciárním trhu práce, tedy na trzích práce pro domácí pracovníky značně neatraktivních. Zajištění existenciálních potřeb domácím pracovníkům umožňují alternativní životní strategie, např. využívání systému sociálních dávek.

„...ještě bych tady řekl, jeden takový příklad, protože my, které máme dlouhodobě ty Čechy na sociálních dávkách ve Znojmě, v samotném Znojmě je tak asi 220 a my jsme všem před dvěma měsíci nabídli, že můžou pracovat, protože tady ten systém dávek se změnil natolik, že kdo nebude pracovat aspoň ve veřejně prospěšných službách, takže půjde na 2020 korun. My jsme jim nabídli proškolení, my jsme jim nabídli možnost uzavření smlouvy tady na ty služby a nám z těch 220 pracovalo 60. Tzn., že ti všichni ostatní na ty nízké dávky. Pozor pracovalo, to je důležité, dneska nepracuje ani jeden po dvou měsících, nebo tak pět šest...“

pracovník samosprávy

Nezájmem českých pracovníků o neatraktivní pracovní místa na sekundárním a terciárním trhu práce dochází k disproporcím mezi poptávkou po nekvalifikované pracovní síle a její nabídkou. K určitým disproporcím však také dochází v případě požadavků na kvalifikovanou pracovní sílu, především v oblasti řemesel. Jako příklad byl velmi často uváděn např. nedostatek kvalifikovaných dělníků v oblasti stavebního průmyslu, popř. svářečů ve strojním průmyslu. Problém nízké atraktivity některých pracovních míst pro domácí pracovníky byl identifikován v rámci všech jihomoravských regionů. Sami zaměstnavatelé poukazovali na nesoulad mezi nabídkou volných pracovních míst a zájmem českých pracovníků tato místa obsazovat.

„...lidé, co nám sem chodili, ti neměli zájem pracovat, ti chtěli si přijít jenom pro razítko a dále pobírat podporu v nezaměstnanosti, zkušenost ukázala, že zapracovávat pracovníka, co nemá zájem o práci, byla ztráta času jak pro toho pracovníka tak zejména pro toho zaměstnavatele, a proto jsme upřednostnili zahraniční pracovní sílu...“

zaměstnavatel mongolských pracovníků

Chybějící kvalifikovaná pracovní síla a zanikání určitých pracovních specializací, případně celých profesí

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků se zdaleka netýká pouze oborů, na které je potřeba získat kvalitnější vzdělání (např. IT technologie, věda atd.), ale s tímto problémem se potýkají i obory vyžadující nižší úroveň specializovaného vzdělání (např. kvalifikovaní stavební dělníci, svářeči, obráběči apod.). Zaměstnavatelé, ale i profesionálové z oblasti trhu práce, v této souvislosti často poukazují na velmi řídkou nebo zcela chybějící síť školských zařízení připravujících pracovníky s určitou kvalifikací (specializací). V průběhu posledních několika let dochází k reorganizačním změnám v rámci systému školní přípravy a některé obory se z ní pomalu začínají vytrácet. V JMK se tento problém týká hlavně textilního průmyslu, kožedělného průmyslu, lesnictví, zemědělství a určitých typů řemesel. Kvalifikaci pracovníků v těchto oborech pak musí zajišťovat převážně zaměstnavatel, což však zvyšuje jeho náklady na pracovní sílu. V uvedených oborech je významně zastoupená zahraniční pracovní síla, která je, jak již bylo uvedeno výše, ochotna přijímat nižší mzdové ohodnocení.

„...není dostatek odborných sil. A ten nedostatek odborných sil spočívá v tom, že v podstatě byly zrušené učňovské střediska, učňovská střediska byla zrušená a vlastně od roku 1993 není vychovávaná v podstatě žádná dorost. My tady máme poslední vyučenku, které je dneska 36 let a je nejmladší vyučená a další obory které jsou, tak jsou to z oborů příbuzných tzn., že dřív to byly nějaké ty rodinné školy nebo jsou to švadleny, ale šití jako švadlena, pokud se týče oděvů nebo košil a šití obuvi, byť textilních, kde převažuje naše výroba, že šijeme textilní obuv je obrovské rozdíl. No a pokud máme zaučovat lidi nebo pokud si je máme vychovávat sami, no tak pro nás je to drahý a na to nemáme vlastně žádné prostředky. I tato švadlena, která je vyučená a umí vlastně obsluhovat průmyslové šicí stroje, tak půl roku jí trvá než se zapracuje a plní požadované množství nebo v naší požadované kvalitě...“

zaměstnavatel mongolských pracovníků

Cizinci jako jediný zdroj pracovní síly

Někteří zaměstnavatelé by se bez zahraniční pracovní síly neobešli, neboť jejich produkce je prakticky zcela závislá na pracovním výkonu zahraničních zaměstnanců. Jedná se především o sezónní práce v zemědělství, lesnictví, méně často ve stavebním průmyslu. Specifika práce vycházejí především z klimatických podmínek, na nichž je závislá celková produkce těchto zaměstnavatelů. Průměrné výdělky českých pracovníků v období sezóny nestačí krýt jejich potřeby v dobách mimo sezónu, proto si často soukromí zemědělci na tyto práce najímají zahraniční pracovní sílu. Se specifickými problémy spojenými se zaměstnáváním sezónních pracovníků se potýkají zejména drobní zemědělci na Břeclavsku, Znojemsku a Hodonínsku. V těchto regionech tvoří drobní zemědělci většinu zaměstnavatelů orientujících se na zaměstnávání zahraničních pracovníků ze třetích zemí. Tito zaměstnavatelé se v souvislosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků často setkávají s institucionálními bariérami spočívajícími v požadavku na pracovní povolení. Situace ukrajinského podnikatele na Hodonínsku, který sám zaměstnává další pracovníky z Ukrajiny, Moldavska, Arménie a Kazachstánu, by mohla sloužit jako deskriptivní příklad. Ačkoliv tento muž již jedenáctým rokem úspěšně podniká v oblasti lesnictví, v současné době má problém se získáním nových českých pracovníků. Přijímání zaměstnanců ze zahraničí, které si sám vyhledá, pak úřad práce brání nevydáním pracovního povolení. V důsledku této situace se podnikatel obává předčasného ukončení podnikatelských aktivit z důvodu nedostatku pracovní síly.

Pracovní specifika založená na přináležitosti k určité národnosti a obecně lepší výkonnost zahraniční pracovní síly

V rámci terénního výzkumu jsme mimo jiné identifikovali jednu velmi zajímavou strategii zaměstnavatelů při rozhodování o náborech zahraniční pracovní síly. Zdá se, že zaměstnavatelé často rozlišují mezi jednotlivými národnostními skupinami a jejich specifickými pracovními předpoklady pro výkon určitých pracovních činností. Zaměstnavatelé v textilních, obuvnických a kožedělných výrobcích velmi

často volí pro obsazení pracovních pozic mongolské pracovníky a pracovnice. Důvodem jsou jejich zkušenosti ze země původu (práce s kůží) a také to, že velká část z nich studovala na obuvních a oděvních školách v ČR v rámci bilaterálních smluv v předrevolučních dobách. Mongolští pracovníci jsou v těchto oborech českými zaměstnavateli obecně považováni za manuálně zručné a precizní. Dobré zkušenosti zaměstnavatelů s ukrajinskými pracovníky vedou k jejich zaměstnávání v oblasti stavebního průmyslu, případně zemědělství nebo lesnictví. Majitelé směnárny, kteří se rekrutovali z původních studentů českých vysokých škol, spoléhají při přijímání nových zaměstnanců na sociální síť v rámci svojí národnosti, protože sami sebe považují za „dobré obchodníky“. Poměrně dobré šance na umístění ve specializovaných a finančně nadprůměrně hodnocených pozicích (např. v IT technologiích, vědě, právních službách a nejrůznějších ekonomických pozicích) pak má druhá generace Vietnamců. Zaměstnavatelé v tomto případě usuzují z houževnatosti a cílevědomosti vietnamských studentů na českých vysokých školách.

Někteří zaměstnavatelé, v souladu se svými mnohaletými zkušenostmi se zaměstnáváním zahraničních pracovníků, hodnotí výkonnost těchto zaměstnanců a jejich pracovní motivaci lépe než v případě českých zaměstnanců.

Časová flexibilita zahraniční pracovní síly

Zahraníční pracovní síla vykazuje obecně větší míru flexibility v souvislosti s nestandardní pracovní dobou, popř. sezónností. Do velké míry je tento trend dán osobní motivací zahraničních pracovníků k výkonu pracovní činnosti, obecnými podmínkami jejich života v hostitelské společnosti a omezenými podmínkami pro aktivní život v rámci volného času. Velká část z nich navíc na trh práce v ČR přichází jako jednotlivci. Absence rodinného života je někdy zaměstnavateli považována za zdroj časové flexibility zaměstnance (ochota k přesčasovým hodinám, pracím v nestandardních časech, o víkendech, svátcích apod.).

3.2 Strategie zaměstnavatelů při najímání zahraniční pracovní síly

V našem výzkumu jsme identifikovali *dvě základní strategie zaměstnavatelů při náborech zahraniční pracovní síly*. Obecně se ukázalo, že *velké firmy*, které zaměstnávají větší množství zahraničních pracovníků, využívají především služeb agentur práce. Ačkoliv si agentury účtují za své služby poměrně vysoké částky, zaměstnavatel ušetří na nákladech spojených s najímáním zaměstnance do kmenového stavu svých zaměstnanců. Zaměstnanec dodaný prostřednictvím agentury práce je primárně zaměstnancem této agentury a zaměstnavatel se tak zbavuje velké části povinností vůči zaměstnanci (odvody na zdravotní a sociální pojištění, ubytování zahraničních zaměstnanců apod.). Výhodou zaměstnávání přes pracovní agentury jsou také časové a finanční úspory spojené s náborem.

Pro *malé firmy* je při náborech zahraniční pracovní síly rozhodující, kromě nižších mzdových nákladů, zejména kvalita odvedené práce. Menší zaměstnavatelé, kteří byli dotazováni, preferují spíše vlastní nábor pracovníků, a to zejména přes vytvořenou sociální síť cizinců. Počáteční náklady procesu najímání zahraniční pracovní síly jsou pro ně sice jistou časovou i finanční investicí, ale pro úspěšné fungování firmy preferují osobní kontakt se svými zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že drobní podnikatelé upřednostňují dlouhodobý charakter pracovního svazku se zahraničními zaměstnanci, nepřistupují ke svým zaměstnancům anonymně, tak jako se tomu děje v případě zaměstnanců pracovních agentur.

„...mám zkušenosti se zaměstnáváním přes agentury práce, ale v naší firmě jsem to nikdy nezaváděla, protože máme zkušenosti lepší, když si to zajišťujeme sami, když jsou to naši kmenoví zaměstnanci, ta komunikace probíhá úplně jinak, já myslím, že jsou taky spokojenější, když mají problém, ví, za kým mají jít, řešíme to osobně, ne přes třetí stranu...je to náročnější na tu práci, co se týká té administrativy, ale zase si myslím, že jsme spokojenější my i ti zaměstnanci..“

zaměstnavatel mongolských pracovníků

Kombinací výše uvedených strategií zaměstnavatelů je přístup, kdy zaměstnavatel využívá služeb personální agentury pouze pro nábor zahraničních pracovníků a ostatní personální činnosti již vykonává prostřednictvím svého personálního oddělení. Významnou roli v rozhodování těchto zaměstnavatelů hraje úspora nákladů na vyhledání a administraci nábory zahraniční pracovní síly, souběžně s tím však i návratnost investic do pracovního kapitálu těchto zaměstnanců, která se projevuje především v dlouhodobé loajalitě k tomuto zaměstnavateli.

Volba výše uvedených strategií nábory a zaměstnávání zahraničních pracovníků závisí zejména na hlavním motivu k zaměstnávání pracovníků ze zahraničí. Je-li hlavním motivem mzdová, časová a numerická flexibilita zahraničních pracovníků, potom je pro zaměstnavatele výhodné využít služeb personální agentury. V případě, že zaměstnavatel akcentuje převážně specifický lidský kapitál a kvalitu odvedené práce, volí spíše vlastní personální práci se zaměstnanci. Podstatným faktorem je pak *potencionální „nahraditelnost“* pracovníka. V případě vysoké konkurence uchazečů na trhu práce bývá cena pracovníka pro zaměstnavatele nižší než v případě, že je zaměstnanec nositelem specifického lidského kapitálu, který je na trhu práce obtížně dostupný.

4 Bydlení přistěhovalců ze třetích zemí v Jihomoravském kraji

Bytová situace a kvalita bydlení odrážela u dotazovaných osob jejich postavení na trhu práce, souvisela však také s uvažovanou délkou pobytu v České republice, bytovým statutem (dostupnost hypoték pro cizince s trvalým pobytem) a rodinnou situací (byt po příbuzných partnera, změna bydlení kvůli dětem). V rozhovorech jsme se setkali se všemi možnými formami bydlení: vlastnické bydlení i podnájem, bydlení v bytech i rodinných domech, studentské ubytování na kolejích či ve studentských bytech a ubytování na ubytovnách. U cizinců, kteří pobývají v České republice delší dobu, jsme se pak setkali s kvalitativním posunem v úrovni bydlení od malometrážních nájemních bytů k vlastnímu bytu či dokonce rodinnému domu. Dostupnost a kvalitu bydlení cizinců ovlivňuje zejména neochota Čechů ubytovávat cizince, nedostupnost hypoték pro cizince bez trvalého pobytu a u některých osob či rodin také špatná finanční situace daná zejména marginálními postavením na trhu práce.

K hledání bydlení využívají cizinci zejména vytvořené sociální sítě, v menším měřítku pak služby realitních kanceláří a inzerci na internetu. Za nejčastěji uváděný problém při hledání bydlení byla označována *neochota Čechů ubytovávat cizince*. S tímto problémem se setkávali zejména občané Vietnamu a cizinci ze zemí bývalého sovětského svazu. Tuto neochotu lze přisuzovat zejména nedůvěře vůči cizincům. Ubytování cizinců tak brání xenofobie a stereotypní vnímání cizinců. Někteří dotazovaní se setkali s negativními postoji sousedů vůči nim jakožto cizincům, ale šlo spíše o prvotní a dočasnou reakci spojenou s neznalostí a s obavami. V inzerátech je někdy přímo uvedeno, že pronajímatelé nemají zájem ubytovávat cizince. S těmito problémy se setkávají zejména cizinci z kulturně vzdálenějších regionů, cizinci s odlišnou fyziognomií a cizinci hovořících rusky nebo s ruským přízvukem. Na této neochotě Čechů ubytovávat cizince se však mohou podílet také negativní zkušenosti z předchozího ubytování cizinců.

„Jo, že je to, je to těžký (přítakání tazatele), protože Češi ne všichni Češi jsou ochotni vlastně pronajmout ten byt Vietnamcům (přítakání tazatele) jo, třeba s hodně případů prostě mluvíš, mluvíš a najednou Vietnamec aha, tak naschle (přítakání tazatele)... P: No tak říká, že je to možná z důvodů, že vlastně každý národ má svůj životní styl jo, to znamená, že třeba Vietnamci jako jsou hluční (přítakání tazatele), mluví strašně nahlas jo (úsměv tazatele) no jako víš co tak v bytě když člověk bydlí, tak fakt mluví nahlas a ke konci týdne vždycky příjd příjdu známí...“

žena, 38 let, Vietnam, 5 let v ČR

R: Byl to problém. Když slyšeli cizí přízvuk v telefonu, tak říkali, že nemají zájem, nebo že otevřeně, že nechtějí cizince, nebo že už ta nabídka není aktuální, i když to jenom ráno vyšlo v inzerátu.

žena, 37 let, Ukrajina, 10 let v ČR

Cizinci, kteří v České republice nemají trvalý pobyt, se potýkají s *nedostupností hypoték* a nemožností pořídít si vlastní bydlení. Cizincům pracujícím v továrnách poskytují levné ubytování na ubytovnách sami zaměstnavatelé. Do obtížné životní situace se však takový cizinec dostane, pokud ztratí práci, neboť zároveň přichází i o ubytování. K bydlení na ubytovnách jsou většinou odkázáni cizinci krátkodobě pobývající v České republice, cizinci pohybující se na sekundárním a terciárním trhu práce, zaměstnanci personálních agentur a pracovníci zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají vyšší podíl cizinců. Pro všechny tyto skupiny cizinců je charakteristická malá obeznámenost s možnostmi bydlení mimo ubytovny, nerozvinuté sociální sítě, které by mohli využít při hledání jiného bydlení a nedostatek financí. Volba ubytovny jako prostředí vhodného k životu koresponduje se strategií dočasné ekonomické migrace. V ubytovnách bývají ubytováni také sezónní zaměstnanci. Ubytovny pak často slouží spíše jako noclehárny, zvláště u cizinců s dlouhou pracovní dobou a cizinců využívajících

přesčasové práce. Migranti, kteří pracují v menších městech a na vesnicích, využívají i možnosti pronájmu domků. Je to charakteristické zejména pro ty, kteří jsou zaměstnáni u drobných podnikatelů, jež tuto formu bydlení pro své zaměstnance sami někdy i zajistí.

Určitá specifika v oblasti bydlení jsme identifikovali u přistěhovalců z Mongolska, kteří si pronajímají samostatně domy nebo byty za účelem společného soužití většího počtu osob, přičemž v jednom domě často žije i několik rodin. Pokud při hledání bydlení naráží na další komunitu krajanů, která je v dané lokalitě již usazená, pokračují ve svém hledání dále. Jejich přístup k vytváření většího koncentrovaného bydlení je negativní, jakkoliv mají v mimopracovním životě tendence sdružovat se a společně uznávat tradiční hodnoty své kultury. Jejich strategie vychází z potřeby příliš se nezviditelňovat a neprovokovat českou majoritu vytvářením tzv. „mongolských ghett“.

Vzájemné bydlení většího počtu osob a rodin je charakteristické také pro občany Vietnamu, u nichž se nově, v souvislosti se zaměstnáváním přes personální agentury, setkáváme s bydlením na ubytovnách. Ve vietnamské komunitě jsme se setkali s poměrně novým fenoménem, kterým je vietnamský realitní trh. Ten se rozvíjí zejména s přílivem nových pracovních sil, které v rámci snižování zaměstnaneckých stavů přišly o práci a tím i o možnost bydlení v zaměstnaneckých ubytovnách.

Výpovědi cizinců a dotazovaných aktérů integrace naznačují, že v Jihomoravském kraji nedochází k větší koncentraci cizinců jedné národnosti v rámci jedné lokality. Výjimku v tomto směru tvoří komunita vietnamských podnikatelů s vlastními domy v okolí Hatí a mongolská komunita na Blanensku a Znojensku. Na Blanensku je tato koncentrace způsobena aktuálními pracovními příležitostmi, na Znojensku se jedná o dlouhodobě usazené cizince. Vyšší koncentraci bydlení cizinců v určitých lokalitách samozřejmě ovlivňují existující pracovní příležitosti. Okresem s největší koncentrací cizinců v JMK je z tohoto důvodu Brno – město a Brno – venkov. V rámci města Brna dochází k větší koncentraci Vietnamců v okolí ulice Olomoucké, v Černovicích a ve Slatině. Většina dotazovaných cizinců uvedla, že nemá za sousedy cizince a když ano, tak např. bydlí ve stejné ulici, výjimečně ve stejném době. Výjimku v tomto ohledu tvoří vietnamská ubytovna v Černovicích. S regionální odvětvovou strukturou souvisí také míra koncentrace zástupců jednotlivých národností v daného regionu. V příhraničních okresech JMK se více soustřeďuje vietnamská komunita (vzhledem k lepším možnostem podnikání) a ukrajinská komunita (vzhledem k zemědělskému charakteru těchto regionů a příležitostem v lesnictví).

Bydlení žadatelů o mezinárodní ochranu a azylantů

Bydlení azylantů upravuje Státní integrační program (SIP). Podle tohoto programu mají azylanti v současné době možnost a) získat nájemní byt v majetku obce, a to s finančním příspěvím státu, b) příspěvek na úhradu čistého nájemného, c) možnost úhrady pobytu v zařízení sociálních služeb. U účastníků výzkumu jsme se setkali s využíváním prvních dvou variant. Proces hledání integračního bytu jedné z dotazovaných vystihuje následující výrok.

„ Ano, to je obecně byt. Já nevím, jak to je přesně. Když jsem si udělala ten žádost na Jihomoravský krajský úřad, takže přes to mně pomohli najít ten byt. Oni hledali a volali na každou městskou část. Taky jsem sama chodila na různý městský částě. Někteří byli hodní, někteří, že prý: "My nemáme pro Češi byty" a tak. No mají pravdu taky.“

žena, 40 let, Kosovo, 9 let v ČR

Z výroku je patrné, že azylanti někdy nejsou považováni za cílovou skupinu bytových odborů, případně někteří zaměstnanci nejsou plně seznámeni se situací a potřebami těchto osob.

Žadatelům o mezinárodní ochranu, kteří prošli vstupní procedurou, je Správou uprchlických zařízení Ministerstva vnitra poskytováno ubytování v pobytových střediscích. V Jihomoravském kraji se jedná o pobytová střediska v Zastávce u Brna a ve Zbýšově. Žadatelům je zde poskytováno bezplatné ubytování, strava nebo finanční příspěvek na stravování a kapesné. Takové ubytování má charakter tzv. kolektivního bydlení, kde se ve společném sociálním prostoru setkávají různé národnosti, které spolu sdílejí sociální zařízení (jidelny, toalety) a nezřídká i společné pokoje.

Problematická situace z hlediska bydlení může nastat ve chvíli, kdy žadatelé o mezinárodní ochranu získají azyl. V tuto chvíli již nemohou pobývat v pobytovém středisku a stěhují se do integračního střediska, což pro ně může znamenat i stěhování z jednoho města do druhého, jako tomu bylo u jednoho muže ze Somálska.

„Ano, teď bych odstěhoval do Stráže. Někam jinam, protože jsem dostal azyl 17. prosince 2007 a ještě teď nemám kde být. Mohl jsem dostat bydlení v nějakém azylovém nebo integračním středisku, ale tady na Zastávce je ten azylový... integrační strašně blízko, ale není místo. Není tam volné místo. Proto on mi řekl - správa okresních zařízení - tam mi řekli, že musím odstěhovat buď do Stráže, nebo do Havířova, a to bylo už před šesti měsíci. Tak jsem řekl, že budu studovat.“

muž, 22 let, Somálsko, 4 roky v ČR

Situace, kdy se cizinec z důvodu nedostatečné ubytovací kapacity v jednom integračním středisku či z nedostatku integračních bytů musí stěhovat do jiného města, posunuje integrační proces o několik úrovní zpět. Stěhování je v takovémto případě zdrojem dezintegrace. Cizinec tak ztrácí důležité sociální vazby, které si v původní lokalitě vybudoval a které mohou být zdrojem dalšího pokroku v integraci (např. při hledání zaměstnání). Opětovná ztráta „domova“ ve smyslu důvěrně známého životního prostoru je pro azylanty značně stresující. Dotazovaný ze Somálska, který v době realizace rozhovoru tuto situaci zažíval, vyjadřoval značné obavy ze stěhování a z nového místa pobytu. Situaci se snažil řešit tím, že se přihlásil na vysokou školu v Brně, aby mohl chodit na přípravný kurz a ještě nějakou dobu mohl pobývat v pobytovém středisku v Zastávce u Brna. Ačkoliv v přijímacím řízení na VŠ neuspěl, chce se o to pokusit znovu za rok. Studium na brněnské vysoké škole pro něj představuje naději na návrat do známého prostředí.

Z výpovědi vyplynulo, že hromadné ubytování uprchlíků v menších obcích je z hlediska úspěšné integrace cizinců do lokálního společenství diskutabilní, neboť tato situace je zdrojem napětí mezi cizinci a místními obyvateli. Větší koncentrace cizinců, zejména cizinců odlišné fyziognomie, je v malé obci patrnější a její obyvatelé jsou k případným problémům s cizinci více vnímavější. Tato situace nahrává posilování stereotypního vnímání cizinců a posiluje xenofobní přístup tamních obyvatel. Uprchlíci hovořili o tom, že vzdálenost od Brna jim ztěžuje již tak obtížné hledání zaměstnání, neboť Brno disponuje větším množstvím pracovních příležitostí než uvedené malé obce a jejich okolí.

5 Vybrané oblasti kulturní integrace

Kulturní integrace cizinců je podmíněna celou řadou okolností, z nichž jsme se pro účely našeho výzkumu zaměřili zejména na účast ve školském systému, jazykové kompetence cizinců a dostupnost informací a funkčnost informačních zdrojů.

5.1 Účast ve školském systému

Věková struktura cizinců vykazuje relativně velmi nízký podíl osob v předproduktivním věku. V návaznosti na sílení imigračních toků a usazování některých přistěhovalců však dochází k postupnému nárůstu počtu dětí a mladých lidí s cizím státním občanstvím žijící v JMK. Tato skutečnost se projevuje ve struktuře žáků a studentů a je doprovázena zvyšujícími se nároky na vzdělávací systém a jeho kapacitu integrovat děti pocházející z odlišného socio-kulturního prostředí. Ačkoliv je zastoupení cizinců ve školách v JMK stále nízké, absolutní i relativní nárůst počtu dětí cizí státní příslušnosti zaznamenaly všechny stupně školské soustavy. Například ve srovnání se školním rokem 2002/2003 došlo ke zvýšení podílu cizinců na ZŠ z 0,73 % na 1,21 % a na středních školách z 0,31 % na 0,87 %.

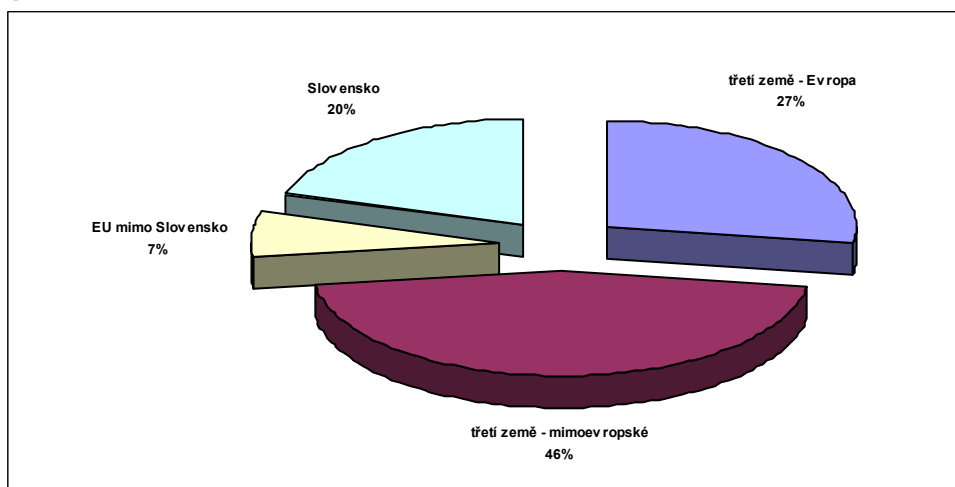
Tabulka č. 7: Žáci a studenti (cizinci) v JMK v předškolním, základním a středním vzdělávání ve školním roce 2008/2009

	EU	3. země (mimo EU)	celkem	podíl cizinců na celkovém počtu žáků/studentů	podíl cizinců ze 3. zemí na celkovém počtu cizinců
MŠ	61	226	287	0,86 %	78,7 %
ZŠ	292	780	1072	1,21 %	72,8 %
SŠ	166	393	559	0,87 %	70,3 %

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání, stav k 30.9.2008

Žáci a studenti ze třetích zemí pocházejí jak z evropských, tak i z mimoevropských zemí, přičemž děti a mládež z mimoevropských zemí převažuje, zejména na základních školách.

Graf č. 3 : Cizinci na základních školách v Jihomoravském kraji v roce 2008/2009



Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání, stav k 30.9.2008

Školní docházka dětí se projevila jako podstatný faktor, který ovlivňuje migrační strategie cizinců žijících v České republice. U migrantů s dětmi jsme v rozhovorech identifikovali dva hlavní způsoby, jak dát do souladu migrační záměry a rodičovství, a to buď migrovat s dětmi nebo bez nich. Jakou strategii dotazovaní volili pak záleželo zejména na věku dítěte, fázi vzdělávání, možnostech vlastní péče o dítě či jeho hlídání jinou osobou a v neposlední řadě také na představě o délce pobytu v České republice (dočasný versus trvalý pobyt). V případě, že dítě migrantů v době migrace rodičů navštěvovalo vyšší ročníky základní školy a nebo střední a vysokou školu v zemi původu, byl potomek ponechán s některým z členů rodiny (většinou prarodiče) v zemi původu. Hlavním důvodem tohoto postupu byl zájem na dokončení již zahájeného vzdělávacího procesu. Malé děti, které ještě nenastoupily povinnou školní docházku a nebo byly v době migrace rodičů v nižším ročníku základní školy, migrovaly spolu s rodiči. Adaptace na příchod do nové školy v nové zemi je nejčastěji realizována zapsáním do nižšího ročníku základní školy, aby dítě mělo šanci lépe se adaptovat na výuku v cizím jazyce a tento jazyk si také osvojit. Z výpovědí cizinců vyplývá, že migrační strategie rodičů jsou z velké části ovlivňovány právě jejich dětmi a jejich schopností adaptace v určitém věku a na určitém stupni školního vzdělávání. Výjimku v tomto směru tvoří azylanti, kteří nemohou své migrační strategie přizpůsobit svým dětem, neboť v případě válečného konfliktu či pronásledování v zemi původu je pro ně primární zajištění bezpečí rodiny nikoliv zajištění kontinuity školní docházky a vzdělávacího procesu dětí. Kulturní a sociální začlenění dětí migrantů probíhá velmi často lépe než je tomu u jejich rodičů. Přispívá k tomu zejména školní prostředí, které umožňuje vzdělávání v českém jazyce a je příznivé pro vytváření sociálních sítí. Z rozhovorů s některými cizinci však také vyplynulo, že se jejich děti setkali s předsudky a stereotypním vnímáním ze strany svých spolužáků. Jedním z možných řešení je podpora multikulturní výchovy dětí a mládeže. Tato potřeba vyplývá také z vývoje soudobých migračních trendů, který směřuje k nárůstu etnické a kulturní heterogenity ve společnosti.

Dlouhodobou tradici má v JMK také studium cizinců na vysokých školách. K 31.12. 2008 evidovaly veřejné vysoké školy 6 747 zahraničních studentů a dalších asi 200 pak studovalo na některé ze soukromých vysokých škol. Největší vysokou školou v regionu je Masarykova univerzita, což se projevuje také ve vysokém počtu zahraničních studentů (více než 4 tisíce). Plné dvě třetiny všech vysokoškolských studentů v ČR tvoří občané SR a dalších 8 % občanů z ostatních zemí EU²³. V celorepublikovém měřítku pochází asi čtvrtina všech studentů ze třetích zemí, nejvýrazněji jsou zastoupeni občané Ukrajiny a Vietnamu.

U některých dotazovaných byla patrná snaha zlepšit svou situaci na trhu práce dodatečným či dalším studiem v České republice, ať už studiem české vysoké školy nebo návštěvou kurzů celoživotního vzdělávání. Značně v tomto ohledu záleží na časových a finančních možnostech jedinců a samozřejmě také na jejich motivaci. Časově náročné podnikatelské aktivity a nepružná pracovní doba byly nejčastěji uváděnými individuálními bariérami přístupu k dalšímu vzdělávání.

Uznávání kvalifikace

Uznávání vzdělání a kvalifikace je významným krokem urychlujícím integrační proces. Bez uznání vzdělání a/nebo kvalifikace nemůže cizinec v České republice pokračovat ve studiu nebo získat zaměstnání, které by odpovídalo jeho kvalifikaci. Možnosti uznání kvalifikace přispívají k pracovní mobilitě cizinců a ke zlepšování životní úrovně cizince. Problémy s uznáním kvalifikace nebo

²³ V ČR k 31.12.2008 studovalo na VŠ celkem 31 218 cizinců, z toho 20 657 pocházelo ze Slovenska a 2487 z ostatních zemí EU.

nemožnost jejího uznání na druhou stranu vede k setrvávání v marginálních pozicích na trhu práce a k plýtvání lidským kapitálem. U uprchlíků jsme se setkali s absencí jakéhokoliv dokladu o vzdělání, která byla způsobená dramatickou situací před odchodem z vlasti. Okolnosti odchodu mnohdy neumožňují vzít si s sebou doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, což následně negativně ovlivňuje možnosti uplatnění na českém trhu práce. I v případě, že se doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání podaří do ČR doručit, není vždy jasné, zda bude kvalifikace či formální vzdělání uznáno.

V některých případech nemohli dotazovaní vykonávat původní profesi kvůli své úzké specializaci. Uprchlíci z Bosny tak např. obtížně uplatní původně vystudovaný obor raketová technika. V rozhovorech jsme se setkali i s problémem nevyužitelnosti formálně dosaženého vzdělání u občana z Ruska, který sice vystudoval obor stavební inženýr, ale vzhledem k nedostatečné praxi v oboru a odlišných materiálech používaných nyní v České republice nemůže toto své studium v České republice uplatnit. Na druhou stranu jsme se setkali s cizinci, kterým v České republice kvalifikace uznána byla, čímž se zlepšila jejich pozice na pracovním trhu. Konkrétně se jednalo o uznání titulu strojní inženýr na VUT v Brně (občan Ukrajiny) a uznání titulu stavební inženýr - obor vodohospodář (občan Ruska).

Problematika uznávání kvalifikace a uplatnění pracovních zkušeností ze země původu úzce souvisí s konceptem „*value of immobility*“. Migrací jedinec ztrácí znalosti a schopnosti orientovat se ve známém prostředí včetně hodnoty svých pracovních zkušeností a znalostí nabytých prací či formálním vzděláním v zemi původu. V případě uznání kvalifikace je tento handicap částečně překonáván, ale u čerstvých migrantů stále přetrvává znevýhodnění v podobě jazykových znalostí, odlišných kulturních zvyklostí apod. Vzhledem k potencionálnímu vlivu uznání diplomu či kvalifikace na životní úroveň cizinců a jejich integraci akcentujeme význam poradenských aktivit v této oblasti.

5.2 Jazykové kompetence cizinců

U dotazovaných byly patrné individuální motivy a odlišný význam přikládaný znalostem češtiny. Migranti často rozlišovali *instrumentální a sociální význam jazyka*. Instrumentální význam spočívá v dorozumění se v běžných denních situacích (pozdravy, obchod, úřady, práce), sociální význam pak spočívá v rozvoji sociálních sítí a přispívá ke kulturní a sociální integraci cizince. Pro některé dotazované byl důležitý pouze instrumentální význam jazyka, čili znalosti postačující např. pro prodej na stánku. Cizinci pracují v mezinárodních společnostech se někdy obejdou s minimální znalostí češtiny, neboť úředním jazykem firmy bývá jiný jazyk než čeština a sociální sítě těchto osob jsou omezeny na ostatní cizince a krajany. Motivace naučit se česky je nejčastěji posilována představou o dlouhodobém či trvalém pobytu v České republice, požadavky pracovního trhu a zájmem integrovat se do majoritní společnosti.

Zatímco neznalost češtiny znevýhodňuje cizince v přístupu na trh práce a sociální komunikaci, včetně komunikace s místními úřady, její znalost v mnoha ohledech přispívá k přátelštějšímu duchu komunikace a zlepšuje tak přístup k cizincům např. právě ve veřejných institucích.

Znalost češtiny u cizinců:

- vede k ocenění ze strany komunikačního partnera - změna přístupu;
- významně odstraňuje sociální bariéry;
- mění způsob nazírání na cizince.

O posledně jmenovaném svědčí zkušenost jedné účastnice výzkumu z Ukrajiny, která někdy vyřizováním úředních záležitostí pověřuje manžela, neboť jak sama říká, přístup některých lidí se mění, jakmile uslyší její přízvuk.

„Měli jsme několikrát takovou zkušenost, že radši on (pozn. myšleno manžel) tam půjde beze mě....jakmile se měla slyšet ten přízvuk, tak se to řeší jinak...“

žena, 34 let, Ukrajina, 4 roky v ČR

Pokrok v jazykových kompetencích a proces učení ovlivňovala již výše uvedená motivace ke studiu. Za bariéry učení byly naopak označovány: nedostatek času, obtížnost češtiny a vědomí dočasnosti pobytu. Zvládnutí jazyka pak samozřejmě záleží na jazykové blízkosti. Např. pro kosovskou Albánku nebylo těžké naučit se česky, neboť umí srbo-chorvatsky, jak však sama uvedla, s albánštinou nemá čeština nic společného. Na základě výpovědí je možné odvodit tři základní metody, které cizinci při učení se českému jazyku používají: jazykové kurzy, aktivní samostudium a proces pasivního osvojování jazykových dovedností v průběhu pobytu v České republice.

Nabídku jazykových kurzů hodnotili dotazovaní jako dostatečnou²⁴, i když pro některé z nich byla tato forma osvojování si jazykových kompetencí finančně nedostupná. Některým zase nevyhovoval rozvrh jazykových kurzů vzhledem pracovní době v zaměstnání a nebo vzhledem k časově náročnému podnikání.

Součástí i bývalí zahraniční studenti českých vysokých škol patří k těm lépe jazykově vybaveným cizincům žijícím v ČR. Studiu na české VŠ většinou předchází *přípravný kurz* (uváděn např. Ústav jazykové a odborné přípravy UK v Poděbradech nebo čeština pro cizince při Filosofické fakultě MU; před rokem 1989 také jazyková příprava v Mariánských Lázních). Cizinci z řad studentů jsou dále nuceni osvojovat si češtinu v průběhu svého studia, pokud je ovšem toto studium v češtině. V rozhovorech jsme se také setkali se situací, kdy dotazovaný studoval v angličtině a motivace ke studiu češtiny tak byla nižší. Další skupinou, která má relativně jednoduchý přístup k jazykovým kurzům, jsou žadatelé o mezinárodní ochranu a azylanti. Kromě jazykové přípravy v pobytových a integračních střediscích²⁵ jsou azylantům dostupné také jazykové kurzy nabízené neziskovými organizacemi. Prakticky všichni azylanti (včetně svých příbuzných) využili nějaké výše uvedené formy jazykového vzdělávání, neboť mají, ve srovnání s ostatními skupinami cizinců, určité privilegium spočívající ve snadnějším přístupu k jazykovému vzdělávání.

Osoby, které nemají možnost nebo nechtějí využít jazykové kurzy, volí kombinaci *aktivního samostudia a průběžného, spíše pasivního, osvojování češtiny*. Kontakty s majoritní populací (přátelské, sousedské, kolegiální či jako spolubydlíci) byly označeny za faktor přispívající k lepšímu a rychlejšímu zvládnutí českého jazyka. Sledování televize a běžná společenská konverzace s rodilými mluvčími byly uváděny jako hojně používané techniky učení. V některých případech přišli cizinci do České republiky již se znalostí základů jazyka (samostudium před příchodem) nebo s velmi dobrou znalostí češtiny v případě krajanů žijících dosud mimo Českou republiku (např. Volyňští Češi).

²⁴ Pravděpodobně dáno tím, že se jednalo převážně o cizince žijící nebo pracující na území města Brna.

²⁵ Státní integrační program v oblasti získání znalostí českého jazyka probíhá formou bezplatného jazykového kurzu.

Jazyk vietnamských trhvců

Zajímavá jsou zjištění týkající se jazykových kompetencí vietnamských trhvců. V rozhovorech jsme se setkali se situací, kdy Vietnamci mnohdy i po několika letech pobytu v České republice ovládají značně omezený počet slovních obrátů. Tyto obraty jsou většinou omezeny na slova a slovní spojení potřebná pro obchodní aktivity (názvy výrobků, barvy apod.). Jazykové kompetence Vietnamců žijících v České republice jsou dle našeho výzkumu dány několika faktory. V první řadě je třeba říci, že podnikatelské aktivity vietnamských trhvců jsou značně časově náročné. Podobná situace je u pracovníků asijských bister. K pracovním aktivitám je pak obtížné začlenit např. oficiálně nabízený jazykový kurz či se intenzivněji věnovat samostudiu. Dalším faktorem je motivace a relativně malá potřeba ovládat dobře češtinu. Sociální síť Vietnamců jsou velmi často omezeny pouze na krajany, mezi nimiž převládá komunikace ve vietnamštině. Prodejce na stánku či obsluha v bistro si pak vystačí pouze s omezenou jazykovou výbavou a k další výuce tyto osoby nejsou motivovány.

„Tak zboží není tak složitý, velikost a číslo. A když chtějí koupit, tak koupí.“

žena, 56 let, Vietnam, 20 let v ČR

Jazykovou bariéru v podnikání překonávají někteří Vietnamci tím, že zaměstnávají české brigádníky. Majitelé kamenných obchodů si jsou vědomi toho, že z hlediska obchodní strategie je někdy lepší, když si najmou český obsluhující personál.

Za další příčiny nedostatečných jazykových kompetencí Vietnamců lze považovat skutečnost, že zvládnout češtinu je pro Vietnamce značně náročné a že zájem o výuku češtiny (formální či samostudium) často snižují představy o dočasnosti pobytu v České republice. Nutno podotknout, že tato dočasnost trvá mnohdy i desítky let. Neznalost češtiny zvyšuje životní náklady cizinců o poplatky za překladatelské a tlumočnické služby. Kromě osobní motivace také záleží na individuálních schopnostech jedince zvládnout cizí jazyk. Mezi cizinci se samozřejmě objevily i osoby, které se česky domluví, včetně Vietnamců, kteří se v České republice narodili a nebo tu vyrůstali a pro které je čeština prakticky rodný jazyk. Někteří z nich mají naopak problémy dorozumět se ve vietnamštině. O jazykových kompetencích našich komunikačních partnerů svědčí údaje o používaném jazyku během rozhovoru. Z celkového počtu 15 rozhovorů s Vietnamci byly 4 vedeny v češtině bez pomoci tlumočnicka, 4 v kombinaci čeština a vietnamština, tedy za pomoci tlumočnicka a 7 rozhovorů bylo provedeno ve vietnamštině prostřednictvím tlumočnicka.

5.3 Dostupnost informací, zdroje

Informace o právech, povinnostech a kulturních a sociálních zvyklostech v nové zemi jsou pro integraci cizince rozhodující, neboť mu umožňují přístup ke klíčovým společenským institucím, dodržování legislativních pravidel a porozumění sociálním a kulturním odlišnostem. Nedostatečné informace u některých cizinců vedly až k nevědomým nelegálním aktivitám nebo přestupkům, za které byli posláni pokutováni.

Pro cizince jsou důležité zejména informace týkající se: jejich pobytového statusu, azylového statusu, práva na práci, pracovně-právní legislativy, informace o volných pracovních místech, o právech a povinnostech podnikatelů, informace o možnostech bydlení a jeho financování, o uznávání kvalifikace, zdravotním a sociálním zabezpečení, daňových povinnostech, jazykovém vzdělávání a o podmínkách vzdělávání dětí cizinců. Výše uvedený výčet samozřejmě není úplný, jedná se však o oblasti, které dotazovaní ve svých výpovědích uváděli nejčastěji.

Významným zdrojem výše uvedených informací byly sociální sítě. Během počátečního období adaptace a orientace ve společnosti mají zásadní roli ostatní cizinci a krajané žijící v České republice, kteří mají, na rozdíl od Čechů, vlastní zkušenosti s podobnými situacemi. V tomto ohledu slouží ostatní cizinci a krajané především jako významný zdroj informací o administrativních postupech při vyřizování různých žádostí. Mezi cizinci žijícími v České republice existuje významný prostor pro sdílení zkušeností a předávání cenných informací a kontaktů. Toto „*cizinecké pouto*“ je nejsilnější mezi krajanami, které navíc sblíží pocit vzájemné sounáležitosti, důvěry a obdobné zkušenosti v České republice i v zemi původu.

Jako zdroj informací a jako zprostředkovatelé při jednáních s veřejnými institucemi figurují i čeští partneři cizinců a další rodinní příslušníci z řad Čechů. V případě, že jsou oba partneři cizinci, vyřizuje administrativní náležitosti ten z nich, který umí lépe česky a nebo ten, který je v České republice delší dobu. Tato partnerská pomoc přetrvává většinou až do chvíle, kdy si cizinec dostatečně osvojí komunikaci v češtině. Pokud jsou však cizinci dlouhodobě odkázáni na sociální sítě vytvořené pouze z krajanů nebo na pomoc svých českých partnerů, může být tato forma pomoci a podpory spíše bariérou integrace, neboť brání samostatnému fungování a začlenění cizince do společnosti. S touto situací *částečné integrace* jsme se v našich rozhovorech setkali zejména u Vietnamců. Jedna z dotazovaných Vietnamek byla dokonce i po 21 letech pobytu v České republice odkázána na své přátele (krajany), kteří jí vyřizují veškeré úřední záležitosti. Na krajany jsou nejčastěji odkázáni nově příchozí cizinci a cizinci neschopní komunikace v češtině. Tohoto stavu využívají zprostředkovatelé, kteří si za své informační a zprostředkovatelské služby nechávají platit.

Potřeba cizinců být informován o právech, povinnostech a kulturních a společenských zvyklostech je u jednotlivých cizinců různá. Tato potřeba se liší zejména v závislosti na: délce pobytu, vzdělání, znalosti jazyka, individuální schopnosti orientovat se v cizím prostředí, na okolnostech příchodu (např. uprchlík versus osoba přicházející v rámci slučování rodiny) a rozvinutosti sociálních a rodinných sítí. Rodinné a sociální sítě pomáhají u nově příchozích migrantů překonávat jazykovou bariéru a počáteční informační deficit a mohou tak snižovat potřebu poradenských služeb, které jsou v současnosti nabízeny neziskovým sektorem.

Jako významný informační zdroj sloužili v některých případech zaměstnavatelé, neboť cizincům pomáhali s vyřízením potřebných pobytových formalit, zejména pak s pracovním povolením. Studentům českých vysokých škol v tomto směru někdy pomáhají studijní oddělení. Dalším zdrojem informací jsou pracovníci jednotlivých úřadů a internet. Veřejné instituce jako zdroje informací pak kontaktují zejména ti cizinci, kteří ovládají češtinu a nemají z takového kontaktu obavy. Ostatní se snaží primárně využít jiného zdroje informací.

Pro žadatele o mezinárodní ochranu a azylanty byly nejcennějším zdrojem informací a pomoci *nestátní neziskové organizace* (v rozhovorech uváděny SOZE a OPU). V tomto ohledu mají žadatelé o mezinárodní ochranu a azylanti určitou „výhodu“ oproti ostatním skupinám cizinců, neboť jejich zájmy formálně zastupují organizace, které své aktivity směřují na pomoc této cílové skupině. Dotazovaní uvedli konkrétní formy pomoci ze strany NNO: jazykové vzdělávání, rekvalifikace, vyplňování žádosti o azyl, vyřizování žádostí o nostrifikaci a pomoc při vyplnění žádosti o integrační byt. Např. žena z Kosova se prostřednictvím SOZE dozvěděla o postupu při žádosti o integrační byt. SOZE jí bylo následně nápomocné i v celém průběhu vyřizování této žádosti. Z výpovědí některých cizinců je patrné, že oni sami mají mnohdy problém hájit své zájmy u veřejných institucí a výše

uvedené organizace jim v tom podstatným způsobem pomáhají. Přínos neziskových organizací pro žadatele o mezinárodní ochranu a azylanty je tak nesporný. Role NNO je nezastupitelná zejména při jazykovém vzdělávání žadatelů o mezinárodní ochranu a azylantů, protože tyto osoby si většinou, vzhledem ke své obtížné životní situaci, nejsou schopny z vlastních prostředků jazykové kurzy hradit. Neziskové organizace jsou pro žadatele a azylanty poměrně dobře dostupné, neboť jsou úzce napojeny na činnosti pobytových a integračních zařízení. Ačkoli se obě výše uvedené organizace profilují jako organizace pomáhající nejen žadatelům o mezinárodní ochranu a azylantům, ale i ostatním kategoriím cizinců, dotazovaní cizinci (mimo právě uvedené žadatele a azylanty) s jejich činnostmi neměli žádné zkušenosti a mnohdy ani ponětí o jejich existenci. Informace o existenci neziskových organizací se poměrně jednoduše šíří mezi uprchlíky, méně již mezi ekonomickými migranty či osobami přicházejícími v rámci slučování rodin. Podpůrnou a informační roli ve vietnamské komunitě částečně přebírají zprostředkovatelé, kteří si však za své služby nechávají zaplatit. Mnoho Vietnamců je tak odkázáno na informace od svých krajanů či profesionálních zprostředkovatelů, u nichž existuje určité riziko zneužívání informační asymetrie. Zůstává otevřenou otázkou, zda by příslušníci vietnamské komunity využívali služeb neziskových organizací, kdyby o jejich činnosti věděli více.

Někteří z cizinců přímo uvedli, že by uvítali poradnu, kde by bylo možné získat zejména informace o legislativních změnách týkajících se životních a pracovních podmínek cizinců žijících v České republice. Nedostatečně informačně saturování se cítí zejména cizinci pobývající v ČR zatím pouze krátce a cizinci, pro které jsou tyto informace jazykově nedostupné. Informační deficit pak mohou pociťovat také ti, kteří nemají přístup na internet. Problémem však mnohdy není absence informačního zdroje nýbrž jeho neznalost. V tomto ohledu se jeví jako rozhodující správně volená informační kampaň a způsob šíření informací o poradenských a jiných službách zacílených na cizince.

„A taky ta informovanost by mohla být větší o těch službách, o těch organizacích, co poskytují ty služby, prostě kam se ten člověk může obrátit.“

žena, 25 let, Ukrajina, 3 roky v ČR

6 Sociální integrace

Integrační proces, jeho průběh i úspěšnost, je do značné míry ovlivněn postoji domácí majoritní populace. Na základě dat výzkumu veřejného mínění z roku 2008²⁶ a na základě výpovědí přistěhovalců žijících na území města Brna se budeme v následujícím textu věnovat právě otázkám přístupu, otevřenosti a tolerance domácího obyvatelstva vůči cizincům.

Vztahy s majoritou a úroveň sociální integrace ovlivňovaly okolnosti působící jak na straně cizinců samotných, tak na straně členů majoritní společnosti. V případě cizinců se jednalo především o jazykové kompetence, pracovní prostředí (např. multikulturní prostředí mezinárodních firem), pracovní vytížení, rodinné vazby, vazby na krajskou komunitu a v neposlední řadě také ochota a schopnosti samotných cizinců sociální sítě budovat. Za okolnosti, které působí na straně majoritní společnosti pak lze označit zejména osobní zkušenost s cizinci, věk, předsudky, stereotypy a sklon ke generalizaci negativní zkušenosti na všechny cizince dané národnosti. Z rozhovorů vyplynula potřeba multikulturní výchovy mladé generace, která mnohdy přebírá stereotypní vnímání cizinců od svých rodičů. Jedna dotazovaná např. uvedla, že se její syn setkává ve škole s posměchem, že je Ukrajinec, zatímco jeho spolužáci ze Slovinska a Španělska takovéto problémy nemají. Kromě mezigeneračního přenosu se na negativním vnímání cizinců jako celku, nebo některých národností, mohou podílet také média, která cizince prezentují převážně v souvislosti s nelegální, kriminální činností a jako levnou pracovní sílu. Multikulturní výchova dětí a dospívající mládeže je významná zejména proto, že kulturní stereotypy, které se vytváří v dětství, jsou značně trvalé. Některé zkušenosti s pracovníky veřejných institucí ukazují též na potřebu multikulturního vzdělávání zaměstnanců těchto institucí.

Vztahy mezi majoritou a cizinci ovlivňuje zejména kulturní blízkost, která je katalyzátorem socio-kulturní integrace. Cizinci sami si jsou vědomi svého postavení v České republice, respektive toho, jak je jako cizince z určité země vnímají Češi. Zatímco někteří se generalizacím ve vnímání vlastní osoby snaží předejít (např. vylučováním se ze své krajské komunity), jiní to berou jako nepříjemnou, leč nezměnitelnou skutečnost.

„Že lidi s námi normálně bojí se pracovat. Je to Ukrajinec. A pokud je to Ukrajinec, tak je to ten blbeček z karpatských hor, který sem přijel pracovat na stavbu. Ale pokud máš jiný oblek a neděláš na stavbě, tak seš mafian. To je už opravdu už ten stereotyp ... jsme s ním stýkáme furt. Takže nebo seš z Podkapratské Rusi zedník nebo seš mafian. Tak je to těžko přesvědčit, že nejsme všichni, Ukrajina je skoro pětkrát větší než Česko. A ten počet lidí taky pětkrát větší.“

muž, 40 let, Ukrajina, 5 let v ČR

„Že občas nám nadávají, že jsme přijeli sem na tankách v roce šedesát osm. A my to musíme vysvětlovat...“

žena, 34 let, Ukrajina, 4 roky v ČR

V rozhovorech jsme se setkali také s přímými projevy diskriminace např. v podobě nevpuštění skupiny cizinců do baru nebo na diskotéku. Většina dotazovaných cizinců se s xenofobními projevy setkává převážně u starší generace zvyklé na homogennější složení společnosti, výjimečně pak s posměchy ze strany teenagerů. Jeden z dotazovaných uvedl, že se s xenofobními postoji dříve setkával zejména při cestování městskou hromadnou dopravou. Nyní vlastní osobní automobil, což mu umožňuje alespoň částečně uniknout těmto negativním zkušenostem. Také podle výpovědí dalších cizinců je právě prostředí městské

²⁶ Data se vztahují k regionu NUTS2 Jihovýchod a zahrnují tedy také kraj Vysočina.

hromadné dopravy z hlediska xenofobiích projevů značně rizikové (anonymita, stísněné prostory, stres).

Stereotypní vnímání cizinců ze strany majoritní společnosti bylo ojediněle samotnými cizinci vnímáno jako obranná reakce vůči neznámému. Dotazovaní měli zkušenosti s počáteční nedůvěrou ze strany Čechů, která však byla po určité době překonána.

„...když jsme se nastěhovali, tak hned nějaká paní ... nějakí Jugoslávci, nějaký to a to bylo strašný, cokoliv se stalo v domě, tak to jsme udělali my, hned potkala holky a mažte za tatku ať to spraví jo a tak dál, ale časem zjistili, že jsme normální lidé a že se snažíme žít normálně a zapadnout do té společnosti a teďka už nemáme problémy, už to umím vyřešit, taky zakřičet a taky se zasmát, záleží od příležitosti ... Češi takoví, když vás už znají tak s nima není problém, ale když vás neznají tak o vás pochybují a dívají se na vás divně, protože jste jiné, ne prostě, když promluví, tak všichni se tak leknou, tak co ještě pořád ten akcent mám, že jo, bohužel.“

žena, 42 let, Bosna, 11 let v ČR

Obdobnou zkušenost měli někteří dotazovaní také v komunikaci se zaměstnanci úřadů. Opakovaná návštěva stejného úřadu a stejného pracovníka tohoto úřadu vedla u některých po určité době k příjemnějšímu přístupu.

Podle některých dotazovaných cizinců se vnímání migrantů ze strany majority v čase změnilo. Lidé si na přítomnost cizinců postupně zvykli. V rozhovorech se však také objevil názor, že se vzrůstajícím počtem cizinců jako celku a cizinců určité národnosti mohou vzrůstat xenofobní a rasistické nálady ve společnosti. Např. negativní vnímání Vietnamců bylo některými Vietnamci považováno za důsledek jejich vysokého počtu. Kulturní vzdálenost ve smyslu výraznějších kulturních odlišností (např. zvyky, tradice, náboženství), ale i odlišná fyziognomie jsou významnými zdroji xenofobie.

6.1 Struktura sociálních kontaktů

Množství a struktura sociálních kontaktů byla samozřejmě u jednotlivých cizinců různá. Podstatnými intervenujícími faktory v tomto ohledu byly: délka pobytu, jazykové znalosti, pracovní prostředí, časová náročnost zaměstnání, krajanské sítě a individuální potřeba utvářet a rozšiřovat sociální vazby.

Nedostatečné jazykové znalosti vedly u některých cizinců až k uzavření v rámci úzkého okruhu osob hovořících stejným jazykem, u jiných naopak vedly k aktivnímu vyhledávání českých přátel jakožto nejlepšího způsobu výuky češtiny. S nedostatkem času na rozvíjení sociálních sítí jsme se setkali zejména u podnikatelů a zaměstnanců s dlouho pracovní dobou.

Někteří z dotazovaných zažívali převážně v počátcích svého pobytu pocity osamění a potýkali se s problémy nalézt přátele a navázat sociální kontakty. S touto situací se setkávají zejména ti, kteří do České republiky přijíždějí jako jednotlivci. Kulturní odlišnosti, případně i odlišná fyziognomie mohou, podle výpovědí cizinců, sehrát při navazování přátelství určitou roli. Tak např. dotazovaní z jižní Ameriky poukazují na odlišný naturel Čechů, na jejich uzavřenost a nekomunikativnost. Někteří z oslovených měli tendence navazovat kulturně blízká přátelství, tedy nejenom se svými krajany, ale i s osobami hovořícími stejným jazykem, podobnou kulturou, náboženstvím či z regionů blízkých jejich vlasti (např. Afričané, občané bývalé Jugoslávie, cizinci z blízkého východu apod.). Muž ze Somálska například jezdí pravidelně do Prahy navštěvovat své krajany, kterých je v Praze podstatně více než v Brně. Struktura sociálních sítí bývá u uprchlíků ovlivněna pobytem v uprchlickém táboře, vyčleněním z majoritní společnosti a absencí kontaktů ze zaměstnání.

K rozvoji sociálních kontaktů u zaměstnaných cizinců přispívá pracovní kolektiv. Struktura sociálních sítí tak do určité míry závisí také na národnostní struktuře zaměstnanců firem, tedy zda se jedná o firmu s převahou českých zaměstnanců nebo o mezinárodní firmu, pro které je většinou charakteristické multikulturní prostředí.

Za určitých okolností pak dochází ke ztrátě či narušení dosavadních, pro cizince dvojnásob důležitých, sociálních vazeb. V rozhovorech jsem se s tím setkali u studentů vysokých škol, kteří šli po studiích pracovat do jiného města a nebo u azylanta, který byl nucen přestěhovat se do integračního bytu ve vzdáleném regionu.

Uzavřenost vietnamské komunity

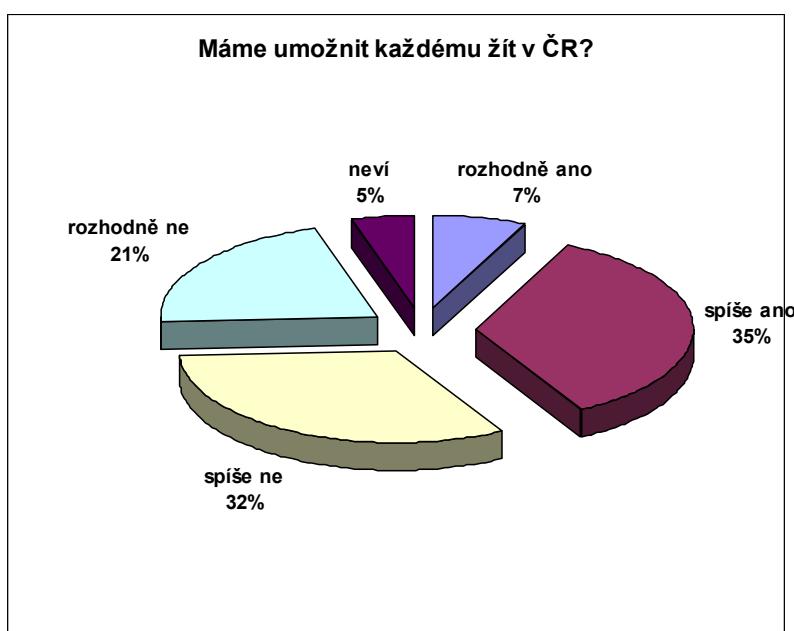
Výpovědi cizinců z řad Vietnamců potvrzují, že sociální sítě Vietnamců jsou úzce navázány právě na vietnamskou komunitu. Sociální integrace Vietnamců tak probíhá zejména na úrovni vietnamské komunity. Za hlavní příčiny tohoto stavu lze označit: kulturní vzdálenost, jazykovou bariéru a rodinné sociální sítě vzniklé z řetězové migrace, které snižují komunikace a utváření přátelských vazeb s českou majoritou. Krajané žijící v České republice podstatným způsobem snižují tzv. *psychologické náklady migrace* a přispívají k integraci, i když často omezené pouze na vietnamskou komunitu. Krajané jsou významným zdrojem podpory, prostorem pro setkávání, sdílení důležitých informací a prostorem, kde je možné uplatňovat vlastní kulturu a kde je možné komunikovat v rodném jazyce. Kromě psychologické pomoci jsme se občas setkali i s výpomocí finanční. Rodinné zázemí se projevilo jako významný faktor integrace. Kromě rychlého rozvoje sociálních sítí a podpory sociální integrace umožňuje také poměrně rychlou integraci na trhu práce. Příčinou značné homogenity vietnamských sociálních vazeb mohou být také představy o dočasnosti pobytu v České republice. V případě, že migrant považuje svůj pobyt za dočasný, nemá takovou potřebu začlenění do majoritní populace a není tak aktivní při utváření „českých“ sociálních sítí. Výpovědi cizinců však naznačují, že příčinou uzavřenosti Vietnamců mohou být také negativní postoje majoritní společnosti a jejich vědomí vlastní odlišnosti.

Mladší Vietnamci, kteří tu absolvují školní vzdělání, mají oproti svým rodičům výhodu spočívající v pro-integračním potenciálu školního prostředí, které slouží jakožto bohatý zdroj sociálních kontaktů a je také ideálním prostředím pro osvojování si jazykových znalostí.

6.2 Postoje majoritní populace JMK k cizincům

Více než tři čtvrtiny respondentů CVVM žijících v JMK a v kraji Vysočina vyjádřily přesvědčení, že by cizincům měl být umožněn pobyt v ČR pouze za určitých podmínek. Především od nich očekávají, že se co nejvíce (69 %) nebo alespoň v některých věcech (23 % respondentů) přizpůsobí našim zvyklostem. Většina respondentů si nemyslí, že bychom měli umožnit každému žít v ČR.

Graf č. 4 : Postoje majoritní populace vůči cizincům



Zdroj: data CVVM

O negativní stereotypizaci jiných národností svědčí skutečnost, že jejich přítomnost většina respondentů považuje za problém v České republice (62 %), nikoliv však v místě svého bydliště (pouze 24 %). Je pravděpodobné, že část těchto respondentů spojuje problémy především s občany romského etnika, kteří jsou také všeobecně považováni za nesympatické až velmi nesympatické. Ve vztahu k různým národnostem existují poměrně značné rozdíly.

Tabulka č. 8 : Vztah k cizincům v NUTS2 Jihovýchod (%)

	Velmi sympatičtí	Spíše sympatičtí	Ani sympatičtí, ani nesympatičtí	Spíše nesympatičtí	Velmi nesympatičtí
Slováci	46,0	42,0	6,9	4,0	1,1
Poláci	17,8	52,9	16,7	10,9	1,7
Rusové	6,9	42,0	20,7	22,4	8,0
Němci	8,0	48,3	17,8	21,8	4,0
Ukrajinci	2,9	24,7	16,7	35,1	20,7
Maďaři	12,1	42,5	18,4	22,4	1,7
Bulhaři	4,0	35,6	28,2	24,7	4,0
Vietnamci	4,0	32,8	19,0	31,6	12,6
Rumuni	2,9	18,4	21,3	40,2	14,4
Řekové	11,5	51,1	21,3	10,3	1,1
Srbové	5,2	32,8	21,3	30,5	4,0
Albánci	3,4	22,4	20,7	34,5	13,2
Češi	59,8	36,2	2,9	0,6	0,6
Romové	2,3	10,9	14,9	35,1	35,6

Pozn. Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“, N=174

Mezi nejméně oblíbené cizince patří občané Ukrajiny, Vietnamu, Rumunska a Albánie.²⁷ Je patrné, že obyvatelé NUTS Jihovýchod²⁸ (podobně jako lidé v ČR celkově) projevují méně sympatií k lidem ze zemí s nižší životní úrovní, především pak ze třetích zemí. Za tímto faktem se do určité míry mohou skrývat obavy, které jsou spojeny nejen s výraznější kulturní odlišností, ale také s ohrožením vlastní pozice na trhu práce v návaznosti na ochotu těchto cizinců akceptovat nižší mzdy. Plných 76 % dotázaných osob považuje levnou pracovní sílu ze zahraničí jako riziko pro zaměstnávání Čechů. Sedm z deseti dotázaných by také považovalo za vhodné omezit zaměstnávání cizinců tam, kde je málo práce a cizince přijímat pouze na pracovní místa, o která Češi nestojí²⁹. Obavy spojené s konkurencí zahraničních pracovníků na pracovním trhu jsou přitom spojeny s životní úrovní domácí populace. Nejméně ohrožení se cítí lidé s dobrou životní úrovní, naopak nejvíce ohrožení pociťují respondenti s nízkou životní úrovní, tedy pravděpodobně ti, kteří se pohybují na sekundárním a terciárním trhu práce nebo jsou nezaměstnaní či zcela mimo pracovní trh.

Tabulka č. 9: Postoje obyvatel NUTS Jihovýchod k pracovníkům ze zahraničí dle jejich životní úrovně (podíl souhlasných odpovědí)

Životní úroveň	Levná pracovní síla ohrožuje zaměstnávání Čechů	Cizincům by se měla dát jen práce, o kterou Češi nestojí
Dobrá	59,2 %	59,2 %
Ani dobrá, ani špatná	81,4 %	77,1 %
Špatná	87,5 %	81,3 %
Celkem	73,0 %	70,1 %

Hladina významnosti 0,006 a 0,037.

Dotazování také ukázalo, že osobně se s jedním nebo více cizinci zná 42,5 % respondentů; nejčastěji se jedná o Vietnamce, Ukrajince (shodně 20 %) a Slováky (15 %).

6.3 Národnostní diference ve vztazích mezi majoritní populací a cizinci

Česká společnost postupem času vytváří podmínky pro život různých etnik a kultur. Tento proces je však dlouhodobý a určité zlepšení postojů české společnosti k odlišným kulturám se dá očekávat s nástupem mladší generace, která se již běžně konfrontuje s odlišnými zvyky a tradicemi cizinců v rámci školského systému. Všichni dotazovaní z řad aktérů sociální integrace zaznamenávají ve svém bezprostředním okolí výrazně odlišné, pozitivněji a přátelštěji laděné vztahy mezi studenty českých škol a vznikající druhou generací přistěhovalců z různých etnických skupin.

Problém „jinakosti“ je vnímán především v oblasti intenzivnějších kontaktů v menších sociálních prostorech. Nejčastěji se problém netolerantních postojů českých občanů vůči odlišným návykům národnostních menšin projevuje v

²⁷ Obdobné výzkumy CVVM z předcházejících let pak v české populaci identifikovaly také převládající negativní postoje vůči cizincům ze zemí, ve kterých přetrvávají nepokoje nebo válečné konflikty (Palestince, Afghánce, Iráčany, Kurdy).

²⁸ Tyto údaje byly dostupné pouze pro tuto územní jednotku, nikoliv samostatně za JMK.

²⁹ To je ovšem paradoxně často spojeno s úrovní mezd: o nízkopracovní zaměstnávání Češi nestojí. Pokud však takovou práci obsadí cizinec, pro kterého může být mzda přijatelná, považují to respondenti za ohrožující pro české pracovníky. Předpokládají zřejmě, že pokud by levná zahraniční pracovní síla nebyla dostupná, zvýšili by zaměstnavatelé mzdovou nabídku, což však není obecně platná souvislost.

multikulturních pracovních kolektivech, ve kterých jsou zástupci české populace nuceni sdílet stravovací i sociální zařízení společně se svými kolegy cizinci. O svých zkušenostech s tímto problémem vypovídala řada dotazovaných zaměstnavatelů, majitelů ubytoven, ale i pracovníků státní správy, kteří jsou v přímém kontaktu s těmito zaměstnavateli. Ve svých výpovědích často popisovali zkušenosti s negativním postojem svých zaměstnanců vůči odlišnému jídlu („...jejich jídlo páchne...“) či návykům při stolování („...jsou hluční a neumí používat příbor, často je pak berou sebou...“). Následující úryvek z rozhovoru se zaměstnavatelem mongolských pracovníků ilustruje nejlépe některé obtíže multikulturního soužití.

„...tady splachovací záchod viděli někteří poprvé v životě...problém je v tom, že oni nejsou schopni dodržovat čistotu a pořádek, jakou po nich ubytovatel žádá...to jsme tady řešili jako problém, nebyli schopni dodržovat základní hygienu a návyky, to, co je pro nás standardní - pro ně standardní není...chodili jsme, řešili jsme to, že je potřeba, aby ty návyky dodržovali, aby to po sobě umyli, aby to nenechávali špinavé...s tím byl problém...my jsme se v tom angažovali, že jsme dokonce opravdu vysvětlovali,....“

zaměstnavatel mongolských pracovníků

V rámci jednotlivých lokalit JMK se vyskytují rozdíly v postojích k různým národnostním skupinám. Tyto rozdíly jsou většinou determinovány faktory jako je: míra koncentrace jednotlivých národností v lokalitě, velikost lokality, charakter migrace konkrétních národností a v neposlední řadě také schopnosti vzájemného soužití na straně „cizinců“ i „domácích“. Vztahy místních obyvatel s mongolskou komunitou jsou tak na Znojemsku z důvodu dlouhodobého usazení a pokročilé integrace podstatně lepší než např. vztahy místních s mongolskou komunitou na Blanensku, kde občané Mongolska pobývají relativně kratší dobu.

V této souvislosti bychom chtěli poukázat zejména na vliv médií na proces integrace cizinců. Prezentace rozličných problémů týkajících se národnostních menšin v rámci české společnosti nemusí být vždy totožná s realitou prezentované situace a často tak dochází ke zkreslování informací, ať už ve prospěch nebo neprospěch jednotlivých etnik (viz Rákoczyová, Trbola eds.: 2009). V médiích jsou častěji akcentovány spíše problematické oblasti soužití majority s cizinci, což nadále posiluje tendence ke generalizaci negativních zkušeností. Za významný faktor rozvoje multikulturního prostředí příznivého pro integraci cizinců považujeme regionální média, která je možné využít k prezentaci kultury, života a tradic jednotlivých národností a přispět tak k pochopení zvláštností odlišných kultur.

6.3.1 Příklad Blansko

Jako největší problém v oblasti vztahů majority k národnostním skupinám v JMK se jeví situace ve městě Blansku, kde žije větší množství Mongolů. Většinová společnost v tomto městě nelibě nese přítomnost této národnostní menšiny na svém území. Příčinou problémů jsou zejména odlišná kultura, hodnoty a životní styl. Aktéři sociální integrace označovali postoj vůči Mongolům jako xenofobní, hraničící až s otevřeným rasismem. Podle aktérů integrace vnímají obyvatelé Blanska mongolské přistěhovalce jako ty, kteří různými způsoby ohrožují jejich životní prostor. V této souvislosti byly zmiňovány zejména obavy z infekcí a ze ztráty pracovních příležitostí pro domácí pracovní sílu. V průběhu času se vzájemné vztahy mezi majoritní společností a touto národnostní menšinou vyostřily natolik, že začalo docházet k rasistickým, často i fyzickým útokům na mongolské přistěhovalce. V této lokalitě dochází také k mezigeneračnímu přenosu stereotypního vnímání z rodičů na děti, takže k fyzickým útokům dochází i mezi českými a mongolskými dětmi.

Charakter životních podmínek této národnostní menšiny vystihuje následující úryvek z rozhovoru se zástupcem místní samosprávy:

„...protože oni se odlišují a v některých tady občanech města Blanska opravdu takové to podhoubí - takového nepřiznaného odporu k cizí rase. Samozřejmě přehnaně se reagovalo ze strany majority na odlišnosti - to se i v novinách psalo - to se pořád donekonečna omýlalo...že zabíjeli nějakou ovci v bytě při nějaké příležitosti svátku mongolského, prostě tak, jak u nás se zabíjí ten kapr na Vánoce - a oni si zabíjeli ovci, že to dělali v bytě, to byl poprask, samozřejmě si tu ovci koupili, že to zabili v tom bytě a vařili - že to bylo cítit, to nebylo pro ty ostatní příjemné, potom když teda se to tak hodně nějak rozumělo a rozebíralo a oni už to víckrát neudělali - to byl ojedinělý případ,... a teď nemají možnost se nějak kulturně vyžít, kupovat si mongolské knihy, chodit na jejich filmy, tak hledají jinou příležitost, chodí ve větších skupinách, sednou si do parku ve větším počtu, u řeky, teď tam konzumují nějaké krabicové či jiné víno a je známo, že to je právě ta rasa, které chybí ten gen, který rozkládá ten alkohol...tak jak u těch Indiánů...tak potom jsou takoví hluchnější pod tím vlivem a to vyvolává u těch místních averzi..ale nemohu říct..a pak se taky samozřejmě přehnaně reaguje na některé prohřešky, ke kterým by i došlo - podobné prohřešky dělají i místní - i ve větší míře - a protože jsou to ti Mongolové, tak se to furt probírá..“

pracovník samosprávy

Diskriminace Mongolů se projevuje např. jejich nevpuštěním do českých restaurací. Zástupci aktérů sociální integrace v této lokalitě se, dle svých slov, pokoušejí tento stav neustále řešit. Hlavními nástroji používanými v současnosti k řešení této situace jsou diskusní fóra za účasti zástupců lokální politiky, klíčového zaměstnavatele, organizací neziskového sektoru, policie a dalších zainteresovaných aktérů. K dalším nástrojům podporujícím sblížení Mongolů s majoritní společností patří: osvětová činnost, informování mongolských přistěhovalců o českých zvycích a společenských normách a podpora kulturních akcí mongolské menšiny. Snaha přiblížit mongolskou a českou společnost však naráží na nezájem ze strany většinové společnosti.

7 Institucionální podpora integrace

Podle trojdimenzionálního pojetí integrace (Pennings, 2005) záleží úspěch v integračním procesu na jeho třech aktérech: cizincích, společnosti a institucích. Institucionální rovinu integrace reprezentují veřejné instituce, které disponují prostředky a opatřeními, prostřednictvím kterých mohou integraci cizinců podporovat a nebo ji naopak znesnadňovat. Extrémním případem vlivu veřejných institucí na integraci cizinců je pak institucionální exkluze migrantů. Veřejné instituce zprostředkovávají cizincům přístup ke klíčovým společenským institucím a v tomto ohledu je jejich role v integračním procesu nezastupitelná. Z tohoto důvodu jsme výzkumnou strategii zaměřili také na zkoumání rolí a významu jednotlivých aktérů sociální integrace z řad veřejných institucí.

7.1 Aktéři integrace cizinců v JMK

Za hlavní aktéry institucionální roviny sociální integrace v rámci regionu považujeme především instituce státní správy (krajské úřady, úřady práce, jednotlivé složky policie, školské úřady a školy, v menším měřítku pak živnostenské úřady, zdravotní pojišťovny a správy sociálního zabezpečení), samosprávné instituce (magistráty, městské a obecní úřady, úřady městských částí a jejich referáty), organizace neziskového sektoru a zaměstnavatele. V rámci terénního výzkumu jsme se zaměřili především na ty, kteří by v budoucích regionálních integračních strategiích měli vytvářet platformu spolupráce v této oblasti na úrovni JMK.

Krajský úřad Jihomoravského kraje

Základní strategie v oblasti integrační politiky by měla vycházet především z monitoringu potřeb a aktuálního postavení cizinců v sociálním prostoru lokálních společností. Významná role je v tomto ohledu připisována Krajskému úřadu. Nezastupitelná role této instituce je také v oblasti koordinace aktivit jednotlivých aktérů sociální integrace. Role krajského úřadu jako koordinátora tvorby integračních opatření a jejich realizace se jevila jako zásadní ve výpovědích prakticky všech aktérů, kteří participovali na výzkumu.

„...integrace cizinců se teďka začíná řešit, už skutečně i nějakým konkrétním projektem, co jsem tam dneska byl, já bych viděl Krajský úřad jako koordinační, že by měl zastávat roli koordinátora. Protože asi těžko budeme chtít, aby nějaká z neziskovek zastávala roli koordinátora, to je možné v nějakém lokálním projektu, ale pak by to asi vnášelo různý nesváry mezi ty neziskovky navzájem. Já bych si přál, aby nás Krajský úřad coby neziskovky vzal za partnery...”

pracovník neziskové organizace

Samosprávy

Zjištění našeho výzkumu nasvědčují tomu, že obce a města v JMK nejsou do integrace cizinců příliš zapojeni. Tato skutečnost je dána jednak velmi malým počtem cizinců a absencí problémů s cizinci v některých obcích, ale i nejasnou rolí těchto institucí v integračním procesu. Agenda spojená s integrací cizinců do místních společností není prioritou v politických úvahách místních aktérů. Přistěhovalci jako cílová skupina často nejsou zavedeni v komunitních plánech a jejich případná nepříznivá situace je řešena prostřednictvím standardních nástrojů sociální politiky (systém sociálního zabezpečení a sociální pomoci). Žádná samospráva na území JMK nevytváří ani žádný speciální dokument ani metodický materiál pro integraci této cílové skupiny – výjimku v tomto směru tvoří město Brno. Existence národní koncepce integrace cizinců je sice vnímána jako strategický dokument, nicméně její charakter je pouze doporučující a pro obce nezávazný a takto k jeho obsahu také přistupují. Zavádění jednotlivých integračních opatření pak brání nesouhlas některých aktérů sociální integrace s jejich obsahem.

„...nicméně jsem z té Rady vlády odstoupil nebo přestal jsem v ní pracovat, protože ty koncepční materiály se mi zdají natolik obecné, že jsou na místní úrovni naprosto nepoužitelné. Jsem s nimi seznámen, aspoň bych řekl že v obecné rovině, ale jakékoliv čtení mě nepřináší jakýkoliv pocit, že by jim to mohlo pomoci...“

pracovník samosprávy

Výjimku mezi jednotlivými samosprávami v rámci JMK tvoří, jak už bylo řečeno, Magistrát města Brna, kde vznikl „*Poradní orgán pro migraci a integraci přistěhovalců ve městě Brně*“, který se stal jakousi diskusní platformou zástupců nejrůznějších institucí zainteresovaných do procesu integrace cizinců na území města Brna. V rámci této skupiny se v pravidelných intervalech schází zástupci samosprávy, školského úřadu, úřadu práce, neziskového sektoru, policejních složek a politického vedení města.

Podpora sociální integrace cizinců na území jednotlivých měst a obcí se většinou omezuje na finanční či organizační příspěvky na různé kulturní a sportovní aktivity a prezentaci tradic jednotlivých národnostních skupin působících v regionu. Výraznější aktivitu v tomto ohledu jsme zaznamenali ve městě Brně, Blansku a v Zastávce u Brna, kde ve spolupráci s místním azylovým střediskem existuje projekt „*Soužití*“.

„...máme projekt „Soužití“, který schválilo zastupitelstvo, který se snaží tady tuto situaci nějakým způsobem řešit, ale je to doopravdy materiál jehož podstatou je to co jsem říkal, žádné speciální programy, ale prostě podporovat uvědomění si té skutečnosti, že ti lidé, že lidé na světě nemají se všude stejně, že možná že sem přijdou, ale že to, že sem přijdou neznamena nic jiného než, že přišli další lidé...“

pracovník samosprávy

Jednou z možností zapojení místních samospráv do integračního procesu je jejich účast na společných projektech s neziskovými organizacemi, které již mají vytvořené nástroje a patřičné zkušenosti s integrací cizinců (např. projekty na podporu vzdělávání menšin, poradenství v oblasti trhu práce, sociální poradenství apod.). Zapojení místních samospráv pak sami zástupci neziskových organizací hodnotí jako jeden z podstatných faktorů úspěšnosti některých projektů. Možnosti zapojení některých obcí do aktivit neziskového sektoru omezuje neexistence nevládních neziskových organizací orientujících se na cizineckou problematiku v mimobrněnských regionech. Aktivity některých brněnských organizací (Charita, SOZE, částečně pak OPU a Nesehnutí) však přesahují hranice Brna.

Nezastupitelnou roli mají místní samosprávy ve vytváření kapacit bytového fondu pro cizince v rámci státního integračního programu bydlení. V této souvislosti je třeba říci, že ne všechny místní samosprávy jsou si této role vědomi. V rozhovorech jsme se setkali s nízkou ochotou poskytovat byty cizincům z řad azylantů.

Úřady práce

Aktivity úřadů práce mohou být ze zákona o zaměstnanosti zaměřeny pouze na cizince s trvalým pobytem a některé další vybrané skupiny cizinců (např. žadatelé o mezinárodní ochranu, azylanti apod.)³⁰ Úřady práce v jednotlivých regionech JMK nevyvíjí speciální strategie zaměřené na integraci přistěhovalců na lokální trh práce. Na každém úřadu práce je vyčleněn pracovník vykonávající agendu zahraniční zaměstnanosti, která však spočívá především ve vydávání pracovních povolení a v evidenci cizinců pracujících v rámci dané lokality (včetně evidence občanů EU/EHP). Zprostředkování práce cizinců pak spadá, stejně jako v případě zprostředkování práce občanům ČR, do kompetence oddělení zprostředkování a poradenství. K cizincům je tak přistupováno stejně jako k domácím uchazečům. Stejný přístup je uplatňován také v případě využívání opatření aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikací.

³⁰ Podrobněji viz zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část IV., zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.

Vzhledem k tomu, že úřady práce nedisponují specifickými opatřeními zaměřenými na klienty z řad cizinců, jeví se jako významná spolupráce s neziskovým sektorem. Dotazovaní zaměstnanci úřadů práce charakterizují tuto spolupráci jako vzájemnou podporu v poskytování informací o službách.

„...z naší strany to bylo koordinováno opravdu jenom tím, že my jsme dodávali, my jsme informovali, ty lidi jsme obesílali, obvolávali, informovali, posílali jsme je tam. Posílali jsme je tam i na tzv. doporučenky, aby se toho zúčastnili těch prezentací těch projektů...,-... taková důležitá informace, že ty projekty byly vázány na lidi evidované na úřadu práce, takže to znamená, že oni museli jít na ten úřad práce...“

pracovník státní správy

Organizace neziskového sektoru jsou pak využívány k tzv. „dovyřizování klientů“, v případě, kdy potřeby klientů přesahují možnosti úřadů práce (legislativní, kompetenční, organizační, personální apod.). Úřady práce jsou ve svých aktivitách na podporu integrace cizinců omezeny legislativou a ve vztahu vůči klientovi jsou schopny jednat pouze v rámci daných legislativních mantinelů.

„...základním úkolem úřadu práce není podporovat zaměstnanost cizinců, ale především zajistit zaměstnanost českých občanů, těch, kteří jsou evidovaní u nás jako uchazeči o zaměstnání. Jestliže je mezi nimi cizinec, který tady bydlí už léta a má trvalý pobyt, tak samozřejmě my to nerozlišujeme. Jakmile je uchazeč o zaměstnání, tak samozřejmě na něho pohlížíme úplně stejně, jako na toho Čecha. Ale pokud si firma nebo ten cizinec žádá o vydání pracovního povolení, tak dáme přednost buď českému uchazeči, anebo tomu cizinci, který je trvale usazen v ČR a je v evidenci, takže jemu dáme přednost před cizincem, který by měl teprve přijet ze své mateřské země pracovat sem, na základě pracovního povolení...“

pracovník státní správy

Přistěhovalci, kteří splňují nárok na evidenci v registru nezaměstnaných, mají nárok na účast v programech aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikačních kurzech. Efekt výstupu z těchto programů je však diskutabilní, protože neexistuje dostatečná zpětná vazba od absolventů těchto kurzů. Navíc nejsou v rámci těchto služeb zohledňována žádná specifika a odlišné potřeby přistěhovalců. Během našich rozhovorů jsme se nesetkali s žádným speciálním programem rekvalifikací určeným výhradně pro aktivaci přistěhovalců.

Cizinecká policie

Zvláštní postavení v integračním procesu přistěhovalců do majoritní společnosti zaujímá cizinecká policie, neboť je symbolickou vstupní branou do prostředí nového státu a často první, a mnohdy i jedinou institucí, se kterou se cizinec v zemi setká. Tato prvotní zkušenost podstatným způsobem ovlivňuje vnímání České republiky a její státní administrativy jako celku.

Postoj dotazovaných cizinců vůči cizinecké policii záležel zejména na *referenčním rámci* hodnocení, který pro cizince představují obdobné instituce v zemi původu. Rozhovory s dotazovanými poukázaly opakovaně na nedostatečnou personální kapacitu cizinecké policie, nedostatečný rozsah úředních hodin, na dlouhé fronty a předbírání. Zkušenosti s cizineckou policií vedly jednoho z dotazovaných až k úvahám o využití zprostředkovatelských služeb, neboť jak sám říká, vzhledem k ušetřenému času se mu to vyplatí. Současný neutěšený chod cizinecké policie tak může paradoxně narávat rozvoji obdobných zprostředkovatelských aktivit. Ojedinele se objevil i názor, že z chování cizinecké policie je patrná snaha znepríjemnit cizincům pobyt v České republice.

Sami zaměstnanci cizinecké policie vnímají svoji roli ve vztahu k integraci cizinců jako *represivní*. S tím souvisí i určitá nedůvěra přistěhovalců a některých neziskových organizací žádat pracovníky cizinecké policie o pomoc při řešení problémů spojených s pobytem cizinců na území ČR.

„...a navíc jsme i represivní složka a jsme taky policie, neřešíme samozřejmě jenom věci, co se týká porušení pobytu, ale jsme jakákoliv police ČR, to znamená, že je tady i ta druhá strana mince, a tu oni vidí. Protože se nám stane, že on přijde pro to vízum, my ho dáme do počítače a on je v pátrání, takže odchází od toho okýnka s pouty a ono se potom špatně vysvětluje těm cizincům, že on tady něco ukradl a on tady něco udělal...“

pracovník cizinecké policie

Jak již bylo uvedeno, represivní charakter činnosti cizinecké policie si uvědomují i někteří zástupci neziskových organizací. Ačkoliv spolupráci v informační a poradní rovině hodnotí mnohdy pozitivně, odlišný charakter a cíle (zastupování zájmů státu versus zájmů cizinců) těchto institucí vedou často ke střetu zájmů a k problémům v komunikaci mezi cizineckou policií a neziskovým sektorem.

„...nechci říkat, že by nechtěli spolupracovat, ale asi to samotný zaměření té policie je restriktivní, a to je v rozporu s tím posláním naší organizace, kterým je pomáhat cizincům. A ta cizinecká police samozřejmě přísně dodržuje cizinecký zákon, dokonce bych řekl, že někdy si vybírá z toho zákona i takový momenty, který spíše hraje v neprospěch toho klienta, někdy by se dalo třeba i ten výklad toho zákona trochu zmírnit...“

pracovník neziskové organizace

Mnozí pracovníci cizinecké policie problém svého obrazu mezi přistěhovalci a některými z aktérů sociální integrace vnímají a začínají tak vyvíjet činnosti podporující vzájemnou spolupráci. Svůj přínos k procesu sociální integrace přistěhovalců spatřují především ve vyvíjení osvětové činnosti nejen směrem k cílové skupině klientů a skupině klientů nevládních organizací, ale také vůči majoritní veřejnosti. Náplň uvažované osvětové činnosti by měla spočívat zejména v realizaci přednáškových cyklů na školách a dalších institucích, jako jsou např. domovy důchodců, střediska volnočasových aktivit nebo účast zástupců cizinecké policie na akcích multikulturního charakteru. Realizace těchto aktivit cizinecké policie však zatím zůstává v rovině úvah, přestože se začínají objevovat první náznaky spolupráce v rámci vytvářené platformy aktérů sociální integrace. V současné době vzniká při cizinecké policii tzv. „preventivní skupina“, která by se těmito aktivitami měla zabývat. Svoji dosavadní činnost v rámci spolupráce s organizacemi neziskového sektoru však sami hodnotí jako kurativní. Neexistenci preventivních opatření založených na spolupráci cizinecké policie a ostatních aktérů, např. formou společných projektů, ilustruje následující úryvek z rozhovoru.

„...až se vyskytne tomu cizinci problém, se kterým my, ač bychom velmi rádi, mu nedokážeme pomoci. Myslím si, že nějaká trvalá spolupráce tady snad ani není, že opravdu, jak my oslovíme je nebo oni nás, až v okamžiku, kdy je nějaký problém...“

pracovník cizinecké policie

Naopak, velmi pozitivně hodnotili spolupráci s cizineckou policií dotazovaní z úřadů práce, samosprávy a částečně i zaměstnavatelé. Nejedná se však o spolupráci v oblasti vytváření integračních opatření v rámci partnerských projektů, ale o čistě legislativní úkony spojené s pobytem přistěhovalce na území JMK.

Zaměstnavatelé

Jednu z klíčových rolí při integraci cizinců do lokální společnosti hrají zaměstnavatelé, neboť úspěšná participace na trhu práce pozitivně ovlivňuje ostatní dimenze sociální integrace. Zaměstnavatelé však nepůsobí pouze jako zdroj pracovních příležitostí, ale mají vliv také na kulturní a interaktivní dimenzi integrace cizinců.

V oblasti podpory integrace přistěhovalců v mimopracovním životě jsme se setkali s podporou kulturních aktivit a podporou prezentace tradičních zvyků pracovníků z jiných zemí. Multikulturní aktivity jsou zaměstnavateli podporovány buď formou spoluúčastí při organizaci nebo jejich přímým sponzorováním. Svou účastí v pravidelných diskusích se zástupci samosprávy mají zaměstnavatelé možnost

intervenovat svými postoji a ovlivnit podobu lokálních politik. S tímto druhem aktivit jsme se setkali především na Blanensku a Vyškovsku, kde se nacházejí provozy významných zaměstnavatelů cizinců. Zaměstnavatelé s velkým podílem zahraniční pracovní síly jsou schopni zprostředkovávat svým zaměstnancům i programy na podporu jejich vzdělávání v českém jazyce a v sociální orientaci. V případě etnik s výrazně odlišnými kulturními návyky hrají někteří zaměstnavatelé i roli zprostředkovatele informací o pravidlech a normách sociálního života v majoritní společnosti. Individuální pomoc jednotlivým cizincům při orientaci v mimopracovním životě je však charakteristická spíše u menších zaměstnavatelů.

Nevládní neziskové organizace

Činnost neziskového sektoru byla prakticky všemi oslovenými aktéry sociální integrace označována jako zásadní a v mnoha ohledech nezastupitelná. Význam neziskových organizací je mnohdy spojován s omezenými možnostmi a kompetencemi ostatních veřejných institucí (místní samosprávy, úřady práce, cizinecká policie apod.). Mezi některými oslovenými aktéry tak existuje představa, že vše, co se vymyká možnostem řešení na úrovni státní správy a samosprávy (legislativní normy, rozsah kompetencí, personální kapacity apod.), vyřeší efektivně neziskový sektor.

Podle našeho šetření působí na území JMK šest neziskových organizací zabývajících se pomocí cílové skupině přistěhovalců ze třetích zemí. Patří mezi ně Diecézní charita Brno, Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE), Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU), Nesehnutí, Občanská poradna a regionální pobočka Amnesty International. Pouze dvě z těchto organizací se specializují výhradně na cílovou skupinu přistěhovalců, a to SOZE a OPU. V ostatních organizacích tvoří přistěhovalci pouze jednu z cílových skupin. Mimo město Brno působí pouze pobočky Diecézní charity Brno (v Hodoníně, Znojmě a Blansku) a SOZE. OPU, SOZE a Nesehnutí úzce spolupracují s pobytovým a integračním střediskem v Zastávce u Brna. Aktivity neziskového sektoru se tak soustřeďují, mimo výše uvedené výjimky, především na populaci cizinců žijících ve městě Brně.

Činnost neziskových organizací působících v JMK zaměřená na podporu integrace cizinců v regionu

Podrobným průzkumem činnosti neziskových organizací zaměřujících se na práci s cizinci jsme identifikovali osm stěžejních aktivit těchto organizací, které přispívají ke strukturální, sociální a kulturní integraci přistěhovalců v regionu. Většina uvedených aktivit je na území JMK realizována výlučně neziskovým sektorem.

1. Výuka českého jazyka

Tato služba je realizována jako samostatná služba nebo v rámci společných projektů více aktérů sociální integrace (např. neziskové organizace a úřady práce, neziskové organizace a azylové středisko, neziskové organizace a školy, neziskové organizace a zaměstnavatel). V rámci výuky jazyka poskytují organizace i přípravné kurzy na povinnou zkoušku z českého jazyka pro žadatele o trvalý pobyt (včetně jejího organizačního zabezpečení, účasti zástupců neziskových organizací ve zkušebních komisích apod.). V rámci JMK je tato služba plně saturována především v Brně a v azylovém středisku v Zastávce u Brna, kde odpovídá potřebám a zájmu cizinců o tuto službu. Kurzy českého jazyka pro mongolskou menšinu zajišťuje ještě Oblastní charita Blansko. V ostatních regionech JMK doposud nevyvstala potřeba zřizovat tuto aktivitu z důvodu nedostatku zájemců z řad přistěhovalců. Výuka českého jazyka je plně zabezpečena především dvěma klíčovými organizacemi neziskového sektoru – SOZE a OPU.

2. Podpora vzdělávání a rekvalifikační kurzy

Jak již bylo uvedeno, úřady práce nedisponují specifickými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které by byly cíleny výlučně na cizince. Absenci těchto nástrojů částečně kompenzují neziskové organizace, které nabízí celou řadu vzdělávacích kurzů a rekvalifikačních kurzů zaměřených na cílovou skupinu cizinců. Tato služba však vyžaduje spolupráci s úřady práce, které působí jako zprostředkovatel informací a vytváří základnu účastníků vzdělávacích aktivit z řad evidovaných cizinců. Možnosti neziskového sektoru zvyšovat zaměstnatelnost přistěhovalců a realizovat vzdělávací a rekvalifikační aktivity v mnohem větším rozsahu, než je tomu doposud, však naráží na omezené finanční prostředky těchto organizací.

3. Právní poradenství a poradenství v oblasti sociální orientace

V této oblasti se velmi dobře osvědčila především OPU, která tuto aktivitu zaměřuje na širší skupinu přistěhovalců, včetně přistěhovalců s trvalým pobytem a žadatelů o mezinárodní ochranu. Obdobný typ aktivit realizuje v rámci svých služeb také SOZE, Charita, méně pak Občanská poradna. V této souvislosti by stálo za úvahu zhodnotit efekt poskytovaných služeb v rámci jednotlivých organizací a případně dosáhnout konsensu v přerozdělení kompetencí za určité oblasti poradenství mezi jednotlivými organizacemi, což je ovšem otázka dalšího rozvoje spolupráce v rámci platformy aktérů sociální integrace.

4. Individuální plány práce s klientem

V oblasti individuálních plánů práce s klientem má největší zkušenosti Diecézní charita, částečně pak také SOZE. Jedná se o efektivní formu práce založenou na sledování klienta a jeho vývoje od vstupu do organizace až po využití vhodných služeb. Tento přístup umožňuje lépe hodnotit efekt poskytované služby.

5. Podpora bydlení, podpora integračního bydlení, pomoc s vybavením bytů

Tato oblast podpory cílové skupiny přistěhovalců je oblastí nejméně saturovanou službami neziskových organizací. Určité projekty na podporu bydlení byly v minulosti realizovány SOZE (jednalo se o výpomoc s vybavováním a opravou integračních bytů pro azylanty a pomoc se stěhováním), nicméně se jedná o oblast, v níž mohou neziskové organizace sehrávat jen minimální roli. Nezastupitelnou roli v tomto ohledu mají obce a města, které mohou zásadním způsobem přispět k řešení obtížné životní situací některých cizinců (zejména pak azylantů) prostřednictvím svého fondu sociálního bydlení.

6. Podpora multikulturního vzdělávání a ostatních aktivit usnadňujících soužití přistěhovalců s členy majoritní společnosti

Multikulturní vzdělávání má potenciál zvyšovat míru tolerance vůči odlišnostem různých kultur a etnik. Většina oslovených aktérů sociální integrace považuje za nutné začít s tímto trendem již na základních školách. Stěžejní aktivity v této oblasti vyvíjí v Brně i jeho okolí především OPU, která pořádá přednáškové cykly k problematice integrace přistěhovalců především na nejrůznějších typech škol. Na tomto místě bychom rádi poukázali na aktivity organizace Nesehnutí, která je v této oblasti jednou z nejméně aktivních, a to za minimální podpory ze strany ostatních aktérů sociální integrace. Tato organizace své aktivity zajišťuje prakticky zdarma.

7. Charitativní činnosti

Charitativní činnosti jako jsou šatník, finanční podpora, nejrůznější druhy doprovodů na úřady, různé druhy příspěvků na dopravu, kulturu, poskytnutí

noclehu apod. jsou doménou Diecézní charity. V charitativních službách se částečně angažuje také Nesehnutí, které formou bleších trhů a obdobných akcí financuje své služby ve prospěch klientů.

8. Demonstrační akce, lobbying

Jedná se o podporu formou prezentace aktuálních problémů v oblasti přistěhovalecké problematiky (uprchlický den apod.). Stěžejní aktivity v této oblasti vyvíjí především Nesehnutí a Amnesty International.

7.2 Zkušenosti cizinců s českými úřady

Veřejné instituce hrají v integraci cizinců stěžejní roli, neboť přímo ovlivňují zejména strukturální dimenzi integrace cizinců (přístup na trhu práce, pobytový status, bydlení apod.) a svou činností mohou přispívat, nebo naopak bránit integraci cizinců (případ tzv. institucionální exkluze cizinců). Zkušenosti dotazovaných s českými úřady byly různé, pozitivní i negativní, jedno však měly společné. Pro hodnocení spokojenosti s chodem českých úřadů a s přístupem úředníků byl podstatný *referenční rámec* jejich hodnocení, tedy srovnání s obdobnými institucemi v zemi původu. Chvála českých úřadů pak zaznívala zejména z úst dotazovaných Vietnamců.

„No, že tady v porovnání, tady v Česku to dělají podle řádu, že jo. A prostě tady je jakýsi pořádek. Zatímco ve Vietnamu, ehh, oni, eh, vlastně v uvozovkách, ti nedají hnedka třeba na poprvé vyřizování, ale prostě ti ještě řeknou, jo, tohle, ještě tohle, tohle..“

žena, 48 let, Vietnam, 14 let v ČR

„A tady lidi slušný. A tady vlastně slovo demokracie pro nás, vidíte nejlepší demokracie tady. Určitě rozdíl hodně jak u nás doma. To hodně rozdíl.“

muž, 38 let, Irák, 10 let v ČR

Na to, jak významný je referenční rámec pro hodnocení spokojenosti s českými úřady, poukazuje následující výrok. V tomto výroku žena Ukrajinka (manželka Čecha) přisuzuje rozdíly ve vnímání chodu českých úřadů právě své předchozí zkušenosti.

„Zase když jdem s manželem na úřad, tak on se rozčiluje, že to trvá dlouho, že to prostě. Protože on je zvyklý a on neví, co to je. Nemá s čím porovnat, že. A asi po tych zkušenostech u nás, tak člověk si prostě řekne v pohodě, jako. Když to netrvá půl roku, tak to je úplně.“

žena, 34 let, Ukrajina, 12 let v ČR

Pozitivně hodnotili někteří dotazovaní zájem a ochotu pomoci při vyplňování formulářů, zájem „nalézt společnou řeč“, dodržování pravidel a bezúplatné vyřízení formalit. Negativně hodnotili naopak neznalost anglického jazyka. Nejčastější problémy v komunikaci s úřady se dají souhrnně označit jako *informační deficit a kategorizace migrantů*. Informační deficit bývá způsobem jazykovou bariérou, neznalostí informačních zdrojů a problémy v komunikaci s pracovníky veřejných institucí, kteří někdy nepředávají ucelené a pro cizince srozumitelné informace. Informace poskytované různými zaměstnanci jedné instituce se často liší a cizinec je mnohdy nucen dodávat další dokumenty a opakovat tak návštěvu jedné a téže instituce.

Sami cizinci vnímají, že přístup příslušníků majoritní společnosti, včetně zaměstnanců veřejných institucí, ovlivňuje původ cizince. Informace o původu cizince vede u většiny osob ke generalizaci dosavadních informací a zkušeností s cizinci ze stejné země, tedy k určité formě „haló efektu“ a ke *kategorizaci migrantů*. Vnímání cizinců je pak doprovázeno celou řadou předsudků a stereotypů.

„Stalo se třeba jako víckrát i jiným lidí, jako třeba, že v tomto momentě se cítím, že kdybych byla třeba Ukrajinka, jako by na mě tak hodní nebyli. Jo, že třeba svým způsobem pro někoho jsem“

připadala jako třeba exotická, nebo něco. Jo, takže to mě většinou pomohlo. Protože já jsem byla stoprocentně jistá, že v tomto momentě, kdybych fakt řekla, že jsem z Ukrajiny, tak by mi prostě, jako ta ženská by mě poslala někam."

žena, 34 let, Argentina, 13 let v ČR

„...třeba na nějakém úřadě nebo když prostě přijdu, začnu mluvit, oni jakože jo jo jo, usmívají se v pohodě a nic netuší že jo (smích) a: "Vaši občanku prosím". No a já jim dám ten svůj pas a oni... chování se úplně změní."

žena, 25 let, Ukrajina, 3 roky v ČR

„No tak ze začátku jsou trošku, jako drží jako stranou. Protože když, já nevím proč, protože když přijde Vietnamec, tak oni si myslí, že všichni jsou jako takhle trhovci a tak. No ale když začneš s nima mluvit česky a prostě, že řekneš konkrétně, co potřebuješ, a že oni jsou schopni teda ti pomáhat, určitě."

muž, 24 let, Vietnam, 6 let v ČR

Jeden z dotazovaných se naopak setkal s tím, že k němu úředníci přistupovali lépe než k Čechům právě proto, že byl cizinec. Dotazovaný tento přístup sám označil za pozitivní diskriminaci.

Souhrnně lze říci, že komunikaci zaměstnanců veřejných institucí ovlivňují: kategorizace migrantů, osobní preference určitých národnostních skupin a osobní sympatie (favoritismus).

Někteří z dotazovaných vyjadřovali z kontaktu s českými úřady obavy, a to zejména kvůli jazykové bariéře. Většina z nich překonává tuto bariéru pomocí svých příbuzných a známých, využíváním služeb neziskových organizací a nebo prostřednictvím služeb profesionálních zprostředkovatelů. Asistence při jednání s českými úřady využívají zejména cizinci, kteří v České republice pobývají krátkou dobu a cizinci s jazykovou bariérou. Neznalost českého jazyka je ze strany některých pracovníků veřejných institucí „sankcionována“ nevlídným chováním nebo poskytováním neúplných či nepřesných informací. Posledně uvedené však může souviset se skutečností, že klient pokynům pracovníka jednoduše nerozumí. Znalost češtiny naopak jednání na úřadech zjednodušuje a podle výpovědí dotazovaných pozitivně ovlivňuje také přístup samotných úředníků.

8 Závěr

Cílem výzkumu bylo zmapovat výchozí podmínky sociální integrace cizinců třetích zemí žijících na území Jihomoravského kraje. Na základě dostupných statistických údajů a rozhovorů s cizinci a s význačnými aktéry sociální integrace cizinců jsme charakterizovali základní rysy životní situace cizinců a poukázali tak na hlavní problémy jejich života v České republice, které mohou působit jako bariéry jejich sociální a ekonomické integrace.

Za hlavní problémy a potencionální bariéry integrace cizinců na území Jihomoravského kraje tak, na základě výsledků našeho výzkumu a dosavadních poznatků vědy, považujeme:

- nejisté postavení některých skupin cizinců na trhu práce z důvodu rizikového a znevýhodňujícího charakteru některých forem jejich zaměstnávání (agenturní zaměstnávání, členství v družstev, tzv. švarsystém);
- marginální postavení pracovníků zaměstnávaných jako levná pracovní síla (vysoké riziko propuštění v kombinaci s nízkou možností obrany vůči zneužívání a nedodržování pracovně-právních předpisů);
- důsledky ekonomické recese, které ve značné míře postihují zaměstnané i podnikající cizince;
- vysokou závislost některých pracujících cizinců na zaměstnavatelích, zejména pak propojení pracovní činnosti s bydlením, kdy ztráta zaměstnání znamená ztrátu bydlení;
- omezená kapacita vyhledávání pracovních příležitostí, čili omezený přístup cizinců k pracovním příležitostem z důvodu nedostatečně rozvinutých sociálních sítí, jazykové bariéry a neznalosti možných zdrojů pracovních příležitostí;
- neznalost podmínek zaměstnávání cizinců ze strany zaměstnavatelů a obavy z jejich zaměstnávání;
- předsudky vůči cizincům a generalizace negativních zkušeností na ostatní cizince a cizince jedné národnosti (projevující se negativně zejména v dostupnosti bydlení a v možnostech sociální integrace);
- mezigenerační přenos stereotypního vnímání cizinců;
- neznalosti procesů a možností uznávání kvalifikace;
- nedostatečné jazykové kompetence části cizinců;
- nízkou obeznámenost s dostupnými zdroji informací o životních a pracovních podmínkách cizinců žijících v České republice a nedostupnost těchto zdrojů cizincům s nedostatečnou znalostí češtiny;
- dostupnost některých služeb neziskového sektoru omezenému spektru cizinců (zejména žadatelům o mezinárodní ochranu a azylantům);
- absenci integračních služeb v menších obcích a obcích s malým počtem cizinců;

- nedostatečnou nebo nerozvinutou vzájemnou spolupráci aktérů integračního procesu;
- závislost některých cizinců na službách zprostředkovatelských subjektů bez možnosti využití alternativních zdrojů informací a zdarma poskytovaných poradenských služeb;
- nižší toleranci vůči přistěhovalcům v lokalitách s vyšší koncentrací cizinců z kulturně vzdálených zemí;
- negativní, xenofobní a rasistické postoje a jednání některých členů majoritní společnosti;
- implicitní i explicitní kategorizaci migrantů na úrovni veřejných institucí a osobní preference a favoritismus jednotlivců a národnostních skupin ze strany pracovníků veřejných institucí; tyto přístupy k cizincům zvyšují riziko institucionální exkluze migrantů.

Výše uvedený výčet je stručným shrnutím problémových oblastí sociální integrace, s nimiž jsme se setkali v našem výzkumu a které jsou detailněji popsány v předchozím textu. Na závěr je třeba zdůraznit, že metodika našeho výzkumu neumožňuje zevšeobecnění výsledků našeho výzkumu na celou populaci cizinců žijících na území JMK a na všechny aktéry sociální integrace a je tak pouze určitým výsekem sociální reality. Kvalitativní výzkumná strategie, z níž plyne podstatná část našich zjištění, je však velmi dobrým nástrojem pro hlubší proniknutí do sociálních problémů, odhalení jejich příčin a nastínění možných negativních konsekvencí, což bylo také předmětem této analýzy.

9 Literatura

- Blažek, L. 2003. *Vývojové tendence podniků*. Brno: Masarykova univerzita.
- Boušková, P. *Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. a 80. letech*. Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR. Dostupné online <http://web.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/nks01/prispevek4.pdf>
- Horáková, M. 2009. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR*. Bulletin č. 22/2009. Praha: VÚPSV.
- Jančák, P., Jančák, V. 2005. *Volynští a „černobylští“ Češi*. In *Geografické rozhledy* 5/06-07; dostupné online: <http://www.geografickerozhledy.cz/gallery/casopis/122-1181655203.pdf>
- Krebs, M., Pechová, E. 2008. *Zpráva z projektu: Vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách*. Praha: La Strada.
- Leontiyeva, Y. 2009. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON (v tisku).
- Massey, Douglas S. 2005. *Worlds in motion : understanding international migration at the end of the millenium*. Oxford: Clarendon Press.
- Penninx, R. 2005. *Integration of migrants: economic, social, cultural and political dimensions*. In Macura, M., MacDonald, A, Haug W. (Eds) *The New Demographic Regime; Population Challenge and Policy Response*. Geneva: United Nations.
- Požizková, H. 2008. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha: VÚPSV.
- Rákoczyová M., Trbola R. (eds.). 2009. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON (v tisku).
- ÚP Brno-město 2009. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihomoravském kraji v roce 2008*.
- ÚP Brno-město 2009a. *Cizinci na trhu práce v Jihomoravském kraji (draft)*.
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zdroje dat:

Oblastní ředitelství služby cizinecké policie Brno
Ředitelství cizinecké policie
VÚPSV
MPSV (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, <http://portal.mpsv.cz/sz>)
ÚP Brno-město
Ústav pro informace ve vzdělávání
CVVM