

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

Libor Kovařík

INTEGRACE AZYLANTŮ A CIZINCŮ S TRVALÝM
POBYTEM V ČESKÉ REPUBLICE NA TRH PRÁCE
V PRAZE

INTEGRATION OF ASYLUM SEEKERS AND FOREIGNERS
WITH PERMANENT RESIDENCE IN CZECH REPUBLIC ON
LABOUR MARKET OF PRAGUE

Obor:	Sociální politika a sociální práce
Forma studia:	Prezenční
Akademický rok:	2007/2008
Vedoucí diplomové práce:	PhDr. Daniela Vodáčková
Oponent diplomové práce:	PhDr. Jaroslava Šťastná
Datum obhájení:	
Výsledek obhajoby:	

P R O H L A Š U J I ,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracoval zcela samostatně a cituji v ní veškeré prameny, které jsem použil.

V Praze, dne.....*8. 1. 2008*.....

Podpis:.....*Kovář*.....

P O D Ě K O V Á N Í

Na tomto místě bych velice rád poděkoval PhDr. Daniele Vodáčkové za poskytnutý čas, cenné rady a připomínky.

OBSAH

ÚVODNÍ ČÁST	6
1. ZÁKLADNÍ POJMY, RELEVANTNÍ LEGISLATIVA A PROBLEMATIKA INTEGRACE	9
1. 2 Legislativa	10
1. 2. 2 Azylový zákon.....	10
1. 2. 3 Ostatní legislativa – Státní integrační program	11
1. 3 Hlavní problémy integrace cílové skupiny na trh práce	11
1. 3. 1 Obecný pohled na integraci	13
1. 3. 2 Státní a nestátní organizace vstupující do problematiky integrace cílové skupiny.....	13
1. 3. 2. 2 Nestátní a církevní organizace zabývající se cizinci	14
1. 3. 3 Problematika diskriminace	17
1. 3. 4 Další úskalí integrace.....	18
2. SOUVISEJÍCÍ OTÁZKY Z OBLASTI PSYCHOLOGIE	19
2. 1 Pohled vývojové psychologie	19
2. 1. 1 Adolescence.....	19
2. 1. 2 Produktivní věk.....	20
2. 2 Pohled sociální psychologie	22
2. 3 Nezaměstnanost a psychické zdraví	28
2. 4 Psychologie práce a organizace	29
3. TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST	32
3. 1 Teorie trhu práce	32
3. 1. 1 Zvláštnosti trhu práce v Praze	33
3. 2 Nezaměstnanost	34
3. 3 Klíčová legislativa v oblasti trhu práce a nezaměstnanosti	35
3. 3. 1 Zákoník práce	35
3. 3. 2 Zákon o zaměstnanosti	37
3. 4 Podnikání	38
3. 5 Úřady práce	39
3. 5. 1 Aktivní politika zaměstnanosti	43
3. 5. 2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	43

3. 6 Sociální zabezpečení	44
3. 6. 1 Existenční a životní minimum	45
3. 6. 2 Sociální péče	46
3. 6. 3 Státní sociální podpora	48
3. 7 Bytová problematika	50
3. 8 Problematika nostrifikací	53
3. 9 Problematika jazykové vybavenosti.....	55
3. 10 Další vzdělávání	57
3. 10. 1 Andragogika	57
4. PRAKTICKÁ ČÁST	59
4. 1 Použitá metoda výzkumu a jeho průběh	59
4. 1. 1 Kvalitativní výzkum	60
4. 2 Představení respondentů rozhovorů.....	60
4. 3 Přehled otázek k rozhovorům	60
4. 4 Zhodnocení a obsah jednotlivých rozhovorů	63
4. 4. 1 Rozhovor č. 1.....	63
4. 4. 2 Rozhovor č. 2.....	65
4. 4. 3 Rozhovor č. 3.....	67
4. 4. 4 Rozhovor č. 4.....	69
4. 4. 5 Rozhovor č. 5.....	71
4. 4. 6 Rozhovor č. 6.....	72
4. 5 Hlavní výstupy z rozhovorů.....	74
ZÁVĚREČNÁ ČÁST	78
Závěr	78
Diskuse	79
POUŽITÁ LITERATURA.....	82
PŘÍLOHY.....	84

ÚVODNÍ ČÁST

Pro téma bakalářské práce s názvem: **Integrace azylantů a cizinců s trvalým pobytem v České republice na trh práce v Praze**, jsem se rozhodl ze dvou důvodů. V první řadě mě problematika integrace znevýhodněných osob na trh práce a s tím spojená oblast nezaměstnanosti zajímá nejen profesně. Druhým důvodem jsou moje profesní aktivity v tomto oboru. Rok a půl jsem působil jako sociální pracovník v nestátní neziskové organizaci Poradna pro integraci, kde jsem se mimo jiné problematikou integrace azylantů a cizinců s trvalým pobytem v České republice na trh práce v Praze zabýval.

Nezaměstnanost a úskalí trhu práce je jedním z mnoha problémů současné společnosti. Napsalo se o něm již mnoho knih, článků apod. Ačkoli je nezaměstnanost problémem, kterého se naše společnost už z podstaty fungování trhu práce nemůže zbavit, existuje určitá skupina opatření, které pomáhají řešit částečně jak její příčiny, tak následky. Těmito opatřeními se budu zabývat v dalších částech této bakalářské práce.

Jak jsem již předeslal, problémy a částečná řešení existují, přesto jsou zde určité sociální skupiny lidí, potencionální klienti, kteří mají problémy na trhu práce ze své podstaty větší a složitěji řešitelné. Současné systémové způsoby jejich řešení jsou tedy pro jejich situaci nedostačující. Jednou z těchto skupin jsou cizinci v České republice (pro potřeby bakalářské práce jde o azylanty a cizince s trvalým pobytem v ČR ze třetích zemí, kteří žijí v Praze). Ti se potýkají na trhu práce s velkými problémy (diskriminace, jazyková nevybavenost, nedostatečné nebo neuznané vzdělání apod.), kterými se následně budu podrobněji zabývat.

Základním posláním bakalářské práce bude ve čtyřech základních kapitolách:

1. Seznámení se základními pojmy vzhledem k cílové skupině bakalářské práce a to jak z pohledu obecného, tak za pomoci relevantní legislativy (Cizinecký zákon, azylový zákon apod.). Nedílnou součástí této kapitoly bude nastínění základních problémů, které cizincům vznikají v procesu integrace z pohledu znevýhodnění na trhu práce. Je potřeba také uvést způsoby řešení problémů obecné integrace, tak jak je v současné době prováděna za pomoci státních a nestátních institucí, které se touto problematikou zabývají. Samostatnou subkapitolu bych rád věnoval diskriminaci a to nejen v oblasti trhu práce.

2. Druhá kapitola se bude týkat pohledu na cílovou skupinu jako potenciální zaměstnance (období adolescence a produktivního věku) z hlediska vývojové psychologie. Rovněž se zde dotknu teorie osobnosti cílové skupiny z pohledu sociální psychologie a to zejména problematiky sociální motivace. Dalšími tématy bude psychologie práce a vliv nezaměstnanosti na osobnost z hlediska psychologie.
3. Trh práce a nezaměstnanost je název třetí kapitoly, která se bude zabývat právě těmito pojmy. Dotkne se nejen obecných vysvětlení pojmů, ale také konkrétních „zákonitostí“ na trhu práce v Praze. Je potřeba také nastínit ona řešení nezaměstnanosti a to jak z pohledu aktivní, tak pasivní politiky zaměstnanosti. Jde tedy hlavně o oblast teorie úřadů práce, klíčové legislativy, která upravuje jak samotný pracovní poměr, tak obecné principy, které se trhu práce týkají. Je nutné uvést legislativu a její praktický dopad v oblasti sociálního zabezpečení. V neposlední řadě musím zmínit kapitoly, které se týkají dalšího vzdělávání, uznávání již dosaženého vzdělání a úskalí těchto oblastí. Celá tato kapitola bude pochopitelně posuzována v kontextu s cílovou skupinou, která ačkoli má téměř totožná práva a povinnosti v této oblasti, má přesto určitá svá specifika.
4. V praktické části bych rád za pomoci šesti polořízených rozhovorů s azylanty a cizinci s trvalým pobytem v ČR, jež budou náležitě okomentované, předvedl čtenáři teoretické poznatky v předchozích částech v praxi. Rád bych tedy potvrdil jak obecné principy v problematice trhu práce a nezaměstnanosti, tak jejich dopad na konkrétní osoby, které se s nimi musí vypořádávat. Také věřím, že získané poznatky z rozhovorů přinesou další zajímavá zjištění pozitivních i negativních součástí právě procesu integrace cílové skupiny na trh práce. V bakalářské práci budu vycházet z níže uvedené základní premisy jež bude potvrzována jak v teoretické části, tak pomocí kvalitativního výzkumu:

Integrace azylantů a cizinců s trvalým pobytem v ČR na trh práce v Praze je individuální, několikaletý a složitý proces, který má však určité společné znaky pro každého jedince a to v problémech, které jim integraci znemožňují (vzdělání, jazyk, neznalost legislativy, diskriminace, bydlení apod.).

Dotazovaní budou odpovídat na soubor předem připravených otázek, jež budou vždy stejné.

V závěrečné části bych rád shrnul poznatky, které jsem získal jak z teoretické části, tak zejména z praktické v podobě rozhovorů, a dám je do souvislosti se základní premisou. Dále zhodnotím problémy a rovněž pozitiva, která se týkají problematiky integrace cílové skupiny na trh práce v Praze. Porovnáám tedy konkrétní informace z teoretické části a ty, které mám z praxe s těmi, které budou získány z rozhovorů. Přehledně tedy seznámím čtenáře s tím, k čemu se dospělo, čeho bylo dosaženo, co bylo poznáno a vysvětleno.

V neposlední řadě uvedu, jak bylo vybrané téma naplněno. Rovněž zhodnotím, zda a jak bylo dosaženo „předsevzetí“ uvedených v úvodu bakalářské práce. Nastíním, jak může být tato práce využitelná pro další bádání v problematice integrace cílové skupiny na trh práce v Praze i ČR a připojím možnosti a konkrétní způsoby, jak danou problematiku řešit.

Tato bakalářská práce by měla být jakousi „příručkou“ jak pro veřejnost, odbornou veřejnost, která se touto problematikou zabývá, tak pro samotné cizince, kteří mají v ČR výše uvedené statusy a problematika integrace na trhu práce v Praze se jich týká.

1. ZÁKLADNÍ POJMY, RELEVANTNÍ LEGISLATIVA A PROBLEMATIKA INTEGRACE

1. 1 Základní pojmy

Cizinec

Je fyzická osoba, která není státním občanem České republiky. Může jít tedy nejen o státního příslušníka jiného státu, ale také o osobu bez státní příslušnosti. Dále je také za cizince považována osoba s více občanstvími, z nichž žádné není státním občanstvím ČR.

Azyl

Azyl je udělený status „uprchlíka“, kdy je v řízení o udělení azylu zjištěno, že cizinec je pronásledován v zemi původu za uplatňování politických práv a svobod, je pronásledován z důvodu rasy, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině a to i v případě osoby bez státního občanství. Azyl může být nejen politický, ale také humanitární (humanitární důvod). Azyl je z určitého pohledu „zvláštní formou“ trvalého pobytu.

Trvalý pobyt

Trvalý pobyt je status, o který cizinec požádá zpravidla po 10 letech nepřetržitého pobytu na území ČR. Lze o něj zažádat na zastupitelském úřadu ČR nebo u cizinecké policie. Trvalý pobyt lze získat v situaci, když je člověk manželem nebo dítětem státního občana ČR, rodičem dítěte – občana ČR, v situaci, kdy je v zájmu ČR, aby status získal atd. Existují ale také situace, kdy je cizinec oprávněn žádat dříve, než po deseti letech nepřetržitého pobytu o trvalý pobyt. Detailněji je možné problematiku pobytu cizinců v ČR prostudovat v zákoně o pobytu cizinců.

Z pohledu integrace na trh práce cizinci z třetích zemí, kteří mají v České republice trvalý pobyt nebo azyl (tedy cílové skupiny této bakalářské práce), mají stejná práva a povinnosti v oblasti zaměstnávání jako státní občané České republiky. Nepotřebují tedy žádná zvláštní povolení k zaměstnání a s výjimkou některých povolání, kde zákon vyžaduje státní občanství, nejsou při volbě zaměstnání omezeni. Stejně tak mají právo využívat služeb úřadů práce. I zde jsou však výjimky, např. některé instituce státní správy nepřijmou jako zaměstnance občana cizího státu.

1. 2 Legislativa

Právní normy jsou základním předpokladem „správného“ fungování vztahů státu k občanům, potažmo cizincům a rovněž mezi osobami. Do problematiky integrace cizinců na trhu práce vstupuje mnoho právních norem, které ji upravují. Základní legislativou, která řeší možnosti pobývání cizinců v ČR je **zákon o pobytu cizinců (č. 326/1999 Sb.)**, který doplňuje **zákon o azylu (č. 325/1999 Sb.)**. Nejde o problematiku, kterou je zde nutné rozvádět podrobně, přesto několik základních informací zde zmíním.

1. 2. 1 Zákon o pobytu cizinců

Tento zákon stanovuje podmínky vstupu cizince na území České republiky, jeho pobytu na něm a vycestování z území. Také vymezuje působnost Policie České republiky, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy.

Cizinecký zákon upravuje zejména typy povolení k pobytu na území ČR (pobyt bez víza, druhy krátkodobých víz a víz nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému a trvalému pobytu). Upravuje rovněž povinnosti, práva a doklady získané při udělení těchto statusů.

1. 2. 2 Azylový zákon

Azylový zákon upravuje tyto situace:

- a) **podmínky vstupu a pobytu cizince, který projeví úmysl požádat Českou republiku o mezinárodní ochranu formou azylu nebo doplňkové ochrany na území České republiky a jejich pobyt,**
- b) **řízení o udělení mezinárodní ochrany formou azylu nebo doplňkové ochrany a řízení o odnětí azylu nebo doplňkové ochrany,**
- c) **práva a povinnosti žadatele o udělení mezinárodní ochrany, azylanta a osoby požívající doplňkové ochrany na území,**
- d) **působnost Ministerstva vnitra, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Policie České republiky v této oblasti státní správy,**
- e) **azylová zařízení,**
- f) **státní integrační program.**

1. 2. 3 Ostatní legislativa – Státní integrační program

Státní integrační program je program zaměřený na pomoc azylantům a osobám požívajícím doplňkové ochrany při zajištění jejich začlenění do společnosti. Součástí státního integračního programu je i vytvoření předpokladů pro získání znalostí českého jazyka a v případě azylantů také zajištění bydlení.

Konkrétnější informace lze najít v dalších kapitolách, zejména té, která se týká problematiky bydlení cizinců v ČR.

1. 3 Hlavní problémy integrace cílové skupiny na trh práce

Jak jsem již uvedl a mnohokrát jistě ještě uvedu v této bakalářské práci, je integrace na trh práce velmi složitý proces, do kterého vstupuje mnoho faktorů, které cizinec, jenž má o práci zájem, může, ale také pochopitelně nemůže ovlivnit.

Tyto faktory rozvedu v následujících kapitolách, kdy se budu detailněji zabývat problematikou diskriminace, jazykové vybavenosti cizinců, vzděláním (jak tím, které cizinec má, tak dalším vzděláváním) a nostrifikacemi, problematikou bydlení apod. Dále do tématu integrace cizinců na trh práce vstupuje legislativa jak cizinecká, tak ta, která se týká přímo zaměstnávání, trhu práce nebo podnikání.

V první řadě bych rád uvedl, jakým způsobem je možné „správně“ zaměstnání hledat, viz. níže a po-té, se budu detailněji zabývat právě uvedenými faktory, které způsobují hlavní problémy integrace cílové skupiny na trh práce.

Metodika poradenství při hledání zaměstnání a vedení ke správnému hledání zaměstnání

Při odborné práci s klientem formou sociálního poradenství při hledání zaměstnání existují různé postupy, různých sociálních pracovníků. Vzhledem k tomu, že toto poradenství bylo mojí pracovní náplní při pomoci hledání zaměstnání cizincům, rád bych zde krátce nastínil metodiku tohoto poradenství, prostřednictvím které je možné dovést klienta k pro něho pozitivnímu výsledku, tedy najít odpovídající zaměstnání.

Postup je tedy takový:

1. Kontakt klient a sociální pracovník

- a) klient se sám dobrovolně rozhoduje, zda chce poradenství využít,
- b) individuální práce je přizpůsobená konkrétním potřebám klienta,

- c) klient není do ničeho nucen a sociální pracovník je zprostředkovatel služeb pro klienta, neměl by rozhodovat.

2. Správný postup při hledání zaměstnání

- a) orientace v poptávce a nabídce zaměstnání na trhu práce,
 - b) informovanost o zdrojích a inzerci volných míst (ÚP, tisk, internetové servery),
 - c) naučit se porozumět požadavkům zaměstnavatelů uveřejněných v nabídkách zaměstnání,
 - d) posílení pozice při jednání se zaměstnavateli,
 - e) pomoc klientovi udržet si zaměstnání, zvládnout prvotní tlak po nástupu do práce a posílit jeho stabilitu.
- strukturovaný životopis
 - příprava rozhovoru i telefonického rozhovoru (chování, oblečení apod.)
 - motivační dopis

Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika je aktivita, kterou poskytují úřady práce, při pomoci hledání zaměstnání a to zejména z pohledu vybírání profese jako takové.

Bilanční diagnostika je poradenský proces, který s využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciality člověka při jeho uplatnění.

Jde o proces, při kterém se speciální poradci (psychologové) snaží zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace klienta pro jeho neoptimálnější začlenění do pracovních aktivit. Prostřednictvím využití skupinových a individuálních konzultací a při zpracování psychologických metod, lze společně s klientem hledat cesty, které mu usnadní jeho návrat na trh práce při jeho relativním uspokojení s navrženým řešením - kariérovým plánem.

Nejde tedy jenom o posouzení vhodnosti konkrétního klienta pro konkrétní profesi, ale o způsob řešení klientovy situace s variantními návrhy dalších postupných kroků návratu do profesního života.

1. 3. 1 Obecný pohled na integraci

Integrace je pojem, na který lze nahlížet různými pohledy. Pokud jde o integraci z obecného pohledu, jde o začleňování jedince do společnosti, v tomto případě cizince do většinové společnosti.

Integrace je dlouhodobý proces, do kterého vstupuje jak integrující se cizinec, tak společnost jako taková, jeho rodina, sociální nebo jiní pracovníci, se kterými spolupracuje apod.

Často obyvatelé ČR považují za samozřejmou akceptaci nevýhod a omezení cizinců a zneužívání jejich neinformovanosti a labilního právního postavení. Je to založeno na předpokladu, že když je někdo z jiné země, tak musí počítat s tím, že i zacházení s ním bude odlišné. Často však i sami příchozí leckdy akceptují jako samozřejmost horší zacházení ze strany např. úřadů a institucí. Cizinci se pak mohou uzavírat do vlastních komunit a tím dochází ke vzniku negativních sociálních dopadů. Prevencí pak může být zřetelně formulovaný přístup státu vůči cizincům, průhledná legislativa a pravidla (jejich dodržování všemi aktéry) a snaha o otevřenost vůči příchozím ze strany české majority.

Integrace může mít podle Matouška (2003) dva směry: **asimilační** – hendikepovaná menšina by se měla snažit přizpůsobit nehendikepované většině a v maximální míře s ní splynout. **Adaptace** je stav, kdy by mezi hendikepovanou menšinou a nehendikepovanou většinou mělo vzniknout určité partnerství, pro obě strany výhodné.

Integrace je složitý proces na jehož konci stojí integrovaný „cizinec“, který je schopen se orientovat v novém prostředí, užívat ho pro svoje potřeby a naopak většinové společnosti přinášet rovněž pozitivita.

1. 3. 2 Státní a nestátní organizace vstupující do problematiky integrace cílové skupiny

Pomoc při integraci cizinců poskytuje mnoho organizací. Obecně je můžeme rozdělit na dvě části a to oblast státní a nestátní, každá má svá specifika a dle mého názoru nejen, že jedna nemůže bez druhé kvalitně fungovat, ale zároveň se doplňují a poskytují komplexní pomoc pro cílovou skupinu cizinců a to nejen v případě integrace na trh práce.

1. 3. 2. 1 Úloha státu a jeho institucí

V první řadě je to stát, který vytváří síť institucí na poli obecné integrace cizinců a s tím související integrace na trh práce v České republice. Nejsou to však jen úřady práce, které se nabízejí jako nejdůležitější v tomto kontextu, ale je nutné také cizinci pomoci zorientovat se v novém prostředí a rovněž ho do určité míry „kontrolovat“, což plní např. cizinecká policie.

Nejdůležitějšími státními institucemi jsou tedy tyto:

- 1. Cizinecká a pohraniční policie** – je zvláštní složkou Policie České republiky a náplní její činnosti je povolování vstupu a pobytu cizinců na území ČR.
- 2. Úřady práce** - pomáhají integrovat cizince na trhu práce, působí zejména pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti apod., viz. další kapitoly.
- 3. Krajské úřady, Magistráty, Městské a obecní úřady, Úřady městských částí** – pečují komplexně o rozvoj území a potřeby svých občanů, zejména o vytváření podmínek pro rozvoj sociální péče, o uspokojování potřeby ochrany a rozvoje zdravých životních podmínek, dopravy a spojů, potřeby informací, výchovy a vzdělávání, kulturního rozvoje a ochrany veřejného pořádku.
- 4. Ministerstva práce a sociálních věcí, zdravotnictví, školství, mládeže a tělovýchovy, vnitra atd.,** která v rámci svého resortu řeší podobná témata jako např. městské úřady, ale na centrální úrovni. Upravují legislativu a např. ministerstvo vnitra vydává azyly a trvalé pobyty.
- 5. Soudy** – řeší spory mezi občany a rovněž se na ně obracejí cizinci, např. v pracovněprávních sporech.

1. 3. 2. 2 Nestátní a církevní organizace zabývající se cizinci

Na poli integrace cizinců působí mnoho neziskových a církevních organizací. Tyto organizace působí po celé České republice. Největší koncentrace je právě v Praze. Pomáhají cizincům zejména v sociálně právní oblasti. Každá se může specializovat na určité aktivity více než jiná, přesto lze obecně říci, že aktivity, které poskytují se velmi podobají tomu, co poskytuje Poradna pro integraci, kterou pro příklad uvádím detailněji, viz. níže., dalšími organizacemi tedy jsou:

1. Centrum pro integraci cizinců (CIC)

adresa: Kubelkova 55, 130 00 Praha 3

telefon: 222 713 332

e-mail: info@cicpraha.org

web: www.cicpraha.org

2. Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)

adresa: Kovářská 4, 190 00 Praha 9

telefon: 284 683 714

e-mail: opu@opu.cz

web: www.opu.cz

3. Poradna pro uprchlíky (PPU)

adresa: Senovážná 2, 110 00 Praha 1

telefon: 224 224 379

e-mail: poradna@refug.cz

web: www.migrace.ecn.cz

- dále Česká katolická charita (ČKCH), Centrum pro otázky migrace (COM), Asociace uprchlíků v České republice (AUČR) nebo Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE).

1. 3. 2. 2.1 Poradna pro integraci

Senovážná 2, 110 00 Praha 1

Tel.: 224 216 758, e-mail: ppi@iol.cz, web: www.p-p-i.cz

Poradna pro integraci (PPI) je nevládní nezisková organizace zabývající se pomocí osobám, jimž byl přiznán status uprchlíka a cizincům s dlouhodobým (nad 90 dní) a trvalým pobytem na území České republiky.

Smyslem činnosti organizace je hájit lidská práva lidí s uděleným azylem i ostatních cizinců v České republice a pomoci jim tak, aby se stali rovnocennými členy naší společnosti. Zaměřuje se přitom na všechny aspekty integrace cizinců, a to jak na práci s konkrétními klienty, tak i na aktivity, které směřují k ovlivňování politiky a společenské atmosféry v oblasti uprchlictví a migrace.

Těžiště poradny spočívá v práci v terénu po celé republice podle bydliště klientů. Centra PPI jsou v Praze, Ústí nad Labem a do konce roku 2007 v Brně. V neposlední řadě se snaží zlepšovat povědomí veřejnosti o problematice azylantů a cizinců s trvalým

a dlouhodobým pobytem a pomáhat tak redukovat případné xenofobní postoje českých občanů, zaměstnanců státní správy a samosprávy apod.

Instituce se zaměřuje hlavně na tyto tři činnosti:

1. Sociální poradenství

Informování o právním a sociálním systému České republiky

Klient je informován o právech a povinnostech, které vyplývají z jeho právního postavení (azylanta, cizince s vízem, s povolením k pobytu nad 90 dnů, s povolením k trvalému pobytu či s doplňkovou ochranou). Sociální pracovník seznámí klienta se sociálním systémem České republiky a pomáhá mu se v něm orientovat.

Pomoc při vyřizování individuálních potřeb:

- **vyřízení potřebných dokladů** – např. povolení k pobytu, cestovní doklad,
- **jednání na úřadu práce** – např. registrace do evidence uchazečů o zaměstnání, možnost rekvalifikace, možnost nároku na podporu v nezaměstnanosti, seznámení s jednotlivými právy a povinnostmi vyplývající z registrace na ÚP,
- **vyhledávání zaměstnání** – např. zprostředkování informací jak a kde hledat vhodnou práci, povolení k zaměstnání, nabídka nebo zprostředkování kurzů českého jazyka a dalších světových jazyků, počítačových či rekvalifikačních kurzů, komunikace s potenciálním zaměstnavatelem, konzultace návrhů pracovních smluv, dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce,
- **podnikání** – např. vyřízení oprávnění k živnosti, registrace na finančním úřadu,
- **vyřízení dávek státní sociální podpory,**
- **vyřízení dávek hmotné nouze,**
- **pomoc při vyhledávání sociální služby** – např. stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, azylové domy, pečovatelská služba,
- **zajištění zdravotního pojištění,**
- **zjišťování nároku na důchodové pojištění** – např. starobní a invalidní důchod,
- **zajištění vzdělávání** – např. poplatek za mateřskou školu, nostrifikace diplomů,
- **vyhledávání bydlení** – např. státní integrační program, doprovody a žádosti o integrační byt, integrační azylová střediska, poskytování obecných informací v problematice bydlení a hledání dalších možností při získání bydlení.

2. Právní poradenství

Zde jde hlavně o činnosti jako jsou: informování o právním systému v České republice, konzultace a doprovod klienta právníkem při i během podání žádosti o státní občanství, pomoc při sloučení rodin, právní poradenství a zastupování klientů, jsou-li porušována jejich lidská či občanská práva (zejména v případě napadení a konfliktů s rasovou problematikou), odborné vysvětlení právního problému. Odborné přednášky na téma: zákon o azylu, zákon o pobytu cizinců, komentáře a připomínkování k návrhům zákonů, souvisejících s problematikou uprchlictví nebo spolupráce s UNHCR.

3. Komunitní centra

Komunitní centra, která jsou v současnosti otevřena v Praze, Ústí nad Labem a do konce roku 2007 v Brně, se zabývají hlavně těmito činnostmi: pravidelné odborné poradenství, tvorba kurzů a skupinových aktivit podporujících integraci do společnosti (PC, kursy českého jazyka apod.), aktivity pro děti uprchlíků a cizinců, podpora komunitních aktivit uprchlíků a cizinců, organizování sportovních akcí, podpora muzikantů a hudebních kapel, informační zdroje nebo multikulturní akce pro veřejnost.

1. 3. 3 Problematika diskriminace

Diskriminace je stále jedním z největších problémů, kterými cizinci v České republice trpí. Jde však dle mého názoru o jednotlivé případy, kdy se cizinec musí kvůli své pleti, neznalosti jazyka nebo jinému náboženskému přesvědčení, potýkat právě s projevy diskriminace či xenofobie. Myslím, že česká společnost je poměrně tolerantní k cizincům, ačkoli se to na první pohled nezdá. Je to také dáno tím, že za minulého režimu spousta našich občanů byly nuceny opustit Československo a žít v jiné, cizí zemi. Co se tedy týče diskriminace z obecného pohledu, myslím, že se situace pomalu, ale jistě zlepšuje a například v Praze, které se tato práce týká, je situace jistě nejlepší.

Diskriminace však stále existuje z různého úhlu pohledu v různé míře. Pokud mluvíme o problematice integrace na trh práce, musím naopak říci, že právě z tohoto úhlu pohledu je situace horší. Pokud pominu objektivní důvody, proč zaměstnavatel o cizince nestojí (v některých případech jiná pracovní morálka, neznalost jazyka nebo nedostačující vzdělání), zaměstnavatelé často cizince diskriminují v pravém slova smyslu. Z praxe jsem se potýkal s problémy, kdy cizinec, který kontaktuje potenciálního zaměstnavatele a má například přízvuk občana bývalého SSSR, nemá

často šanci být přijat do zaměstnání. Stává se, že právě onen přízvuk zabrání vůbec pozvání klienta na pohovor. Proto se snažím uvést klienta nejdříve sám, vysvětlit situaci a do určité míry se za něho zaručit. Často ale při prvním kontaktu cizince se zaměstnavatelem dojde k tomu, že zaměstnavatel ztratí zájem, nebo nabídne práci buď za nízkou mzdu, nebo dokonce nelegální. Ačkoli platí legislativa, která by tomuto měla bránit, není možné tomu zabránit.

Konkrétně platí podle zákona o zaměstnanosti při uplatňování práva na zaměstnání – včetně zprostředkování zaměstnání – zákaz diskriminace. Stejně tak jsou zakázány jakékoli diskriminační nabídky z pozice subjektů na trhu práce. Je tedy zakázáno jakékoli diskriminační jednání v případech inzerce, evidence, odmítání klientů, odepírání služeb apod. v souvislosti s trhem práce. Diskriminačních důvodů je celá řada od barvy pleti až po pohlaví.

Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům – cizincům jsou tedy shodné s těmi, které mají občané ČR, a je potřeba, aby bylo jejich nedodržování sankcionováno.

1. 3. 4 Další úskalí integrace

Integrace cizinců v ČR je složitý proces, vzhledem k tomu, že tato práce se zabývá integrací na trh práce, nebudu další úskalí integrace rozvádět. Problémů je však mnoho (kontakt s úřady, zajištění lékařské péče – „získání“ lékaře, právní problémy, diskriminace – viz. výše, apod.). Kromě výše uvedené práce jsou zde dle mého názoru další dva zásadní problémy, které integraci cizinců ohrožují. Jde o **problematiku bydlení a jazykové vybavenosti** cizinců. Těmito dalšími úskalími integrace se zabývám v dalších kapitolách, kde je podrobněji rozvádím.

2. SOUVISEJÍCÍ OTÁZKY Z OBLASTI PSYCHOLOGIE

2. 1 Pohled vývojové psychologie

Určitá životní období člověka z pohledu vývojové psychologie jsou vždy charakteristické změnami, které jsou pro dané období typické. Tyto změny mají mimo jiné přímý vliv na problematiku práce a zaměstnání a to vzhledem k jeho vykonávání a schopnostem vypořádat se s ním.

Podle Vágnerové (2000) lze vymezit tři hlavní oblasti psychického vývoje: **biosociální vývoj** (zahrnuje tělesný vývoj a veškeré proměny s ním spojené), **kognitivní vývoj** (psychické procesy, které se spolupodílejí na lidském poznávání) a **psychosociální vývoj** (proměny způsobu prožívání, osobnostních charakteristik a mezilidských vztahů).

Pro potřeby bakalářské práce bych rád přiblížil vývojové období produktivního věku a krátce také adolescence, kdy často již člověk do zaměstnání nastupuje a problémy s ním spojené jsou zde také aktuální.

2. 1. 1 Adolescence

Důležitou součástí identity je tělo. Adolescent „používá“ zevnějšek pro dosažení sociální pozice. Existuje tendence k uniformitě, kdy mladý člověk napodobuje určité vzory krásy. Určitá tělesná zdatnost posiluje sebevědomí adolescenta, která nevyniká v jiných oblastech.

Prvním potvrzení určitých kompetencí je navštěvování určité školy. Často však adolescenti studium nepovažují za motivaci pro dosažení lepších výsledků. V období adolescence se dotvářejí postoje a obecné způsoby chování ve vztahu k výkonu i vlastní sociální pozici. Završuje se také rozvoj identity dospívajícího. Adolescent může sám vytvářet vlastní identitu, nebo častěji přejímá takové modely, které jsou charakteristické pro danou sociální skupinu, jíž je členem. Rozvíjí se zde i ženská a mužská role, vztahy k jiným lidem apod. Objevuje se také „strach“ z dospělosti spojené se zodpovědností.

Adolescent je stále více akceptován jako dospělý, ale také se od něho vyžaduje chování, které by dospělosti odpovídalo. Mění se také sociální role a to především v profesní oblasti. V této době dochází ke konečné fázi separace od rodiny.

Pro adolescenty jsou důležité vztahy s vrstevníky a rovněž i partnerské vztahy. Nejsou však dostatečně zralí pro delší vztahy.

Podle Vágnerové (2000) je nástup do zaměstnání jednou z variant institucionalizace dospělosti. Role zaměstnance může přinášet však různé problémy, dané rozporem mezi skutečností a očekáváním. Role začátečníka má nízký sociální status. Ekonomická samostatnost je spojena s větší osobní svobodou, ale na druhé straně přináší zaměstnání mnohá omezení a vyžaduje větší zodpovědnost.

Adolescence pochopitelně probíhá podobným způsobem i u cílové skupiny této bakalářské práce. Z mé zkušenosti vím, že v tomto velmi složitém období může docházet k problémům právě u cizinců. Často jsem se setkal s tím, že cizinec – adolescent ve vztahu k zaměstnání se chová buď krajně nesamostatně, což znamená, že je velmi složité ho motivovat k činnosti, nebo naopak velmi samostatně. Je to patrně tím, že v prvním případě se často ocitá v novém prostředí, s kterým si není schopen poradit, nebo v druhém případě přebírá velkou míru zodpovědnosti nejen za sebe, ale také za celou svou rodinu. Celkově bych však období adolescence u cizinců považoval spíše za období, ve kterém jsou cizinci více samostatní a schopní uspět na trhu práce než ostatní. Jde však jen o subjektivní dojem.

2. 1. 2 Produktivní věk

Produktivní věk (dospělost) lze rozdělit na tři další vývojová „podobdobí“, která podobně jako adolescence obsahují zvláštnosti ve vývoji z pohledu biosociálního, kognitivního a psychosociálního vývoje. Tato látka je tedy velmi obsáhlá, proto ji popíšu obecně a co nejstručněji:

1. mladá dospělost – od 20 do 34 let věku

Dosažení mladé dospělosti je spojeno s větší sebejistotou a vědomím vlastních kompetencí. Nejvýznamnější je schopnost v dospělosti přijmout zodpovědnost za sebe a své konání. Člověk přijímá trvalejší profesní roli, uzavírá manželství a stává se rodičem. Pro toto období je charakteristické postformální myšlení, které relativizuje platnost sociálních norem. Postoje k normám se projevují ve vztahu k povinnostem a zodpovědnosti.

Profesní role je zásadním kritériem dospělosti. V první fázi se člověk dostává do období tzv. profesního startu, později dochází k profesní konsolidaci. V případě žen se často profesní role a tím profesní kariéra musí vyrovnat s rolí matky.

Vágnerová (2000) shrnuje toto období takto: Důležitou součástí identity se v době mladé dospělosti stávají všechny nově získané role (profesní, partnerská a rodičovská). Jejich zvládnutí potvrzuje vlastní kvality i status dospělosti. Postupně se však mění jejich obsah, případně i osobní význam.

Z mého pohledu přicházejí u cizinců nově získané role v období mladé dospělosti zpravidla častěji, než u většinové populace. Opět je to dáno tím, že mladí cizinci se musí zapojit do zaměstnání mnohem dříve, než jejich vrstevníci. Navíc například role partnerská a rodičovská nastupuje rovněž dříve a to zejména z důvodu zvyklostí v zemi původu. Nutno však říci, že následkem vývoje společnosti se bude jistě tento trend rovněž měnit a nástup těchto rolí bude přicházet později.

2. střední dospělost – od 35 do 44 let věku

Ve středním věku se mění postoj k sobě samému i k okolnímu světu. Lidé také bilancují svůj život a uvažují o budoucnosti. Toto období je charakteristické také postupným stárnutím, které může ztěžovat člověku jeho sociální postavení, zejména tím, že svoji situaci chápe jako ztrátu určitých výhod.

Profesní role zde hraje stále velikou roli, ale může docházet k rezignaci, kdy člověk nedosáhne toho, co si předsevzal. Naopak jde o období, kdy dochází k největší seberealizaci jedince zaměstnání.

Mění se jak manželská role, kdy lidé bilancují a uvažují o budoucnosti, tak rodičovská role, kdy hraje největší roli věk dítěte a s tím specifické problémy, tak jak je jejich rodiče vnímají.

Bilancování je častý jev u každého jedince. Myslím, že u cizinců může dojít k dalším potížím s ním spojeným. Cizinec často odchází ze země svého původu z důvodů ekonomických, humanitárních nebo politických. Musí tedy v nové zemi začít takřka znovu od začátku, což může působit velké potíže jak pro něho, tak pro celou rodinu. Zjišťuje, že ztratil určité sociální postavení a musí si ho opět vybojovat. Ještě složitější je situaci nezaměstnanosti, kterou zejména muži nesou velmi těžce. K tomu přispívá i tradičně silnější vnímání muže jako živitele rodiny v některých zemích na východ od ČR. Stejně jako u vrstevníků dochází i k bilancování v oblasti partnerských vztahů.

3. starší dospělost – od 45 do 60 let věku

Stárnutí je proces spojený s pozvolným úpadkem tělesných funkcí a zdraví. Dochází k mnoha změnám, mimo jiné z pohledu hodnotové orientace. Proces stárnutí je však individuální.

Dále se prohlubuje postformální myšlení, lidé mají mnoho zkušeností, z kterých čerpají. Nejdříve se však nemusí přímo měnit schopnosti, ale může se snižovat aktuální výkon.

V kontextu tématu je nutné zmínit, že v tomto období dochází k uzavírání profesní kariéry, což přináší člověku často nepříjemné pocity, např. nepotřebnosti apod. Pochopitelně tyto postoje jsou ovlivňovány tím, jakou roli hraje profesní kariéra pro jedince v jeho životě.

Dochází také k tzv. fázi prázdného hnízda, kdy jsou rodiče opuštěny svými dětmi (také vůči nim, jejich partnerům a profesní roli zaujímají postoje, které jsou vlastní jejich generaci) a v tomto důsledku dochází ke změně vztahů mezi manžely. Mění se také sebehodnocení a postoje k světu i k sobě samému.

Rovněž cizinci se musí vyrovnat s ukončením svého profesního života. Tato skutečnost je o to těžší, že mnoho cizinců nemá nárok pobírat v ČR starobní důchod. Vzhledem k tomu, že jsem se ve své praxi setkal častěji s mladšími klienty, kteří hledali zaměstnání, nedovedu další aspekty jejich života posoudit.

2. 2 Pohled sociální psychologie

Sociální psychologie rovněž zkoumá témata, která jsou využitelná pro potřeby teorie zaměstnávání jak obecně, tak rovněž u cizinců. V první řadě sociální psychologie zkoumá předsudky, které vstupují „do hry“ v případě kontaktu např. zaměstnavatele právě s cizincem. Druhým tématem je sociální motivace, která pomáhá vysvětlit psychické pochody v tomto případě zaměstnance při hledání a vykonávání zaměstnání.

Předsudky

Z určitého pohledu je předsudek podle Gátese (2003) formou agrese systematicky zaměřenou proti členům určité etnické nebo kulturní skupiny. Předsudek je tedy trvalý, předem zformovaný postoj k určitému objektu, který se projevuje bez

ohledu na individualitu nebo povahu daného objektu. Neexistuje tedy žádné vysvětlení, proč člověk vůči objektu takto smýšlí.

Je potřeba říci, že předsudky mohou být jak **negativní** (nejčastěji zkoumané – zvláště ty extrémnější nepřátelské reakce), tak i **pozitivní**, které mohou být ale také do určité míry špatné (idealizace určité např. sociální skupiny, kdy jednotlivci mohou zklamat stejně jako jinde).

Předsudek je tedy obecně negativní jednání, které může kromě jiného ovlivnit situaci hledání zaměstnání a to zejména u znevýhodněných sociálních skupin, tedy také v kontaktu s cizinci. Předsudky se mohou blížit až k diskriminaci, o které pojednávám v jiné kapitole, z tohoto důvodu uvádím pouze pět stádií vývoje etnických předsudků, tak jak je popsal Alport:

1. **očerňování,**
2. **izolace,**
3. **diskriminace,**
4. **tělesné napadení,**
5. **vyhlazování.**

Sociální motivace

Motivací jako pojmem se zabývá sociální psychologie. V tomto kontextu je nutné rozpoznat motivy k tomu, aby se cizinec zajímal o své uplatnění na trhu práce a o další vzdělávání.

Motiv je vnitřní pohnutka, je výsledkem sociálního učení. Pro potřeby integrace cizince na trh práce je důležité podporovat vznik nových sociálních motivů, důležité je tedy pro sociální práci znát sociální motivaci klienta.

Vzhledem k tomu, že lidské chování je vědomě nebo nevědomě zaměřeno na dosažení nějakého určitého cíle, tak je důležité říci, že se vyznačuje určitou intenzitou a trváním v čase. Motivací se tedy nazývají tyto procesy, které určují zaměření, sílu a trvání chování jedince.

Motivace u cizinců je důležitý pojem. Cizince mohou rozdělit na dvě části, první jsou ti, kteří jsou motivováni velmi silně uspět např. na trhu práce. Jsou často vzdělání, nebo si chtějí vzdělání co nejdříve zlepšit. Jde zejména o klienty z arabských zemí, případně Asie. Na druhé straně jsou zde lidé, kteří mají s motivací potíže, často se tzv. „vezou“ s tím, co jim sociální pracovník doporučí a nesnaží se svoji situaci změnit. Není to pravidlem, ale tyto tendence pozorují spíše u cizinců z bývalého SSSR.

Pojem sociální motivace obecně obsahuje:

1. Potřeby

Potřeba je vlastně odrazem vnitřního stavu organismu, zejména stavů nedostatku, přesycení nebo nadbytku. Pojem potřeba velmi úzce souvisí s pojmem „pud“ a dokonce někteří autoři je ztotožňují. Všeobecně převládá jisté odlišení. Pojem pud se spíše váže na podstatu vrozeného chování organismu, na fyziologické potřeby, které se v činnosti projeví jen v určitých situacích, jinak se nijak neprojevují.

V nejvšeobecnější rovině mluvíme o potřebách jako o stavu organismu, odrážejícím jeho nedostatky. Každá potřeba je zacílená jen na určitý předmět, který se vyskytuje v okolí člověka. Potřeba nabývá konkrétního obsahu na základě toho, za jakých podmínek a jakým způsobem se uspokojuje.

Z toho vyplývá, že každá potřeba je spojená s činností, která probíhá jen v určitých společenských podmínkách. Proto i potřeby mají výrazný společenský ráz. Dokonce i biologické potřeby se vzhledem k úrovni rozvoje lidské společnosti jaksi polidšťují, nabývají nové podoby z hlediska vývoje společenských vztahů.

V této kapitole bych rád připomněl rovněž Maslowovu teorii potřeb. Často jsem sledoval jaké potřeby cizinec, hledající práci má. Je jasné, že hlavní potřebou je onu práci mít a tím uživit rodinu. Je rovněž zajímavé sledovat jak se právě na modelu Maslowovi pyramidy cizinec, který do ČR přichází pohybuje. Při prvním kontaktu je téměř vždy potřeba vyřízení základních potřeb jako bydlení, určitý, alespoň minimální příjem od státu. Později se potřeby změň až k seberealizaci. Pochopitelně toto souvisí i s tím, zda je člověk zaměstnán, nebo nikoli.

Potřeby se obecně dělí na:

- 1. Primární potřeby** jsou dosti podobné pudům.
- 2. Sekundární potřeby** vznikají a rozvíjejí se na základě primárních potřeb v interakci se širším i užším společenským prostředím, prostřednictvím sociálního učení (socializace).

2. Zájmy

Zájmy jsou důležitým prostředkem pro to, jakým činnostem se jedinec věnuje zejména v jeho volném čase. Nejsou vrozené, ale **získané**, jde o trvalý vztah člověka k něčemu nebo k někomu. Lze je elementárně rozdělit na **aktivní a pasivní**.

Zájem má různé významy a to: uspokojování potřeb, psychohygienický nebo význam kultivace osobnosti. **Zájem vzniká ve třech etapách: zjišťování informací, vnitřní a vnější podmínka (okolnost) a vznik zájmu.**

Druhy zájmů mohou být jak **ideje** (intelektuální zájmy), tak **věci** (sběratelství) nebo **lidé** (práce s lidmi, dětmi).

Nedokáží posoudit obecněji jaké zájmy cizinci v ČR mají. Jsem si jist, že jsou podobné, jako má každý jiný člověk v ČR. Lze pouze říci, že zaměstnání, které často cizinci vykonávají jsou méně atraktivní a tím pádem nemohou být většinou totožné se zájmy.

3. Hodnotová orientace

Hodnotové orientace patří k jedním ze složek motivační struktury. Jedná se o komplikovaný termín, který má i v psychologické literatuře různé podoby definování. V každém případě je třeba vidět mnohostrannost základního pojmu „hodnota“, který se stává významným pojmem například pro filozofii, ekonomii, sociologii, etiku, atd. Hodnotu lze v motivačním smyslu považovat za pojetí něčeho žádoucího, co ovlivňuje výběr příhodných způsobů, prostředků a cílů chování. Psychologický a sociálně psychologický aspekt se zaměřuje na zkoumání, jak se zvnitřňují hodnoty, jaké mechanismy v psychice člověka působí, že jedinec směřuje k určitým hodnotám, a jakou hodnotovou orientaci si vytváří na tomto základě.

Především je třeba vidět velmi úzký vztah mezi hodnotami a potřebami, které jsou rozhodující z hlediska zaměření a směru lidské činnosti.

Soustava hodnot, kterou jednotlivec přijímá a která jej svým obsahem přitahuje, se nazývá hodnotový systém. Protože se jedná o systém, vztahy mezi hodnotami jsou hierarchicky uspořádány v pořadí tak, že některé tvoří základ hodnotového systému, jiné jsou zase nové.

Na základě osvojených hodnot a utvořeného hodnotového systému se u každého člověka formuje osobité zaměření, které se v psychologii označuje pojmem hodnotová orientace. Hodnotová orientace je způsob, jak a proč se určité jevy a předměty odrážejí u daného člověka jako hodnoty a hodnotové systémy a jak vzniklé hodnoty a hodnotové systémy orientují lidské chování určitým směrem. Hodnotová orientace tedy ukazuje, jak se člověk orientuje při vzniku hodnotového systému a jakým směrem hodnotový systém orientuje lidské chování.

Hodnotový systém a koneckonců i hodnotová orientace se utvářejí v důsledku vnějších okolností prostředí (přírodního i společenského). Jedinec je přímo nucen orientovat se při výběru hodnot danou společenskou skutečností, reálným prostředím, ve kterém žije. Samozřejmě, že jedinec v tomto procesu není pasivní. Aktivně reaguje na okolí, orientuje se na „výběr hodnot“, které odpovídají specifikám jeho osobnosti. Tím se také z hlediska vnitřních podmínek mění. Proto, jak poukazuje J. Vláčil, zkoumání hodnot a hodnotových orientací musí vycházet současně z rozboru dynamiky projevů duševního života jedince jako člena společnosti i z rozboru dynamiky projevů kolektivního života členů společnosti jako svérázných osobností.

Z hlediska osobnosti je možné říci, že hodnotová orientace každého člověka je závislá i na hodnotovém systému, který si v průběhu jeho vývoje vytvořil.

Z hodnotového systému vystupuje do popředí obsah hodnot a jejich zaměření, které je nejpřesvědčivějším indikátorem posouzení kvality hodnotové orientace každého člověka. Přitom rozhodujícím kritériem jsou platné společenské normy.

Obecně lze říci, že **hodnotovou orientaci ovlivňuje hlavně věk, vzdělání, sociální prostředí a zkušenosti.**

Hodnotová orientace může být buď materiální a biologická nebo morální a sociální (vztahy).

Hodnotovou orientaci cizinců lze zkoumat pouze subjektivně. V souvislosti s pracovní kariérou je hlavní hodnotou kvalitní práce za dobré peníze. Mohu rovněž říci, že velká hodnota je pro cizince rodina, ať už je to díky mentalitě nebo soudržnosti rodiny v cizím prostředí, považují toto za důležitou součást hodnotové orientace cizince.

4. Cíle

Cíle jsou výsledky činnosti, popřípadě zájmů, kterých chce jedinec dosáhnout, můžeme je rozdělit na:

1. **blízké** – jedinec jich může dosáhnout dnes, zítra nebo někdy v brzké budoucnosti, jde zde o velký motivační význam pro člověka. Jde například o vzdělávání. Právě blízké cíle považuji za ty, které mají cizinci v ČR. Situaci mají často složitější než většinová společnost. Z toho důvodu je pro ně optimální řešit krátkodobé cíle (někdy až žít ze dne na den), aby svůj život v cizím prostředí zvládli. Není to však pochopitelně pravidlem.

2. **střední** – jejich uskutečnění je velmi reálné, přesto není jednoduché,
3. **vzdálené** – přestože se do cesty staví určité překážky, jedinec je s touto skutečností srozuměn, přesto se ke svému cíli snaží dostat i přes to, že výsledky jeho jednání nenesou okamžité uspokojení.

5. *Aspirace*

Aspirace je schopnost ohodnotit své možnosti a na základě toho si stanovit své cíle. Důležité je rozlišovat, jakou má člověk aspirační úroveň (optimální x přehnaná). Jde o to, jestli jedinec ví, na co má schopnosti a kam až si troufne jít.

Aspirace cizinců jsou natolik individuální, že je nedovedu prakticky definovat.

Obecné rozdělení druhů aspirací jsou:

1. **nízká aspirace** – člověk si nevěří, má malou ctižádostivost, nízké sebevědomí,
2. **velmi vysoká** – člověk si stanovuje velmi vysoké cíle, není schopen jich dosáhnout, prožívá zklamání nebo nespokojenost,
3. **optimální** – člověk si klade cíle, které je schopen dosáhnout, musí pro to něco udělat, to ho motivuje k činnosti, pokud dosáhne cíle, dostavuje se spokojenost, naopak při nedosáhnutí zhodnotí důvod proč neuspěl a pokouší se opět dosáhnout stanoveného cíle.

6. *Postoje*

Postoj může být definován jako tendence nebo predispozice individua k oceňování určitého objektu, nebo symbolu tohoto objektu, určitým způsobem. Oceňování spočívá v připisování vlastností, které mohou být umístěny v kontinuu ‚žádoucí – nežádoucí‘ nebo, ‚dobrý – špatný‘.

U postojů platí totéž co u aspirací a zájmů. Jde výhradně o osobní motivy, které je složité při konzultaci s klientem rozšířovat, natož generalizovat pro určitou skupinu lidí.

Postoje získáváme na základě

1. **zkušenosti, poznávání** (mínění, názor, přesvědčení) – zde mluvíme o racionálních složkách,

2. **na základě emocí, vztahů k někomu** (cítím to tak, víra, předsudky),
3. dalším způsobem získávání postojů je **přijímání již hotových postojů**.

Složky postojů

1. **Racionální** – postoje založené na rozumovém základě.
2. **Iracionální** – postoje založené na citovém základě.
3. **Konativní** – jak se postoj projevuje navenek.

2. 3 Nezaměstnanost a psychické zdraví

Nezaměstnanost je velmi stresující zážitek pro každého, koho se týká. Ať už jde o ženu nebo muže, (přesto se většina zdrojů shoduje, že muži nezaměstnanost snášejí hůře) „našince“ nebo cizince. Jde o deprivaci v základních potřebách. Práce je zakotvená v psychice člověka a znamená určitý společenský status. Pokud dojde ke ztrátě, případně dlouhodobé nezaměstnanosti, přichází mnoho negativních dopadů jak na osobní život člověka (příjmy apod.), tak zejména na jeho psychiku. Ze svého pohledu pak nezaměstnaný vnímá svoji situaci jako ztrátu ceny vůči své rodině a okolí. V naší kultuře jsou pak nezaměstnaní často nejen sebou, ale i právě okolím považováni za „sociální případ“. Často se pak můžeme setkat s klienty úřadů práce, které jsou první instancí po ztrátě zaměstnání, kteří se takřka za jejich návštěvu stydí, zvláště v situaci, kdy např. celý život pracovali. Dochází až k tzv. stigmatizaci, tedy předem daného zařazení člověka do skupiny lidí, na kterou si určitá část společnosti „ukazuje“.

Podle Mareše (1994) je psychické zdraví v ohrožení zejména z důvodu pocitu úzkosti z budoucnosti, větší emocionální nestabilitou, větším výskytem depresí a neuróz.

Ztráta zaměstnání z psychologického hlediska má určitý průběh. Nejčastěji jsou uváděny **fáze: odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupného posunu ke smíření a zotavení ze ztráty zaměstnání.**

Podstatou psychických potíží v nezaměstnanosti je tedy deprivace. Být zaměstnaný je nutné pro vlastnictví standardních hodnot, pokud člověk zaměstnaný není, dostává se do situace psychického nebezpečí a ztráty sociálního statusu. S úrovní deprivace pak přichází dva typy deprivace a to:

1. **relativní** – psychické strádání,
2. **absolutní** – konkrétně existenční ohrožení.

Zatímco absolutní deprivace z nezaměstnanosti přichází jen zřídka (existuje sociální síť, která základní potřeby kompenzuje), relativní deprivace je v poslední době silnější než tomu bylo v minulosti. Osobně jsem se setkal s cizinci - muži, kteří jsou nezaměstnaní často dlouhodobě. I z mého pohledu právě muži hůře snášejí tuto situaci než ženy. Jde hlavně o pocit selhání role otce, který by měl svoji rodinu zabezpečit tak, jak je ve většině kultur zvykem. Cizinci jsou často z bývalého Sovětského svazu, arabských nebo afrických zemí. Role muže je zde častěji právě takto dána. Těžko pak muži chápou, že minimálně na začátku své profesní kariéry v nové zemi musí vzít práci, která neodpovídá jejich vzdělání.

Nezaměstnaností tedy netrpí pouze nezaměstnaný, ale také jeho rodina. Dochází pak ke krizi rodinného systému a narušení denních zvyklostí v rodině, změně v sociálních vztazích, izolaci rodiny (ztráta sociálních kontaktů), apod. Sám nezaměstnaný ztrácí zájem o kontakt se zaměstnanými (cítí se méněcenný), ale i s dalšími nezaměstnanými, který na něho může působit nepříjemně až depresivně.

Tak jako vždy se i v případě následků nezaměstnanosti projevují tyto na fyzické stránce člověka. Nejčastěji jde o vnější projevy stresu, které mohou časem přejít až k sociálně patologickým jevům jako je např. sebevražda.

2. 4 Psychologie práce a organizace

Psychologie se nezabývá pouze otázkami motivace zaměstnance k vykonávání zaměstnání nebo osobností klienta z pohledu vývojové psychologie, ale také přímo otázkou práce a organizace. Pokud mám v bakalářské práci uvést všechny relevantní témata a jejich obsah, musím se dotknout i této části. Každý zaměstnanec při vykonávání zaměstnání přichází do styku s dalšími lidmi. Také pochopitelně do styku s prací, kterou vykonává často manuální (cizinci mají často potíže najít adekvátní, nefyzické zaměstnání, jak jsem již uvedl), která s sebou nese určité zvláštnosti z hlediska psychologie. Ačkoli zaměstnanec nemusí znát zákonitosti psychologie práce a organizace, při zkoumání problematiky integrace cílové skupiny na trh práce je nutné znát alespoň základy této problematiky.

Psychologie práce a organizace zkoumá zákonitosti, podle kterých duševní procesy, stavy a vlastnosti reagují na pracovní činnost.. Tato část psychologie se zabývá zvláště sociálními aspekty, které ovlivňují lidskou činnost.

Psychologie organizace se často neorientuje pouze na duševní procesy jednotlivce, ale přímo na celou skupinu, která v sobě zahrnuje členy pracovní skupiny a také různé činnosti v řetězci pracovních operací vykonávaných jednotlivcem.

Psychologie práce a organizace zkoumá nejen mechanismy organizace, ale také překážky při pracovní činnosti a adaptaci na ně. Předmětem psychologie práce a organizace jsou tedy vztahy mezi psychikou a pracovní činností.

Podle Štikara a Hoskovce (1998) je základní pojem pro tuto část psychologie činnost, která je regulována:

1. **psychickými procesy** (vnímání, pozornost, pamatování a myšlení),
2. **psychickými stavy a vztahy k okolí** (zaměření),
3. **motivací,**
4. **psychickými vlastnostmi, schopnostmi a návyky** (pracovitost, svědomitost),
5. **vnější podmínky** (sociální).

Činnost může být **předmětná** (pokud se působí na neživé předměty) a **interakční** v případě činnosti verbální a neverbální.

Dalším pojmem, který je zásadní vedle činnosti je chování. Chováním neoznačujeme celek činnosti, pouze však jeho znaky pozorovatelné zvnějšku. **Vnitřní činnosti jsou výkonné (počítání) a řídicí (rozhodování), které regulují vnější činnost.**

Základní aspekty, které ovlivňují lidskou práci jsou:

1. **subjekt (člověk) a objekt práce** (látka, která je zpracovávána),
2. **pracovní prostředky,**
3. **pracovní proces,**
4. **obsah a cíl práce,**
5. **smysl a hodnota práce,**
6. **výsledky práce,**
7. **pracovní podmínky a pracovní prostředí.**

Podle Štikara (1998) se pod pojmem pracovní prostředí rozumí soubor činitelů, působících na činnost člověka v určitém prostoru anebo také soubor podmínek, za

jakých se uskutečňuje pracovní proces. Úroveň je dána zejména materiálními, sociálními, organizačními podmínkami a v neposlední řadě subjektivními činiteli. Na pracovní podmínky má také vliv kvalitně fungující bezpečnost práce.

Tyto aspekty práce jsou zkoumány jak psychologií obecně, tak se jimi zabývá zaměstnavatel a zejména zaměstnanec, který, ačkoli si to nemusí uvědomovat, pracuje s těmito aspekty každý den a jeho zaměstnání je právě o nich.

Každý zaměstnanec se musí také na svoji práci určitým způsobem adaptovat a také se s ní identifikovat (úroveň psychického vztahu člověka k vykonávané činnosti).

Adaptace zahrnuje:

- 1. předpoklady člověka zvládat nároky pracovní činnosti,**
- 2. proces zvládání nároků pracovní činnosti (adaptování),**
- 3. výsledný stav (adaptovatelnost na práci).**

Psychologie práce a organizace je velmi složitá věda. Krátce jsem představil základní pojmy a procesy, kterými se zabývá. Jde však jen o zlomek toho, co lze na toto téma sepsat. Vyjmenuji tedy podtémata, která se psychologie práce a organizace týkají a mohli by být přínosem pro bakalářskou práci. Čtenář si může k této problematice najít další zdroje, pokud ho zaujme. Dalšími podtématy může být **problematika teoretických přístupů k psychologii práce a organizace, problematika osobnosti a práce, pracovní zátěž, pracovní výkonnost a výcvik, teorie organizace, teorie práce ve vztahu ke skupině, personální a inženýrská psychologie, psychologie trhu apod.**

3. TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

Třetí část bakalářské práce se týká již konkrétně problematiky trhu práce a nezaměstnanosti a to jak z pohledu obecných definic a zákonitostí, tak přímého dopadu na cílovou skupinu. Rád bych tedy zejména v části o nezaměstnanosti předvedl z teoretického i praktického pohledu, jaký má tento jev dopad na cizince, kteří jsou znevýhodněnou skupinou tak, jak jsem již mnohokrát uvedl.

3. 1 Teorie trhu práce

Teorie trhu práce je složitý systém schémat a teorií, který zkoumají jiné obory, než jsou pomáhající profese. Omezím se tedy na základní přiblížení tohoto mechanismu. Sociální práce jako obor následně pracuje spíše s důsledky tohoto mechanismu, přesto však myslím, že je potřeba znát příčiny eventuelních důsledků fungování trhu práce.

Trh práce je jak už jeho označení napovídá trhem, který je v úzké spojitosti s tržní ekonomikou. Lze ho definovat jako „prostor“, kde je, podobně jako výrobní produkty a služby, prodávána a kupována práce. Zatímco pracovník vstupuje na trh s nabídkou pracovní síly (kvalifikace, čas), tak zaměstnavatel tuto pracovní sílu poptává. Vzniká tak cena práce.

Podle (Doeringera a Piore) existují dva druhy trhu práce a to **primární trh práce**, který obsahuje lepší a výhodnější pracovní místa, vyšší prestiž, dává lepší možnosti k dalšímu vzdělávání, lépe zajišťuje jistoty pro zaměstnance. Je zde také často vyšší platové ohodnocení a celkově menší fluktuace. **Sekundární trh práce** je pravým opakem primárního. Je zde nízký, nebo žádný kariérový růst, nízké platy, vysoká fluktuace a větší pravděpodobnost ztráty zaměstnání. Existují však i jiné rozdělení trhu práce např. na **formální** (kontrolovatelný společenskými institucemi a tím regulovatelný) a **neformální** (nekontrolovatelný a tím zasahující až do tzv. šedé nebo černé ekonomiky).

Podle teorie primárního a sekundárního trhu práce je cizinec v České republice téměř výhradně (pokud nemá již uznané vyšší typy vzdělání) účastníkem toho sekundárního. Často už z důvodu jazykové vybavenosti nebo diskriminace je cizinec (ačkoli má v ČR azyl nebo trvalý pobyt) automaticky „odsouzen“ k možnosti získání zaměstnání pouze v nižších, méně platově ohodnocených profesích.

Stejně tak jako ve většině témat, která jsou důležitá pro pomáhající profese, i na trh práce do určité míry vstupuje stát, jenž ho do určité míry ovlivňuje a to podle (Offeho v Marešovi 1994) takto:

- 1. stát uplatňuje politiku ochrany práce a sociálních podmínek,**
- 2. garantuje právo na formování odborů,**
- 3. zadržuje vstup části práceschopné pracovní síly na trh práce (děti apod.),**
- 4. poskytuje prostředky obživy nezávislé na účasti na trhu práce.**

Z definic je patrné, že trh práce je v podstatě vyvážený mechanismus, do kterého vstupují obě strany jako rovní partneři. Z jiného pohledu není možné pracovní sílu považovat za zboží z důvodu toho, že zájemci o práci mají menší možnost strategických voleb než zaměstnavatelé, což je určitý handicap. Je nutno však říci, že pracovní trh takto funguje poměrně spolehlivě, ale přesto vznikají právě určitá úskalí, která ve výsledku mohou znamenat negativní dopady na určité skupiny obyvatelstva. Jde například o osoby zdravotně postižené, staršího věku, ženy po mateřské dovolené apod. (konkrétněji se těmito skupinami budu zabývat v kapitole týkající se nezaměstnanosti). Takto znevýhodněných skupin je celá řada, nikoho jistě nepřekvapí, že do tohoto výčtu zahrnují i cizince, kteří sem se všemi svými handicapy patří rovněž.

3. 1. 1 Zvláštnosti trhu práce v Praze

Trh práce v Praze je v mnoha ohledech specifický. Pokud jde o obecnou rovinu, má Praha pro hledání zaměstnání stále největší potenciál. Je zde velký počet pracovních příležitostí a to ve všech oborech od manuální práce, po vysoké manažerské pozice. Není proto náhodou, že do Prahy přichází nejvíce cizinců v republikovém měřítku. Pochopitelně nejde jen o trh práce, pro který je Praha konečnou stanicí cizinců, ale také jsou zde největší komunity jednotlivých zemí a hlavně multikulturní oblast, ve které se cizinec cítí anonymněji než v menších městech, nebo dokonce na venkově. Nepochází pak k diskriminaci nebo dokonce rasistickým konfliktům, protože Praha jako největší město v ČR defacto s cizinci jako takovými počítá.

Nezaměstnanost v Praze je tedy mnohem menší než v jiných částech ČR, ale to neznamená, že se s ní v tomto případě cizinci nepotýkají. Sice v menším měřítku, ale přesto je nezaměstnanost mezi azylynty a osobami s trvalým pobytem v ČR jedním z hlavních problémů a je potřeba je tedy na poli trhu práce integrovat.

3. 2 Nezaměstnanost

Abychom pochopili „kam“ by měla tato bakalářská práce pomoci klienty – cizince integrovat, je potřeba vědět mimo teorie trhu práce také výklad pojmu „nezaměstnanost“.

O nezaměstnanosti můžeme mluvit v případě, že jedinec, který nemá zaměstnání má o práci vůbec zájem. Často se můžeme setkat s nezaměstnanými, kteří ačkoli nepracují, takový stav jim vyhovuje, ať už z jakýchkoli důvodů a to nejen proto, že je to pro ně výhodné z pohledu zneužívání sociálních dávek apod.

Nezaměstnaným je člověk, jenž je podle Mareše (1994):

1. **schopný práce,**
2. **chce zaměstnání,**
3. **ačkoli se snaží novou práci najít, je stále nezaměstnaný.**

Krátce bych rád přiblížil typy nezaměstnanosti, tak jak je obecně dělena:

1. **frikční** – krátkodobá, jde o přirozenou mobilitu při změně zaměstnání,
2. **strukturální** – v důsledku úpadku starých odvětví a velkých podniků,
3. **cyklická** (sezónní) nezaměstnanost,
4. **skrytá nezaměstnanost** – lidé, kteří nemají práci, ale nejsou registrováni.

Výsledkem měření nezaměstnanosti je tzv. míra nezaměstnanosti, s kterou později pracují zejména státní instituce. V ČR v současné době míra nezaměstnanosti mírně klesá, jde však o celorepublikové číslo, které neuvádí zvlášť sociálně ohrožené skupiny nezaměstnaností.

V neposlední řadě je potřeba dotknout se problému tzv. „práce načerno“, kdy ačkoli je zaměstnanec v evidenci ÚP, pracuje u zaměstnavatele, se kterým nemá sepsanou řádnou pracovní smlouvu, a ten za něho neplatí sociální a zdravotní pojištění. To v praxi může znamenat, že např. v případě pracovního úrazu nebude moci stát standardně pomoci v oblasti sociálního zabezpečení a dokonce je takovéto jednání nezákonné. Z praxe vím, že takovéto případy existují a cizinec, který „konečně“ získá zaměstnání, při vidině pravidelného příjmu (často se stává, že takovýto zaměstnanec bývá podveden, nebo je příjem nižší než je obvyklé), nemyslí na následky, které ho mohou postihnout. Osobně tyto situace řeším apelem na odpovědnost vůči rodině.

3. 3 Klíčová legislativa v oblasti trhu práce a nezaměstnanosti

3. 3. 1 Zákoník práce

Zákoník práce je základní normou, která upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Jde o obsáhlý zákon, z kterého vybírám základní pojmy, které jsou důležité pro pochopení základních principů zaměstnávání v ČR.

Účastníci pracovněprávních vztahů

Zaměstnavatel - fyzická i právnická osoba, která má právní subjektivitu, tedy způsobilost být zaměstnavatelem. Tato osoba zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávních vztazích.

Zaměstnanec - zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, která má pracovně právní způsobilost a ta vzniká dosažením věku 15 let (až po skončení povinné školní docházky).

Pracovní poměr

Je základní a nejvýznamnější z uzavíraných pracovněprávních vztahů, vzniká hlavně pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Obsahem pracovní smlouvy je právo zaměstnavatele dávat zaměstnanci příkazy k práci a povinností platit mzdu za vykonanou práci. Zaměstnanec má právo na mzdu a povinnost uloženou práci vykonat.

Druhy pracovního poměru

1. na dobu určitou x na dobu neurčitou,

2. hlavní x vedlejší.

- mimo pracovní poměr lze vykonávat práci na tzv. dohody. Jde o dohodu o provedení práce (rozsah práce do 100 hodin a může vzniknout i ústně) a dohodu o pracovní činnosti, uzavíranou nad 100 hodin, která musí být písemná a může být i na dobu neurčitou.

Vznik pracovního poměru

1. **Pracovní smlouvou** – uzavírá se písemně a musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce (může obsahovat i platový výměr, pracovní náplň apod.). Změna pracovní smlouvy může být provedena jen za souhlasu obou stran,
2. **Jmenováním** – u vedoucích zaměstnanců,
3. **Volbou** – v případech, kdy to vyžadují zvláštní předpisy.

Zánik pracovního poměru

1. **dohodou** – strany se dohodnou na ukončení pracovního poměru na určitý den,
2. **výpovědí** – zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodů vymezených v zákoně, zaměstnanec nemusí uvádět žádný důvod. Obě strany mají právo využít výpovědní lhůtu, která začíná prvním dnem následujícího měsíce, kdy byla výpověď dána,
3. **okamžité zrušení pracovního poměru** – z důvodů daných zákonem,
4. **zrušení pracovního poměru ve zkušební době,**
5. **pracovní poměr na dobu určitou.**

Informace o dalších tématech zákoníku práce jako problematika mezd, péče o zaměstnance, náhrada škody, péče o zaměstnance, pracovní doba a doba odpočinku, pracovní podmínky žen a mladistvých apod., lze získat ze zákoníku práce č. 262/2006.

Problematika nelegálního a pololegálního zaměstnávání

Rád bych se zde ještě jednou vrátil k problematice nelegálního a pololegálního zaměstnávání. Nelegální zaměstnávání je složitý problém. Z praxe vím, že tento „fenomén“ je velmi častý. Mnoho klientů se k této „praktice“ uchyluje zejména z důvodu nutnosti užití, často velkých rodin. Z tohoto důvodu myslím, že nelegální zaměstnání využívají zejména muži. Kromě negativního dopadu z pohledu možných zásahů pověřených úřadů dochází i k „praktičtějším“ následkům, kdy např. zaměstnanec na stavbě utrpí vážný pracovní úraz a vzhledem k tomu, že za něho není placeno zdravotní pojištění, je odkázán na minimální sociální dávky typu existenčního minima a tím se do existenčních problémů dostává i celá rodina, „dobrý úmysl“ se tak může stát takřka neřešitelným problémem.

Pololegální praktiky se spíše týkají situace, kdy zaměstnávání zprostředkovává třetí osoba, která používá nelegální praktiky apod. Je nutné na tyto problémy v zaměstnávání upozorňovat a to i s konkrétní informací o možném dopadu v případě odhalení úřady nebo právě pracovních úrazů atd.

3. 3. 2 Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti upravuje obecně principy zaměstnávání jako „společenského fenoménu“, kromě organizačních a velmi obecných témat je zdrojem základních pravidel a úprav, které se starají jak o základní pojmy, práva a povinnosti, tak o státní politiku zaměstnanosti apod. V krátkosti uvádím z obsahu tyto oblasti:

Státní politika zaměstnanosti obsahuje např.:

- 1. zabezpečení práva na zaměstnání,**
- 2. sledování a vyhodnocování statistiky na trhu práce,**
- 3. uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,**
- 4. poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,**
- 5. poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,**
- 6. opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením atd.**

Úřady práce

Zákon o zaměstnanosti upravuje působnost a povinnosti úřadů práce směrem k nezaměstnaným občanům, viz. kapitola, týkající se úřadů práce.

Zákon o zaměstnanosti se také zabývá problematikou zaměstnávání cizinců, kteří potřebují pro jeho výkon povolení. Takovíto cizinci nejsou lidé s azylem ani trvalým pobytem, přesto jde o důležitou součást zákona, která může být pro čtenáře důležitá, případně jako doplnění problematiky zaměstnávání cizinců.

3. 4 Podnikání

Jako azylant nebo držitel trvalého pobytu může cizinec samostatně podnikat stejně jako občan ČR. Pokud se k tomuto rozhodne, je nutné vyřídit si oprávnění k živnosti, které se prokazuje živnostenským listem. V případě, že má cizinec potíže najít odpovídající zaměstnání, je právě toto dobrá alternativa. Z praxe znám spoustu podnikajících cizinců, kteří tuto možnost zvolili. Obecně však nelze říci, jak jsou cizinci v oblasti podnikání úspěšní. Jde spíše o individuální schopnosti a možnosti, které často souvisí se vzděláním.

Živnostenský list vydá Živnostenský odbor Městského úřadu v místě trvalého bydliště, v Praze jde o Úřad městské části, a to na základě ohlášení k živnosti (v některých případech je potřeba podat žádost). Při ohlášení k živnosti je nutné vyplnit ohlašovací formulář a zaplatit správní poplatek ve výši 1000,- Kč.

Podmínkou pro vydání živnostenského listu je:

- a) **dosažení 18 let,**
- b) **způsobilost k právním úkonům a trestní bezúhonnost** (dokládá se výpisem z rejstříku trestů),
- c) **pokud již osoba v minulosti podnikala, je potřeba doložit doklady o tom, zda nejsou nedoplatky na platbách pojistného,**
- d) **pro některé činnosti také musí být doloženo určité vzdělání nebo praxe v dané profesi.**

Dále je možné provozovat i více živností, ale na každou je potřeba mít samostatný živnostenský list nebo koncesi. V případě, že má klient daný soudem zákaz činnosti, nesmí podnikat.

Na živnostenském listu je uvedeno IČO – identifikační číslo firmy, které je používáno dále při obchodním jednání. Po obdržení živnostenského listu je potřeba se přihlásit u finančního úřadu – zaregistrovat se pro potřeby placení daně z příjmu. Podnikající si pak sami vedou účetnictví, platí sociální a zdravotní pojištění a daně z příjmu. I v případě, že nejsou žádné příjmy z podnikání, je přesto povinnost platit daň z příjmu podle minimálního základu daně, který je každý rok stanoven nově.

Pro rok 2007 činil vyměřovací základ daně 10 069,- Kč měsíčně, 120 828,- Kč za rok. Z této částky je placena daň, i když ve skutečnosti takového příjmu nebylo dosaženo. Dále je nutné platit minimální zálohu na zdravotní pojištění ve výši 1360,-Kč měsíčně. V případě příjmů, jsou tyto částky vyšší v závislosti na jejich výši.

3. 5 Úřady práce

V případě, že cizinec (stejně jako občan ČR) není zaměstnán, nepodniká, a ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání (studuje na jakékoliv SŠ, SOU, VOŠ nebo VŠ do 26 let věku), je nutné se přihlásit na příslušném úřadu práce v místě bydliště a zaregistrovat se v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Úřady práce vykonávají tzv. aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika obsahuje např. pomoc při hledání vhodného zaměstnání, rekvalifikace apod., zatímco pasivní politika zaměstnanosti pomáhá klientům např. vyplácením podpory v nezaměstnanosti. Obě tyto složky by měli být vyváženy, ačkoli je to složité a názory se na toto různí. Tyto obecné pojmy rozvedu v následujících subkapitolách.

V současné době se ÚP nachází v každém bývalém okresním městě. V některých menších městech existují také tzv. dislokovaná pracoviště, případně pobočky ÚP, což jsou kontaktní místa příslušného okresního ÚP, kam se může případný uchazeč o zaměstnání obracet.

Činnost úřadu práce

Úřady práce informují o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace (změna dosavadní kvalifikace) a zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil, v případě, že si to sami vyžádají.

Činnost úřadu práce lze shrnout takto:

- 1. ÚP zprostředkovává uchazečům o zaměstnání a zájemcům vhodné pracovní místo,**

Zprostředkováním vhodného zaměstnání se rozumí vyhledávání vhodného zaměstnání pro osobu, která se o práci uchází. Součástí zprostředkování je činnost informační a poradenská. Je nutné vědět, že ÚP hledá možnost zaměstnání podle dosažené kvalifikace, ale po určité době (když hledání není úspěšné) může nabízet zaměstnání na úrovni nižší a to o „jeden stupeň“.

Žádost o přijetí do evidence úřadu práce (součástí je i žádost o hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti) sepisuje pracovník ÚP. V případě, že toho není schopen kvůli jazykové bariéře, není povinen zajistit tlumočníka. V takovémto případě je možnost vyhledání sociálního pracovníka nestátní neziskové organizace, která může pomoci. Z vlastní zkušenosti vím, že jde o častý problém při prvním kontaktu s úřadem. Často se stává, že pracovník ÚP navíc neví, že klienta s azylem nebo trvalým pobytem může zaregistrovat.

ÚP sice nabízí konkrétní zaměstnání (podle informací o volných pracovních místech v regionu), avšak o přijetí do pracovního poměru rozhoduje zaměstnavatel např. při osobním pohovoru. Klienti často čekají, že pracovník ÚP dá žadateli jakousi poukázku na zaměstnání, je potřeba tyto „mýty“ vysvětlit při kontaktu jak s pracovníkem ÚP, tak při konzultacích se sociálními pracovníky NNO.

2. Organizuje a zabezpečuje rekvalifikaci,

Zákon umožňuje, aby ÚP rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění ve vhodném zaměstnání poskytoval a financoval. V praxi se v některých případech toto realizuje pouze u těch uchazečů, kteří mají příslib zaměstnání. Jde o to, že pouze v situaci, kdy klient může doložit, že po ukončení rekvalifikace bude zaměstnán na konkrétním místě, je mu rekvalifikace poskytnuta. Bez příslibu jsou možné rekvalifikace, které nejsou přímo pro určitou práci (kurz práce na PC) nebo jsou natolik levné a zároveň v profesích žádané, že najít uplatnění po ukončení není složité (např. svářečský kurz).

3. Poskytuje podporu v nezaměstnanosti,

Nárok na podporu v nezaměstnanosti azylantům nebo cizincům s trvalým pobytem v ČR většinou nevzniká, neboť žádají-li o tuto podporu, jsou stejně jako občané ČR povinni předložit ÚP potvrzení o době zaměstnání v posledních třech letech (tzv. zápočtový list, který vydává poslední zaměstnavatel). Pro nárok na podporu v nezaměstnanosti, je potřeba mít odpracováno alespoň 1 rok za poslední 3 roky před podáním žádosti na ÚP. Podpora v nezaměstnanosti se při splnění stanovených podmínek poskytuje obvykle po dobu maximálně 6 měsíců. Toto se týká i studentů, kteří ukončují vzdělání na střední nebo vysoké škole, kteří však mají jako odpracovanou dobu započteno jen 6 měsíců. V případě, překročení věku 50 let, má žadatel nárok na podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců. Při překročení věku 55 let je to 1 rok.

Výše podpory v nezaměstnanosti je první 3 kalendářní měsíce 50 % průměrného měsíčního příjmu a po-té 45 % čistého průměrného výdělku (při

rekvalifikaci po celou dobu 60 % průměrného měsíčního příjmu). Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy.

Pokud v posledních třech letech žadatel alespoň rok nenepracoval nebo pobírá dávky nemocenského pojištění nahrazující ušlou mzdu nebo nespolupracuje s ÚP (nedostavil se ve sjednaný den několikrát na dohodnutý termín a čas bez řádné omluvy), či odmítl nastoupit do vhodného zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti poskytována není.

Je-li člověk evidovaný na ÚP, může si přivydělat do výše max. poloviny minimální mzdy, tzn., že k 1. lednu 2007 nesmí částka přesáhnout 4000,-Kč „hrubého“. Při tomto příjmu není možné ztratit nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale tento výdělek je považován za příjem pro další účely (například při žádostech o dávky státní sociální podpory nebo hmotné nouze. V případě zájmu o tuto problematiku je možné konkrétnější údaje, zejména v oblasti podpory v nezaměstnanosti získat ze Základního poučení uchazeče o zaměstnání, které ÚP poskytuje.

4. Poskytuje poradenství spojené s volbou zaměstnání a odbornou přípravou,

Poradenská činnost se poskytuje zejména, pokud klient nemá přehled o nabízeném pracovním místě a vhodné volbě zaměstnání. Poradenská činnost se poskytuje společně se zprostředkováním zaměstnání. Kdy poskytne lepší přehled o nabízeném zaměstnání a žadatel o práci se může rozhodnout, zda by mu vyhovovalo. Poradenská činnost se poskytuje také v otázce nároku podpory v nezaměstnanosti. V tomto případě poradenskou činnost poskytne pracovník oddělení dávek úřadu práce.

5. Individuální akční plán,

Pokud je klient v evidenci úřadu práce a má již svého zprostředkovatele, může uzavřít individuální akční plán, ve kterém se zaváže na vzájemné spolupráci s úřadem práce. Znamená to povinnost aktivně si hledat práci. Tento plán by měl pomoci najít takové zaměstnání, které by odpovídalo klientovým požadavkům a jeho vzdělání. Plán je tedy závazný a pokud ho dotyčný neplní, může s ním ÚP ukončit spolupráci a vyřadit jej z evidence.

6. Vede evidenci volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání,

Evidence volných pracovních míst se aktualizuje každý týden podle nabídek zaměstnavatelů. Tyto nabídky jsou k nalezení na informačních tabulích u budov ÚP a také v jejich prostorách. Každý ÚP má svůj informační kiosek, ve kterém lze zjišťovat aktuální nabídku pracovních míst v požadovaném regionu. Dále jsou veškeré informace k nalezení na portálu MPSV.

7. Zřizuje absolventská místa – podílí se na jejich chodu se zaměstnavatelem,

Toto se týká čerstvých absolventů středních či vysokých škol, kteří mají zájem o praxi v oblasti, kterou studovali. Absolventskou praxi zařizuje personální agentura, která spolupracuje s úřadem práce. Absolventská praxe trvá převážně po délku jednoho kalendářního roku.

Podle materiálů MPSV má uchazeč o zaměstnání tyto práva

- 1. na zprostředkování zaměstnání,**
- 2. na podporu v nezaměstnanosti** (při splnění podmínek daných zákonem),
- 3. na zvýšenou péči při zprostředkování,** pokud ji potřebuje,
- 4. na pracovní rehabilitaci** – pokud je osobou se zdravotním postižením.

Podle materiálů MPSV má uchazeč o zaměstnání tyto povinnosti

Jde zejména o povinnost spolupracovat s ÚP při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny. To znamená, že je nutné docházet na ÚP v předem určených termínech.

Pokud je doporučena pracovní pozice, musí se klient osobně dostavit s doporučenkou na určené místo a o výsledku informovat ÚP nejpozději do tří pracovních dnů. Nemožnost takto učinit je nutné doložit potvrzením o pracovní neschopnosti.

Dále je povinností oznámit ÚP nástup do zaměstnání nejpozději v pracovní den předcházející dni, ve který byl pracovní poměr sjednán a do 8 dní doložit vznik pracovního poměru.

V neposlední řadě je uchazeč povinen podrobit se na žádost ÚP vyšetření k posouzení zdravotního stavu.

V případě nespolupracování s ÚP a neplnění povinností může ÚP ukončit spolupráci s uchazečem a vyřadit ho z evidence.

Evidence na ÚP je jedna ze základních aktivit cizinců, kteří práci v daný okamžik nemají. Nejde pouze o jakési „byrokratické kolečko“, ale opomenutí této aktivity může mít za následek negativní dopady pro klienta. Často se stává, že v případě nenahlášení na ÚP vzniká cizincům, kteří tuto skutečnost neznají, dluh na zdravotním pojištění, který pak často nejsou schopni jednorázově uhradit. Aby se tak nestalo, je nutné se registrovat na ÚP do 3 pracovních dnů po udělení statutu nebo ztrátě zaměstnání. Pokud však zaregistrovaní jsou, zdravotní pojištění jim hradí stát.

Minimální částka zdravotního pojištění, kterou je nutné uhradit v případě nezaregistrování na ÚP ve zdravotní pojišťovně činila od 1. ledna. 2007 1080,- Kč.

3. 5. 1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti, realizovaná MPSV a úřady práce v ČR, je neoddělitelnou částí státní politiky zaměstnanosti. Ačkoli z předchozí subkapitoly lze vyčíst, co je aktivní politika zaměstnanosti, rád bych tuto otázku, posléze s tou pasivní, v krátkosti rozvedl. Aktivní politika zaměstnanosti z pohledu státu je velmi zásadní při hledání zaměstnání. Klient není pouze „konzervován“ ve své sociální situaci nezaměstnanosti, ale aktivně se přistupuje k hledání nového zaměstnání a to pomocí níže uvedených aktivit.

Podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy, strukturální změny zaměstnanosti, ekonomický rozvoj regionů a snižuje finanční nároky na pasivní politiku zaměstnanosti (sociální podpory a hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti).

V praxi úřadů práce se jedná především o tyto nástroje:

- 1. společensky účelná pracovní místa,**
- 2. veřejně prospěšné práce,**
- 3. rekvalifikace,**
- 4. odborné praxe absolventů škol a mladistvých včetně praxí v rozpočtových a příspěvkových organizacích,**
- 5. chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se změněnou pracovní schopností.**

– součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství

3. 5. 2 Pasivní politika zaměstnanosti

Jde o opak aktivní politiky zaměstnanosti. Nemá význam tuto otázku detailněji rozebírat. Jde zejména o pomoc státu v situaci nezaměstnanosti, který kompenzuje právě tuto sociální situaci. Stejně jako ostatní aspekty nezaměstnanosti je pasivní politika zaměstnanosti zkoumána detailněji, proto v této práci odkazuji zejména na kapitoly týkající se sociálního zabezpečení nebo úřadů práce.

3. 6 Sociální zabezpečení

Ačkoli tato bakalářská práce má pomoci v teoretické rovině integrovat azylanty a cizince s trvalým pobytem v ČR, je nutné informovat jak právě cílovou skupinu, tak odbornou veřejnost, jakým způsobem si počínat v situaci, kdy je člověk nezaměstnaný a tím pádem bez příjmů. Je nutné v takovéto situaci práci aktivně hledat, případně se dál vzdělávat. Do doby získání práce, nebo v případě překážek, které způsobí dlouhodobé problémy právě se získáním zaměstnání, je potřeba jedince, případně jeho rodinu pomoci zabezpečit. Kromě aktivit NNO a charit, které mohou mít menší či větší finanční zdroje pro pomoc ve specifické situaci, je to stát, který pomáhá pomocí legislativy sociálního zabezpečení v těchto sociálních situacích.

Kromě „klasické“ teorie sociálního zabezpečení bych rád přidal pár svých postřehů z praxe k tomuto tématu. Při osobních jednání s úřady jsem často narážel na neochotu při pomoci úředníků cizincům. Často se stává, že dochází k negativnímu přijetí zejména z důvodu neznalosti jazyka, možných předsudků a složitosti situací. Často pak cizinec, který má na určité části sociálního zabezpečení nárok, nezíská tyto „výhody“ dříve, než za pomoci sociálního pracovníka, ačkoli zákony platí pro každého stejně. Složitějším problémem je možnost získání důchodů (zejména starobních), na které mají imigranti právo jen výjimečně a pokud tomu mezinárodní smlouvy přejí, tak jen na jejich části. Dochází tedy ke specifickým překážkám v této oblasti a to nejen např. v Praze, ale pochopitelně v republikovém měřítku.

Sociální zabezpečení tedy zajišťuje stát jako pomoc občanům, jejichž životní potřeby nejsou dostatečně zabezpečeny příjmy z pracovní činnosti, dávkami důchodového nebo nemocenského zabezpečení, popřípadě jinými příjmy, a občanům, kteří ji potřebují vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo věku. Rovněž těm, kteří bez pomoci společnosti nemohou překonat obtížnou životní situaci nebo nepříznivé životní poměry.

Sociální zabezpečení je komplex několika zákonů (pokusím se tuto problematiku shrnout velmi obecně), které se snaží „podchytit“ všechny možnosti, jak pomoci ve specifických sociálních situacích. Velkou roli zde hraje tzv. princip solidarity. Jednotlivé možnosti sociálního zabezpečení nastupují v situaci, kdy selhala primární a sekundární sociální síť klienta.

Sociální zabezpečení se skládá ze tří základních pilířů a to:

- 1. sociálního pojištění** (důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti),
- 2. sociální péče** (dávky hmotné nouze),
- 3. státní sociální podpory.**

První pilíř se týká pojištění, které pokud zaměstnanec platí ze své mzdy, je po-té využito v předem daných sociálních situacích pro jeho potřeby (nemoc, stáří apod.). První pilíř nepovažuji za podstatný pro potřeby této bakalářské práce rozvádět dále.

V případě, že člověk nepracuje a je potřeba v tomto případě cizince integrovat na trh práce, je do té doby pro něho možné využít další dva z pilířů, které v následujících subkapitolách rozvedu podrobněji. V obou případech je však velmi důležité, aby klient byl v evidenci ÚP, pak dávky v rámci druhého a třetího pilíře může využít tak, jak mu náleží a to tak, že na ně má nárok ze zákona, pokud splňuje další podmínky.

3. 6. 1 Existenční a životní minimum

Dříve, než seznámím čtenáře s problematikou sociálních dávek hmotné nouze, rád bych seznámil v krátkosti s tzv. existenčním a životním minimem, se kterým právě „hmotná nouze“ pracuje.

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Od 1. 1. 2007 došlo ke změně stanovení částky životního minima, je pouze jednosložkové a nezahrnuje částku nezbytných nákladů na domácnost (ta je kompenzována příspěvkem na bydlení v rámci Státní sociální podpory a doplatkem na bydlení v rámci dávek hmotné nouze). Životní minimum je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti (např. pro jednotlivce je to částka 3126 Kč, pro další osobu v domácnosti 2 880 Kč, dále jsou zde částky pro nezaopatřené děti atd.). Částky životního minima a další konkrétnější informace lze najít právě v zákoně o životním a existenčním minimu.

Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte,

u poživatele starobního důchodu, u osoby plně invalidní a u osoby starší 65 let. Výše existenčního minima je podle výše uvedeného zákona stanovena na 2 020 Kč za měsíc.

Hlavní využití životního a existenčního minima je v zákoně o pomoci v hmotné nouzi. Životní minimum plní rozhodující úlohu při posuzování hmotné nouze i jako sociálně-ochranná veličina. Vedle životního minima je z důvodu větší motivace zaveden pro dospělé osoby v hmotné nouzi právě institut existenčního minima.

3. 6. 2 Sociální péče

Hmotná nouze

O dávkách pomoci v hmotné nouzi rozhodují a vyplácejí je pověřené obecní úřady, v Praze úřady městské části. Mimořádnou okamžitou pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením poskytují obecní úřady obcí s rozšířenou působností. Odvolacím orgánem jsou Krajské úřady.

Zákon o pomoci v hmotné nouzi stanovuje situace spojené s nedostatečným zabezpečením základní obživy, bydlení a mimořádnými událostmi, tyto situace nazývá hmotnou nouzí. Jde v zásadě o situace, kdy osoba a společně posuzované osoby (osoby žijící ve společné domácnosti apod. – konkrétně jsou definovány v zákoně o životním a existenčním minimu) nemá dostatečné příjmy a její celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb. Současně si tyto příjmy nemůže z objektivních důvodů zvýšit.

Zákon o pomoci v hmotné nouzi zároveň napomáhá řešení některých nárazových životních situací, které nelze vyřešit jinak, než okamžitou pomocí.

Příjem se zjišťuje zpravidla za období tří kalendářních měsíců před podáním žádosti o dávku.

Okruh příjmů, které se berou v úvahu při posuzování nároku na dávku a její výši, je rovněž stanoven v zákoně o životním a existenčním minimu.

Dávkami pomoci v hmotné nouzi jsou

1. příspěvek na živobytí,

Příspěvek na živobytí je základní dávka pomoci v hmotné nouzi, která řeší nedostatečný příjem osoby nebo společně posuzovaných osob. Okruh společně posuzovaných osob je dán zákonem o životním a existenčním minimu. Zákon o pomoci v hmotné nouzi však stanoví několik odchylek, např. do okruhu společně posuzovaných

osob nepatří osoba, která nastoupila výkon trestu odnětí svobody nebo byla vzata do vazby (a výkon trestu nebo vazby trval celý kalendářní měsíc), osoba, která je umístěna k celoročnímu pobytu v ústavu sociální péče nebo obdobném zařízení apod. Vzhledem k tomu, že v praxi dochází k různým situacím, které jsou zcela individuálního charakteru, má orgán pomoci v hmotné nouzi možnost z okruhu společně posuzovaných osob některou osobu vyloučit.

2. doplatek na bydlení,

Doplatek na bydlení je dávka pomoci v hmotné nouzi, která společně s vlastními příjmy občana a příspěvkem na bydlení ze systému státní sociální podpory pomáhá uhradit odůvodněné náklady na bydlení. Výše doplatku na bydlení je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení (tj. nájmu, služeb s bydlením spojených a nákladů za dodávku energií) zůstala osobě nebo společně posuzovaným osobám částka živobytí.

3. mimořádná okamžitá pomoc,

Prostřednictvím mimořádné okamžité pomoci může být poskytnuta pomoc v situacích nepříznivého a mimořádného charakteru, kdy není osoba v hmotné nouzi, ale je jí vhodné bezprostředně poskytnout pomoc. Zákon o pomoci v hmotné nouzi stanoví několik situací, v nichž lze tuto dávku pomoci v hmotné nouzi poskytnout.

Na dávky hmotné nouze (totéž platí o sociálních službách viz. níže) má nárok při splnění podmínek stanovených v zákoně o pomoci v hmotné nouzi: osoba, která je na území České republiky hlášena k trvalému pobytu; osoba, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana.

Sociální služby

Zajišťují pomoc při péči o vlastní osobu, zajištění stravování, ubytování, pomoc při zajištění chodu domácnosti, ošetřování, pomoc s výchovou, poskytnutí informace, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, psycho a socioterapie, pomoc při prosazování práv a zájmů.

Pramenem je zákon o sociálních službách. Upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči, podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb, výkon veřejné správy v oblasti sociálních služeb, inspekci poskytování sociálních služeb a předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách.

Sociální služby jsou poskytovány zejména formou: sociálního poradenství, sociálně zdravotních služeb, osobní asistence, pečovatelské služby, domovů pro seniory, azylových domů atd.

3. 6. 3 Státní sociální podpora

Dávky Státní sociální podpory (SSP) náleží pouze fyzické osobě, jestliže je osoba a osoby společně posuzované (přehled společně posuzovaných osob viz. zákon o SSP) hlášený na území České republiky k trvalému pobytu. Za trvalý pobyt se považuje pobyt cizince na území ČR hlášeného k pobytu podle zvláštních právních předpisů upravujících pobyt cizinců. Stát se jí podílí na krytí nákladů na výživu a ostatních základních potřeb dětí a rodin a v některých dalších sociálních situacích. Poskytuje se v závislosti na výši příjmu (v některých případech).

SSP vykonávají úřady práce (v hlavním městě Praze úřady městských částí určené statutem hlavního města Prahy), Magistrát hlavního města Prahy a Krajské úřady.

SSP náleží pouze fyzické osobě a osobám s ní posuzovaným, kteří jsou trvale hlášeni na území České republiky.

Měsíční průměr příjmů rodiny připadajících na rozhodné období (rozhodný příjem) - součet příjmů oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných. V zákoně o SSP je možné zjistit konkrétní informace, co lze považovat za rozhodný příjem.

Rozhodným obdobím (období, za které se přiznává příjem) je různé od kalendářního čtvrtletí až po jeden rok, podle typu dávky.

Dávky státní sociální podpory závislé na příjmu

Rodičovský příspěvek

Po 1. 1. 2008 bude standardně rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč. Je vyplácen v takzvané vícerychlostní struktuře čerpání. Rodič, který zůstane s dítětem doma jen dva roky dostane však měsíčně 11 400 Kč. V případě, že zůstane doma s dítětem 4 roky, po 21. měsících věku dítěte bude vyplácen ve výši 3 800 Kč.

Porodné

Touto dávkou se matce jednorázově přispívá na náklady, související s narozením dítěte. Porodné obdrží žena, která porodila dítě. Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela a porodné jí nebo jiné osobě nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Po

1. 1. 2008 je výše porodného snížena za každé jedno narozené dítě 13 000 Kč.

Pohřebné

Výše pohřebného je stanovena pevnou částkou 5000 Kč. Na pohřebné má nárok osoba, jež vypravila pohřeb osobě, která měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR, nebo byl-li pohřeb vypraven v ČR. K 1. 1. 2008 je však pohřebné zrušeno. Lze ho získat jen ve výjimečných případech.

Dávky státní sociální podpory závislé na příjmu

Přídavek na dítě

Od 1. 1. 2008 mají nárok na přídavek rodiny s příjmem do 2,4 násobku částky svého životního minima. Dávka se poskytuje rodičům nezaopatřeného dítěte. Děti starší 15 let musí doložit potvrzení o studiu. Je rovněž odstupňován podle věku dítěte od 500 Kč do 700 Kč.

Sociální příplatek

Cílem této dávky je pomáhat rodinám s nízkými příjmy krýt náklady spojené se zabezpečováním jejich potřeb. Nárok na sociální příplatek je vázán na péči o nezaopatřené dítě a na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v předchozím kalendářním čtvrtletí musí být nižší než 2,0 násobek životního minima rodiny. Se zvyšujícím se příjmem rodiny se příplatek postupně snižuje.

Příspěvek na bydlení

Touto dávkou stát přispívá na náklady na bydlení rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy, bez ohledu na to, zda jde o byt obecní, družstevní, v soukromém vlastnictví nebo bydlení ve vlastním domě. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník či nájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení.

Dávky pěstounské péče

Těmito dávkami se přispívá na potřeby spojené s péčí o dítě, o které se rodiče nemohou nebo nechtějí starat, a které je svěřené do pěstounské péče. S výjimkou sociálního příplatku může pěstounovi a dítěti svěřenému do pěstounské péče vzniknout nárok i na další dávky státní sociální podpory, např. na přídavek na dítě apod.

Dávky pěstounské péče jsou:

1. **příspěvek na úhradu potřeb dítěte,**
2. **odměna pěstouna,**

3. příspěvek při převzetí dítěte,
4. příspěvek na zakoupení motorového vozidla.

Podrobnější informace k výše uvedeným tématům lze najít v příslušné legislativě, která je upravuje.

3. 7 Bytová problematika

Problematika bydlení je na první pohled vzdálené téma. Z mého pohledu je to však naopak. Klienti, s kterými se setkávám mají nejčastěji tři základní problémy po získání statusu v ČR. Jde o kontakt s úřady, získání zaměstnání, o které v této bakalářské práci pojednávám a právě bydlení. Z mého pohledu jde mezi zaměstnáním a bydlením o určitý uzavřený kruh, kdy cizinec, který nemá adekvátní bydlení často hůře získává zaměstnání, protože určité zázemí je pro kvalitní výkon práce důležité. Na druhou stranu právě pro získání adekvátního bydlení je potřeba mít dostatečné finanční prostředky proto, aby mohlo být bydlení pořízeno, k tomuto pochopitelně pomáhá dobré zaměstnání.

Rád bych tedy otázku bydlení krátce přiblížil a uvedl zejména formy bydlení, problematiku nájemních smluv a krátce přiblížil Státní integrační program, který pomáhá azylantům v ČR.

Formy bydlení v České republice

1) *vlastnické bydlení* – uživatel bytu nebo domu je současně i jeho vlastníkem,
2) *nájemní bydlení* – uživatel bytu není jeho vlastníkem, ale užívá jej na základě tzv. nájemní smlouvy (ta je upravena v občanském zákoníku). Vlastníkům bytů, což mohou být obce či města (obecní byty), soukromé osoby nebo firmy (soukromé nájemní byty) nebo stavební a lidová bytová družstva (družstevní byty), uživatel platí nájemné,

3) *zvláštní formy bydlení:*

a) **podnájem** – podnájemník užívá byt nebo část bytu na základě tzv. podnájemní smlouvy s nájemcem bytu. Nutný je souhlas vlastníka bytu,

b) **vysokoškolské koleje** – pouze pro studenty VŠ a **komerční ubytovny**.

Státní integrační program

V České republice existuje státní program na získání bytu pro osoby, kterým byl udělen azyl – tzv. státní integrační program. Do programu může být zařazen azylant, který písemně souhlasí se zařazením do tohoto programu a aktivně (minimálně sepsáním žádosti na městské, obecní úřady, případně úřady městských částí ve velkých městech) se snaží hledat pro sebe a svou rodinu byt, a to i za pomoci nestátních neziskových organizací. Součástí Státního integračního programu jsou bezplatné kurzy českého jazyka.

Integrační byt lze získat třemi způsoby

Varianta 1 znamená, že stát poskytuje dvojí finanční příspěvek obci (městu), která nabídne azylantovi odpovídající bydlení. Dále je poskytován příspěvek obci (městu), kde se nabízený byt nachází, na rozvoj infrastruktury. Prostředky tedy nedostává klient. Bydlení má pak azylant garantováno na 5 let, s tím, že každý rok je prodlužována smlouva. Po pěti letech je zpravidla sepsána nájemní smlouva na dobu neurčitou.

Varianta 2 znamená, že stát poskytuje také dvojí finanční příspěvek, ale jiným způsobem než v případě varianty 1. Pokud si klient vyhledá odpovídající bydlení vlastními silami a má již s vlastníkem bytu nebo domku uzavřenou nájemní smlouvu, stát poskytne příspěvek na úhradu čistého nájemného. Tento příspěvek bude poskytován po dobu 5 let. Příspěvek bude také dále poskytnut na rozvoj infrastruktury obce, ve které se byt nachází. Ve variantě 2 může být vlastníkem bytu obec, ale také soukromá fyzická osoba nebo právnická osoba.

Varianta 3 znamená, že můžete získat integrační byt z nabídky bytů postavených obcemi v programu „Podpora výstavby nájemních bytů“ Ministerstva pro místní rozvoj ČR. I v tomto případě obdrží obec příspěvek na rozvoj infrastruktury.

Azylanti, kteří nemají byt a potřebují dočasné ubytování, mohou požádat o ubytování v integračním azylovém středisku MV ČR.

Nájemní smlouva

Nájemní smlouva musí obsahovat tyto náležitosti, jinak je neplatná

a) adresa, označení bytu, jeho příslušenství a rozsah jeho užívání;

b) způsob výpočtu nájemného a úhrad za některé služby, které s užíváním bytu souvisí (např. topení, dodávka teplé vody, odvoz popela a smetí), tj. všech služeb, na kterých se nájemce s pronajímatelem dohodne.

Nájemní smlouva dále zpravidla obsahuje ustanovení o době nájmu, pokud takové ustanovení ve smlouvě chybí, má se za to, že smlouva o nájmu byla uzavřena na dobu neurčitou.

Výše nájemného

V současnosti je možné se setkat s těmito formami nájemného:

- 1. smluvní nájemné a regulované ceny služeb** – zejména u bytů soukromých vlastníků. Pronajímatel se s nájemcem dohodne na výši nájemného,
- 2. regulované nájemné** – nájemné, jehož výše je regulována příslušnými právními předpisy, které stanovuje vláda ČR,
- 3. nájemné v družstevních bytech** – je tvořeno regulovaným nájemným navýšeným o oprávněné náklady na dům a vytváření rezerv družstva.

K nájemnému se dále přičítá cena služeb, které vám majitel spolu s užíváním bytu poskytuje: topení (pokud je centrální), voda, odpadky, úklid a osvětlení společných prostor.

Ukončení nájmu bytu

- 1. uplynutím stanovené doby** – v případě, že nájemní smlouva byla uzavřena na dobu určitou. V tomto případě nemáte nárok na bytovou náhradu,
- 2. dohodou mezi pronajímatelem a nájemcem,**
- 3. výpovědí nájemní smlouvy z jedné nebo druhé strany.** Nájemní smlouvu lze vypovědět bez udání důvodu (výpovědní lhůta činí 3 měsíce, pokud není ve smlouvě uvedeno jinak), a to písemnou formou. Pronajímatel může nájemní smlouvu vypovědět pouze ze zákonem stanovených důvodů. Tyto důvody jsou rozděleny do dvou skupin podle toho, zda je třeba k výpovědi i přivolení soudu.

3. 8 Problematika nostrifikací

Nostrifikace zahraničního vzdělání

Jak už jsem uvedl, vzdělání je pro člověka, v tomto případě cizince, důležitým vkladem při hledání zaměstnání. Cizinci jsou často velmi vzdělaní lidé, kteří mají potřebu svoje vzdělání uplatnit. Toto je pochopitelně možné, ale je nutné své vzdělání nostrifikovat, tedy ověřit v ČR, vzhledem k tomu, že školské systémy v mnoha zemích se právě od ČR liší. Proto existují určitá pravidla, která je potřeba dodržet.

Vysokoškolské vzdělání

Žádost o nostrifikaci je nutné podat na rektorát české VŠ s podobným zaměřením studia, jaké bylo absolvováno v původní zemi. V případě několika zemí bývalého socialistického bloku je nutné podat žádost o nostrifikaci na Odbor vysokých škol Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Aktuální seznam těchto zemí lze získat přímo na tomto odboru.

K žádosti se předkládá diplom, který je opatřen ověřením ministerstva zahraničních věcí (případně ověřením jiného příslušného cizozemského orgánu) státu, v němž má sídlo VŠ, která doklad vydala, s ověřením zastupitelského úřadu ČR v dané zemi (toto neplatí v případě států, s nimiž má ČR uzavřenou mezinárodní smlouvu, podle níž není třeba předkládat veřejné listiny s tímto tzv. vyšším ověřením). VŠ může žádat také úřední překlad diplomu. Dále je nutné předložit výpis zkoušek, opět v případě potřeby úředně přeložený. VŠ může požadovat i správní poplatek.

V praxi jsem se setkal s tím, že nostrifikování vzdělání není problematický proces. Problémy nastávají jen v situaci, kdy není v ČR žádný podobný studijní program s tím, na který byl vydán diplom v zahraničí. Při kontaktu s oprávněnými osobami, které o nostrifikaci rozhodují (kromě VŠ jde v odvolacím řízení při zamítnutí nostrifikace o MŠMT) jsem však zjistil, že MŠMT uznává vzdělání i v těchto případech v odvolacím řízení o uznání vzdělání. Jde dle mého názoru o určitou formu pomoci státního orgánu cizincům.

Povinné náležitosti žádosti:

- a) jméno a příjmení absolventa zahraniční vysoké školy,**
- b) den, měsíc, rok a místo narození žadatele,**
- c) státní příslušnost,**

- d) **adresa trvalého bydliště,**
- e) **adresa, na níž má být rozhodnutí zasláno,**
- f) **název absolvované vysoké školy, její sídlo (město a stát),**
- g) **datum zahájení a ukončení studia,**
- h) **název absolvovaného studijního programu v českém jazyce,**
- i) **název absolvovaného studijního oboru v českém jazyce,**
- j) **datum podání a podpis absolventa zahraniční vysoké školy,**
- k) **uvedení účelu, za jakým žadatel o uznání žádá,**
- l) **přílohy: originál nebo úředně ověřená kopie diplomu; vysvědčení nebo obdobný doklad o řádném ukončení studia, vydaného zahraniční vysokou školou; originál nebo úředně ověřenou kopii seznamu vykonaných zkoušek atd.**

Postup veřejné vysoké školy při uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace:

1. Absolvent zahraniční vysoké školy podá písemnou žádost na rektorát příslušné vysoké školy, která realizuje stejný nebo obdobný akreditovaný studijní program.
2. Rektorát příslušné vysoké školy ověří náležitosti žádosti.
3. Žádost posoudí, porovná studijní programy a rozhodne o žádosti.
4. Vyhoví-li rektor příslušné vysoké školy žádosti, vydá rozhodnutí a přílohu k rozhodnutí „Osvědčení o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace v České republice“.
5. Pokud rektor příslušné vysoké školy žádosti nevyhoví, jeho rozhodnutí je žadateli zasláno také do vlastních rukou.
6. Zahraniční vysokoškolské vzdělání, jeho část nebo jednotlivé zkoušky platí na území České republiky ode dne, kdy rozhodnutí o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání nabylo právní moci.

Nižší stupně vzdělání (SŠ, SOU, VOŠ)

Osvědčení o uznání rovnocennosti zahraničního vysvědčení vydává odbor školství, v případě Prahy jde o Magistrát hlavního města, v situacích, kdy je Česká republika vázána mezinárodní smlouvou o uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání se zemí, kde je zahraniční škola zřízena a uznána. Pokud ze zahraničního vysvědčení

není patrný obsah a rozsah vyučovaných předmětů, předloží žadatel také rámcový obsah vzdělávání oboru, v němž dosažené vzdělání získal.

Pokud Česká republika není vázána mezinárodní smlouvou o uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání se zemí, kde je zahraniční škola zřízena a uznána, odbor školství MHMP rozhoduje o nostrifikaci na základě předloženého originálu zahraničního vysvědčení nebo jeho úředně ověřené kopie. Pokud ze zahraničního vysvědčení není patrný obsah a rozsah vyučovaných předmětů, předloží žadatel také rámcový obsah vzdělávání oboru, v němž dosažené vzdělání získal.

V případě, že se obsah a rozsah vzdělání v zahraniční škole odlišuje zčásti nebo žadatel nepředloží úplné podklady, ze kterých je patrný obsah a rozsah vyučovaných předmětů, odbor školství MHMP nařídí nostrifikační zkoušku, jejíž úspěšné složení je předpokladem pro vydání rozhodnutí o uznání platnosti zahraničního vysvědčení v České republice (nostrifikaci).

Pokud mezinárodní smlouva nestanoví jinak, pravost podpisů a otisků razítek na originálech zahraničních vysvědčení a skutečnost, že škola je uznána na území státu, kde bylo zahraniční vysvědčení vydáno, musí být ověřena příslušným zastupitelským úřadem České republiky a dále ministerstvem zahraničních věcí státu, v němž má sídlo zahraniční škola, která vysvědčení vydala, popřípadě notářem na území takového státu. K žádosti se současně připojí úředně ověřený překlad dokladů o vzdělání do českého jazyka.

Výše poplatku za uznání platnosti nebo vydání osvědčení o uznání rovnocennosti dokladu o dosažení základního, středního nebo vyššího odborného vzdělání získaného v zahraničí činí 200,- Kč.

3. 9 Problematika jazykové vybavenosti

Ačkoli by téma jazykové vybavenosti cizince s ohledem na vstup na trh práce mohlo spadat spíše pod subkapitolu další vzdělávání, raději mu věnuji samostatný prostor. Lidé s azylem a trvalým pobytem v ČR mají oproti většině ostatních cizinců výhodu v tom, že v České republice často žijí delší dobu před získáním těchto statutů a to jako žadatelé o azyl, pracující apod. Mají tedy v době, kdy jako azylanté nebo lidé s trvalým pobytem získají právo pracovat bez jakýchkoli omezení „náskok“ v ovládnutí českého jazyka. Přesto není možné tuto problematiku takto generalizovat. Schopnost ovládnout cizí jazyk je individuální a rozdílné jsou také země původu, jejichž jazyk je

různě podobný českému. Je proto složité pro cizince z arabských zemí naučit se český jazyk tak rychle jako cizinec, který pochází z bývalého Sovětského svazu, kde jsou řeči většinou podobné. Je potom složité zobecňovat zda při získání azylu nebo trvalého pobytu jsou cizinci schopni plně český jazyk ovládnout. Trvalý pobyt nebo azyl v ČR může získat cizinec i za pomoci tzv. „sloučení rodiny“. Další členové rodiny, kteří Českou republiku nikdy nenavštívili a jazyk neovládají jsou náhle ve „stejném výchozím postavení“ jako ti, kteří prošli mnoha kurzy českého jazyka a při každodenní interakci ho ovládají. Schopnost zvládnout jazyk je také dán věkem, schopností se učit, dostatečnou interakcí s dalšími osobami apod. V neposlední řadě je potřeba uvést, že mnoho cizinců nepochází pouze z destinací, kde se mluví pro praxi „nepoužitelnými“ jazyky, ale naopak těmi, které se dají při vstupu na trh práce využít jako přednost. Jde například o cizince z Afriky, kteří ovládají jak svůj mateřský jazyk, tak často i anglický nebo francouzský. Problematika jazykové vybavenosti se tedy nedotýká pouze otázky ovládnutí českého jazyka, ale také těch světových. Pochopitelně český jazyk je v tomto výčtu často nejdůležitější a zejména zaměstnavatelé ho považují za automatický.

V případech, že cizinec není schopen sám český jazyk zvládnout, existují možnosti komerčních (často z důvodu ceny nedostupných) a také nekomerčních kurzů českého jazyka v různých úrovních.

Nekomerční kurzy českého jazyka pořádají nejčastěji neziskové organizace, které se přímo problematikou integrace azylantů, cizinců s trvalým pobytem v ČR, ale i dalších cizinců zabývají. Tyto kurzy jsou v drtivé většině zdarma, vzhledem k tomu, že jsou financovány různými institucemi v podobě grantů na základě podaných projektů. Nabídka kurzů je v Praze z pohledu České republiky největší. Je to zejména z důvodu toho, že cizinci volí nejčastěji život v rámci ČR v Praze. Tyto kurzy nemají jednotnou podobu, jde o to jak daná instituce s projekty pracuje a co následně nabízí. Často jde o dlouhodobější kurzy ve více úrovních tak, aby klient mohl jazyk průběžně zdokonalovat. Zakončeny bývají často osvědčeními, které však mají často jen charakter potvrzení o absolvování a pro zaměstnavatele nemají vypovídací hodnotu jako například osvědčení o rekvalifikaci od úřadu práce. Úřady práce také poskytují možnost rekvalifikace v podobě kurzu českého jazyka, avšak není to pravidlem.

Studium českého jazyka je také v určitých případech přímo deklarováno usnesením vlády. Jde o problematiku Státního integračního programu, o kterém jsem se již zmiňoval. Kurzy českého jazyka pro azylanty (stejně tak na ně mohou dosáhnout lidé s tzv. doplňkovou ochranou) jsou tedy součástí státního integračního programu (mimo

práva za získání integračního bytu, který mají pouze azylanté) a jsou bezplatné. Kurzy v současné době zajišťuje Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE) a jsou ukončeny závěrečnou zkouškou a získáním osvědčení o absolvování.

Další, i když okrajovou možností studia českého jazyka je ta, že pro studenty vysokých škol zřídila většina vysokých škol centra jazykové přípravy pro cizince, a některá z nich realizují výuku i pro nestudenty.

3. 10 Další vzdělávání

Možnosti dalšího vzdělávání cizinců jsou podobné těm, které mají občané ČR. Vycházíme-li z předpokladu, že všichni cizinci v ČR mají ukončeno základní vzdělání, ať ze země původu, nebo přímo z naší země, jsou zde další možnosti vzdělávání. Teorii tohoto vzdělávání se zabývám v následující kapitole – andragogika. Kromě „jednorázových“ možností dalšího vzdělávání – rekvalifikace (v rámci úřadů práce), vzdělávací kurzy, osobnostní „samovzdělávání“ v rámci oboru, ve kterém je člověk zaměstnán apod., existují další formy vzdělávání institucionálního typu.

V první řadě jde o možnost studia na střední škole, gymnáziu nebo středním odborném učilišti. Zájemce o toto studium musí předložit doklad o základním vzdělání a přihlášku. V případě, že jde o pokračování ve studiu, předloží student vysvědčení nebo doklad o tom, který ročník ukončil a z jakých předmětů byl klasifikován, na základě toho pak může vykonat rozdílové zkoušky. Studium pro držitele azylu nebo trvalého pobytu je zdarma.

V ČR je možné pro studenty se zmíněnými statusy rovněž studovat vysokou školu. Je nutné předložit doklad o ukončeném středoškolském studiu a přihlášku. V případě pokračování ve studiu je nutné předložit doklad o všech ukončených zkouškách a studijní program vysoké školy ze země původu. Kromě poplatku spojeným s přijímacím řízením je studium bezplatné.

3. 10. 1 Andragogika

Další vzdělávání v dospělosti pomáhá tzv. andragogika. Andragogika vychází z pojmu aner, andr-os = muž nebo dospělý člověk + agogé = vedení, výchova z agó, agein = vésti, řídit. První definice andragogiku popisovaly jako všechny školské formy vzdělávání dospělých. Podobně je definována i dnes, kdy se stala plnohodnotnou disciplínou. Jde tedy o vzdělávání, ale na rozdíl od vzdělávání a výchovy mládeže jde

zejména o oproštění od jakékoli školské formy. V první řadě jde o individuální práci s klientem, která je založená na dobrovolnosti a nedirektivním přístupu učitele nebo jiného vedoucího pracovníka.

Ačkoli je andragogika důležitou disciplínou, která se v poslední době rozvíjí velmi dynamicky, je rovněž často podrobována kritice v různých oblastech. Mnozí pochybují o andragogice jako takové, zda je vůbec přínosná v situaci, kdy funguje vzdělávací systém dětí a mládeže, jiní pochybují o vztahu andragogiky k pedagogice jako dvou rozdílných věd.

Z pohledu andragogiky je potřeba vymezit pojem „výchova“, která je jednou ze základních sociálních funkcí.

Podle Mühlpachra (2004) ji lze chápat jako:

- 1. způsob formování osobnosti člověka,**
- 2. socializaci,**
- 3. enkulturaci – vpravování člověka do určité kultury.**

Výchova je komplexní proces, který se skládá z funkcionálního působení (sociální prostředí apod.) a intencionálního působení, kdy lze posuzovat výchovu v užším slova smyslu. Základem vzdělávání v dospělosti, které andragogika poskytuje, není, jak už jsem uvedl, přímo vychovávat dospělé „školským“ způsobem, ale pomocí výchovy jako takové zlepšovat jejich kompetence směrem k profesním aktivitám.

Využití právě této vědy pro možnosti dalšího vzdělávání mohou pochopitelně i cizinci, kteří by si rádi svoji kvalifikaci v profesních oborech buď prohloubili nebo profesní obor přímo změnili. Pomáhající profesionálové by měli principy, na kterých andragogika jako taková stojí, pomáhat přenášet alespoň z části do praxe a cizincům pomáhat i tímto způsobem. Pochopitelně vzhledem k tomu, že andragogika je samostatný vědní a tím i studijní obor, jsou jím školeni přímo andragogové, kteří se o vzdělávání dospělých starají přímo ze své profese. Přesto je potřeba základům andragogiky naučit alespoň okrajově i sociální pracovníky, nejčastěji ty, kteří se zabývají sociálními skupinami, pro které je andragogika využitelná. Těmito jsou i aktivity směrem k cizincům uplatňujícím se na trhu práce.

4. PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části bych rád za pomoci kvalitativní metody výzkumu – polořízeným rozhovorem dal do souvislosti teoretické poznatky uvedené v předchozí části bakalářské práce právě s konkrétními odpověďmi respondentů, kterých se problematika integrace na trhu práce týká. Na základě rozhovorů porovnam výchozí premisu s odpověďmi respondentů.

4.1 Použitá metoda výzkumu a jeho průběh

Jak jsem již uvedl, pro praktickou část práce jsem se rozhodl provést polořízené rozhovory jako způsob výzkumu konkrétních zkušeností jednotlivých respondentů – cizinců s azylem nebo trvalým pobytem v ČR. Tyto rozhovory budou prováděny podle předem vytvořeného schématu, který se bude skládat jak z uzavřených otázek pro jednoslovné odpovědi typu ano x ne, tak z následných otevřených otázek, na které bude respondent moci odpovědi rozvést na základě svých zkušeností, co uzná za vhodné k tématu říci. Jde tedy o kvalitativní výzkum.

Vzhledem k tomu, že se snažím spíše pomocí teoretické a praktické části ukázat všechna pozitiva a negativa, která při integraci na trh práce v Praze zmíněné cílové skupině vznikají. V bakalářské práci budu vycházet z níže uvedené základní premisy, jež bude potvrzována jak v teoretické části, tak právě pomocí kvalitativního výzkumu.

Integrace azylantů a cizinců s trvalým pobytem v ČR na trh práce v Praze je individuální, několikaletý a složitý proces, který má však určité společné znaky pro každého jedince a to v problémech, které jim integraci znemožňují (vzdělání, jazyk, neznalost legislativy, diskriminace, bydlení apod.).

Ačkoli v souladu s podstatou kvalitativní metody uvádím výše uvedenou premisu jako základní otázku zkoumání, rád bych, jak jsem již mnohokrát uvedl, spíše představil všechna důležitá témata, která do integrace cílové skupiny na trh práce vstupují. Zejména ta témata, která jsem popsal v předchozích kapitolách a následně bych je rád předvedl přímo ve spojení s konkrétními respondenty. Věřím rovněž, že z provedených rozhovorů vyplynou i další témata, která by mohla být využita v dalším bádání v této oblasti.

4. 1. 1 Kvalitativní výzkum

Podle Hendla (1997) lze kvalitativní výzkum definovat takto. **Jde o popis a interpretaci sociálních nebo individuálních lidských problémů a jeho podstatou je vytvoření komplexního, holistického obrazu o zkoumaném problému.** Důraz se klade na způsob, jakým lidé interpretují jevy sociálního světa a svoji zkušenost. Vychází z empirických dat, majících podobu textů, získaných hloubkovým rozhovorem, nestrukturovaným pozorováním a studiem dokumentů.

4. 2 Představení respondentů rozhovorů

Respondenti rozhovorů jsou cizinci s uděleným azylem v ČR (jak politickým, tak humanitárním) a cizinci s trvalým pobytem na území ČR. Jde o 6 cizinců, kteří jsou klienty Poradny pro integraci – pobočka Praha (která právě v Praze pomáhá najít cizincům z cílové skupiny zaměstnání), 3 s azylem a tři s trvalým pobytem. Záměrně jsem oslovil 3 ženy a tři muže z důvodu očekávání rozdílnosti v odpovědích. Z tohoto výběru bych rád získal co nejvíce reprezentativní údaje, které budou brány jako relevantní z obecného pohledu na problematiku, která je zkoumána. Nejde však o výzkum v pravém slova smyslu, snažím se spíše problematiku ilustrovat na určité skupině lidí, kteří na trhu práce mají specifické problémy a ukázat právě závažnost těchto obtíží. Z tohoto důvodu ani zemi původu, z které cizinec pochází nepovažuji za zásadní. Pro ilustraci jde v tomto případě o cizince, kteří pochází ze zemí bývalého SSSR. Věková struktura respondentů není nijak určena už s ohledem na platnou legislativu, která zakazuje diskriminaci z hlediska věku. Jde tedy o jedince v produktivním věku přibližně mezi 25 – 55 lety.

Věřím, že tato vybraná, v uveřejněných rozhovorech však anonymní skupina, je reprezentativním vzorkem cílové skupiny, který přinese potřebné informace pro tuto bakalářskou práci a pomůže potvrdit, případně vyvrátit moji premisu a odhalit další zajímavé součásti integrace na trh práce, které jsem již dříve uvedl nebo budou teprve objeveny.

4. 3 Přehled otázek k rozhovorům

Rozhovory vedené s respondenty budou položené, vždy stejné, aby jejich výsledky bylo možné vyhodnotit na základě stejného systému. Každý rozhovor bude

veden tak, aby jeho přepisy nemohli být nijak zneužity, tedy anonymně. Po souhlasu respondentů jsou jednotlivé rozhovory nahrávány pro jednodušší možnost vyhodnocení.

ROZHOVOR

Jméno: XY

Pohlaví: X

Věk: XX

Otázka číslo 1: Jaký je Váš pobytový status v České republice?

- a) azyl b) trvalý pobyt

Otázka číslo 2: Jak dlouho již žijete v České republice?

- a) maximálně 3 měsíce b) více než 3 měsíce a maximálně 2 roky c) déle

Otázka číslo 3: Řekněte prosím, jaká je země Vašeho původu a jakým způsobem jste se do České republiky dostal(a)?

.....

Otázka číslo 4: Uveďte prosím, jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

.....

Otázka číslo 5: Máte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání získané v zemi Vašeho původu v ČR nostrifikované, pokud ano, bylo to pro Vás složité; pokud ne, víte jakým způsobem to provést?

- a) ano b) ne c) nevím, co je to nostrifikace

.....

Otázka číslo 6: Jste v současné době zaměstnán(a)? Pokud ano, je Vaše zaměstnání adekvátní Vašemu vzdělání?

- a) ano b) ne

.....

Otázka číslo 7: Jak dlouho jste nebo jste byl/byla nejdéle nezaměstnaný(á)? Co v této době pro Vás je, nebo bylo ve Vašem každodenním životě nejtěžší?

.....

Otázka číslo 8: Bylo nebo je pro Vás složité najít zaměstnání v ČR? Jaké jsou podle Vašeho názoru největší překážky pro Vás, jako cizince s azylem nebo TP v ČR při

hledání zaměstnání? Jaké jsou pro Vás z tohoto pohledu naopak „lehkosti“ při hledání zaměstnání?

.....
Otázka číslo 9: Jak dlouho Vám trvalo nebo bude trvat ovládnutí českého jazyka na úroveň, kdy je možné pro Vás bez problémů jednat se zaměstnavatelem? Absolvoval(a) nebo budete absolvovat nějaký kurz českého jazyka?

.....
Otázka číslo 10: Absolvoval(a) nebo se chystáte absolvovat nějakou formu dalšího vzdělávání pro trh práce (rekvalifikace, studium na VŠ, vzdělávací kurzy)?

.....
Otázka číslo 11: Spolupracujete v současné době s nějakou organizací, která pomáhá cizincům ve věci pomoci při hledání zaměstnání? Jaké to jsou?

.....
Otázka číslo 12: Řekněte prosím do jaké míry jste schopen/schopna se plně orientovat v legislativě ČR, zejména v oblasti zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce a při kontaktu se státními institucemi? Jaké pociťujete největší problémy v této problematice?

.....
Otázka číslo 13: Sdělte prosím, zda a do jaké míry je pro Vás při hledání zaměstnání důležitá Vaše rodina, problematika bydlení, problém diskriminace a zdravotní stav?

.....
Otázka číslo 14: Víte, co znamená tzv. práce na černo? Setkal(a) jste se s ní? Pokud ano, můžete uvést některé z důsledků, které může přinést její odhalení takovémuto zaměstnanci pro něho a jeho rodinu?

.....
Otázka číslo 15: Uveďte prosím, z jakého důvodu jste se v současné chvíli rozhodl(a) ke své „pracovní kariéře“ právě v Praze?

.....
Otázka číslo 16: Byl(a) byste ochoten/ochotna se přestěhovat do jiného regionu kvůli zaměstnání? Pokud ne, tak z jakého důvodu?

a) ano b)ne

.....
Otázka číslo 17: Jsou podle Vás možnosti a způsoby získání nového zaměstnání rozdílné nebo stejné? Pohovořte prosím o případných rozdílech.

4. 4 Zhodnocení a obsah jednotlivých rozhovorů

4. 4. 1 Rozhovor č. 1

Jméno: V. B.

Pohlaví: žena

Věk: 43 let

Jde o klientku, která je velmi rozhodná a silná osobnost, z toho důvodu šlo o velmi dobrý rozhovor, paní se v žádném případě neostýchala mluvit otevřeně, často rozváděla několikaminutové odpovědi až za hranice položené otázky. Bylo nutné tedy rozhovor aktivně usměrňovat. Z rozhovoru bylo patrné, že největším problémem, kterým v současné době „trpí“ je kromě krátkodobé nezaměstnanosti nedostatek informací, které by její situaci zlepšily. V současné době by chtěla začít pracovat jako zaměstnanec. Ačkoli je v ČR již dlouhou dobu, na trhu práce integrovaná podle svých slov není, naopak teprve nyní zjišťuje základní informace.

Otázky:

1. Paní má v České republice trvalý pobyt – odpověď b).
2. V České republice žije již 15 let – odpověď c). Nedávno získala trvalý pobyt, do té doby zde působila na podnikatelské vízum.
3. Země původu je Ukrajina. Do ČR se v minulosti dostala podle svých slov na „voucher“, což by měla být tehdy jedna z možností jednorázového výjezdu. Nepodařilo se mi identifikovat i po žádosti o vysvětlení, co „voucher“ v tomto kontextu znamená. Pravděpodobně jde o krátkodobé vízum.
4. Její vzdělání odpovídá vyššímu odbornému. Má potravinářskou školu a rovněž vystudovanou hru na klavír.
5. Žádné z těchto vzdělání však nemá v ČR nostrifikované – odpověď b). Na otázku zda by ho nostrifikovat chtěla odpovídá, že nikoli. Prý již vše zapomněla. Pokud by toto však chtěla provést, musel by jí pomoci sociální pracovník, sama není schopná nostrifikaci provést.
6. Paní není v současné době zaměstnána – odpověď b). Má živnostenské oprávnění, ale nevyužívá ho. Přesto stále pracuje, prý se nezastaví. Nepodařilo se mi zjistit jakou

práci vykonává v současné době, ačkoli je prý velmi pracovně aktivní, což je v rozporu s první částí odpovědi.

7. V situaci, kdy byla nezaměstnaná, prý to bylo krátce, protože „nevydrží nic nedělat“ pro ní byl nejtěžší pocit nepotřebnosti pro společnost a negativní dopad na její rodinu zejména v oblasti příjmů. Nakonec se dovídám, že práci dosud nehledala „vážně“ nikdy.

8. Nejtěžší pro ni je při hledání zaměstnání nedokonalé ovládnutí českého jazyka. Cizí jazyky, včetně českého prý nikdy nebrala moc vážně a v současné době toho lituje. Zajímavý je postřeh, který říká, že má problém kontaktu s českými zaměstnavateli. Prý je česká povaha více „přímočará“ než je tomu u lidí ze země jejího původu.

9. Český jazyk prý dobře neovládá. Ačkoli mám dojem, že se podceňuje, komunikujeme spolu naprosto bez problémů. Necítím žádný ostych. Žádné kurzy českého jazyka dosud nenavštěvovala, ale ráda by se nějakých účastnila.

10. Ráda by podstoupila v budoucnu i nějaké další vzdělávací kurzy, jiné formy vzdělávání však nepodstoupila a ani se k tomu nechystá.

11. V současné době spolupracuje pouze s Poradnou pro integraci, která jí pomáhá v hledání zaměstnání.

12. Ačkoli má brožuru (knížičku) se základními principy legislativy v ČR a dovede se v právu v základních věcech orientovat, ve složitějších případech se musí obracet na své přátele nebo sociální pracovníky, případně právníky a to i v situacích, které se mohou zdát pro české občany banální. Žádné hlavní problémy v legislativě není schopna v rozhovoru uvést.

13. Na přímý dotaz, zda je pro ni důležitá při hledání práce rodina, odpovídá, že dříve pracovala jen pro sebe, teď je pro ni rodina spíše závazek. Může však teď, kdy je dcera starší pracovat jednodušeji. Zázemí je pro ni důležité. Tváří se velmi vážně, ujišťuji se, zda jí otázka nevádí. Stejně tak je pro ní důležité bydlení, teď, kdy má trvalý pobyt si může koupit svůj vlastní byt, což jí určitě pomůže. S diskriminací se nesešla. Za diskriminaci považuje jen to, že bez trvalého pobytu si nemohla právě koupit byt. Na otázku jak je pro ní důležitý zdravotní stav kupodivu uvádí, že je to sice důležitá věc, ale i při zdravotních problémech se pracovat dá, každý se prý musí o sebe postarat.

14. Stejně jako většina cizinců v ČR se setkala s nelegální prací. Sama prý toto nikdy neprováděla, ale má spoustu známých, kteří prý nelegálně pracovali a pracují. Na otázku odpovídá v klidu, nepovažuje ji za negativní. Dále si vůbec neuvědomuje žádné

následky nelegální práce, jediný kdo prý riskuje je zaměstnavatel. Vysvětluji jí i druhou stranu z pohledu zaměstnance, ale myslím, že mě nebere moc vážně.

15. Svoji pracovní kariéru prožívá v Praze prý jen proto, že zde bydlí.

16. V případě nabídky práce v jiném regionu prý je ochotná se přestěhovat – odpověď a).

17. Nepocit'uje žádné rozdíly mezi možnostmi hledání práce v ČR a v zemi původu.

4. 4. 2 Rozhovor č. 2

Jméno: P. K.

Pohlaví: muž

Věk: 32 let

Druhý rozhovor byl podstatně složitější. Respondent byl poměrně nervózní, nejdříve nechtěl použití diktafonu, nakonec k tomu svolil. Už v úvodu se mi svěřil, že má psychické obtíže, které mohou vycházet i z problému získání práce, ačkoli má teď prý nabídek hodně. Detailně jsem ho poučil, že kdykoli můžeme rozhovor ukončit a na jednotlivé otázky není povinný odpovídat. Nakonec však rozhovor proběhl celý. Podle svých slov se plně neintegroval na trh práce. Defacto dosud nepracoval v „normálním“ zaměstnání. Za normální zaměstnání považuje takové, které by ho těšilo a bylo na plný úvazek.

Otázky:

1. Jde o azylanta, který má v ČR politický azyl – odpověď a).

2. V ČR je již 2 roky – odpověď b).

3. Pochází z Ruska. Azyl získal z důvodu náboženství po-té, co sem přicestoval při příležitosti návštěvy Dalajlámy v ČR. Je buddhista.

4. Jeho nejvyšší vzdělání je vysokoškolské – vystudoval v Moskvě zemědělský obor podobný rekultivacím prostředí.

5. Nostrifikováno vzdělání má – odpověď a), nebyl problém s tím, aby věděl jak toho docílit. Uznáno mu bylo vzdělání až po odvolání. Hlavním problémem bylo zaplatit poplatek za nostrifikaci vysoké školy a další finanční náklady na ověření a úřední překlad.

6. V současné době zaměstnán není – odpověď b). Ačkoli má vzdělání ověřené, přesto nikdy dosud nepracoval na pozici, která by tomu odpovídala, což by chtěl.
7. S nezaměstnaností má prý své zkušenosti, pracovat začal až rok po obdržení azylu v ČR. Během doby, kdy nepracoval vůbec, se prý necítil dobře, ale nebylo to pro něho až tak těžké, špatně psychicky se cítil jen proto, že nemohl platit účty spojené s bydlením apod.
8. Největší překážky při hledání zaměstnání spatřuje v tom, že je v ČR jako cizinec často využíván pro těžké práce a s tím související nevyhovující pracovní dobu. 12-ti hodinovou pracovní dobu by prý nepřál nikomu. Navíc má prý potíže se zdravím, což ho poměrně limituje. Raději by měl práci o samotě, v kolektivu rád nepracuje. Žádné lehkosti při hledání práce nevidí. Má problém s tím, že je nerozhodný.
9. Český jazyk nezvládl do současné doby tak jak by si představoval, i když dle mého názoru mluví výborně. Na první pohled mám dojem, že se hodně podceňuje. Rád by absolvoval nějaký kurz českého jazyka, ale najít nejdřív práci je prý přednější.
10. Ačkoli tvrdí, že je velmi ambiciózní, neabsolvoval dosud nějakou formu dalšího vzdělávání. Ale chystá se zlepšit si anglický jazyk a pochopitelně český jazyk.
11. Kromě Poradny pro integraci využívá pomoci i další neziskové instituce – Organizace pro pomoc uprchlíkům.
12. Na otázku týkající se práva reaguje podrážděně a říká, že právnickým věcem nerozumí, neumí ani napsat jednoduchý dopis, raději využije nějaké pomoci. S tím souvisí i to, že neumí uvést žádný příklad právního problému, který vidí jako špatně řešený v systému legislativy.
13. Rodinu v současné době nemá, proto pro něho není důležitá při hledání práce, ale v budoucnu by ji chtěl a byla by pro něj na prvním místě. Bydlení pro něho prý není důležité, je schopen žít i ve skromných podmínkách, jen potřebuje práci. Zdravotní stav je pro něho velmi limitující.
14. S prací načerno se setkal, prý spousta lidí včetně jeho ji vykonává nebo vykonávalo. Mluví o tomto tématu bez potíží. Nezná však žádné negativní důsledky, prý je to v pořádku, kdo to chce dělat, tak může a všichni z toho mohou pouze profitovat.
15. V Praze pracuje prý jenom proto, že je zde buddhistická komunita a chce být v centru dění. Velkým důvodem je hlavně to, že je v Praze hodně možností zaměstnání.

16. Přestěhovat se někam jinam za prací je pro něho možné – odpověď a), ale rozhodoval by se prý dlouho.

17. Rozdíly mezi Ruskem a ČR vidí jako velmi velké. V Rusku je mnohem méně možností a platové ohodnocení je oproti ČR zanedbatelné.

4. 4. 3 Rozhovor č. 3

Jméno: N. A.

Pohlaví: žena

Věk: 52

Žena, s kterou jsem provedl třetí rozhovor je poměrně složitá osobnost. Často potřebovala a potřebuje pomoc často i v banálních situacích, na první pohled je vidět, že si moc nevěří. Přesto jde o velmi „kvalitního člověka“ a to nejen kvůli svému vzdělání. Paní je docentka a kandidátka věd, má vystudovaný ruský a běloruský jazyk. Na první pohled je vidět, že jde o hrdou osobnost. Přesto má při rozhovoru pocit, že musí proběhnout co nejrychleji. Trochu se bojí, že by to mohlo být v budoucnu použito proti ní. Vysvětluji podmínky a její práva při rozhovoru. Nakonec se uklidňuje. Integrace na trh práce je podle jejích slov velmi složitý proces, kterým prochází až doposud, i když se už poměrně pracovně ustálila.

Otázky:

1. V ČR má politický azyl – odpověď a).
2. Jde o dlouholetou klientku (cca 7 let v ČR) – odpověď c).
3. Přišla z Běloruska z politických důvodů. V zemi původu se angažovala v politické straně, která nebyla režimu nakloněná.
4. Jde o vysokoškolsky vzdělanou paní, je docentkou a kandidátkou věd, specializuje se na ruský a běloruský jazyk.
5. Nostrifikováno vzdělání má, může používat i všechny své tituly – odpověď a). Složitě to prý nebylo vůbec, protože si informace o procesu našla sama a zvládla to bez potíží.
6. V současné době je zaměstnána – odpověď a) a to dokonce v oboru, který vystudovala. Takovou práci však našla až po téměř deseti letech.

7. Nejdelší úsek nezaměstnanosti který prožila, byl dlouhý pět let. V této době bylo prý těžké všechno, na co si vzpomene. Konkrétní věci nedovede popsat, ale je vidět, že je to pro ni velmi složité o tom mluvit.
8. Nepomohl jí prý ani úřad práce, o kterém si myslela, že jí zaměstnání najde. Psala žádosti o práce kamkoli si prý vzpomenu, ale málokdy přišla odpověď. Má vysoké vzdělání a specifický obor, který prý málokde chtějí. Velmi si cenila pomoc NNO, ale podařilo se jí získat jen uklízečku. Její sociální status byl v tu chvíli hodně nízký, trpěla výčitkami a osobními problémy, které vyústily až k problémům v rodině. Navíc se přidalo zranění ruky, kterou přetěžovala v práci.
9. Jazykové vybavení prý není problém, vzhledem ke svým vrozeným schopnostem a vzdělání se naučila česky za několik měsíců. Podstoupila kurzy českého jazyka v uprchlickém táboře a později na úřadě práce. Raději má kurzy pro menší skupiny posluchačů.
10. Další vzdělávání prý nepotřebuje, je znalostmi na vysoké úrovni, jen si chce zlepšit počítačovou gramotnost.
11. Spolupracuje pouze s Poradnou pro integraci.
12. Orientace v právu, které se týká zaměstnání, pro ní není zase takovým problémem, ale u složitějších věcí se raději sejde například s právníkem NNO. Základním problémem legislativy je prý její složitost, spoustu věcí by spíše zjednodušila.
13. Na otázku jak je důležitá rodina pro profesní kariéru bez váhání říká, že to překvapivě důležité není. Prý pracuje pro rodinu, aby měla určitý životní standart, ale vždy nakonec je práce jako taková záležitost konkrétního člověka, který se s ní musí nějakým způsobem poprat. Diskriminaci vidí jako složitý problém. Prý se leccos zlepšilo, zejména v běžném kontaktu na ulici, ale diskriminace v zaměstnání skončila. Často se s tím setkávala, když hledala práci, zaměstnavatelé dávali najevo to, že je cizinka a dávali jí pouze neadekvátní práce za málo peněz a často i bez smlouvy. S diskriminací se setkává hlavně na úřadech. Přímou v práci rovněž, často musí dělat více práce než ostatní. V ČR prý obecně nemají rádi Rusy.
14. O práci načerno ví, ale nesetkala se s ní osobně. Nemá o tom problém mluvit, ale nechtěla by se do takové situace dostat. Lze se s tím setkat všude, jediný problém vidí v administrativě, kdy může dojít k potížím třeba s důchody.
15. V Praze je prý větší pracovní trh, více nabídek pro její specifický obor, proto si Prahu vybrala.

16. Byla by schopná odejít kvůli práci z Prahy – odpověď a), ale jen za předpokladu, že by s tím souhlasila rodina. Prahu má ráda.

17. V rozdílech mezi Běloruskem a ČR naráží na hlavní problém a to je korupce, v ČR prý taková není, ale i tady je nutné mít své známé. Systém v Bělorusku je však i co se týče zaměstnání horší.

4. 4. 4 Rozhovor č. 4

Jméno: A. S.

Pohlaví: muž

Věk: 45 let

Čtvrtý rozhovor jsem vedl s mužem, který je na první pohled velmi vyrovnanou osobností a ví, co od života chce a potřebuje. Podle svých slov je integrován na trhu práce, ačkoli jeho zaměstnání ho až tolik neuspokojuje. Pracuje podle svých slov, aby uživil rodinu, což je jeho priorita. Rozhovor byl vedený v klidu, nebylo nutné ani podrobně vysvětlovat k čemu je určen a jaké jsou podmínky.

Otázky:

1. Zažádal o azyl, který mu byl přiznán po mnoha letech – odpověď a).
2. V ČR žije již 10 let – odpověď c).
3. Narodil se v Kazachstánu a po určitých peripetiích se dostal nejdříve sám, později přijela rodina do ČR velmi složitým způsobem. V Kazachstánu byl prý špatný život pro Rusy, což je jeho národnost.
4. Vystudoval kromě základní školy učební obor, pracoval jako řidič, ale od příjezdu do ČR tuto práci nedělal.
5. Vzdělání v ČR nemá ověřené. Nikdy to nepotřeboval – odpověď b).
6. Práci, kterou v současné době dělá, považuje za adekvátní svému vzdělání. Je možné, že v budoucnu se k práci původní vrátí, ale záleží prý na nabídkách a na tom jaké budou podmínky – odpověď a).
7. Nezaměstnaný byl po příchodu do ČR dlouhých 8 let. Bylo to pro něj nejsložitější období života. Procházel negativními pocity a neměl žádné sebevědomí, uvažoval, že se ze začátku pobytu v ČR vrátí zpět, ale připadal si jako do určité míry „vyvrhel“ z obou

zemí. Rodina tento stav sice chápala, ale dávala často najevo svoje znepokojení se situací.

8. Nejsložitější při získání práce je pro něho byrokracie, která v ČR podle jeho slov vládne. Dokud neměl azyl, tak neměl šanci získat práci vůbec, hned ho poslali pryč. Po získání statusu to bylo jednodušší. Moc o těchto negativních aspektech nechce mluvit, trochu se začíná stydět, pokouším se ho uklidnit. Nejdříve se také potýkal s diskriminací, ale říká, že se obecně změnil názor na cizince. Všimá si také toho, že v ČR pro cizince často zbývají jen těžké, manuální profese.

9. Český jazyk ovládl až po dlouhých 5 letech a to bez jakýchkoli kurzů. Bylo to složité období, protože se nacházel v prostředí, které mu nerozumělo.

10. Nikdy nepotřeboval žádné další vzdělávací aktivity. Trošku se snaží zlepšit si cizí jazyky, zejména anglický, ale to je vše.

11. Spolupracuje pouze s Poradnou pro integraci. Došlo k tomu náhodou a oceňuje rady sociálních pracovníků.

12. Legislativa je pro něho velmi složitá, dokáže vyjmenovat základní normy, ale číst v nich není schopen. Dříve se mu často stávalo, že byl oklamán zaměstnavateli. V současné době má přátele a kontakt se sociálními pracovníky, kteří mu s legislativou pomáhají.

13. Rodinu považuje za základní věc a prioritu, nikdy by prý nešel proti své rodině z jakéhokoli důvodu, i kdyby ho to mělo omezovat v pracovní kariéře. Diskriminaci, jak již uvedl, nevnímá jako zásadní problém, i když ví, že je tu stále. Hodně se ale změnilo. Bydlení považuje za důležitou věc. Za dobu, co je v ČR se mu podařilo bytovou otázku vyřešit jen z části, potřeboval by byt ve svém vlastnictví. Pro práci jako takovou však bydlení nepovažuje za potřebné. Zdravotní stav je důležitý, zatím prý nemá žádné potíže.

14. Práci načerno zná, sám ji však nevykonával, je to pro něj obyčejné téma, nemá problém ho probírat. Problémy, které se na to váží zná. Zejména jde o to, že takový zaměstnanec nemá sociální a zdravotní pojištění, což ho může v určitých sociálních situacích limitovat. Práci načerno vidí jako velký problém.

15. V Praze pracuje jen proto, že zde bydlí, žádný jiný důvod v tom nevidí.

16. Pokud by se chtěl přestěhovat za práci jinam, musel by znát názor rodiny, která by rozhodla – odpověď a).

17. Protože se narodil v Kazachstánu, kde byl diskriminován jako Rus, pochvaluje si, že v ČR není žádná diskriminace. Najít práci je zde rovněž mnohem lehčí.

4. 4. 5 Rozhovor č. 5

Jméno: N. Č.

Pohlaví: žena

Věk: 42 let

Žena v pátém rozhovoru je vyrovnaná osobnost, ale po dlouhodobějším pozorování při rozhovoru je patrné, že problematika hledání zaměstnání je pro ní velmi bolestivé téma. Rozhovor je tedy krátký a stručný. V České republice je rok a půl, od té doby se snaží uspět při hledání zaměstnání. Při svém věku 42 let musí začít v ČR znovu, což je pro ní velmi stresující. V Rusku, odkud pochází, měla vytvořené zázemí, dobrou práci a postavení, ale v ČR je nucena pracovat na pozicích, na kterých zaměstnávala své podřízené.

Otázky:

1. V ČR má trvalý pobyt – odpověď b).
2. Je zde již rok a půl – odpověď b).
3. Z Ruska se přestěhovala kvůli rodině, která sem přesídlila.
4. Vzdělání má vysoké, je projektovou inženýrkou, stavěla budovy, ale prý to již delší dobu nedělá.
5. Z tohoto důvodu nechce svoje vzdělání nostrifikovat, prý by to nemělo žádný smysl. Snažím se jí vysvětlovat výhody, alespoň z pohledu kontaktu s úřadem práce, ale prý je tato kapitola pro ni uzavřená. Ani netuší, jakým způsobem se vzdělání dá nostrifikovat – odpověď b).
6. S prací, kterou vykonávala a vykonává spokojená není, je to jen nutné zlo proto, aby měla z čeho žít. Z toho je patrné, že její zaměstnání nikdy nebyla na úrovni toho, co vystudovala – odpověď b).
7. Nezaměstnaná byla nejdéle několik měsíců, ale vždy když práci našla, tak o ni rychle přišla. O osobních problémech z tohoto pohledu se bavit nechce.
8. Jako největší problém při hledání práce vnímá dlouhé pracovní směny na pozicích, které jí jsou nabízeny, ráda by pracovala na kratší úvazky už jen kvůli své rodině. Negativně vnímá i postoj společnosti vůči cizincům, chtěla by pořádnou práci bez jakýchkoli negativních aspektů, která jí je nabízena. Je z toho nešťastná. Pozitivní věci při hledání práce nedovede uvést žádné.

9. Český jazyk ovládla až nyní a teď v žádném případě nemá pocit, že by ho zvládala na dobré úrovni, ačkoli mám dojem, že se podceňuje. Kurzy žádné nenavštěvovala, i když chtěla. Nevěděla, kde takové sehnat. V současné době konečně nějaký našla. Prý jí velmi pomáhá.

10. Další vzdělávání nepodstoupila dosud žádné. Prý na to nemá čas ani peníze.

11. Spolupracuje s několika neziskovými organizacemi, které jí pomáhají najít práci. Jde o PPI, OPU, CIC a PPU.

12. Orientace v českém právu je pro ni nemožná, neorientuje se vůbec, nedovede uvést žádné příklady, kdy se dostala do problémů, ale snaží se vyhýbat všemu, co se práva týká. Využívá pomoc právníků neziskových organizací.

13. Rodina je pro ni při hledání zaměstnání největší priorita, při rozhovoru mám však dojem, že rodině podléhá až moc a že spoustu pracovních možností odmítá právě z důvodu toho, že má pocit, že by se to rodině nemuselo líbit, což jí velmi limituje. S bydlením není problém, bydlí ve svém, byt měl její manžel. Diskriminaci jako problém vidí. Často se jí stává, že už při telefonickém kontaktu se dostává do situace, kdy je odmítána prý jen proto, že má akcent. Zdravotní stav je důležitá věc, vidí to jako problém, pokud je zdravotní stav špatný. Sama však potíže nemá, a proto má více možností jak práci najít.

14. Práci načerno zná, ostýchá se o tom mluvit, vypínám tedy diktafon. Pracuje nelegálně právě v této době, ví, jaké to má následky, ale nedovede uvést žádný jiný než to, že by na to mohl někdo přijít a jí by to stálo velkou pokutu. Je to pro ni však ponižující, ráda by měla normální práci.

15. V Praze bydlí proto, že zde pracuje, bylo by složité se stěhovat jinam, když má zde zázemí. Děti tu jsou také zvyklé.

16. Do jiného regionu by se proto za žádnou cenu nepřestěhovala - odpověď b).

17. V zemi původu měla svůj podnik, takže pro ni byla možnost práce v Rusku jednodušší, klidně by se tam vrátila, ale nemůže. Zvláště po škole tam měla více možností.

4. 4. 6 Rozhovor č. 6

Jméno: A. Č.

Pohlaví: muž

Věk: 40 let

Nejsložitější rozhovor jsem vedl s mužem, kterému je 40 let a pochází z Ukrajiny. Jde o člověka, který z mého pohledu téměř rezignoval při hledání zaměstnání. Při rozhovoru uhýbá z očního kontaktu a na otázky odpovídá velmi vyhýbavě a složitě. Vysvětluji pravidla rozhovoru, dle mého soudu to pomáhá k uvolnění atmosféry. Pan A. Č. potřebuje podle všeho určitý řád věcí. Říká mi v jaké složité situaci je a že neví jak ji řešit. Integrovan na trh práce se necítí.

Otázky:

1. V ČR má v současné době trvalý pobyt – odpověď b).
2. V ČR žije již 8 let – odpověď c).
3. Do ČR přijel před lety s kamarády. Nabídli mu spolupráci na nějaké firmě, ale ta zkrachovala, od té doby pracoval pouze na stavbě, kde se mu navíc stal úraz nohy. Zemí původu je Ukrajina.
4. Vystudoval učební obor na technické škole, pracoval jako elektrikář.
5. Vzdělání nemá v ČR ověřené – odpověď b). Tuto práci však nikdy nedělal a teď má strach, že by ji už nezvládl. Jak si vzdělání nostrifikovat neví, musel by se zeptat nějakého sociálního pracovníka nebo přátel, na úřad se bojí jít sám, aby to zjistil, ale prý to stejně nepotřebuje, nemělo by to smysl, má strach z rozdílových zkoušek. Dokonce dosud ani nevěděl co slovo nostrifikace znamená.
6. V současné době nepracuje, pokud šlo o dřívější dobu, tak nikdy nepracoval v takové profesi, která by podle něho odpovídala oboru, který vystudoval a to ani vzdáleně – odpověď b).
7. V nezaměstnanosti je pro něho nejhorší zoufalost, která ho provází. Má pocit, že není k ničemu dobrý a je na obtíž jeho rodině. Je nezaměstnaný téměř od začátku po příchodu do ČR. V poslední době se cítí velmi osamělý v životě a hlavně v problému nezaměstnanosti.
8. Nejsložitější při hledání zaměstnání je to, že se nemohl zeptat na práci v jazyce, kterým zaměstnavatelé rozumí, teď je to už lepší. Má problém vůbec navázat užší pracovní vztah se zaměstnavatelem, cítí se odstrčený a nevěří si. Vše „svádí“ na to, že je Ukrajinec a na diskriminaci na trhu práce. Rovněž má potíže s tím, že je po úrazu. Žádné pozitivní aspekty hledání práce není schopen uvést.
9. Ovládnout český jazyk mu trvalo asi rok, ale stále má pocit, že je to málo, rád by nějaký kurz, ale dosud žádný neabsolvoval, což je mu líto. V budoucnu se chystá mimo

jiné i na kurzy PC a AJ, nějaké v poslední době zkusil a hodně se mu to zamlouvalo, prý přišel na jiné myšlenky.

10. Jiné formy dalšího vzdělávání nepodstoupil, prý na to nemá čas a hlavně peníze, práce je přednější.

11. Spolupracuje s Poradnou pro integraci a Organizací pro pomoc uprchlíkům, hodně mu prý pomáhají. Chodí sem i na internet.

12. Legislativě nerozumí vůbec, dovede si přečíst dokument i zákony, ale nedovede s tím dále pracovat, potřebuje pomoc odborníků nebo alespoň přátel a rodiny. Nedovede uvést hlavní „bolesti“ českého práva.

13. Na otázku, zda je pro něho důležitá rodina, odpovídá stroze ano. V případě bydlení uvádí, že je to velký rozdíl oproti Ukrajině, kde bydlení neměl pořádné nikdy, tady je to jednodušší. Ale obecně je zvyklý na něco jiného. S diskriminací prý bojuje celý pobyt v ČR. Je to problém veliký, ale prý si to Češi „dělají sami“. I z důvodu jeho zdravotního stavu tvrdí, že zdravotní stav je pro práci zásadní věcí.

14. O práci načerno nechce mluvit, setkal se s ní osobně, je to špatné a důsledky si uvědomuje, nic víc nechce říci.

15. Pro Prahu se v pracovní kariéře rozhodl náhodou a hlavně ze zvědavosti, aby viděl hlavní město a už zde zůstal.

16. Problém v tom, aby se přestěhoval nevidí, ale manželka s dětmi by mu to prý nedovolili, sám by se nerozhodoval – odpověď a).

17. Rozdíl mezi trhem práce v ČR a na Ukrajině nedovede posoudit.

4. 5 Hlavní výstupy z rozhovorů

V této závěrečné kapitole shrnu základní poznatky, které jsem z rozhovorů získal. Ačkoli jsem očekával, že respondenti nebudou ochotni mluvit o svých zážitcích spojených s trhem práce, byl jsem překvapen, že tomu bylo naopak. Záměrně jsem rozhovory provedl se šesti na první pohled rozdílnými lidskými charaktery a osudy, přesto jsem narazil na mnoho společného. Tyto poznatky dám do kontextu s výchozí premisou a rovněž bych rád uvedl nové zajímavé informace, které jsem v rozhovorech získal a mohou bakalářskou práci obohatit.

Pro zhodnocení celého rozhovoru je nutné shrnout i původ respondentů. Ačkoli byly rozhovory vedeny s cizinci, kteří mají v ČR azyl a trvalý pobyt, nakonec se ukázalo, že drtivá většina cizinců s těmito statusy jsou občané bývalého SSSR. Při

vyhledávání vhodných respondentů nakonec došlo k tomu, že rozhovory byly vedeny právě s osobami z této oblasti. Došlo k tomu náhodou. Vznikla tak výhoda při odstranění komunikačních bariér. Jsem si jist, že pro potřeby transparentního kvalitativního výzkumu to není na škodu. Naopak převaha cizinců v ČR s těmito statusy vypovídá o mnoha věcech, zejména o vztahu cizinců z bývalé SSSR k ČR a rovněž o stále složitých životních podmínkách v této oblasti světa.

Respondenti se do ČR dostali v minulosti různými způsoby a zpravidla právě za prací, pochopitelně z hlediska azylantů šlo rovněž o humanitární a politické důvody. Obvyklé jsou i rodinné důvody. Hledání lepšího pracovního uplatnění bylo však vždy důležitou pohnutkou.

Vzhledem k rozdílnému dosaženému vzdělání respondentů není možné hodnotit právě dosažené vzdělání jako kritérium, které by výstupy z bakalářské práce ovlivňovalo. Dotazovaní jsou vzděláni jak v učebních, středoškolských, tak vysokoškolských oborech. S podnikáním má překvapivě zkušenosti jen jedna dotazovaná. Ať už jsou dotazovaní v současné době zaměstnáni nebo práci hledají (s dlouhodobou nezaměstnaností mají zkušenost všichni), kromě zmíněné učitelky ruského jazyka nikdo další nepracuje, nebo nepracoval na pozici, která by odpovídala právě dosaženému vzdělání. Je překvapivé, že to však téměř nikomu z dotazovaných nevadí a to i přesto, že všichni své vzdělání považují za dostatečné a rovněž buď vědí nebo tuší jak, případně si dovedou najít někoho, kdo by jim mohl pomoci s případnou nostrifikací. Nostrifikované vzdělání má jen polovina z dotázaných. Stěžují si však na složitost vyřizování. Podobné negativní reakce vyvolala otázka na obeznámení s právním systémem v ČR, zejména v oblasti pracovního práva. Ačkoli má každý svého známého, který právo ovládá, nedokáže se v něm žádný z respondentů orientovat právě bez cizí pomoci. Rovněž nikdo nedovedl uvést konkrétní problém, jehož úprava by měla být změněna. Stěžují si na složitost právního systému.

Zvláštní část problematiky zaměstnávání je psychický dopad na jednotlivce. Dotazovaní uvedli, že zkušenost s nezaměstnaností mají všichni. Uvádějí psychické dopady na sebe samotné, ale také na svoje rodiny. Jde zejména o pocity zoufalosti, nepotřebnosti, malého sebevědomí, osamělost, složitý život apod.

Je zajímavé, že ani jeden z respondentů neuvedl žádnou „lehkost“ při hledání zaměstnání, vždy uváděli pouze negativní zkušenosti při hledání práce. Šlo zejména o problém s jazykem, prvotním kontaktem se zaměstnavatelem, složité přesvědčování zaměstnavatele o svých pracovních kvalitách. Rovněž jeden z dotazovaných uvedl, že

mu nevyhovuje to, že v ČR je obvyklý užší vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Tento názor je poměrně zajímavý a nečekaný. V neposlední řadě se většina setkala s diskriminací, která, ačkoli skrytá je v ČR stále. Často chybí specifické znalosti jako cizí jazyky nebo ovládání počítače. Rovněž negativně hodnotí nereagování zaměstnavatelů na poptávku po zaměstnání, na kterou ani neodpoví. Postrádají prý často elementární slušnost. Zaměstnavatelé také nerozumí „cizinecké legislativě“ a odmítají kvalitní zaměstnance z neznalosti a určitého strachu z neznámého.

Z rozhovorů vyplývá, že téměř všichni respondenti jsou v ČR již delší dobu, z toho důvodu zvládají český jazyk na velmi dobré úrovni. Je však zajímavé, že kromě paní, která má výuku jazyků jako profesi, ostatní respondenti nejsou se svým zvládnutím českého jazyka spokojeni, často se stále téměř stydí za to, že jazyk neovládají. Je zajímavé, že i přes tento „handicap“ žádný z respondentů nikdy nenavštěvoval nějaké nepovinné kurzy, ve kterých by si jazyk zdokonalil. Stejně tak je tomu i z ohledem na vzdělávání v dalších oborech, jak formou vzdělávacích kurzů, tak přímo studia pro rozšíření dalších profesí, většinou to prý nepřipadá v úvahu z důvodu buď pracovního vytížení nebo finanční situace. Přesto většina dotazovaných by se ráda v budoucnu věnovala některým vzdělávacím kurzům, zejména jazykovým, výhradně však takovým, které nejsou hrazeny přímo jimi. Nicméně ovládnutí českého jazyka závisí na mnoha okolnostech, kromě prostředí, ve kterém se cizinec nachází je patrné, že schopnost učení ovlivňuje také přímo osobnost. Obecně však zvládnutí českého jazyka na úroveň potřebnou při hledání zaměstnání trvalo dotazovaným od půl roku do cca dvou let.

Ačkoli otázka, zda respondenti spolupracují s nějakou organizací, která pomáhá cizincům v ČR, je předem jasná, chtěl jsem ji zachovat. Kromě uvedených organizací, zejména Poradny pro integraci, všichni dotazovaní znají i většinu ostatních organizací na tomto poli. Pro pomoc cizincům v ČR je to dobrá zpráva a to minimálně z pohledu neziskového sektoru, který je stále podceňován. Klienti si toto velmi dobře uvědomují.

Žádný z respondentů, ačkoli většina z nich pracuje nebo pracovala, se necítí plně integrován na trh práce, jde o subjektivní pohled, který může znamenat mnohé. Tato skutečnost je velmi důležitá pro sociální práci s cizinci.

Je zajímavé, že rodina a bydlení, ačkoli by se zdálo, že jsou tím nejdůležitějším při hledání zaměstnání, takto respondenty vnímané bezvýhradně nejsou. Pochopitelně dotazovaní musí svoji profesní kariéru těmto zájmům přizpůsobit, ale došlo i na odpověď, že práce je nakonec věcí jen konkrétní osoby, která ji vykonává a že bydlení

lze upozadit, pokud člověk alespoň pracuje. Myslím, že je to dílčí téma k diskuzi. Rovněž zajímavá byla odpověď, že i v případě špatného zdravotního stavu je možné pokračovat v profesní kariéře bez potíží. Většina dotazovaných však vidí zdravotní stav jako základní předpoklad pro vykonávání jakékoli profese. Problematika diskriminace, jak jsem již uvedl, je téma, se kterým se setkal každý respondent. Někdo méně, někdo více. Obecně však překvapivě všichni uvádějí, že se situace zlepšila. Pracovní diskriminace je však stále. Stejně tak se s ní cizinci setkávají na úradech, což je velmi velký problém. Státní instituce by se měly chovat opačně.

Velké téma je problematika nelegálního zaměstnávání. Při položení otázky jsem očekával, že dotazovaní budou mít potíže o tomto tématu mluvit. Překvapilo mě, že jsem žádný ostych nezaregistroval. Bez výjimky všichni respondenti zažili práci „na černo“ buď sami, nebo znají někoho, kdo ji vykonával, nebo vykonává. Práce na černo je v současné době určitou normou. Cizinci jej vidí buď jako „normální“ příležitost jak vydělat peníze nebo jako nutné zlo, ke kterému je cizinec odkázán v cizím prostředí. Ne každý si však uvědomuje následky, které jej mohou potkat, polovina dotázaných netuší, jaké sankce, nebo negativní dopady je mohou při výkonu takovéto práce potkat.

Pro pracovní kariéru v Praze se všichni rozhodli zejména proto, že je zde největší nabídka práce a již dlouhodobě zde žijí. Mimo Prahu nemohou odejít zejména kvůli jejich rodinám, i když v případě, že by rodina svolila k odchodu, tak jsou k tomu ochotní.

Ačkoli se objevil názor, že hledání zaměstnání je stejně složité v zemi původu, většina odpověděla, že tomu tak není. V ČR jsou prý obecně lepší podmínky jak pro hledání práce, tak pro její výkon.

ZÁVĚREČNÁ ČÁST

Závěr

Rád bych v této poslední části krátce shrnul celé toto téma a dal teoretické poznatky do vztahu s praktickými výsledky rozhovorů. V bakalářské práci jsem se zabýval níže uvedenou základní premisou:

Integrace azylantů a cizinců s trvalým pobytem v ČR na trh práce v Praze je individuální, několikaletý a složitý proces, který má však určité společné znaky pro každého jedince a to v problémech, které jim integraci znemožňují (vzdělání, jazyk, neznalost legislativy, diskriminace, bydlení apod.).

Dle mého názoru je patrné, že výsledky rozhovorů téměř bezvýhradně potvrzují základní premisu, z které jsem vycházel. Je jasné, že uspět na trhu práce je velmi složitý problém, který mají cizinci, v tomto případě s azylem a trvalým pobytem v ČR, ztížený právě tím, že se ocitají v cizím prostředí. V tomto jsou často odkázáni pouze na své schopnosti, ty však nemusejí pro úspěšnost v prostoru trhu práce stačit. Ačkoli je tento proces individuální (každý cizinec má jiné vklady a vlastnosti – věk, zdravotní stav, vzdělání, úroveň českého jazyka apod.), sledujeme mnoho aspektů, které jsou z velké části společné všem.

Ačkoli se to dalo předpokládat, cizinci uvádějí, že jejich pracovní kariéru ovlivňuje zejména vztah k rodině, kvalita bydlení a zdravotní stav. Výjimky jsou však i zde, viz. jednotlivé rozhovory.

Z rozhovorů vyplynulo, že každý z dotazovaných byl v ČR dlouhodobě nezaměstnaný a z tohoto důvodu se potýkal s malými nebo většími psychickými potížemi, které jsou pro sociální situaci nezaměstnanosti specifické. Někteří, ačkoli v ČR žijí již řadu let jsou nezaměstnaní i v současné době. Za „kvalitní“ zaměstnání nepovažují práci nelegální, ačkoli jednotlivci defacto pracují. Výsledky rozhovorů a mé praktické zkušenosti vypovídají, že cizinci to vnímají stejným způsobem.

Jak jsem již uvedl, je zde mnoho negativ, které integraci na trh práce ztěžují. Jde zejména o nízké vzdělání nebo neakceptování společností již dosažené vzdělání cizinců. Ačkoli mají azylanti např. vysokoškolské vzdělání, díky jejich původu a situaci ve společnosti jim ani správně provedená nostrifikace často nezajistí adekvátní práci ve vystudovaném oboru.

Cizinci většinou nechtějí podstupovat nějaké další formy vzdělávání. Je to buď tím, že na takovéto aktivity nemají čas a peníze, nebo tím, že zde chybí určitá motivace pro takové jednání.

Samostatnou otázkou je problém diskriminace. Je zajímavé, že cizinci v ČR pociťují, že diskriminace jak celkově, tak jen na trhu práce se postupem času snižuje. Z rozhovorů je to patrné. Opět je však nutno říci, že jde o individuální zkušenost jednotlivce. Obecně se dotazovaní shodují, že jde spíše o diskriminaci skrytou, která však není již společenským fenoménem jako tomu bylo dříve. Přesto se s ní každý minimálně v náznaku setkal.

Důležitým poznatkem, který jsem získal je určitá „gramotnost“ vzhledem ke znalosti a pocitu prospěšnosti z pohledu klienta směrem k neziskovým organizacím. Každý z dotazovaných, ačkoli spolupracuje spíše intenzivně jen s jednou, případně dvěma organizacemi, umí vyjmenovat další, které na tomto poli působí, a dovedou si tak najít intenzivní pomoc nejen při integraci na trh práce. Tato pomoc je však ovlivněna specifickými potřebami jednotlivých klientů.

Diskuse

I když jsem se snažil tuto práci sepsat maximálně objektivně a jsem si jist, že jsem k tomu rovněž dospěl, může čtenář narazit na určité pochybnosti. V první řadě jde o kritéria a pestrost vybraného vzorku respondentů. Ačkoli jde o velmi zajímavou skupinu, mají její členové některé velmi podobné znaky. Jde v první řadě o to, že jsou klienty jedné organizace na poli pomoci cizincům. Myslím však, že ať využívají jakýchkoli služeb, vždy jde o konkrétního člověka, který má konkrétní problémy nastíněné nejen v základní premise pro můj kvalitativní výzkum. Z tohoto důvodu nepociťuji problém v tomto aspektu výzkumu. Možná složitější je fakt, že klienti jsou všichni z oblasti bývalého SSSR. Ačkoli zde připouštím určitou míru možné „selektivní slepoty“, která by mohla mít na bakalářskou práci mírně negativní vliv, nepřipisuji tomu velkou váhu. Výzkum se zabývá cizinci na trhu práce v ČR, konkrétně v Praze, kde se sice objevují cizinci i z jiných zemí, ale dá se předpokládat, že tito mají téměř podobné problémy na něm uspět. Země původu zde hraje malou roli.

Pro kvalitu tohoto kvantitativního výzkumu dle mého názoru postačuje vyrovnanost klientů z hlediska pohlaví a statusů v ČR. Rovněž bych rád řekl, že doba, po kterou cizinci v ČR žijí (ve výzkumu se ukázalo, že jde spíše o dlouhodobé pobyty

v ČR), rovněž nemá vliv na jejich integraci na trhu práce. Pro potřeby rozhovorů jsem vybral jak klienty dlouhodobé, tak i ty, který se s PPI spojili v nedávné době tak, aby výzkum byl hodnotný i z tohoto pohledu.

Přestože to bylo mým záměrem, nebylo jednoduché popsat „pocitovou“ složku provádění rozhovorů. Většinou neměli dotazovaní žádné problémy s jeho průběhem a až na základní popis stavu klienta jak při rozhovoru, tak celkově, nemohl jsem z rozhovorů vytěžit z tohoto pohledu více. Rád bych se na tuto složku v budoucnu při nějaké podobné práci zaměřil. Myslím, že jde o další zajímavou část. V této situaci to však bylo velmi složité.

Práce načerno je zajímavé téma a cizinci si jeho závažnost uvědomují. Přesto je velmi zarážející, že drtivá většina cizinců podle výsledku rozhovorů a podle mých zkušeností považuje práci načerno za optimální řešení špatné životní situace, i když si uvědomují, že je něco v nepořádku. Společnost by však měla nejen tyto negativní jevy odsuzovat a sankcionovat, ale také vytvářet podmínky pro plnou integraci na trh práce pro cizince, kteří ho mohou obohatit.

Je zajímavé, přestože je vzdělání potřebnou hodnotou pro úspěšnost na trhu práce, velká část cizinců jej nepovažuje za tak důležité, že jsou často i z vlastní vůle rozhodnutí dělat jinou, pro ně méně zajímavou práci, na kterou je potřeba nižší kvalifikaci, než mají. I po informování o možnosti vzdělání nostrifikovat se tímto nechtějí často zabývat.

Dle mého názoru, a z jednotlivých rozhovorů to vyplývá, mnoho cizinců doplácí na svoji neprůbojnost a nízké sebevědomí. V kombinaci s pocitem špatného zvládnutí českého jazyka, nedostatečnou orientací v legislativě v oblasti trhu práce, možnými zdravotními obtížemi a dalšími sekundárními problémy, které mohou hledání zaměstnání ztížit (např. bytová otázka), je právě integrace na trh práce mnohem složitější, než např. u občanů ČR. Pochopitelně, jak jsem již uvedl mnohokrát, jde o individuální proces, proto i zde může být mnoho výjimek, kteří integraci zvládají bez potíží a bez jakékoli pomoci odborné veřejnosti. Myslím, že právě motivační složkou a často nízkým sebevědomím cizinců na trhu práce, by mohlo být zajímavé se zabývat v nějakém dalším výzkumu.

Dalším tématem, které mohlo být v budoucnu více rozpracované je problematika diskriminace. Je právě diskutabilní, i když v ČR bezesporu diskriminace existuje, že právě ti, kterých se týká nejvíce, tedy cizinci v ČR ji nehodnotí až tak záporně, jak jsem

očekával. Je možné, že diskriminace se v ČR pomalu vytrácí a to i v oblasti trhu práce, je však nutné tuto dílčí hypotézu, která se objevila, potvrdit.

Je zajímavé, že dle mých zkušeností a rovněž výstupů z rozhovorů nehraje velkou roli při úspěšnosti na trhu práce pohlaví cizinců. Pokud by snad došlo k nějakým znevýhodněním např. žen proti mužům, jde spíše o fenomén, který potvrzuje obecně problematiku diskriminace žen na trhu práce v celé společnosti. Žádná z dotazovaných se však tohoto problému nedotkla.

Protože se tato bakalářská práce zabývá trhem práce v Praze, je nutné říci, že ačkoli je Praha při hledání zaměstnání méně problematická (z tohoto důvodu se cizinci do Prahy stěhují), nemá vzhledem k problematice cizinců na trhu práce nijak specifické postavení v rámci celé České republiky. Najít zaměstnání jak v Praze, tak například v severních Čechách je podobně složité, právě proto, že cizinec není zatížen jen tím, že v určitých oblastech ČR je práce méně, ale dalšími specifickými problémy, které jsem v bakalářské práci již mnohokrát uvedl. Dobrým zjištěním je tedy to, že v případě, že by byla respondentům nabídnuta kvalitní práce mimo Prahu, byli by ji schopni přijmout. Pochopitelně s ohledem na svoji rodinu.

Téma, které jsem si pro tuto bakalářskou práci vybral je velmi obsáhlé. Věřím, že se mi podařilo sepsat hlavní dílčí problémy, případně pozitiva, se kterými se cizinec na trhu práce v ČR může potkat. Azyl a trvalý pobyt v ČR jsou velmi specifické statusy, které s sebou nesou téměř stejná práva a povinnosti jako české občanství, ale zároveň se jejich držitelé setkávají s mnoha problémy, které jsem zde již mnohokrát uvedl.

Řešení problematiky integrace cizinců na trh práce je z kontextu patrné. Je nutné zjednodušovat legislativu, najít pochopení pro cizince jako takové a pomáhat vytvářet rovné podmínky a společenské klima, které by zjednodušilo právě pracovní integraci.

Z pohledu základní premisy bych rád ještě jednou podotkl, že se z velké části potvrdila a jednotlivé závěry, které v této kapitole popisují to potvrzují.

Věřím, že tato práce pomohla čtenáři ať laikovi, odborné veřejnosti nebo právě cizincům, pro které je určena, lépe se orientovat ve zmíněné problematice a rovněž také otevřít nová podtémata, která mohou být dále rozpracována.

POUŽITÁ LITERATURA

Knihy

- Bareš, M. *Andragogika, teoretické základy*. Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8
- Český statistický úřad. *Cizinci v České republice*. Praha: ČSÚ, 2006. 24 s. ISBN 80-250-1263-8
- Hayes, N. *Základy sociální psychologie*. 3. vyd. Praha: Portál, 2003. 165 s. ISBN 80-7178-763-9
- Hendl, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum, 1997. 243 s. ISBN 80-7184-549-3
- Klimeš, L. *Slovník cizích slov*. Praha: SPN 1983. 790 s. ISBN 14-545-83
- Kolibová, H., Malátek, V. *Člověk a práce*. 1. vyd. Opava: Karviná, 1996. 116 s. ISBN 80-85879-56-5
- Kopřiva, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2000. 147 s. ISBN 80-7178-429-X
- Langmeier, J., Krejčířová, D. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada Publishing, 1998. 343 s. ISBN 80-7169-195-X
- Macek, P. *Adolescence*. Praha: Portál 1999. 207 s. ISBN 80-7178-348-X
- Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4
- Matoušek, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0.
- Matoušek, O. *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2001. 309 s. ISBN 80-7178-473-7.
- Matoušek, O., Kolářková J., Kodymová, P. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X
- Miňhová, J., Trpišovská, D. *Kapitoly ze sociální psychologie*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Pedagogická fakulta, 1990. 104 s. ISBN 80-7044-019-8
- Mühlpachr, P. *Gerontopedagogika*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 203 s. ISBN 80-210-3345-2
- Nekonečný, M. *Sociální psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1999. 287 s. ISBN 80-200-0690-7

Siegel, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Dotisk 2005, 2004. Praha: Grada Publishing a. s., 2003. 108 s. ISBN 80-247-0612-1

Steinichová, L. *Zaměstnávání cizinců*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2000. 118. s. ISBN 80-85856-79-4

Syrovátka, S., Mareš, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8

Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Voskovec, J. *Základy psychologie práce a organizace*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. 203 s. ISBN 80-7184-091-2

Trpišovská, D., Heřmanová, V. *Vývojová psychologie*. Ústí nad Labem: UJEP, 1998. ISBN 80-7044-207-7

Vágnerová, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3., rozš. a přeprac., Praha: Portál 2004, 872 s. ISBN 80-7178-802-3

Vágnerová, M. *Vývojová psychologie*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 1999. 353 s. ISBN 80-7184-803-4

Internetové zdroje

1. *Portál Ministerstva vnitra České republiky*. <http://www.mvcr.cz/>.
2. *Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky*. <http://www.mpsv.cz/>.
3. *Portál Ministerstva zdravotnictví České republiky*, <http://www.mzcr.cz/>.
4. *Portál Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky*, <http://www.msmt.cz/>.
5. *Portál Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí*. <http://www.vupsv.cz/>.
6. *Portál Poradny pro integraci*. <http://www.p-p-i.cz/>.
7. *Portál Univerzity Karlovy v Praze*. <http://www.cuni.cz/>.
8. *Portál ČRo*. <http://www.radio.cz/ru/statia/93462>

Ostatní zdroje

1. *Zákon o pobytu cizinců v ČR č. 326/1999 Sb.*
2. *Azylový zákon č. 325/1999 Sb.*
3. *Zákoník práce č. 262/2006 Sb.*
4. *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.*
5. *Zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb.*
6. *Zákon o existenčním a životním minimu č. 110/2006 Sb.*
7. *Zákon o hmotné nouzi č. 111/2006 Sb.*
8. *Interní materiály Poradny pro integraci, partnerských organizací a státní správy v oblasti problematiky integrace cizinců v ČR.*

PŘÍLOHY

- 1. Cizinci na trhu práce v Praze – statistiky Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (jde o všechny cizince v ČR).**
- 2. Rozhovor pro ČRo – Cizinci v ČR.**
- 3. Formulář UK – Žádost o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace.**
- 4. Formulář MHMP – Žádost o uznání zahraničního vzdělání (SŠ, SOU, VOŠ).**
- 5. Jak napsat motivační dopis.**
- 6. Jak napsat životopis.**

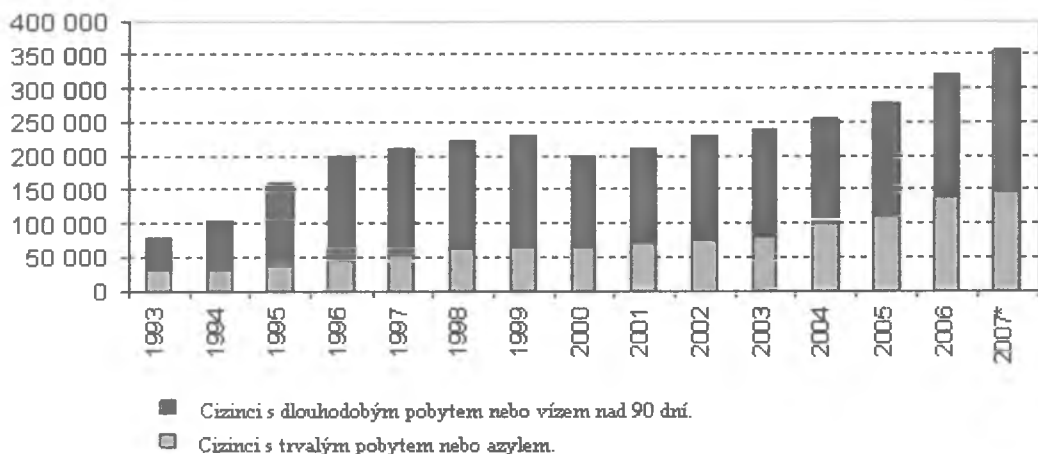
Příloha č. 1

V této příloze uvádím statistiky, čerpané z analýz Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV) v Praze. Ačkoli jde o data, která se dotýkají všech cizinců v ČR (nikoli jen s trvalým pobytem nebo azylem), myslím, že kvalitně doplní tuto bakalářskou práci.

Graf č. 1

CIZINCI S POVOLENÍM K POBYTU V ČESKÉ REPUBLICĚ

Pramen: VÚPSV – Trendy v mezinárodních pracovních migracích v ČR

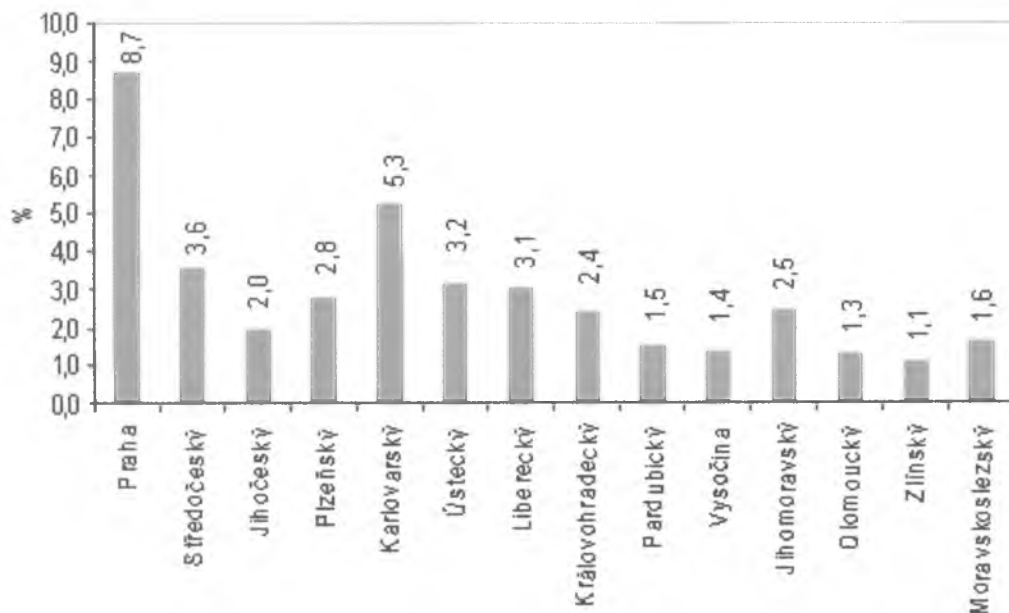


Graf č. 2

CIZINCI S POVOLENÍM K POBYTU V KRAJÍCH

k 31.12.2006

Pramen: VÚPSV – Trendy v mezinárodních pracovních migracích v ČR

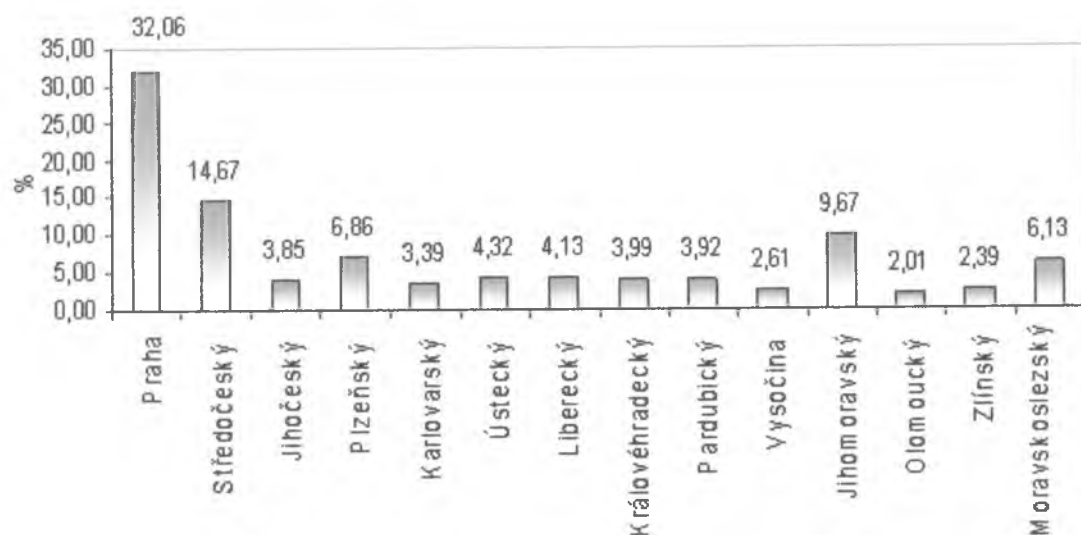


Graf č. 3

ZAMĚSTNANOST CIZINCŮ V KRAJÍCH

k 31. 12. 2006

Pramen: VÚPSV – Trendy v mezinárodních pracovních migracích v ČR

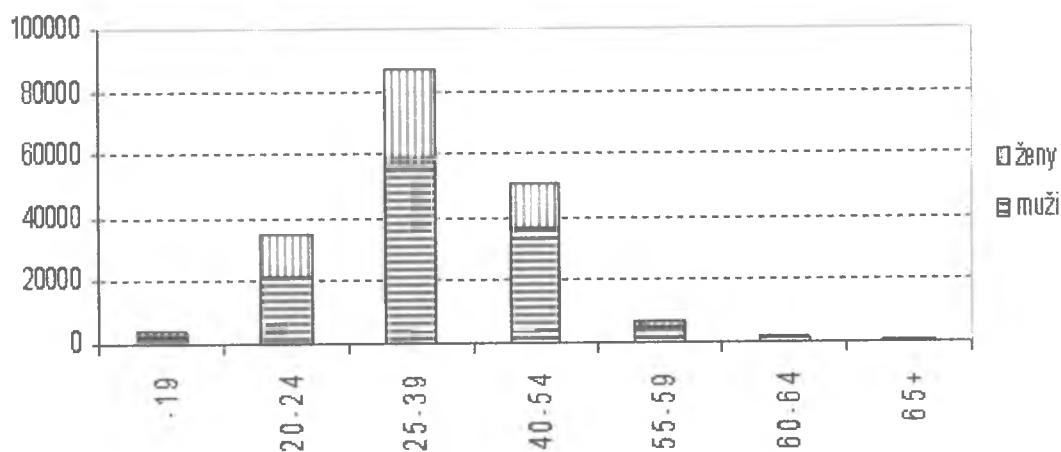


Graf č. 4

CIZINCI EVIDOVANÍ NA ÚŘADECH PRÁCE PODLE VĚKOVÝCH SKUPIN A POHLAVÍ

k 31. 12. 2006

Pramen: VÚPSV – Trendy v mezinárodních pracovních migracích v ČR

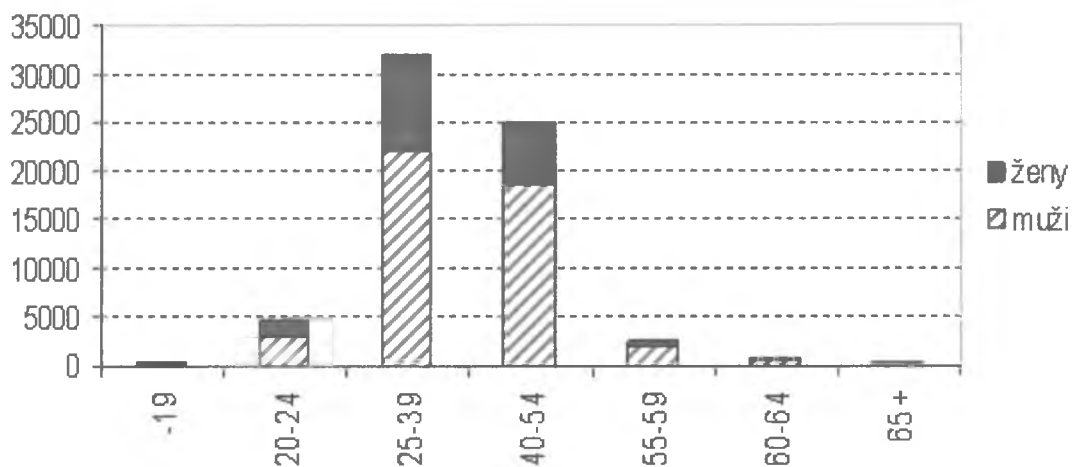


Graf č. 5

CIZINCI S PLATNÝM ŽIVNOSTENSKÝM OPRAVNĚNÍM PODLE
VĚKOVÝCH SKUPIN A POHLAVÍ

k 31. 12. 2006

Pramen: VÚPSV – Trendy v mezinárodních pracovních migracích v ČR



Příloha č. 2

Zelená karta – to je jen část integračního procesu

Jak jsme už říkali v našich pořadech, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo průmyslu připravují zavádění tzv. „zelených karet“ pro zahraniční odborníky. Příčina je v tom, že navzdory relativně vysoké úrovni nezaměstnaností (cca 6 – 7 %) mnohá pracovní místa zůstávají volná. Češi buď nemají zájem o tato pracovní místa, nebo pro ně nemají odpovídající kvalifikaci. Je nutné také počítat se stárnutím české populace. To vše vede k tomu, že Česko se snaží přilákat odborníky ze zahraničí.

V novém projektu jde o otevření trhu práce pro občany řady států, které jsou blíže České republice svou kulturou a jazykem. Řeč je, například o Ukrajině nebo Moldavsku. Na základě pracovního víza by občané těchto zemí mohli přijet do České republiky a hledat zde práci. V případě úspěchu by dostali tzv. „zelenou kartu“ na dva roky, a po vypršení tohoto termínu nárok podat žádost k získání trvalého pobytu. Zaměstnavatelé a úřady práce nebudou muset informovat o tom, že na danou pracovní pozici není možné zaměstnat občana České republiky.

Součástí programu musí být také integrace cizinců do české společnosti. Jak zjednodušit daný proces? Na tuto otázku nám odpověděl sociální pracovník neziskové organizace „Poradna pro integraci“ Libor Kovařík.

„Cizinci se mohou přizpůsobit i sami. Kromě toho, jim mohou poskytnout pomoc místní diaspory nebo nevládní organizace. Především jde o pomoc v sociálně-právních oblastech nebo například v otázce spojené s bydlením, jenž také představuje značný problém.“

V jaké situaci se nacházejí v České republice lidé z bývalého Sovětského Svazu? Existují vůči nim nějaké negativní stereotypy a v jaké míře si oni sami za to mohou?

„Myslím, že určité stereotypy opravdu existují. Ale tyto lidé by se neměli bát. Pokud se dostanou do různých sporů, například, se svým zaměstnavatelem, je nutné mu dát najevo, že nejsou jenom pracovní síla, kterou je možné jen využít, ale jsou to

plnoprávní lidé. Rovněž je důležité zvyšovat úroveň svého vzdělání, což je v současné době zvláště důležité.“

Česká vláda nechce, aby v Česku vznikaly ghetta cizinců. Protože tato skutečnost v jiných státech, například ve Francii, přinesla negativní výsledky. Jak je nutné vnímat českou společností danou tendenci?

„Být víc otevřený vůči cizincům, chovat se k nim bez zbytečné podezřívavosti, snažit se porozumět cizí kultuře apod. Ale někdy v tomto procesu jsou vinni i sami cizinci, například tím, že ačkoli nedostatečně dobře znají český jazyk, dávají přesto přednost komunikaci jen mezi sebou. Jde tedy zejména o otázku komunikace.“

Je připravená česká společnost k tomu, že čím dál více cizinců žije v České republice?

„Jsem přesvědčen, že ano. Češi se umí rychle přizpůsobovat novým tendencím. Kromě toho v dřívější době z politických příčin sami češi často odjížděli do zahraničí, proto i my tuto zkušenost máme. Myslím si, že vážné problémy nemusejí vzniknout.“

Projekt „zelených karet“ i otevření trhu práce pro občany některých zemí se zatím nachází ve stadiu rozpracovávání. V případě, že ho zákonodárci podpoří vstoupí v platnost od 1. ledna 2008.

Tento článek uvádím pro zajímavost. Jde o rozhovor, který jsem poskytl jako zaměstnanec poradny pro integraci Českému rozhlasu – ruské sekci. Ačkoli se opět netýká přímo jen cizinců s trvalým pobytem nebo azylem, myslím, že může být pro čtenáře zajímavý a rovněž impulzem, aby se o problematiku „zelených karet“ mohl zabývat podrobněji.

Zdroj: <http://www.radio.cz/ru/statja/93462>

Příloha č. 3

ŽÁDOST O UZNÁNÍ ZAHRANIČNÍHO VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDĚLÁNÍ A KVALIFIKACE

Jméno a příjmení držitele diplomu	
Státní příslušnost:	Datum a místo narození:

Adresa trvalého pobytu (nemá-li zadatel trvalé bydliště v ČR uveďte adresu v zahraničí)	
Ulice:	
Město:	PSČ:
Stát:	

Název absolvované vysoké školy:	
Název absolvované fakulty:	
Sídlo VŠ (město)	Sídlo VŠ (stát):
Datum zahájení studia:	Datum ukončení studia:
Název studijního programu (v českém jazyce)	
Název studijního oboru (v českém jazyce):	

Adresa, na níž má být rozhodnutí zasláno	
Ulice:	Město
PSČ:	Stát
Tel. číslo:	

O uznání zahraničního VŠ vzdělání a kvalifikace žádám z těchto důvodů: ^{*)}	
<input type="checkbox"/> za účelem dalšího studia v ČR (uveďte název VŠ v České republice)	
<input type="checkbox"/> za účelem výkonu zaměstnání v ČR	
<input type="checkbox"/> za účelem zapsání zahraničního titulu do osobních dokladů	
<input type="checkbox"/> za jiným účelem	
Datum podání žádosti:	Podpis držitele diplomu

K žádosti přiložte všechny níže uvedené doklady:
1. Originál nebo úředně ověřenou kopii diplomu, vysvědčení nebo obdobného dokladu o řádném ukončení studia vydaného zahraniční školou.
2. Úředně ověřenou kopii seznamu vykonaných zkoušek + anotace předmětů.
3. Úředně (soudním tlumočnickem nebo zastupitelským úřadem ČR v zahraničí) ověřené překlady všech dokumentů do českého jazyka.

**) Hodící se variantu označte křížkem, u jiného účelu uveďte stručnou specifikaci účelu.*

Příloha č. 4

Žádost o uznání zahraničního vzdělání

Zádám o nostrifikaci předloženého dokladu o vzdělání vydaného zahraniční školou. K žádosti přikládám potřebné doklady podle § 108 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Jméno žadatele – absolventa zahraniční školy (zplnomocněného zástupce):

Jméno a příjmení:

Datum narození: Státní příslušnost:

Adresa trvalého - dlouhodobého - krátkodobého pobytu v ČR (nehodící se škrtněte):
.....

Kontakt (např. telefon, e-mail):.....

O nostrifikaci vysvědčení žádám z důvodu:

V cizině jsem úspěšně absolvoval(a) školu (uvedte název školy):
.....

Stát studia:

Délka studia: od šk. roku do šk. roku

Datum ukončení studia:

Číslo dokladu:

Škola byla studována: denní formou dálkovou formou

Předchozí studium:

délka předchozího studia:.....

Předložené vysvědčení dokládá dosažení následujícího stupně vzdělání:

- základní vzdělání (povinná školní docházka)
- střední vzdělání s výučním listem
- střední vzdělání s maturitní zkouškou
- vyšší odborné vzdělání

Čestně prohlašuji, že v zemi, kde se nachází uvedená škola, je její úspěšné absolvování podmínkou ke vstupu na vysokou školu ANO - NE

Čestně prohlašuji, že předkládaný doklad o ukončeném vzdělání nebyl dosud na území České republiky nostrifikován.

Datum:

Podpis žadatele:
.....

Příloha č. 5

Jak napsat průvodní dopis

- průvodní dopis musí být krátký a výstižný (optimálně oslovení, dva krátké odstavce, závěr)
- stejně jako životopis i průvodní dopis musí být bezchybný, několikrát jej po sobě překontrolujte
- neuvádějte mylné či zavádějící informace

Průvodní/motivační dopis - osnova

- představení
- přesná identifikace pozice, o kterou máte zájem (např. referenční číslo, název pozice a kde jste se o ní dozvěděli)
- vysvětlení, proč jste právě vy ten nejvhodnější kandidát (nepište proč je daná pozice vhodná pro Vás)
- odkážte na kapitoly svého životopisu, které Váš výběr podpoří (související praxe, vzdělání, certifikáty, reference ...)
- jestliže píšete přímo zaměstnavateli, snažte se předvést, že znáte jeho firmu a že si jej ceníte
- můžete uvést vhodné referenční osoby, nejsou-li součástí životopisu
- požádejte o pohovor, napište vhodná data/časy, kdy by vám to vyhovovalo, případně kdy naopak nemůžete a napište kontakt, na kterém je možné domluvit si konkrétní termín.
- přiložte kvalitně zpracovaný životopis

Příloha č. 6

Základní body strukturovaného životopisu, vzor:

Osobní a kontaktní údaje:

- jméno, adresa, telefon, datum narození, občanství, rodinný stav

Dosažené vzdělání:

- název a adresa jednotlivých škol a vzdělávacích zařízení včetně časového úseku, kdy jste školu navštěvovali
- typ závěrečné zkoušky a kvalifikaci, kterou jste získali
- základní školu není nutné uvádět, předpokládá se, že tento institut absolvovali všichni

Předchozí zaměstnání:

- chronologicky seřaďte vaše dosavadní pracovní zkušenosti
- uveďte přesně jméno předchozího zaměstnavatele, vaše pracovní zařazení, funkci a pracovní náplň
- absolventi bez předchozího zaměstnání mohou vypsát brigády, stáže či praxe dlouhodobějšího charakteru, které během studia absolvovali a které mají určitou vazbu na výkon budoucího povolání
- možný je odkaz referenční osobu, na kterou se potenciální zaměstnavatel může obrátit pro doplnění dalších informací.

Cizí jazyky:

- cizí jazyky, úroveň jejich znalosti a dosaženou zkouška

Práce na PC:

- stručná charakteristika stupně znalosti práce s PC
- seznam programů, se kterými umíte pracovat a případné dosažené zkoušky či vlastnictví certifikátů

Další znalosti a dovednosti:

- nebojte se uvést další schopnosti, které byste mohli využít v novém zaměstnání

Závěr:

- každý životopis by měl být zakončen datem vyhotovení a vlastnoručním podpisem. V případě, že zasíláte životopis elektronickou poštou, podpis formou vloženého naskenovaného obrázku se nepřipojuje, stačí pouze napsané jméno a příjmení.