

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra sociální práce

Diplomová práce

Bc. Kristýna Budská

Identifikace sociálních problémů spojených s postavením pracovních
migrantů ze třetích zemí

Identification of social problems relate with the status of labor
migrants from third countries

Praha, 2013

Vedoucí práce: prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Poděkování

Tímto bych chtěla velmi poděkovat svému vedoucímu diplomové práce panu prof. JUDr. Igoru Tomešovi, CSc. za podporu, pomoc a vedení práce.

Ráda bych také poděkovala aktérům případových studií, že byli tak laskavi a poskytli mi své příběhy z reálného života cizinců v ČR.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 21. 5. 2013

.....

Kristýna Budská

Abstrakt

BUDSKÁ, Kristýna. *Identifikace sociálních problémů spojených s postavením pracovních migrantů ze třetích zemí*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, 2013. 130 s. Diplomová práce.

Život pracovních migrantů ze třetích v ČR s sebou přináší řadu sociálních problémů, které musí cizinci nějakým způsobem řešit. Jejich postavení v ČR je z velké části determinováno nastavením právních předpisů pro povolení k pobytu a také podle druhu pobytu cizinci disponují určitými sociálními právy. Autorka v diplomové práci zohledňuje právní předpisy České republiky a roli veřejných a soukromých institucí činných v oblasti migrace a integrace cizinců v ČR. Také v kontextu předpisů a doporučení Evropské Unie. Autorka zařadila nejdůležitější sociální aspekty života ve společnosti, jako je sociální zabezpečení, zdraví, bydlení a vzdělání se zvláštním zřetelem na oblast práce. Předmětem práce je analýza postavení cizinců v sociálních podmínkách života v ČR.

Klíčová slova

cizinci, třetí země, pracovní migrace, trh práce, zaměstnání, sociální práva

Abstract

BUDSKA, Kristyna. *Identification of social problems relate with the status of labor migrants from third countries*. Prague: Faculty of Arts of Charles University in Prague, 2013. 130 pp. Diploma thesis.

The life of labour migrants from third countries in the Czech Republic brings many social problems which foreigners have to solve. Their position in the Czech Republic is mainly determined by setting the legislation of residence permit. Foreigners have a specific social rights by type of residence. The author accounts with the laws of the Czech Republic and with the role of public and private institutions active in the field of migration and integration of foreigners. Also in the context of the regulations and recommendations of the European Union. The author had included the most important social aspects of life in society, such as social security, health, housing and education with special focus on the field of labour. The subject of this thesis is analysis of the status of foreigners in the social conditions of life in the Czech republic.

Keywords

foreigners, third countries, labor migration, labor market, employment, social rights

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 10 |
| 1. Teoretická východiska | 12 |
| 1.1. Používané pojmy | 12 |
| 1.2. Vymezení pojmu migrace | 14 |
| 1.3. Mezinárodní migrace | 15 |
| 1.4. Mezinárodní ochrana | 17 |
| 1.5. Ekonomická migrace | 18 |
| 1.5.1. Výhody a nevýhody ekonomické migrace | 19 |
| 1.5.2. Dočasná pracovní migrace | 20 |
| 1.5.3. Trh práce a pracovní migrace | 21 |
| 1.5.4. Nezaměstnanost a pracovní migrace | 23 |
| 1.6. Migrace v kontextu globalizace a hospodářské krize | 23 |
| 2. Instituce pro mezinárodní migraci | 25 |
| 2.1. Mezinárodní dokumenty | 25 |
| 3. Migrační politika | 28 |
| 3.1. Politika pracovní migrace ze třetích zemí V EU | 30 |
| 3.2. Dokumenty EU | 31 |
| 3.2.1. Dokumenty pro migraci v rámci EU | 32 |
| 3.2.2. Dokumenty pro institut mezinárodní ochrany | 32 |
| 3.2.3. Dokumenty EU pro příslušníky třetích zemí | 33 |
| 4. Migrace v České republice | 34 |
| 4.1. Migrantí ze třetích zemí v České republice | 35 |
| 5. Migrační a integrační politika České republiky | 37 |
| 5.1. Realizace migrační a integrační politiky České republiky | 37 |
| 5.1.1. Role Ministerstva vnitra České republiky | 40 |
| 5.1.2. Role Ministerstva práce a sociálních věcí České rep. | 41 |
| 5.1.3. Další veřejné instituce činné v otázkách cizinců | 42 |
| 5.1.4. Role nevládních neziskových organizací | 42 |
| 6. Politika zaměstnanosti a řízení pracovní migrace | 46 |
| 6.1. Role Úřadu práce České republiky | 47 |
| 6.1.1. Institut povolení k zaměstnání | 48 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 6.1.2. | Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců | 50 |
| 6.2. | Zákoník práce | 51 |
| 6.3. | Zákon o zaměstnanosti | 51 |
| 6.3.1. | Agenturní zaměstnávání | 52 |
| 6.3.2. | Ochrana před diskriminací v zaměstnání | 53 |
| 7. | Pobytové režimy cizinců ze třetích zemí | 55 |
| 7.1. | Krátkodobá víza do 90. dnů – tzv. turistická víza | 56 |
| 7.1.1. | Krátkodobý pobyt do 90 dnů | 56 |
| 7.1.2. | Schengenské vízum | 57 |
| 7.2. | Dlouhodobé vízum k pobytu nad 90 dnů | 57 |
| 7.3. | Povolení k dlouhodobému pobytu | 58 |
| 7.3.1. | Zelená karta | 60 |
| 7.3.2. | Modrá karta | 61 |
| 7.4. | Postavené dlouhodobě pobývajícího residenta v ES | 62 |
| 7.5. | Vízum strpění pobytu | 62 |
| 7.6. | Povolení k trvalému pobytu | 63 |
| 7.7. | Výjezdní příkaz | 64 |
| 8. | Postavení pracovních migrantů ze třetích zemí | 65 |
| 8.1. | Program výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků | 67 |
| 9. | Sociální zabezpečení a sociální pomoc cizincům | 70 |
| 9.1. | Nemocenské a důchodové pojištění | 71 |
| 9.2. | Zdravotní pojištění | 71 |
| 10. | Sociální aspekty života cizinců | 75 |
| 10.1. | Ztráta zaměstnání a diskriminace na trhu práce | 75 |
| 10.2. | Uznávání vzdělání | 77 |
| 10.2.1. | Nostrifikace pro povolení k zaměstnání | 79 |
| 10.3. | Bydlení | 80 |
| 11. | Nelegální zaměstnávání a vykořisťování | 81 |
| 11.1. | Obchodování s lidmi | 83 |
| 12. | Zkušenosti migrantů na trhu práce v České republice | 87 |
| 12.1. | Výzkumný záměr | 87 |
| 12.1.1. | Výzkumné otázky | 88 |
| 12.1.2. | Volba výzkumné metody a výzkumných technik | 88 |
| 12.1.3. | Organizace výzkumu | 90 |

| | |
|---|------------|
| 12.1.4. Výzkumný soubor | 91 |
| 12.2. Případové studie | 92 |
| 12.2.1. Úspěšné příběhy | 93 |
| 12.2.2. Méně úspěšné či neúspěšné příběhy | 106 |
| 12.3. Hodnocení případových studií | 117 |
| 12.4. Shrnutí výzkumu a diskuse | 118 |
| Závěr | 122 |
| Seznam použité literatury | 123 |
| Přílohy | 128 |

Seznam zkratek

| | |
|---------|--|
| ČR | Česká republika |
| EHP | Evropský hospodářský prostor |
| EU | Evropská Unie |
| ES | Evropské společenství |
| HSS | Evropská politika hospodářské a sociální soudržnosti |
| LZPS | Listina základní práv a svobod |
| MOP | Mezinárodní organizace práce |
| MPO ČR | Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky |
| MPSV ČR | Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky |
| MVČR | Ministerstvo vnitra České republiky |
| OAMP MV | Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR |
| OSN | Organizace spojených národů |
| ÚP ČR | Úřad práce České republiky |
| UNESCO | Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu |
| UNHCR | Úřad Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky |
| ČSÚ | Český statistický úřad |

Úvod

Téma cizinecké problematiky v České republice je velmi aktuální. Demografická struktura v ČR se vyznačuje stárnutím obyvatelstva. Postupem času budou tvořit podstatnou část struktury českého obyvatelstva právě potomci současných nově příchozích migrantů a budou přicházet migranti noví. Proto je důležité pochopit, jaké postavení dnes zaujímají migranti v české společnosti a na českém trhu práce.

Pro komplexní uchopení problematiky postavení pracovních migrantů ze třetích zemí autorka studie nejprve popisuje a shrnuje právní a institucionální podmínky života cizinců v ČR. Bez tohoto komplexního pohledu nelze zcela pochopit, v jakém postavení se cizinci v ČR nacházejí. Zvláštní zřetel je věnován podmínkám zaměstnávání cizinců a pracovním vztahům.

Autorka do pojednávání o právním postavení cizinců zahrnuje také situace, které z těchto vztahů plynou a cizinci je pak musí v praxi řešit. Nejsou tedy shrnuty v jedné kapitole, ale možné sociální problémy či komplikace, se kterými se cizinci mohou na území ČR potkat, jsou vřazovány průběžně přímo do daných témat.

Případné sociální problémy jsou zkoumány také z hlediska vybraných aspektů života ve společnosti, jako je přístup ke zdravotní péči a sociálnímu zabezpečení, k bydlení, uznávání zahraničních diplomů a vstupu cizinců na trh práce v ČR.

Kvalita pracovních míst, ve kterých jsou zaměstnáváni cizinci, je celkově nižší, než kvalita pracovních míst pro domácí populaci. Výzkumná část je založena na životních příbězích. Zkoumá příběhy cizinců, kteří chtějí uspět na trhu práce a uvádí tyto reálie a subjektivní dojmy cizinců do kontextu případných intervencí veřejného a soukromého sektoru, jež mohli ovlivnit postavení těchto cizinců na trhu práce v ČR. Autorka se zabývá funkčními strategiemi cizinců při vstupu na trh práce v České republice.

V roce 2009 obhájila Mgr. Dana Faktorová na Katedře sociální práce svou diplomovou práci na téma Sociální problémy zaměstnanců ze třetích zemí na trhu práce v České republice. Faktorová pojímala svou práci v kontextu tehdejší

migrační a integrační politiky. Za tyto uplynulé čtyři roky, se však událo mnoho změn. Rok 2011 a 2012 sebou přináší změny v legislativě týkající se zaměstnanců ze třetích zemí. Byl také novelizován zákon o pobytu cizinců. Tato diplomová práce svým způsobem navazuje na práci Faktorové tým, že zkoumá postavení pracovních migrantů v aktuálních podmínkách.

1. Teoretická východiska

Úvodní kapitola seznamuje s pojmy, které souvisí s migrací a cizineckou problematikou. Vymezuje kategorie vnitřní a vnější migrace a souvislosti spojené s mezinárodní ochranou osob.

Šířeji pojednává o ekonomické migraci a pracovní migraci. Vymezuje pojmy jako je pracovní trh, nezaměstnanost, dočasná a cirkulární pracovní migrace.

Uvádí do kontextu také současné migrační trendy a tendence k pohybu osob ke zdrojům obživy a k vytváření migračních sítí.

1.1. Používané pojmy

Azyl je ochranný pobyt, který stát poskytuje státnímu příslušníku třetí země (viz dále) nebo osobě bez státní příslušnosti v souvislosti s jejím pronásledováním zpravidla z důvodů politických. (MVČR, [200-]) či humanitárních

Azylant je cizinec, kterému byl udělen azyl.

Uprchlík je osoba, která se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských, národnostních nebo z důvodů zastávání určitých politických názorů. Vzhledem ke shora uvedeným obavám odmítá ochranu své vlasti (zjednodušeně dle Úmluvy o právním postavení uprchlíků, 1951).

Cizinec je každá fyzická osoba, která není občanem ČR. Pro účely zákona o pobytu cizinců, se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky (dále jen ČR), včetně občana Evropské unie (dále jen EU). (MVČR, [200-])

Cirkulární migrace znamená, že migranti se po krátkodobé, většinou pracovní zkušenosti v zahraničí navrací do země původu.

Emigrace je opouštění země původu s cílem dlouhodobě či trvale se usadit v jiné zemi.

Imigrace znamená naopak přistěhování a to z pohledu cílové země.

Emigrant/Imigrant je člověk, který opouští svou zemi a přichází žít v jiné zemi.

Evropské sdružení volného obchodu (ESVO) bylo založeno z iniciativy Velké Británie poté, co rodící se Evropské hospodářské společenství odmítlo přijmout Velkou Británii, podmiňující své členství v něm respektováním řady specifických britských požadavků. Stockholmská smlouva o založení ESVO byla podepsána 20. 11. 1959 a vstoupila v platnost 4. 1. 1960. V současné době je členská struktura ESVO tvořena jen 4 členskými státy: Island, Norsko, Švýcarsko a Lichtenštejnsko. (MVČR, [2010])

Evropský hospodářský prostor (EHP); 1. 1. 1994 vstoupila v platnost Smlouva o Evropském hospodářském prostoru, kterou uzavřely mezi sebou státy Evropského sdružení volného obchodu (bez Švýcarska) na straně jedné a Evropských společenství a jejich státy na straně druhé. Cílem této smlouvy bylo vytvořit prostor, který by zahrnoval jak státy Společenství, tak i státy představující Evropské sdružení volného obchodu. (MVČR, [2010])

Integrace cizinců je proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva. Jedná se o komplexní jev, který je přirozeným důsledkem migrace a který má své politické, právní, ekonomické, sociální, kulturní, psychologické a náboženské aspekty. (MVČR, [2010])

Migrant je dle definice OSN každý člověk, který překročí mezinárodně uznávané hranice a zůstává v jiné zemi déle než rok. (POLIS, [200-])

Rovné příležitosti; dva klíčové prvky všeobecného principu rovných příležitostí jsou zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti (článek 12 Smlouvy o založení Evropského společenství) a stejné odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství). Měly by být používány ve všech oblastech, zvláště ekonomické, sociální, kulturní a v rodinném životě. (MVČR, [2010])

Schengen je lucemburské město, nalézající se na trojmezí států Beneluxu, ve kterém došlo dne 14. 6. 1985 k podpisu „Schengenské dohody“ a

dne 19. 6. 1990 i „Schengenské prováděcí úmluvy“. Tento pojem se často používá jako zjednodušené označení schengenské spolupráce, která vytvořila chybějící instrument k naplnění volného pohybu osob a přepravy a pohybu zboží. (MVČR, [2010])

Schengenským acquis se rozumí Schengenská dohoda, Schengenská prováděcí úmluva, Protokoly a úmluvy o přistoupení k Schengenské dohodě a Schengenské prováděcí úmluvě s příslušným Závěrečným aktem a prohlášeními a Rozhodnutí a prohlášení Výkonného výboru a akty k provedení úmluvy, které byly vydány orgány, na něž Výkonný výbor přenesl své rozhodovací pravomoci. (MVČR, [2010])

Princip subsidiarity má zajistit, aby všechna opatření byla přijímána co nejbližše občanům, tedy na nejnižším stupni správy, který umožňuje jejich realizaci nebo výkon. Jinými slovy, EU nepřijme opatření (s výjimkou oblastí spadajících do její výlučné pravomoci), pokud je efektivnější učinit toto opatření na národní, regionální nebo lokální úrovni. (MVČR, [2010])

Příslušník třetí země je osoba, která není občanem EU dle článku 17 Smlouvy o založení Evropského společenství a/nebo která není osobou požívající práva společenství na volný pohyb osob, např. občané Švýcarska, Norska, Islandu. (MVČR, [2010]) Patří sem i cizinci, kteří požívají právo bezvízového styku a mohou vstoupit na území Schengenského prostoru bez víza (např. občané USA a Japonska, ad.), i tzv. bezdomovci, tedy osoby, které nemají občanství žádného státu.

1.2. Vymezení pojmu migrace

Migrace pochází z latinského migratio, což znamená přestěhování. Sociologové definují migraci jako pohyb osob, skupin nebo větších celků obyvatel v geografickém prostoru spojený s přechodnou nebo trvalou změnou místa pobytu. Rozeznáváme migraci vnitřní tedy **vnitrostátní**, probíhající uvnitř vymezených hranic daného státu, a vnější tedy **mezinárodní**, kterou lze definovat jako trvalý či dočasný proces přesunu jednotlivců nebo skupin osob přes hranice do jiného státu.

Musíme také rozlišit migraci od ostatních forem prostorového pohybu osob, jako je například dojíždění za prací či cestování a turistika. Pro takové pohyby používáme pojem **mobilita**. (POLIS, [200-])

Mění se demografie a proměnlivé sociální potřeby obyvatel jsou ovlivněny mnoha faktory. Můžeme sledovat pohyby rodin z měst na venkov a naopak, pohyby za prací či migraci mladých lidí, kteří hledají nové místo k životu.

V kontextu společného prostoru v rámci EU chápeme migraci jednotlivých občanů EU jako migraci vnitřní. Vnější mezinárodní migrace je pak chápána jako imigrace příslušníků třetích zemí, tedy těch, kteří nejsou občany EU (či občany Norska, Švýcarska a Islandu, jež mají smluvně zajištěné stejné postavení jako občané EU).

1.3. Mezinárodní migrace

Mezinárodní migrace je povahy dobrovolné či nedobrovolné. **Nedobrovolná migrace** je v případě vyhoštění či evakuace obyvatelstva s cílem, uchránit je před důsledky nějaké přírodní katastrofy. **Dobrovolná migrace** je z vlastní iniciativy migranta. (POLIS, [200-]). Faktorů, které ovlivní motivaci osob migrovat, většinou působí více najednou. Důvodem může být ekonomická nestabilita a nejistota, rychlý demografický růst, válečné, náboženské a národnostní střety, přírodní katastrofy, zhoršování kvality života a životního prostředí či nesouhlas se společenským zřízením. Lidé chtějí mít lepší přístup ke vzdělání či jiným zdrojům. Můžeme také rozeznávat sociální migraci, tedy přesun do vyspělých zemí, kde jsou občané i migranti lépe sociálně zabezpečeni či dobrovolnou migraci z důvodu přírodních katastrof. Bezsporně převládají důvody mikroekonomické povahy, a sice vidina zlepšení životní úrovně.

Současné migrační tendence jsou charakteristické dvěma základními směry migračních pohybů z jihu na sever a z východu na západ. (Drbohlav, [2003]). Podle Tomeše je vystěhovalectví syndrom totalitních režimů a chudých států. Přistěhovalectví je pak průvodním jevem hojnosti. Úlohou státu je tyto procesy regulovat a doplňovat sociální politikou, podporující integraci příchozích do nové společnosti (Tomeš, 2010, Obory sociální politiky).

Motivace migranta je tedy vždy ovlivněna souborem proměnných. Faktory, které ovlivní výběr cílové země, také nebývají náhodné. Výběr může ovlivnit například vzdálenost mezi zeměmi či přístup cílové země k migrantům. Důležitým faktorem jsou příbuzenské nebo sociální sítě, které mohou pomoci s usazením v nové zemi.

Ve třetím světě často rodina vysílá své členy, aby v bohatších oblastech zajistili zdroj peněz. Tito migranti jsou motivováni tím, že ostatní získali migrací určité výhody. Pracovní migranti často posílají velkou část výdělku rodině, zde hovoříme o tzv. remitencích (remittances) a vzájemné výměně rizik (trade of risks) migrujícího a jeho rodiny. To znamená že, pokud migrující člen rodiny selže v hostitelské zemi při hledání místa, může se vrátit a najít útočiště v zemi původu a naopak členové rodiny zůstávající na místě jsou zajištěni proti ekonomickému neštěstí, tím že mají nezávislý zdroj příjmů ve své zemi (Barša, Baršová, 2005, s. 269).

Zásadním způsobem ovlivňují migrační pohyby také politiky cílových zemí. Aktuální migrační politika ovlivní povahu imigrace i v budoucích generacích. Migrací totiž vznikají **migrační sítě**, jež jsou založeny na osobních vazbách prostřednictvím příbuzných, přátel či společného původu. A státy, které svou migrační politikou podporují slučování rodin, tak zároveň posilují migrační síťování. Migrační sítě snižují náklady a rizika emigrace. Pracovní migranti se proto často usazují v zemi, která je pokryta jejich sítí.

Pro mnoho migrantů je získání občanství důležitým cílem v imigrační zemi. Existují dva základní principy nabytí občanství, "ius soli" dle místa narození a "ius sanguinis" dle původu rodičů. (Demografie.info, [200-])

V ČR je platné nabývání státního občanství podle evropské zásady dle občanství rodičů. Dítě, které se narodí na území ČR, nabývá státní občanství ČR, pokud je alespoň jeden z jeho rodičů státním občanem ČR. Dítě, které se narodí na území ČR rodičům s jiným než českým občanstvím, kteří mají na území ČR dlouhodobý pobyt, získává občanství jednoho z rodičů. Jsou-li oba rodiče osobami bez státního občanství, dítě nabývá narozením české státní občanství, pokud má alespoň jeden z rodičů trvalý pobyt na území ČR a dítě se na jejím území narodí. (MVČR [2010])

Naopak druhý způsob, nabývání státního občanství podle místa narození, je typický například pro USA či Finsko.

1.4. Mezinárodní ochrana

Mezinárodní ochrana je pojem, který se v ČR používá k označení azylu a tzv. doplňkové ochrany. V ČR se mezinárodní ochrana jakožto ochranný institut poskytuje příslušníku třetí země nebo osobě bez státní příslušnosti v souvislosti s jejím pronásledováním zpravidla z politických či humanitárních důvodů (důvody udělení azylu jsou specifikovány v Zákoně o azylu č. 325/1999 Sb.). Pokud je takové osobě udělen azyl, stává se po dobu platnosti rozhodnutí azylantem. Doplňková ochrana je nižší stupeň azylu, pro ty, kteří nenaplní podstatu pro udělení azylu, ale přesto mají objektivní důvody, pro které nemohou bezpečně pobývat ve své zemi. Doplňková ochrana je dočasný institut, jehož platnost musí poživatel pravidelně prodlužovat. (MVČR, [2010]).

Každý stát má vlastní azylovou politiku v rámci své suverenity. Aktuální snahy EU však směřují k vytváření jednotné azylové politiky a jednotných pravidel pro udělování azylu.

Nejdůležitějším pramenem mezinárodního práva je Úmluva OSN o právním postavení uprchlíků z roku 1951 (nazývaná také Ženevská konvence). V roce 1967 byl přijat tzv. Newyorský protokol, který významným způsobem rozšířil platnost Úmluvy. (UNHCR, [200-]). ČR je smluvní stranou Úmluvy i Protokolu od roku 1992, kdy ji tehdejší ČSFR ratifikovala.

Úmluva definuje uprchlíka takto: *„pojem uprchlík se vztahuje na kteroukoli osobu, která se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských, národnostních či z důvodu příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů, a je neschopna přijmout nebo vzhledem ke shora uvedeným obavám odmítá ochranu své vlasti“*. Úmluva vychází mimo jiné z Všeobecné deklarace lidských práv, která stanovuje, že: *„Každý má právo vyhledat si v jiné zemi útočiště před pronásledováním a požívat tam azylu.“*

Závazek poskytnutí azylu v ČR, upravuje Listina základních práv a svobod v článku 43: „Česká republika poskytuje azyl cizincům pronásledovaným za uplatňování politických práv a svobod. Azyl může být odepřen tomu, kdo jednal v rozporu se základními právy a svobodami.“

Právo na azyl je také součástí Listiny základních práv EU. Dle Listiny je právo na azyl zaručeno při dodržování Ženevské úmluvy a Protokolu a v souladu se Smlouvou o Evropské unii a Smlouvou o fungování Evropské unie. Listina dále zaručuje zákaz hromadného vyhoštění a stanovuje, že „nikdo nesmí být vystěhován, vyhoštěn ani vydán do státu, v němž mu hrozí vážné nebezpečí, že by mohl být vystaven trestu smrti, mučení nebo jinému nelidskému či ponižujícímu zacházení anebo trestu“.

V ČR i jinde se postavení azylantů a poživatelů doplňkové ochrany řídí jinými mechanismy než povolení k pobytu ostatních migrantů ze třetích zemí. A ačkoliv se azylanti setkávají s podobnými bariérami v oblasti pracovního uplatnění a integrace jako ostatní migranti, není zde téma azylu dále zohledněno.

1.5. Ekonomická migrace

Příčinou pohybů ekonomické migrace bývají rozdíly v bohatství a přístupu ke zdrojům v rozvinutých a méně rozvinutých oblastech. Osoby či skupiny migrují z ekonomických důvodů s vidinou zlepšení kvality života. Převážnou většinu ekonomické migrace tvoří tzv. pracovní migrace ekonomicky aktivních migrantů. Pracovní migrace tedy tvoří největší část mezinárodních migračních toků (Drbohlav, 2010) a můžeme ji dělit na vnitrostátní v rámci ČR (denní či týdenní migraci), vnitřní migraci v rámci EU a migraci ze třetích zemí.

Pracovní migrace podporuje ekonomiku, pokud však není zcela živelná, to znamená, pokud ji stát řídí, monitoruje a reaguje na aktuální změny v ekonomice a na pracovním trhu. (Tomeš, 2010, Obory sociální politiky).

Pracovní migrace pomáhá udržovat rovnováhu na pracovním trhu tím, že se pracovní migranti soustřeďují tam, kde je po nich poptávka.

1.5.1. Výhody a nevýhody ekonomické migrace

Jedna z výhod emigrace pro emigrační země jsou remittance, tedy transfer peněz nebo zboží od migrantů, kteří pobývají v zahraničí, do svých zemí původu. Objem těchto peněz celosvětově představuje okolo 300 miliard dolarů ročně, což je třikrát větší částka, než kterou jednotlivé vlády poskytují na rozvojovou spolupráci. Migrující pracovníci, kteří posílají finanční prostředky svým blízkým, však mnohdy narážejí na nepřiměřeně vysoké poplatky bank. Přitom právě posíláním remitencí zpět do vlasti, migranti výrazně přispívají ke kvalitě života rodin „doma“ a tím i k ekonomickému růstu svých států. (Rozvojovka.cz, [200-])

Legální imigrace pracovníků ze třetích zemí je celkově spíše přínosem pro imigrační zemi. Imigrační země tak může získat aktivní a kvalifikovanou pracovní sílu, na jejíž vzdělání a odborný růst nemusela vynaložit žádné prostředky.

Rozvinuté země proto zavádějí programy, které mají přitáhnout kvalifikované migranty z méně rozvinutých zemí. V ČR jsou takovým nástrojem zelené karty, které platí od roku 2009 a modré karty, zaváděné také v EU (viz dále kapitola Režimy pobytu cizinců ze třetích zemí).

Pracovní migranti často zastávající práce méně atraktivní, hůře placené, o něž není v majoritní společnosti zájem, ale které jsou nezbytné pro chod mnoha odvětví výroby a průmyslu, takto značně přispívají k ekonomickému růstu v imigrační zemi. Nebo naopak zastávají atraktivní pracovní pozice vyžadující vysokou kvalifikaci a specializaci, pro které nemá stát vlastní odborníky.

V této souvislosti je potřeba zmínit problematiku „odlivu mozků“ (tzv. brain drain). Tento problém se týká především rozvojových zemí a nastává většinou kvůli nedostatku příležitostí nebo lepším podmínkám v zahraničí. Na druhou stranu někteří odborníci, kteří se vyškolí či delší dobu pracují ve vyspělejší zemi, se pak záměrně vrací do země původu a mohou tak přenášet své zkušenosti (tzv. brain gain). (Trbola, Rákoczyová, 2011)

Ekonomická imigrace v ČR i jinde pomáhá ekonomice, koncentruje se totiž zejména v průmyslových oblastech, kde pracovní migranti trh práce spíše doplňují než by zvyšovali konkurenci a vytlačovali domácí pracovníky. Do určité míry, však může pracovní migrace také udržovat či zvyšovat nezaměstnanost v regionu právě proto, že jsou pracovní migranti ochotni pracovat na neatraktivních pozicích za nižší mzdu. Zaměstnavatelé tak nejsou motivováni zlepšit kvalitu

pracovních míst, aby byli ochotni je přijmout také domácí pracovníci. Domácí pracovníci, ale i cizinci, kteří jsou v ČR již déle a dosáhli statusu trvalého pobytu, pak mohou upřednostňovat nezaměstnanost a pobírání dávek hmotné nouze a podpory v nezaměstnanosti před nekvalifikovanou prací s nízkou prestiží a mzdou.

Problém také nastává ve chvíli, kdy ekonomický růst spíše stagnuje a je nižší poptávka po cizí pracovní síle. Pracovní migranti se častěji, déle a ve větším počtu stávají nezaměstnanými. Jak také můžeme pozorovat v současné době, kdy je zvýšená nezaměstnanost, oproti kupříkladu období ekonomického růstu v letech 2007 – 2009.

Rovněž je třeba zmínit existenci skupin spíše nevzdělaných a ekonomicky či jinak znevýhodněných cizinců, kteří mají práci spíše příležitostně nebo ji nemají vůbec. Problematičtější vstup na trh práce, může zapříčinit, že cizinci zůstávají na sociálních dávkách a tím naopak ekonomiku zatěžují. Míra přínosu pracovních migrantů pro ekonomiku ale byla zatím vždy vyšší a z etického hlediska přeci nelze přijímat pouze aktivní a „zdravé“ migranty.

Velký problém představuje nelegální pracovní imigrace. Ta jednak ochuzuje stát o výnosy z daní a pojištění na sociální zabezpečení a zdravotnictví, ale zejména je zde problém podkopávání právního systému, v jehož důsledku trpí legální čeští i zahraniční pracovníci (viz dále kapitola Nelegální pracovní migrace).

1.5.2. Dočasná pracovní migrace

Dočasná migrace zahrnuje všechny formy migrace, jež nemají trvalý charakter. (Čížinský, Hradečná [2012]) Můžeme sem tedy zařadit přeshraniční dojíždění za prací v rámci občanství EU, ale také dočasné povolení pobytu za účelem zaměstnání občanům ze třetích zemí.

Cirkulární migrace je kategorií dočasné migrace. Jde o opakující se a cyklické, například sezónní, dojíždění za prací. Cirkulární migrace může mít pozitivní dopady pro rozvoj chudších zemí a to v přenesení znalostního kapitálu a financí. Většina migrantů by však spíše volila cestu integrace do společnosti než neustálé pendlování.

V současné době je v rámci EU i ČR podporována politika zaměřená na přijímání pracovních migrantů ze třetích zemí pouze na určitou a předem stanovenou dobu, bez možnosti prodloužení této doby. Takový přístup je obecně nazýván politikou dočasné pracovní migrace (Hugo 2009 in Čižinský, Hradečná, migraceonline.cz, [2012]).

V souvislosti s řízenou dočasnou migrací se objevuje mnoho etických i praktických otázek. Například, do jaké míry lze zajistit, aby se cizinci, kteří přijedou na práci v rámci programů dočasné pracovní migrace, skutečně vrátili zpět do země původu? Jaké sociální a psychologické důsledky mohou čekat cizince, kteří se nechtějí vrátit do země původu a přetrvávají v hostitelské zemi v nerovném postavení? Jak se k programům dočasné pracovní migrace postaví zaměstnavatelé, kteří by mohli mít zájem spíše si udržet zaměstnance, které vyškolili a kteří se osvědčili?

Můžeme se zatím poučit například ze zkušeností v Německu a dalších zemích západní Evropy, kde v 50. až 70. letech 20. století rovněž pracovali cizinci, o kterých se předpokládalo, že následně odjedou. Tehdejších vlády proto nijak neinvestovaly do jejich integrace, dokonce jejich integraci spíše bránily a tím je separovaly od většinové společnosti. Výsledkem je, že mnozí cizinci navzdory restriktivním státním politikám v zemích západní Evropy zůstali, ovšem zařídili se po svém, považují stát a jeho úřady za nepřátelské vůči nim a za nespravedlivé. Tento postoj se přenesl i na jejich děti, a představuje jeden z faktorů, v důsledku kterého je dnes velmi těžké do společnosti integrovat (Castles 2006, citováno in Čižinský, Hradečná, migraceonline.cz, [2012]).

Je tedy velmi důležité, jakým způsobem se programy dočasné pracovní migrace nastaví, tak aby z nich mohli profitovat, jak pracovníci ze třetích zemí, tak země do, které jezdí za prací.

1.5.3. Trh práce a pracovní migrace

Trh práce je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Můžeme jej dělit na primární, sekundární a terciární. Primární trh práce můžeme charakterizovat vyšší prestiží, relativně dobrými možnostmi profesionálního růstu,

lepšími pracovními a mzdovými podmínkami, relativní jistotou pracovního místa a nízkou fluktuací.

Sekundární trh práce je charakteristický nižší prestiží, nižší mzdovou úrovní, méně výhodným či žádným kariérním postupem a menší stabilitou pracovních míst. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je snadnější zde získat zaměstnání než na primárním trhu práce. Na sekundárním trhu práce často chybí možnost zvýšení kvalifikace a přechodu na primární trh práce. Terciární trh práce je na pomyslném žebříčku ještě níže.

V západních zemích, které jsou již tradičně cílovou destinací pracovních migrantů, můžeme z dlouhodobého hlediska pozorovat určité efekty, které má pracovní migrace na pracovní trh. Jednak je patrná segmentace pracovního trhu, kdy se vydělují místa, která jsou určena pro domácí pracovníky a která spíše pro cizince. Migrace je také zdrojem nové sociální a ekonomické stratifikace společenských tříd, přičemž některé skupiny z politiky rozsáhlé zahraniční pracovní migrace těží a jiné zase ztrácejí. Z masivní pracovní migrace jednoznačně těží velcí investoři a zaměstnavatelé, pro které je pracovní migrace důležitým nástrojem strategie pro deregulaci trhu práce. Oproti tomu přistěhovalci se v tržních podmínkách západních zemí snadno dostávají do nejistých pozic, které hraničí s vykořisťováním, s malou šancí na změnu či povýšení. Pracovní migraci také provází vzestup industrializace ve vyspělých imigračních zemích. (Castles, 1993, s. 172-174),

Cizinci s dlouhodobými ale i trvalými pobyty jsou také v ČR najímání především na pozice sekundárního a terciárního pracovního trhu, pokud se nejedná o vysoce specializované odborníky. Cizincům trvá velmi dlouhou dobu, než se mohou vyrovnat domácím pracovníkům na pracovním trhu a to především kvůli znalosti češtiny, která je na naprosté většině pracovních pozic vyžadována. Pracovní trh v ČR nenabízí příliš možností pracovat pouze se znalostí svého rodného jazyka, s výjimkou například telefonních operátorů pracujících v zákaznickém servisu orientovaném na zahraniční klienty a podobných specifických pozic.

1.5.4. Nezaměstnanost a pracovní migrace

Z úmluvy Mezinárodní organizace práce vyplývá, že „*nezaměstnaností se rozumí ztráta výdělku a nemožnost získat vhodné zaměstnání osobou, která je schopna pracovat a zároveň je pro výkon práce k dispozici.*“ Sociální událost nezaměstnanosti je definována nedobrovolností (nemožnost získat zaměstnání), pracovní schopností (způsobilost být zaměstnán), připraveností pro výkon zaměstnání a aktivním hledáním zaměstnání (docházení na úřad práce), (Tomeš, 2001, s. 142).

Při **dlouhodobé nezaměstnanosti** člověk po určité době a v některých oborech ztrácí způsobilost být zaměstnán pro ztrátu kvalifikace (nemá možnost účastnit se procesu získávání zkušeností a znalostí a ztrácí kontakt s vývojovým procesem svého oboru). Dlouhodobě nezaměstnaný také většinou ztrácí své pracovní návyky a může si zvyknout na sociální dávky natolik, že upadne do tzv. **sociální pastí**¹. Neblahé následky může mít nezaměstnanost také na psychiku člověka.

1.6. Migrace v kontextu globalizace a hospodářské krize

Globalizační procesy a migrace způsobují demografické změny na všech kontinentech. Globalizace prohlubuje rozdíly mezi rozvojovým a vyspělým světem a tím i imigrační a emigrační tendence. Nové moderní technologie dopravy a komunikace zlepšují možnosti migrace. Migrace je důsledkem, nikoliv zdrojem globalizace.

Počátky globální hospodářské krize přicházeli od poloviny roku 2007 v USA a v ČR pak zřetelněji až ke konci roku 2008. Při čemž rok 2007 lze považovat za období, kdy vzhledem k dlouhodobému ekonomickému růstu a tehdejší migrační politice vrcholila (převážně ekonomicky motivovaná) migrace do ČR.

¹ Systémová chyba v sociální politice státu, v jejímž důsledku je pobírání dávek pro příjemce výhodnější než placená práce (Matoušek, 2003, s. 141).

V celé EU od roku 2008 trvale stoupá míra nezaměstnanosti. Počátkem roku 2013 se míra nezaměstnanosti v eurozóně pohybovala okolo 12%. Míra nezaměstnanosti je přitom nejvyšší ve Španělsku a v Řecku. (Euroskop.cz, [2013])

Cizinci pracující na nekvalifikovaných místech a v odvětvích jako je zpracovatelský průmysl, stavebnictví a služby, jsou během hospodářské recese nejvíce ohroženi ztrátou a nemožností získat nové zaměstnání. (Trbola, Rákoczyová, 2011) Následkem hospodářské recese bylo propuštěno mnoho zahraničních pracovníků.

2. Instituce pro mezinárodní migraci

V současné době existuje řada mezinárodních institucí, které se zabývají migrací a ochranou migrantů. První mezinárodní dokumenty na ochranu migrantů vydala Organizace spojených národů (dále jen OSN) a její agentura Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP). Na ochranu uprchlíků zřídila OSN v roce 1950 Úřad Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky (UNHCR).

Můžeme také zmínit Mezinárodní organizaci pro migraci (IOM), mezivládní organizaci s hlavním sídlem v Ženevě, která byla založena v roce 1951 a v současnosti má již 122 členských států, 92 pozorovatelů a 74 světových a regionálních mezivládních a neziskových organizací. V ČR působí IOM od roku 1998. Hlavní aktivity organizace jsou v oblasti dobrovolných návratů a reintegrace, migrace a rozvoje, pracovní migrace, prevence a potírání obchodu s lidmi, budování kapacit v migračním management a integrace cizinců v ČR. (IOM, [200-])

Mezinárodní středisko pro rozvoj migrační politiky ICMPD (International Centre for Migration Policy Development), bylo založeno v roce 1993 a v současnosti sdružuje 13 členských států. Je to mezivládní organizace zaměřená na rozvoj migrační politiky s akcentem na migrační toky směřující do evropských zemí, a to z pohledu evropského porozumění migraci, tedy s důrazem na lidská práva a svobody a jejich zachování. (MZVČR, [200-])

2.1. Mezinárodní dokumenty

Ochrana práv ekonomických migrantů je obsažena v řadě mezinárodních právních dokumentů OSN a MOP. Mezi mezinárodní dokumenty, které se týkají pouze ekonomických migrantů, patří například Doporučení o migrujících pracovnících (MOP, 1975), Konvence o migraci za prací (MOP, 1949) a Úmluva o nucené práci (MOP, 1930). Nejdůležitějším dokumentem je Úmluva OSN o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin (OSN, 1990). Tyto dokumenty vychází ze základních mezinárodních dokumentů, jakými jsou Všeobecná deklarace lidských práv (OSN, 1954), Mezinárodní pakt o politických,

sociálních a kulturních právech (OSN, 1996) či Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (OSN, 1965) a mají zaručovat dodržování základních lidských práv pro všechny osoby bez ohledu na jejich pobytový status. (Babická, [2009])

Úmluva o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin (v této kapitole dále jen Úmluva) začala vznikat na půdě OSN v roce 1979. V roce 1990 Úmluvu přijalo Valné shromáždění OSN, v platnost vstoupila ale až v roce 2003, kdy ji ratifikoval dostatečný počet zemí. Nyní mezi její signatáře patří 54 převážně rozvojových zemí, tedy států, odkud ekonomičtí migranti přicházejí. Z Evropy ji ratifikovaly zatím pouze Albánie, Bosna a Hercegovina a Turecko. Vyspělé státy, které jsou často cílovou zemí migrantů, zatím nemají o její ratifikaci zájem. Úmluva vychází především z principů MOP, z Úmluvy o právním postavení uprchlíků (OSN, 1951), Všeobecné deklarace lidských práv, Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (OSN, 1979) či z Úmluvy o právech dítěte (OSN, 1989). Definiuje migrujícího pracovníka jako osobu zapojenou do výdělečné aktivity ve státě, jehož není příslušníkem. Snaží se poskytnout ochranu i těm, kteří v zemi pracují či pobývají nelegálně. Zahrnuje ochranu proti otroctví a nucené práci, proti konfiskaci a zničení dokumentů a prosazuje rovné zacházení s migrujícími pracovníky. Zároveň podporuje legální migraci a přiznává legálním migrantům další práva. Práva obsažená v Úmluvě jsou již ve většině zemí garantována. Úmluva tedy jen opakuje a zdůrazňuje nezadatelná lidská práva a svobody, které státy už jednou uznaly a mají je zakotvené ve svých právních řádech. (Babická, [2009])

Mezinárodní právní dokumenty upravující postavení migrantů ze třetích zemí vznikly také na půdě Rady Evropy. Základním a nejdůležitějším dokumentem je Evropská sociální charta z roku 1961. Tzv. Haagský program vznikl na zasedání Evropské Rady v Tampere v roce 1999. *„Cílem programu je zejména zlepšit obecnou schopnost EU a jejích členských států zaručit základní práva, minimální procesní ochranu a přístup ke spravedlnosti, poskytovat potřebným osobám ochranu v souladu s Ženevskou úmluvou o uprchlících a jinými mezinárodními smlouvami, regulovat migrační toky a kontrolovat vnější*

hranice EU, bojovat proti organizovanému mezinárodnímu zločinu a potlačovat hrozbu terorismu, využívat potenciál Europolu a Eurojustu², dále prohloubit vzájemné uznávání soudních rozhodnutí a osvědčení v občanských i trestních věcech a odstraňovat právní a soudní překážky soudních sporů v občanských a rodinných věcech s přeshraničními dopady“. (MZVČR, [200-])

V souladu s mezinárodními dokumenty realizuje také EU svou migrační politiku a v rámci své suverenity i jednotlivé členské státy. Svou migrační politikou reagují na aktuální migrační situaci, přijímají opatření k potírání nelegálních forem migrace a jejích negativních důsledků (obchodu s lidmi, převaděčství, nucené práce) a snaží se využít přínosy, které nabízí legální migrace.

² Europol je organizace patřící pod Evropskou unii, která se zabývá prevencí a potíráním organizované trestné činnosti. Eurojust je orgánem EU zřízeným za účelem zvýšení efektivity mezinárodní justiční spolupráce v trestních věcech mezi členskými státy Evropské unie, zejména v oblasti vyšetřování a stíhání závažné přes hraniční kriminality a organizovaného zločinu.

3. Migrační politika EU

EU je tvořena územím 27 členských států, které uplatňují čtyři základní svobody, a to volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob v rámci vnitřní migrace. Zvláštní postavení v migračním právu EU mají ti, kteří cestují do zaměstnání přes hranici do jiného členského státu, než ve kterém mají trvalé bydliště. Tyto možnosti se nabízejí velmi často v blízkosti státních hranic a v pohraničí. Tito občané se označují jako **přeshraniční pracovníci**. V současnosti však neexistuje žádná jednotná definice pojmu přeshraniční pracovník. Podle předpisů EU o svobodě pohybu pracovníků v ES se přeshraniční pracovník definuje jako někdo, kdo vykonává výdělečnou činnost v jiném členském státě a pravidelně se vrací do státu, kde bydlí, minimálně jednou týdně. Tito pracovníci podléhají předpisům státu, kde jsou zaměstnáni. V tomto státě mají také zdravotní i nemocenské pojištění. Současně nemusí oni ani jejich nezaopatření rodinní příslušníci hradit příspěvky na zdravotní pojištění v zemi, kde mají trvalé bydliště. Výhodou je, že pracovník má nárok na plnou zdravotní péči v zemi, kde má pracovník trvalé bydliště i v zemi, kde pracuje. (EURES, [200-])

Jiná pravidla ovšem platí pro migraci vnější. **Migrační politika EU je politika zaměřená na vnější mezinárodní migraci.**

Migrační politika vždy patřila dle principu subsidiarity do suverenity jednotlivých členských států a EU upravovala jen volný pohyb mezi členskými státy. Jednotlivé členské státy vyvíjely v minulosti odlišné přístupy v řízení mezinárodní migrace. Důvodem byla odlišnost migračních toků, společenských podmínek, ale také politických tradic a kultury. Od 80. let minulého století však dochází ke snahám o koordinaci a sjednocování nástrojů migrační politiky členských států EU. Nyní můžeme říci, že je již spolupráce mezi zeměmi EU rozvinutá v oblasti kontroly hranic, sjednocování azylového systému a povolení k trvalému pobytu. V posledních letech EU usiluje o spolupráci v oblasti řízení pracovní migrace, řešení problému přítomnosti neregulérních migrantů nebo o kooperaci se třetími zeměmi za účelem lepšího propojení migrace a rozvoje. (Migraceonline.cz, [200-])

Politika mezinárodní migrace se v roce 1999 stala prostřednictvím Amsterodamské smlouvy (1997) prioritní oblastí zájmu EU s důrazem na komplexnost a koordinaci přístupů členských zemí. Klíčovým tématem migrační politiky EU je potírání nelegálních forem migrace a jejich negativních důsledků (obchodu s lidmi, převaděčství, nucené práce), ale také řízená legální, především pracovní migrace ve prospěch jak třetích zemí (pro účely jejich rozvoje), tak i EU (uspokojování aktuálního nedostatku vlastních pracovníků v určitých odvětvích, vyrovnávání se s nepříznivým demografickým vývojem a následně posílení hospodářského růstu a konkurenceschopnosti EU). Základní myšlenkou je posílení spolupráce a dialogu se třetími zeměmi, bez jejichž zapojení není možné migrační politiku efektivně realizovat. Byly například zavedeny nástroje, které jednak umožňují vysoce kvalifikovaným pracovníkům ze třetích zemí snadněji získat pracovní povolení či zohledňují sezónní pracovníky a pracovníky, kteří jsou vysláni zaměstnavatelem do jiného státu. Jedním z cílů EU do roku 2012 bylo také vytvořit společný evropský azylový systém, tzn. systému jednotných pravidel EU v oblasti azylu. Tento cíl prozatím nebyl naplněn. Důležitým dokumentem je Evropský pakt o migraci a azylu, přijatý v roce 2008. Představuje komplexní plán na sladění pravidel azylové a migrační politiky EU (více viz podkapitola Dokumenty pro institut mezinárodní ochrany v EU). (MVČR, [2011])

Nástrojem EU pro regulaci migrace ze třetích zemí je například stanovení podmínek pro slučování rodin a pro získání povolení k trvalému pobytu, zjednodušením přístupu k pracovnímu povolení a povolení k pobytu vysoce kvalifikovaných osob, kontroly přílivu imigrantů prostřednictvím vízové politiky nebo také prostřednictvím **institutu dobrovolného návratu do země původu**, kdy je cizinci uhrazena letenka a dostane také finanční příspěvek „do začátku“ (ten realizovala v roce 2009 také ČR jako reakci na obavu z rostoucí nezaměstnanosti. Projekt byl určen pro nezaměstnané cizince s legálním pobytem a pracovním povolením a v další fázi také pro cizince nelegálně pobývajících na území ČR, více např. na Dobrovolnynavrat.cz, [200-]).

Evropská politika hospodářské a sociální soudržnosti (HSS), či krátce kohezní politika patří vedle zemědělské politiky k nejvýznamnějším evropským agendám a EU na ni vynakládá více než třetinu svého společného rozpočtu. Hlavním nástrojem realizace HSS jsou fondy EU. Jejich prostřednictvím se

rozdělují finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony. EU disponuje třemi hlavními strukturálními fondy: Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF), Evropský sociální fond (ESF) a Fond soudržnosti (FS). Fondy jsou rozdělovány prostřednictvím operačních programů, které sledují aktuální prioritní osy EU. Mezi priority EU na období 2007–2013 patří mimo jiné podpora pracovních migrantů ve členských zemích. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, [200-])

3.1. Politika pracovní migrace ze třetích zemí v EU

Ve členských státech EU dochází k preferenci občanů EU na trhu práce před příslušníky třetích zemí. Země EU stejně jako ČR potřebují pro udržení potřebné úrovně hospodářské produkce zahraniční pracovníky. Přesto se politický zájem soustředí spíše na restriktivní než integrační politiku vůči pracovním migrantům ze třetích zemí, kteří tyto méně kvalifikované pracovní pozice pokryjí. Jinak EU přistupuje k vysoce kvalifikovaným pracovníkům a specialistům.

Restriktivní přístup v praxi představuje omezení vstupu na území za účelem zaměstnání, jež je možný jen v případě, že nelze pracovní místo obsadit domácím pracovníkem, respektive pracovníkem z EU/ES nebo cizincem s trvalým pobytem.

Současným trendem EU je zavádění programů dočasné pracovní migrace s omezenou možností integrace a mnohé státy je používají právě jako odpověď na měnící se potřeby pracovního trhu a poptávku po pracovní síle na méně kvalifikované pracovní pozice. „*Programy dočasné pracovní migrace jsou z valné části zaměřené na pracovní migranty s nízkou kvalifikací*“. (Čížinský, Hradečná, [2012])

Politika dočasné pracovní migrace, kterou prosazuje současná migrační politika EU a ČR, je snahou státu nastavit taková pravidla, aby cizinci v imigrační zemi nezůstali trvale. Ustanovení, umožňující zavádění programů dočasné pracovní migrace, najdeme například ve směrnici o dlouhodobě pobývajících rezidentech, která je základním dokumentem EU zaměřeným na integraci cizinců

ze třetích zemí. Cizinci, kteří budou na základě tohoto typu pobytu v EU dočasně pobývat, nebudou mít nárok na integraci prostřednictvím získání trvalého pobytu po 5 letech (viz také kapitola Pobytové režimy cizinců z třetích zemí). „*Politika dočasné pracovní migrace omezuje některá práva pracovních migrantů, především právo na prodloužení povolení k pobytu a na získání povolení k trvalému pobytu. Často je však spojena i s dalším omezením práv, například práva přivést si rodinu, práva změnit zaměstnavatele aj.*“ (Čižinský, Hradečná, [2012])

Cizinci v rámci těchto programů mají tedy méně práv než ostatní cizinci a pochopitelně i než domácí populace. Přesto pracovním migrantům v režimu dočasné migrace vznikají určitá práva, vyplývající z evropských ústav, ať už jde o právo na sloučení rodiny či rovné postavení.

3.2. Dokumenty EU

Právo EU má tři zdroje: primární právo, sekundární právo a subsidiární právo. Primární právo pochází převážně ze zakládajících smluv a stanovuje především rozdělení pravomocí mezi EU a členskými státy a pravomoci evropských institucí. Stanoví tak právní rámec, v němž orgány EU realizují evropské politiky. Sekundární právo zahrnuje nařízení, směrnice, rozhodnutí, stanoviska a doporučení a subsidiárního právo zahrnuje judikatury Soudního dvora, mezinárodní právo a obecné zásady práva. (Europa.eu, [2010])

Na zasedání Evropské rady v Nice v prosinci 2000 byla přijata Charta základních práv EU. Prostřednictvím Lisabonské smlouvy se právně nezávazná Charta základních práv EU stala v roce 2009 součástí primárního práva EU a vstoupila v platnost jako **Listina základní práv EU**. (Europa.eu, [2010])

Nejprve je třeba rozlišit dokumenty upravující vnitřní migraci v rámci EU, dále dokumenty zabývající se žadateli o mezinárodní ochranu a azylanty a konečně dokumenty, které upravují vnější mezinárodní migraci a tedy i pracovní migraci cizinců ze třetích zemí.

3.2.1. Dokumenty pro migraci v rámci EU

Volný pohyb pracovníků občanů EU byl ustanoven členskými státy v tzv. Římské smlouvě neboli Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství (EHS) podepsané v roce 1957 (v platnosti od 1958). Toto právo zaručuje občanům EU volně se pohybovat za prací, podnikáním studiem nebo cestováním do kteréhokoli členského státu.

Dalším důležitým dokumentem je Schengenská smlouva, kterou uzavřeli Francie, Německo, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko v červnu 1985. Schengenská dohoda již byla včleněna do práva EU a sdružuje nyní většinu jejích členů. Dosud (aktuálně k roku 2013) ji podepsalo 26 států (všechny členské státy EU kromě Bulharska, Irska, Rumunska a Velké Británie). Dohoda se stala součástí tzv. Schengenského acquis, které tvoří základ současné Schengenské spolupráce. Schengenskou spoluprací tak došlo k vytvoření tzv. vnější hranice, schengenského prostoru signatářských zemí a odpadnutí povinnosti předkládat doklad totožnosti členských států při překračování hranic jednotlivých členských států – tedy hranic vnitřních. Ostatní osoby členských států EU tak podléhají minimální kontrole, co se týče pohybu po schengenském prostoru. ČR k tzv. Schengenské spolupráci přistoupila v roce 2007, kdy byly zrušeny kontroly na pozemních hranicích. 30. března 2008 došlo k odstranění hraničních kontrol také na mezinárodních letištích v rámci letů uvnitř schengenského prostoru.

Jednotný evropský akt z roku 1987 rozšiřuje právo volného pohybu také na rodinné příslušníky občanů EU.

Občanství unie definuje Maastrichtská smlouva (1992). Tato smlouva stanovuje, že každá osoba, která má státní příslušnost členského státu, je občanem EU. Smlouva definuje také práva těchto občanů.

(Euroskop.cz, [200-])

3.2.2. Dokumenty pro institut mezinárodní ochrany

Právo na azyl zaručuje Ženevská úmluva z roku 1951 a Protokol z ledna 1967 o postavení uprchlíků, který v souladu se Smlouvou o založení ES zaručuje právo na azyl.

Mechanismus, kterým je určován stát odpovědný za posouzení žádosti o azyl podané na území členských států ES státním příslušníkem třetího státu je tzv.

Dublinský systém. Dublinskou úmluva z roku 1990 pak doplňuje druhá Dublinská úmluva z roku 2003 (Nařízení Rady ES č. 343/2003). Cílem dohod je zabránit předávání uprchlíků mezi jednotlivými členskými státy a vyhnout se podávání žádosti o azyl v dalších zemích poté, co byla žádost v jednom státě zamítnuta. Směřují k realizaci principu 1 osoba – 1 žádost – 1 stát. Dublinský systém používá elektronickou jednotnou databázi digitalizovaných otisků prstů a fotografií obličeje **Eurodac** (tzv. biometrii) za účelem účinného použití Dublinské úmluvy. (MVČR, [2010])

Nařízením Rady ES č. 9/2003 se stanovují minimální standardy pro přijímání žadatelů o udělení azylu. Směrnice Komise ES č. 1560/2003 pak stanovuje podrobná pravidla pro provádění Nařízení Rady ES č. 343/2003 (postupy při vypracovávání žádostí, převozu apod.).

3.2.3. Dokumenty EU pro příslušníky třetích zemí

Nesvoboda v pohybu začíná (kromě režimu azylu) právě až od předpisů pro třetí země. Státní příslušníci třetích zemí jsou při vstupu a výstupu na/z území členských států podrobeni důkladné kontrole, která ověřuje splnění všech podmínek pro vstup a pobyt ve společném prostoru. Základními dokumenty, které definují postavení migrantů ze třetích zemí, jsou Amsterodamská smlouva z roku 1997, která mimo jiné definuje volný pohyb osob, kontroly na vnějších hranicích, azylovou a přistěhovaleckou politiku, ochranu práv příslušníků třetích zemí a Schengenské dohody.

Migrační politika EU vůči třetím zemím je tedy soubor pravidel³ upravující vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí na území EU.

³ Právní úprava vůči třetím zemím je doposud obsažena zejména v těchto směrnících: Směrnice 2003/109/ES o dlouhodobě pobývajících rezidentech, Směrnice 2005/71/ES o přijímání státních příslušníků třetích zemí pro účely vědeckého výzkumu), Směrnice 2003/86/ES o sloučení rodiny, Směrnice 2004/114/ES o podmínkách přijímání za účelem studia, Nařízení (ES) 539/2001, stanovuje seznam třetích zemí, jejichž občané musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni (změněna nařízením 2414/2001 a 453/2003), Nařízení (ES) 1091/2001, o volném pohybu osob s dlouhodobým vízem, Směrnice 2003/86/ES, o právu na sloučení rodiny, Směrnice 2003/109/ES, o statusu příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty, Směrnice 2004/81/ES, o vydávání povolení k pobytu příslušníkům třetích zemí, kteří se stali oběťmi obchodování s lidmi nebo činů usnadňující nelegální migraci, a kteří spolupracují s příslušnými orgány, Směrnice 2001/40/ES, o vzájemném uznávání rozhodnutí o vyhoštění, Směrnice 2003/110/ES, o spolupráci v případě průvozu za účelem navrácení leteckou cestou.

4. Migrace v České republice

Území dnešního Česka bylo až do začátku 19. století imigrační oblastí. Šlo především o kolonizační migraci ze západní Evropy. Nejsilnější vlny kolonizační migrace přicházely ve 13. a 16. století, dále také krátkodobé emigrační vlny v období husitské války v 1. polovině 15. století a třicetileté války v 17. století. Prudký nástup urbanizace a industrializace počátkem 19. století, kdy se začala zlepšovat životní úroveň a zdravotní péče, vedl ke zvyšování přirozeného přírůstku obyvatel také prostřednictvím migrace. Spolu s uvolňováním pracovních sil ze zemědělství postupně docházelo k populačnímu přetlaku, který vedl k nárůstu emigrace. V období 1850-1914 emigrovalo přes 1,5 milionů obyvatel českých zemí. (Drbohlav, 2010)

Naopak mnoho imigrantů z Ruska přišlo do ČR po občanské válce v letech 1922-1924. Po nástupu Adolfa Hitlera k moci v roce 1933 zase emigrovalo mnoho českých převážně židovských obyvatel.

V období první republiky byla v Československu politika spíše emigrační. Po roce 1948 fungovala migrační politika především v rámci organizačního náboru a řízeného hospodářství. Větší imigrační vlnu představovala imigrace dětí z Řecka, zmítaného v letech 1946 – 1949 občanskou válkou. Celkově tehdy imigrovalo do Československa podle některých pramenů přes 12 tisíc osob řeckého a makedonského původu. (Sloboda, [2010])

Po roce 1989 se otevřel volný pracovní trh a situace byla zcela jiná. Pro tehdejší československou vládu to byl velký úkol přejít k politice tržního hospodářství a volného pracovního trhu. Nejprve bylo třeba vybudovat politiku zaměstnanosti a úřady práce. Potřeba migrační politiky přišla o pět až šest let později, kdy začali do ČR přicházet první migranti. (Drbohlav, 2010)

4.1. Migranti ze třetích zemí v České republice

Aktuální demografické údaje o pobytu cizinců na území ČR vydává od roku 2001 Český statistický úřad (dále jen ČSÚ). ČSÚ získává údaje z informačních systémů resortů ministerstev. V jednotlivých informačních systémech resortů se nacházejí záznamy o cizincích, které nejsou vždy srovnatelné (ČSÚ, 2012, s. 3). Srovnávání takových údajů je totiž velmi komplikované.

Podle statistiky ČSÚ (2012) pobývalo k 31. 12. 2012 na území ČR 282 877 cizinců z tzv. třetích zemí⁴. Z toho 270 938 cizinců ze třetích zemí s povoleným pobytem na více než jeden rok. Celkový počet cizinců i z EU⁵ pak činil 434 153 lidí. Nejpočetnější skupinu tedy tvoří cizinci ze třetích zemí, o poznání méně je cizinců u EU a nejmenší skupinou jsou azylanti. Tento poměr v početních rozdílech je od devadesátých let 20. století poměrně stabilní.

Z celkového počtu mají nejvyšší zastoupení cizinci z Ukrajiny 118 932, Vietnamu 58 205, Ruska 32 377, Moldavska 7 588, USA 7 317, Číny 5 579, Mongolska 5 385, Kazachstánu 4 534 a Běloruska 4 199. Nejvíce cizinců pobývá na území hlavního města Prahy, Středních Čech a Severozápadě.

Údaje o zaměstnanosti cizinců ze třetích zemí na území ČR vycházejí s evidence MPSV ČR o vydaných platných povoleních k zaměstnání cizinců, vydaných zelených karet cizincům a počtu cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání ani zelenou a modrou kartu. Informace o zaměstnanosti cizinců doplňují údaje z registrů ÚP ČR a evidence o cizincích s živnostenským oprávněním Ministerstva průmyslu a obchodu (ČSÚ, 2012, s. 3).

K 31. 12. 2011 (ČSÚ aktuálnější údaje za rok 2012 neuvádí) pracovalo na území ČR 310 921 cizinců. Z toho 217 862 cizinců byli zaměstnaní a 93 059

⁴ Navíc v ČR žije okolo 2 200 cizinců azylantů.

⁵ Z celkového počtu, 151 276 cizinců z EU, pochází nejvíce ze Slovenska 81 253, Polska 19 058, Německa 15 763, Bulharska 7 435, Spojeného království 4 924 a Rumunska 4 842.

cizinců mělo platný živnostenský list. Nejvíce výdělečně činných cizinců je v Praze (110 550, ČSÚ 2011) a ve Středočeském kraji (42 543, ČSÚ 2011).

5. Migrační a integrační politika České republiky

Formulaci integrační a migrační politiky ČR ovlivňuje svými doporučeními politika EU, jež vytváří obecný rámec integrační politiky EU. Realizaci a formulaci konkrétních zákonů má však v kompetenci vláda ČR (stejně tak platí princip subsidiarity v migračních otázkách u ostatních členských států).

Imigrace a integrace cizinců prozatím nejsou významnými tématy žádné z politických stran v ČR. (Trbola, Rákoczyová, 2011) Důvodem je nejspíš relativně nízký počet cizinců pobývajících na území ČR a také to, že cizinecká témata nejsou pro voliče příliš atraktivní a snad také že je v ČR stále poměrně znatelná míra xenofobie vůči cizincům.

Migrační politika ČR zacílená směrem k nově příchozím cizincům ze třetích zemí se dlouhodobě vyznačuje tím, že reaguje na ekonomickou situaci v zemi. Toto pomyslné „otevírání a zavírání“ hranic pro migranty ze třetích zemí, kteří mají v ČR dlouhodobé povolení k pobytu, ovlivňuje například tuzemská míra nezaměstnanosti či poptávka po zahraničních pracovnících. Taková politika se zaměřuje spíše na výhody pro ČR, než na integraci migrantů ze třetích zemí. Současná politická strategie se zaměřuje pouze na integraci cizinců s trvalým pobytem, občany EU a rodinné příslušníky občanů EU (ČR).

5.1. Realizace migrační a integrační politiky České republiky

Hlavním koordinátorem migrační politiky ČR je Ministerstvo vnitra ČR (dále jen MVČR), zejména Odbor azylové a migrační politiky. Dále Ministerstvo zahraničních věcí ČR a Policie ČR (oddělení cizinecké policie). Regulaci pracovní migrace má ve své kompetenci Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), jež prostřednictvím úřadů práce vydává pracovní povolení.

Nejdůležitějším dokumentem, v němž vláda identifikuje a definuje aktuální záměr v oblasti integrace cizinců je **Koncepce integrace cizinců na území ČR**. Koncepce byla poprvé vládou přijata v roce 2000 a obsahovala 15 stručných zásad integrace cizinců (důraz na sociální integraci cizinců, jejich ochranu před diskriminací a podporu rovného přístupu a rovných příležitostí na

trhu práce, ve vztahu k bydlení, vzdělávání, zdravotní a sociální péči a náboženství). Za realizaci a koordinaci koncepce odpovídá MVČR (ačkoliv od roku 2004 - 2008 byla v agendě MPSV ČR). Aktuální znění koncepce z roku 2006 je z části inspirované materiálem Rady EU o společných principech integračních politik. Cílovou skupinou koncepce jsou cizinci ze třetích zemí, kteří chtějí v ČR pobývat dlouhodobě či trvale. Podstatou je idea, aby se migranti stali součástí české společnosti, byli soběstační a byli přínosem pro český stát. V koncepci však také najdeme snahu o podporu dočasné pracovní migrace. (Leontiyeva in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 17).

Hlavním aktérem odpovědným za proces integrace a zajištění rovných příležitostí migrantů je tedy stát zastoupený vládními institucemi a státní správou. Stát však také přenáší určité kompetence a odpovědnosti na obce a kraje a v nich působící aktéry ze soukromé a občanské sféry. Dalšími formálními subjekty činnými v procesu integrace cizinců jsou především krajské a obecní samosprávy a neziskové organizace, ale i zaměstnavatelé či vzdělávací instituce.

Obce a kraje mají důležitou roli při poskytování zpětné vazby ústředním orgánům státní správy o fungování integrační politiky a o situaci a postavení cizinců na daném území.

Jednotlivé resorty každoročně rozdělují prostředky, z nichž se financují aktivity zaměřené na poskytování sociálně právního poradenství, vzdělávání a začleňování zranitelnějších skupin migrantů. Velký důraz je kladen na výuku českého jazyka, jehož znalost je nutná mimo jiné pro získání trvalého pobytu (cizinci prokazují zvládnutí češtiny na úrovni A1).

Základním dokumentem upravujícím vstup a pobyt cizinců na území ČR je zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a zákon č. 325/1999 Sb., o azylu. Zákon o pobytu cizinců upravuje povolení dlouhodobému a trvalému pobytu cizinců ze třetích zemí a pobytové režimy občanů EU/ES a jejich rodinných příslušníků. Zákon o azylu definuje právní řád týkající se žadatelů o mezinárodní ochranu, azylantů a osob s doplňkovou ochranou v ČR.

Zákon o pobytu cizinců byl v prosinci 2010 novelizován a to po 13 letech své existence. Parlament ČR schválil novelu zákona o pobytu cizinců na území ČR s účinností od 1. ledna 2011, najdeme ji pod číslem 427/2010 Sb. Pro cizince, kteří pobývali na území ČR za určitých podmínek, tak po dlouhé době nastaly změny, kterým se museli přizpůsobit.

Hlavní změny v zákoně o pobytu cizinců uvádí MVČR na svých webových stránkách (MVČR, [2011]). Jednou z největších změn byl přesun velké části rozhodovacích pravomocí odboru cizinecké policie na Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra (dále jen OAMP MV). Pro cizince to v praxi znamená, že namísto dřívějších oddělení cizinecké policie jsou k vyřizování záležitostí souvisejících s pobytem na území ČR příslušná regionální pracoviště OAMP MV a cizinecká policie si ve své agendě ponechala pouze krátkodobá víza a pobyty do 90 dnů.

Nový zákon dále zavádí modré karty (viz kapitola Režimy pobytu cizinců ze třetích zemí) či přísnější požadavky týkající se dokladu o zajištění ubytování (písemné potvrzení vlastníka či oprávněného uživatele bytu nebo domu, kterým je cizinci udělen souhlas s ubytováním, musí být nově úředně ověřen. Ubytovaní může být zajištěno pouze v objektu označeném číslem popisným, evidenčním nebo orientačním, který je podle stavebního zákona určen pro bydlení, ubytování nebo rekreaci), dokladu o cestovním zdravotním pojištění a prokázání zajištění prostředků k pobytu, což jsou doklady, které přikládá cizinec k žádosti o udělení dlouhodobého víza nebo vydání povolení k dlouhodobému pobytu, případně k trvalému pobytu.

Dokladem o cestovním zdravotním pojištění se při pobytu nad 90 dnů nově rozumí „*doklad, kterým cizinec prokazuje pojištění kryjící náklady, které je povinen uhradit po dobu svého pobytu na území ČR v případě poskytnutí nutné a neodkladné zdravotní péče, včetně nákladů spojených s jeho převozem*“. Výše sjednaného limitu pojistného plnění na jednu pojistnou událost se zvýšila z 30 000 EUR na nejméně 60 000 EUR.

Povinnost doložit k žádosti o udělení víza nebo k vydání povolení k dlouhodobému pobytu doklad o zajištění prostředků k pobytu na území ČR v požadované výši lze splnit výpisem z bankovního účtu či jiným dokladem o

finančním zajištění, z něž vyplývá oprávnění disponovat s peněžními prostředky anebo platnou mezinárodně uznávanou platební kartou.

V případě, že cizinec žádá o povolení k trvalému pobytu, je povinen prokázat, že je jeho příjem pravidelný. Zároveň musí platit, že měsíční příjem cizince a jeho rodinných příslušníků pobývajících na území není nižší než součet životních minim těchto společně posuzovaných osob a nákladů na bydlení.

Od května 2011 jsou cizinci navíc povinni opatřit si průkazy povolení k pobytu nově také s biometrickými údaji (digitalizované otisky prstů a fotografie obličeje). Zavedení biometrie znamenalo především výrazné zvýšení finančních nároků na cizince při vyřizování nových průkazů. Průkaz pro osobu starší 15 let stojí 2 500 Kč a pro děti do 15 let je 1 000 Kč. Navíc při ztrátě průkazu si musí cizinec pořídit nový (dospělý za 4 000 Kč a děti do 15 let za 2 500 Kč). Každá změna v údajích stojí 1 000Kč.

5.1.1. Role Ministerstva vnitra České republiky

MVČR je nadřízeným orgánem odborů a oddělení činných v oblasti migrační a integrační politiky ČR. Více o jednotlivých odborech dále. (MVČR, [200-])

Nejširší kompetence ve formulování i v realizaci migrační a integrační politiky má OAMP MV, který má pod sebou dvacet dalších oddělení. Odbor reguluje vstup a pobyt cizinců, koordinuje aktivity související s implementací tzv. Schengenského acquis, působí v oblasti mezinárodní ochrany a uprchlictví, koordinuje Státní integrační program pro azylanty a odpovídá za realizaci a koordinaci Koncepce integrace cizinců na území ČR.

Oddělení metodiky, dozoru a kontroly v oblasti mezinárodní ochrany a trvalých pobytů odpovídá za řízení o azylu, za udělení povolení k trvalému pobytu a vydávání zelených a modrých karet.

Konzulární odbor MVČR řídí práci všech zastupitelských úřadů, jež jsou branou pro vstup cizinců na území ČR.

Zvláštním orgánem MVČR je Správa uprchlických zařízení (SUZ), jež má ve své agendě i integraci cizinců ze třetích zemí s trvalým a dlouhodobým pobytem prostřednictvím několika specializovaných tzv. Center na podporu integrace cizinců. Centra jsou zřizována od roku 2009 pro jednotlivé kraje pod záštitou MVČR a jsou zčásti financovány z Evropského fondu pro integraci

příslušníků třetích zemí. Některá mají statut obecně prospěšné organizace a kupříkladu v Královéhradeckém kraji toto centrum zajišťuje Charita ČR. Na zajištění služeb cizincům se v některých integračních centrech podílejí také pracovníci vybraných neziskových organizací pracující s cizinci. MVČR takto zřídilo „integrační centrum“ již ve 13 krajích. Základní nabídkou center je sociální poradenství, pracovní poradenství, kurzy českého jazyka, sociokulturní kurzy a přístup k internetu a knihovně.

MVČR spravuje také výše zmíněný Evropský fond pro integraci státních příslušníků třetích zemí (EIF), který byl zřízený na období 2007 – 2013 rozhodnutím Rady v červenci 2007, jako součást všeobecného programu EU Solidarita a řízení migračních toků. Cílovou skupinou EIF jsou cizinci pobývající na území legálně v režimu zákona o pobytu cizinců. MVČR prostřednictvím EIF dotuje nejrůznější programy na podporu integrace cizinců státních i nestátních organizací.

5.1.2. Role Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) při vytváření jednotlivých resortních politik, právních předpisů a opatření zohledňuje také jejich případný dopad na oblast integrace cizinců. Důležitou roli má MPSV při vytváření právních předpisů v oblasti zaměstnávání cizinců v ČR (viz dále v kapitole Politika zaměstnanosti a řízení pracovní migrace v ČR).

Dále podporuje zapojení nestátních neziskových organizací do procesu integrace cizinců tím, že poskytuje dotace na programy v oblasti podpory při vstupu na trh práce a v oblasti sociálních služeb pro cizince. MPSV spravuje Evropský sociální fond (ESF) v ČR, který je nyní otevřen na období 2007 – 2013. Základní programy ESF na období 2007-2013, které se týkají také integrace cizinců, jsou Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ), který je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech a Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA), jejímž cílem je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti

lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. OPPA se zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. (ESFCR, [200-])

Dalšími činnostmi MPSV na poli integrace cizinců je podpora výzkumné činnosti v oblasti integrace cizinců, zapojení do mezinárodních institucí či provoz informačního zdroje cizinci.cz, na kterém jsou souhrnné informace o institucionálních podmínkách života cizinců, běžících projektech a další informace pro cizince, veřejnost i státní úředníky. (MPSV, [200-])

5.1.3. Další veřejné instituce činné v otázkách cizinců

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR prostřednictvím živnostenských úřadů odpovídá za podnikání cizinců (vydává živnostenské listy a kontroluje dodržování předpisů) a dotuje několik asistenčních programů podporujících vstup cizinců na trh práce.

Kontrolní pravomoci v oblasti výdělečné činnosti cizinců mají i finanční úřady vykonávající daňovou kontrolu a celní úřady jsou nyní oprávněni kontrolovat, zda cizinci nevykonávají nelegální práci.

5.1.4. Role nevládních neziskových organizací

Nevládní neziskové organizace (dále jen NNO) mají jako subjekty sociální politiky nezastupitelnou roli v procesu integrace cizinců v ČR. Postupem času jsou stále více i ze strany státu vnímány jako partneři vládních institucí v oblasti realizace opatření a služeb na podporu integrace cizinců.

Činnost většiny NNO pracujících s migranty funguje z velké části na základě dotací z evropských sociálních a integračních fondů, které přerozděluje stát a částečně také díky dotacím ze státního rozpočtu a sponzorství od komerčních subjektů. Stát do svých dotačních výzev zahrnuje tyto čtyři klíčové předpoklady integrace cizinců: znalost jazyka, orientace ve společnosti, participace na trhu práce a vazby na příslušníky majoritní společnosti. Těmito čtyřmi předpoklady integrace je také vymezena nabídka většiny služeb, které NNO cizincům poskytují.

Neziskové organizace jsou nastavením sociálních služeb orientovaných na potřeby klientů charakteristické efektivnější komunikací s klienty cizinci než například sociální odbory městských úřadů či úřady práce. V těchto státních

subjektech nejsou pracovníci, v jejichž náplni práce by bylo zahrnuto integrační hledisko v komunikaci s cizinci. Naopak cizinci z pochopitelných důvodů musí na úřadech komunikovat česky nebo si opatřit tlumočnicka. Roli prostředníků mezi cizinci a institucemi veřejného sektoru nabízejí právě neziskové organizace, pokud jsou místně dostupné.

NNO mají také lepší přehled o potřebách cizinců, protože jsou v každodenním kontaktu s migranty a bývají napojené na komunity migrantů. Kvůli tomu by mohli být důležitým partnerem státu v hodnocení pozitivních nebo negativních efektů migračních a integračních politiky a při vytváření zákonných opatření. Přesto nejsou vzájemné interakce mezi státem a NNO zdaleka v postavení vzájemných partnerů v oblasti tvorby strategií na podporu integrace cizinců. Trbola (in Trbola, Rákoczyová, 2012, s. 106) k tomuto dodává: „...šance neziskového sektoru na rovnocennost v jednáních jsou oslabeny. Neziskové organizace vystupují vůči většině aktérů integrace v roli žadatele o zdroje udržitelnosti svých aktivit...ostatní instituce v roli donátorů finančních prostředků často rozhodují o existenci té které organizace. Instituce veřejného sektoru sice reflektují význam práce organizací neziskového sektoru, avšak často neposkytují relevantní prostor pro vytváření partnerských sítí při řešení problému v procesu integrace přistěhovalců...nesoulad ve vnímání procesu integrace přistěhovalců z pozice organizací neziskového sektoru a ostatních aktérů vychází z podstaty rozdílného poslání těchto typů organizací...neziskové organizace identifikují v rámci procesu integrace přistěhovalců potřebu z pozice klienta, tedy zdola, stát a samosprávné instituce se snaží řešit problém systematicky, s ohledem na zdrojové možnosti a preference společnosti, tedy shora...v důsledku komunikačních bariér dochází k neefektivnímu řízení celého procesu integrace, který se projevuje v častém dublování aktivit neziskových organizací na úkor potřebných chybějících služeb, preferencí určitých typů služeb, popř. cílových skupin...a tím k neefektivní alokaci finančních zdrojů.“

Činnost veškerých NNO, nejen těch pro cizince, je tedy limitována státními finančními dotacemi, případně prostředky získanými v rámci grantových soutěží, což jim do jisté míry může bránit v dlouhodobějším strategickém plánování a tím v rozvoji nabízených služeb.

Aby zástupci organizací pracujících s cizinci mohli v jednáních s ostatními aktéry integrace vystupovat jednotně, založili platformu s názvem Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR. Konsorcium nyní sdružuje 11 organizací a jednoho člena se statusem pozorovatele. Jeho hlavním cílem je podílet se na tvorbě migrační politiky a seznamovat veřejnost se situací migrantů a migrantek v českém i evropském kontextu. Konsorcium dále zajišťuje medializaci případů migrantů, jejichž práva byla závažným způsobem porušena, další vzdělávání pracovníků členských organizací a výměnu informací mezi NNO a veřejnou správou v oblasti migrace. (Konsorcium-nno, [200-])

Většina NNO pracujících s cizinci poskytuje služby sociálního a pracovního poradenství. V odborném sociálním poradenství poskytují podporu a informace v oblasti povolení k pobytu, bydlení, práce, vzdělávání, sociálního zabezpečení, zdravotní péče, rodiny (sňatek, rozvod, narození dítěte, sloučení rodiny aj.), získání občanství ČR a nabízejí zprostředkování dalších služeb.

Některé NNO nabízejí také odborné pracovní poradenství, které zahrnuje poradenství v oblasti výběrového řízení, pracovního trhu v ČR a možnostech zvolené profese. Dále pak možnosti zvýšení kvalifikace cizinců a do jisté míry také zprostředkování zaměstnání prostřednictvím motivace zaměstnavatelů formou příspěvku na mzdu. Možnosti zprostředkování zaměstnání cizinců jsou však velmi omezené, NNO nemají vyvinuté účinné nástroje k soustavné práci se zaměstnavateli. Pracovní poradenství se tedy děje především v rovině předávání informací a zkušeností s pracovním trhem v ČR.

Většina NNO využívá také široké sítě dobrovolníků, kteří jsou důležitým prvkem na poli integrace cizinců jako průvodci v nové zemi a při výuce českého jazyka.

Další služby, které NNO poskytují cizincům, jsou kurzy češtiny, právní poradenství či různé formy vzdělávacích programů (například možnosti rekvalifikace, školení pro sociální tlumočnický v rodném jazyce, aj.). Chybí například služby, které by byly více zaměřené na zlepšování sociálně právního povědomí cizinců.

Po roce 1889 začínají s cizinci pracovat nejprve humanitární a charitativní organizace (například Charita ČR). Zprvu pracují především s cílovou skupinou

uprchlíků a žadatelů o azyl. Nejsou ještě specializovaná centra pro cizince. Od té doby postupně vznikaly desítky organizací pracujících s cizinci. Vznikají také krajanská a komunitní sdružení a spolky cizinců. Působnost NNO se soustředí převážně v regionech s vysokou koncentrací cizinců. Například v Praze působí 27 organizací pracujících s migranty, dostatek organizací pro cizince je také v Jihomoravském, Ústeckém, Jihočeském a Plzeňském kraji. Dochází však také v regionální nerovnosti v dostupnosti služeb pro cizince, kdy například v Moravskoslezském kraji, kde také žije početná skupina cizinců, tyto služby zcela chybí. (Trbola in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 83-86)

6. Politika zaměstnanosti a řízení pracovní migrace

Zásadním aktérem v řízení pracovní migrace je MPSV. Prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti spravuje úřady práce odpovědné za vydávání povolení k zaměstnání.

Věcný obsah politiky zaměstnanosti je vymezen v §2 zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti. Regulační funkce politiky zaměstnanosti je zde vymezena jako usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí. Cílem regulace je ochrana trhu práce pro domácí pracovníky a příchod cizinců v požadované kvalifikační struktuře (Pořízková in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 41). Nástrojem regulace je institut povolení k zaměstnání. Regulaci zahraniční zaměstnanosti a integraci cizinců na trh práce mají na starosti krajské pobočky Úřadu práce ČR (zde dále jen ÚP), které vydávají povolení k zaměstnání a povolení pro zaměstnavatele zaměstnávat cizince (viz níže).

ÚP mohou takto regulovat pouze zahraniční zaměstnanost migrantů ze třetích zemí, a to pouze těch, kteří nemají na území ČR trvalý pobyt, protože ti pro výkon práce na našem území pracovní povolení nepotřebují. Regulovatelná zaměstnanost prostřednictvím povolení k zaměstnání se netýká dále občanů EU pracujících na území ČR, jejich rodinných příslušníků, azylantů a držitelů doplňkové ochrany.

Současná politická strategie MPSV se snaží nastolit takové podmínky, jež by přiměli nezaměstnané občany ČR přijmout nekvalifikované pracovní pozice, které zastávají především cizinci a tím snížit nezaměstnanost občanů ČR. Proto je od roku 2011 snižován počet cizinců, kteří získají pracovní povolení, či jim bude povolení prodlouženo. V březnu roku 2012 vydalo MPSV metodické pokyny pro krajské pobočky ÚP ČR, které doplňují a upřesňují způsob aplikace nových opatření v oblasti zahraniční zaměstnanosti. *„ÚP při vydávání a prodlužování povolení k zaměstnání budou zohledňovat aktuální, sezónní i dlouhodobé ekonomické potřeby jednotlivých zaměstnavatelů...ÚP bude vždy důsledně zkoumat situaci na trhu..., zda je nezbytné vydat povolení k zaměstnání na volné*

pracovní místo, u něž zaměstnavatel požaduje nižší stupeň kvalifikace, než je ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, pokud o jeho vydání požádá cizinec, který dosud nepobývá na území ČR...s ohledem na situaci na trhu práce prodlužují ÚP dobu platnosti povolení k zaměstnání podle stupně kvalifikace požadované pro výkon zaměstnání pro nižší vzdělání než středoškolské s maturitou na dobu 6 měsíců, pro středoškolské vzdělání s maturitou na dobu 12 měsíců a vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání na dobu 24 měsíců“. (MPSV ČR, [2012])

Cizinci, kteří již dosáhli trvalého pobytu a nepotřebují k práci v ČR povolení k zaměstnání (viz kapitola Režimy pobytu cizinců ze třetích zemí), mají právo na pomoc státu při získávání práce a podporu v nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti však počítá také s pracovními příležitostmi pro cizince, kteří pracovní povolení potřebují (viz dále).

Důležitou funkci mají také Správy sociálního zabezpečení, které jsou pověřené výběrem pojistného na sociální zabezpečení a především u samostatně výdělečně činných cizinců kontrolují splnění povinnosti přispívat do systému sociálního zabezpečení.

6.1. Role Úřadu práce České republiky

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonává Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR) spolu s MPSV ČR. ÚP ČR byl nově zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, jako generální ředitelství nadřazené krajským pobočkám ÚP ČR. Krajské pobočky mají dále svá kontaktní pracoviště, která jsou odpovědná za jednotlivé správní obvody (dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). (MPSV ČR, ÚP ČR, [200-])

Veřejné služby zaměstnanosti, které poskytují úřady práce (dále jen ÚP), považujeme za subjekt imigrační politiky. ÚP mají na poli pracovní migrace jak regulační tak integrační funkci. Prostřednictvím institutu pracovního povolení regulují rozsah a strukturu zahraniční pracovní migrace a tím i rozsah a strukturu mezinárodní pracovní migrace do ČR. Role ÚP při integraci cizinců na trh práce

však není v zákoně o zaměstnanosti jasně vymezena. Úřady disponují nástroji, které mohou přispívat ke zvyšování zaměstnatelnosti cizinců a k jejich integraci na trhu práce. (Leontiyeva in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 39-41)

Integrační funkce úřadů práce zahrnuje aktivity zaměřené na zprostředkování zaměstnání⁶ cizincům, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, aktivity zaměřené na zvyšování jejich zaměstnatelnosti (rekvalifikační a kvalifikační kurzy) a zprostředkování kurzů češtiny pro cizince.

Občané ČR a cizinci se mohou registrovat na ÚP jako uchazeči o zaměstnání nebo jako zájemci o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování zaměstnání a poradenství, na podporu v nezaměstnanosti, na zajištění plateb zdravotního pojištění, na zprostředkování rekvalifikace a kurzů češtiny pro cizince. Zatímco zájemci o zaměstnání může ÚP pouze zprostředkovávat vhodné zaměstnání, zabezpečit rekvalifikaci a kurzy češtiny pro cizince. Uchazečem o zaměstnání se mohou stát cizinci s trvalým pobytem na území ČR, uděleným azylem nebo doplňkovou ochranou, občané EU a jejich rodinní příslušníci (viz dále kapitola Režimy pobytu cizinců ze třetích zemí). Ostatní cizinci se mohou stát pouze zájemce o zaměstnání. (MPSV ČR, ÚP ČR, [200-]) Uchazeči o zaměstnání mají pochopitelně více povinností vůči ÚP, které musí splňovat, aby nebyli vyřazeni z evidence, než mají zájemci o zaměstnání.

6.1.1. Institut povolení k zaměstnání

Institut povolení k zaměstnání je definován v § 92 zákona o zaměstnanosti. Je jediným nástrojem regulace vstupu cizinců na pracovní trh.

Při vydávání povolení k zaměstnání ÚP přihlíží k situaci na trhu práce a vydá jej za podmínky, že se jedná o zaměstnavatelem ohlášené pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Zaměstnavatelé musí nejprve nahlásit volné pracovní

⁶ Rozuměj, vyhledávání zaměstnání uchazečům, vyhledávání zaměstnance pro zaměstnavatele, poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

místo ÚP, který po 30 dnech, kdy pracovní místo neobsadil občan ČR či EU, otevře toto pracovní místo také pro cizince. (MPSV ČR, [2012])

Zaměstnavatelé, kteří chtějí zaměstnat konkrétního cizince, tuto situaci často v praxi řeší tak, že specifikují požadavky na poptávanou pozici, například požadují plynulou znalost konkrétního cizího jazyka.

„Povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce se vydává cizinci za účelem pracovní stáže (maximálně na dobu jednoho roku), pro časově omezené práce v rámci výměny mezi školami a pro výkon duchovního církve registrované na území ČR“. (MPSV ČR, ÚP ČR, [200-])

Příslušným ÚP pro vydání povolení je ten, v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno. Cizinec předloží vyplněnou žádost, jež obsahuje identifikační údaje, adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování, označení cestovního dokladu, identifikační údaje budoucího zaměstnavatele, místo výkonu práce a dobu, po kterou bude zaměstnávání vykonáváno, případně další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání. Součástí žádosti jsou přílohy jako např. vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná, úředně ověřená kopie dokladu o profesní způsobilosti cizince, která je nutná pro obor, v němž chce cizinec na území ČR pracovat. Správní poplatek za podání žádosti činí 500 Kč.

Povolení k zaměstnání se vydává na konkrétní pracovní pozici na dobu maximálně dvou let. Pokud cizinec změní zaměstnavatele, musí příslušný ÚP požádat o vydání nového povolení. Povolení lze prodlužovat. Cizinec o to musí požádat nejpozději 30 dnů před uplynutím doby jeho platnosti. Žádost o prodloužení povolení podléhá poplatku ve výši 250 Kč (více viz metodický pokyn MPSV pro vydávání a prodlužování povolení k zaměstnání v kapitole Politika zaměstnanosti a řízení pracovní migrace v ČR). Povolení k zaměstnání zaniká ve většině případů uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno či skončením pracovního poměru. Dalším důvodem je uplynutí doby povolení k pobytu.

Povolení k zaměstnání musí mít cizinec pro všechny pracovněprávní vztahy, které se řídí zákoníkem práce (pracovní poměr na základě písemné pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti) a to i v případě, dochází-li k souběhu těchto pracovněprávních vztahů.

Povolení k zaměstnání musí mít také cizinec, který je svým zahraničním zaměstnavatelem vyslán k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy mezi jeho zahraničním zaměstnavatelem a českou fyzickou nebo právnickou osobou, a rovněž cizinec, který je sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činnostmi závislými na střídání ročních období (avšak nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území ČR uplyne doba nejméně 6 měsíců).

(MPSV ČR, ÚP ČR, [200-])

Podmínka volného pracovního místa pro cizince neplatí pouze pro azylanty, žadatele o mezinárodní ochranu (nejdříve ovšem po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu) a cizince, kterým bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo povolení k dlouhodobému pobytu za stejným účelem.

6.1.2. Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců

Zaměstnavatel může cizince, který potřebuje povolení k zaměstnání, legálně zaměstnat teprve po udělení povolení k zaměstnání u tohoto zaměstnavatele. Dále pokud má platné vízum či povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Legální zaměstnání je pouze na základě pracovně právního vztahu prostřednictvím pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce podle druhu a charakteru práce. Zaměstnavatel je povinen přihlásit cizince na příslušné správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně k platbě zdravotního a sociálního pojištění. Zahraniční pracovník přispívá do systému sociálního a zdravotního pojištění stejnou měrou jako český občan.

Zaměstnavatelé mají povinnost informovat krajskou pobočku ÚP o tom, že zaměstnali cizince. Tato povinnost se vztahuje jak při zaměstnání cizinců, kteří obdrželi povolení k zaměstnání, tak při zaměstnání občanů EU/EHP a Švýcarska, jejich rodinných příslušníků a azylantů (z důvodu evidence zahraniční zaměstnanosti). Zaměstnavatelé jsou dále povinni vést evidenci o těchto zaměstnaných cizincích.

Při zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, kterým bylo uděleno pracovní povolení, je navíc zaměstnavatel povinen ve lhůtě deseti dnů informovat ÚP o provedených změnách týkající se pracovněprávních vztahů s cizinci ze třetích.

Musí informovat ÚP o tom, že cizinec do sjednané práce nenastoupil či ukončil pracovní poměr dříve, než bylo sjednáno. Dále musí ÚP informovat o skutečnosti, že cizinec ukončil zaměstnání výpovědí, dohodou nebo pokud bylo zaměstnání ukončeno okamžitým zrušením.

(MPSV, [200-])

6.2. Zákoník práce

Zákoník práce upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Novelou nového zákoníku práce, zákonem č. 365/2011 Sb., se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce s účinností od 1. 1. 2012.

Novela sebou přináší novinky, které se dotýkají domácích i zahraničních pracovníků. Pro obě skupiny je zásadní nová definice závislé práce (viz kapitola Nelegální zaměstnávání).

6.3. Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje vťahy mezi státem a fyzickými a právnickými osobami. Zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (MPSV, [200-]).

Nejdůležitější body zákona o zaměstnanosti související s postavením cizinců se týkají možnosti získání a prodloužení povolení k zaměstnání, pravidla pro vydávání zelených a modrých karet či ochranné lhůty 60 dnů pro cizince v režimu dlouhodobého pobytu (v některých případech⁷) k nalezení nového

⁷ Využití ochranné lhůty může cizinec, kterému pracovní poměr skončil z organizačních nebo zdravotních důvodů, nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu do 15 dnů po výplatním termínu a proto okamžitě zrušil pracovní poměr. Cizinec musí současně pobývat ke dni skončení pracovního poměru na území ČR za účelem zaměstnání alespoň 1 rok, nebo méně než rok, jestliže ke dni skončení pracovního poměru pobýval v ČR nepřetržitě 3 roky na dlouhodobé vízum a/nebo dlouhodobý pobyt.

pracovního místa a udržení plnění účelu pobytu (účel pobytu viz kapitola Režimy pobytu cizinců ze třetích zemí).

Zákon o zaměstnanosti dále upravuje povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců (viz výše v podkapitole Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnání cizince).

Novelou zákona o zaměstnanosti, zákon č. 367/2011 Sb., se mění zákon o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012. Novela mimo jiné přináší zásadní změny v podmínkách agenturního zaměstnávání cizinců v ČR.

6.3.1. Agenturní zaměstnávání

Ještě v roce 2009 platilo, že vedle úřadů práce mohli provádět zprostředkování zaměstnání také agentury práce. Podmínky agenturního zaměstnávání stanovoval zákon o zaměstnanosti. Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce se dle zákona o zaměstnanosti rozumělo „uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele“.

Agenturní zaměstnávání vláda klasifikovala jako velký sociální problém, kdy byl nemalý počet cizinců pracujících v pochybných agenturách v podstatě „nevolníky“ a agentury byly velmi málo prověřovány. Za tím vším stálo nejspíš lobby zaměstnavatelů a tzv. klientů, prostředníků.

Novela Zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2012 zakazuje agenturám práce zaměstnávat cizince ze zemí mimo EU. Přesněji jde o zákaz dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele cizince ze třetích zemí, kterým bylo vydáno pracovní povolení. Tito cizinci tak budou muset být v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, u kterého fakticky vykonávají svou práci. Netýká se to tedy cizinců s povoleným trvalým pobytem.

Jedním z důsledků této změny by mělo být především zajištění právní jistoty cizinci, který na území ČR vykonává práci na základě pracovního povolení a srovnání jejich postavení s cizinci, kteří vykonávají práci na základě zelené nebo modré karty. Tato změna je však také dalším omezením agenturního zaměstnávání a může mít negativní dopad pro některé průmyslové a zemědělské

závody, které zaměstnávaly cizince, přičemž ale nebyly schopny těmto zaměstnancům zabezpečit trvalé zaměstnání. (Creditczech.cz, [2013])

Institut dočasného přidělení zaměstnance stejně jako institut agenturního zaměstnávání napomáhá zaměstnanosti osob a umožňuje řešit přechodný pokles zakázek zaměstnavatelů.

6.3.2. Ochrana před diskriminací v zaměstnání

Ustanovení o rovném zacházení a ochraně před diskriminací v zaměstnání jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti i v zákoníku práce.

V roce 2009 nabyl účinnosti Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, (tzv. **Antidiskriminační zákon**).

Před přijetím tohoto zákona byla úprava diskriminace rozdělena v několika právních předpisech ČR. Antidiskriminační zákon zpracovává směrnice ES, (které požadují na členských státech, aby stanovily základní rámec pro boj s diskriminací na základě rozdílnosti pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a výkon povolání), dále č. 3 LZPS a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu ČR.

Od 1. ledna 2012 proto zákon o zaměstnanosti a zákoník práce obsahují pouze obecné antidiskriminační ustanovení odkazující na antidiskriminační zákon. (Neščáková, Jakubka, 2012, s. 18).

Zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace zejména ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, sociálního zabezpečení, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení.

Zákoník práce v §16 stanovuje povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Novela Zákona o zaměstnanosti mění antidiskriminační ustanovení §4 zákona o zaměstnanosti, které dosud obsahovalo mnohem širší výčet zakázaných

diskriminačních důvodů než antidiskriminační zákon. Zákon o zaměstnanosti zakazoval přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Zatímco antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci pouze z důvodů vyplývajících ze směrnic EU a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Ochranu před diskriminací např. z důvodu státního občanství, majetku, manželského a rodinného stavu při přístupu k zaměstnání nyní antidiskriminační zákon nezahrnuje. (Poradna-prava.cz, [2010])

Pokud dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má dotčená osoba právo se u soudu domáhat toho, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace či aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Ve zvlášť závažných případech pak má ten, jehož práva byla takto porušena, právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. (Pracovnípravo.iure.org.cz, [200-])

Podle § 133a občanského soudního řádu tvrdí-li fyzická osoba, že byla přímo nebo nepřímo diskriminována, má to soud ve stanovených případech za prokázané pokud v řízení nevyjde najevo opak. Žalující však musí nejen tvrdit ale i prokázat, že s ní bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem. Dále musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací. Tuto motivaci již prokazovat nemusí. Žalovaná strana může tvrzení o motivaci vyvrátit, prokáže-li, že znevýhodňující jednání bylo motivováno jinou než diskriminační pohnutkou. (Neščáková, Jakubka, 2012, s. 19)

7. Pobytové režimy cizinců ze třetích zemí

Zákon o pobytu cizinců rozlišuje různé druhy pobytů cizinců ze třetích zemí. Hlavní dělení spočívá v tom, zda se jedná o **a) pobyt přechodný**, který zahrnuje pobyt bez víza, víza krátkodobá (letištní vízum, průjezdní vízum, vízum k pobytu do 90 dnů), dlouhodobá víza nad 90 dnů, povolení k dlouhodobému pobytu a dočasný pobyt na základě výjezdního příkazu nebo **b) pobyt trvalý** (povolení k trvalému pobytu a právní postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta v ES).

Podmínky pro získání přechodného pobytu nebo jeho prodloužení jsou poměrně přísné a zákon o pobytu cizinců je značně komplikovaný, proto není výjimkou, že se cizincům prodloužení někdy nezdaří, zůstanou na území ČR bez oprávnění a musí ČR upustit.

Cizinci s přechodným pobytem mají nižší rozsah práv než cizinci s trvalým pobytem. Naprostá rovnost cizinců s občany ČR je spojena až se získáním občanství.

Cizinec, který chce přijet pracovat do ČR, musí nejprve požádat o dlouhodobé vízum na zastupitelském úřadě ČR v zemi, která vydala jeho cestovní doklad. Teprve potom, když již pobývá v ČR na základě víza, může žádat o dlouhodobý pobyt. Aby cizinec získal dlouhodobý pobyt, musí zvolit stejný účel pobytu, na jaký měl vydané vízum (viz dále). To v praxi znamená, že cizinec, který přijede do ČR na základě krátkodobého například turistického víza, nemůže žádat o dlouhodobé vízum z ČR, ale ze země, která vydala jeho cestovní doklad. Výjimkou jsou cizinci, kteří přijeli do ČR a žádají o udělení dlouhodobého pobytu za účelem sloučení s občanem ČR nebo EU. Ti mohou žádat přímo z ČR (viz dále).

7.1. Krátkodobá víza do 90 dnů - tzv. turistická víza

Krátkodobá víza upravuje Vízový kodex⁸. Jde o právní rámec pro výkon vízové politiky v oblasti krátkodobých schengenských víz ve státech tvořících schengenský prostor. Vízový kodex má formu nařízení a od dubna 2010 je součástí českého práva. Seznam zemí, které mají s ČR vízovou povinnost, najdeme v příloze č. 1 (s. 121).

Cizincům ze třetích zemí lze udělit letištní průjezdní vízum, vízum k pobytu do 90 dnů a tzv. Schengenské vízum. Krátkodobá víza uděluje zastupitelský úřad ČR v zemi, jež vydala cizincův cestovní doklad.

7.1.1. Krátkodobý pobyt do 90 dnů

Krátkodobé vízum do 90 dnů (nebo též turistické vízum, krátkodobý pobyt) uděluje zastupitelský úřad na 90 dnů a to maximálně během období 180 dnů od data prvního vstupu.

Režim krátkodobého pobytu neumožňuje žádat na území ČR o žádné další povolení k pobytu. Výjimku mají rodinní příslušníci občanů EU, ČR a cizinců, kteří již mají na území ČR povolený pobyt. Ti mohou po vstupu na krátkodobé vízum podat žádost o povolení k dlouhodobému či trvalému pobytu. Dále pak cizinci žádající o povolení k pobytu z důvodu strpění pobytu (viz dále) nebo ochrany. Lze také zažádat o mezinárodní ochranu a vstoupit do azylové procedury. Ostatní cizinci musí o dlouhodobé vízum žádat ze země, které vydaly jejich cestovní doklad.

Některé země⁹ mají ovšem výjimku a jejich státní příslušníci mohou žádat o dlouhodobé vízum nebo povolení k dlouhodobému a trvalému pobytu na

⁸ Dne 5. dubna 2010 vstoupilo v účinnost Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009, o kodexu Společenství o vízech (Vízový kodex).

⁹ Seznam těchto zemí viz příloha č. 2 (s. 122)

zastupitelském úřadě ČR v kterékoliv zemi. Stejně tak rodinní příslušníci občanů EU mohou podat žádost na kterémkoli zastupitelském úřadě ČR.

Práva cizinců s krátkodobým pobytem jsou značně omezena. Cizinci například nemohou podnikat v rámci živnostenského oprávnění a děti cizinců nemají přístup ke školským službám podle školského zákona. Nedosáhnou ani na žádné státní dávky. I s krátkodobým vízem ale cizinci mohou být zaměstnaní. (Čížinský in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 102)

Pokud se jim ovšem podaří získat na tak krátkou dobu zaměstnavatele a povolení k zaměstnání na konkrétní pracovní místo, což je jednak neobvyklé a také zbytečně nákladné.

7.1.2. Schengenské vízum

Schengenské vízum vydané zastupitelským úřadem ČR nebo zastupitelským úřadem jiného schengenského státu opravňuje jeho držitele pobývat na území ČR/schengenského prostoru po dobu v něm vyznačenou. U schengenských víz platí tzv. „pravidlo 90/180“. Celková doba pobytu na území ČR/schengenského prostoru, nesmí překročit dobu 3 měsíců (90 dnů) během půl roku (180 dnů). (MZV ČR, [2010])

Toto vízum se vydává za účelem turistiky, léčby, obchodní cesty, účasti na semináři, kultury, sportu a podobně.

7.2. Dlouhodobé vízum k pobytu nad 90 dnů

Vízum k pobytu nad 90 dnů (tzv. vízum typu D) vydává zastupitelský úřad ČR na dobu maximálně šest měsíců (dříve na jeden rok). Jde o první povolení k pobytu v ČR, které cizinec ze třetí země může získat a které ho zároveň opravňuje k libovolnému překročení hranic do ČR a pohybu po Schengenském prostoru po dobu platnosti víza.

Cizinec nejprve podá osobně žádost na zastupitelský úřad ČR a musí doložit účel pobytu, na který chce v ČR pobývat. Účelem pobytu může být zaměstnání, potom musí cizinec předložit rozhodnutí úřadu práce o povolení k zaměstnání. Nebo je účelem podnikání, takže dokládá výpis z Obchodního

rejstříku anebo rozhodnutí živnostenského úřadu. Dalšími účely pobytu, na které lze udělit dlouhodobé vízum jsou studium, sloučení rodiny, pozvání, účel kulturní a vízum za účelem převzetí povolení k pobytu. Finální rozhodnutí o udělení dlouhodobého víza vydává MVČR na základě podkladů od zastupitelského úřadu.

Tento proces je řadou organizací kritizován za svou netransparentnost. Řízení o udělení víz je vyloučeno z působnosti správního řádu a žadatelé o víza tak nemají v podstatě žádná práva účastníků správního řízení (nemají právo na standardní zdůvodnění a přezkoumání zamítavého rozhodnutí, ale ani právo nahlížet do spisu. (Čížinský in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 111)

Pokud chce cizinec začít v ČR pracovat a získat vízum za účelem zaměstnání musí nejprve učinit následující kroky: najít si zaměstnavatele v ČR, který jej zaměstná; uzavřít se zaměstnavatelem písemnou pracovní smlouvu nebo smlouvu o budoucí pracovní smlouvě; zaslat zaměstnavateli lékařské potvrzení, fotokopii cestovního dokladu, doklad o profesní kvalifikaci a plnou moc zastupování před úřadem (kvůli podání žádosti o povolení k zaměstnání, kterou v případě plné moci může za zaměstnance podat zaměstnavatel). Poté, co zaměstnavatel podá žádost o povolení k zaměstnání, měl by cizinci zaslat poštou číslo jednacích žádosti na ÚP a doklad o zajištění ubytování na území ČR. Cizinec pak podá na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí žádost o vízum. Po získání víza za účelem zaměstnání, když přijede cizinec do ČR, ohlásí své místo pobytu na cizinecké policii a nastoupí do zaměstnání.

7.3. Povolení k dlouhodobému pobytu

Jde o povolení navazující na dlouhodobá víza a vydávají se maximálně na dva roky. Cizinec obdrží elektronický průkaz povolení k dlouhodobému pobytu s biometrickými údaji - čipem s fotografií obličeje a otisky prstů (ePKP).

Povolení k dlouhodobému pobytu je vázáno na účel pobytu, na který je vydáno. Zákon o pobytu cizinců udává jako možné účely pobytu: zaměstnání, podnikání, sloučení rodiny, studium, pobyt dlouhodobě pobývajících rezidenta jiného státu EU, ochrana, vědecký výzkum a zaměstnání ve zvláštních případech

(zelená karta, modrá karta, strpění pobytu, převzetí povolení k pobytu). Účel povolení k dlouhodobému pobytu lze poté změnit.

Cizinec musí plnit účel svého pobytu. Pokud je v ČR za účelem zaměstnání, musí trvat jeho zaměstnanecký poměr. Jestliže v ČR podniká, musí trvat platnost jeho živnostenského oprávnění a cizinec musí dokládat, že je v ČR finančně zajištěný a že plní fiskální povinnosti vůči státu dle účelu pobytu.

Cizinec je také povinen plnit řadu dalších povinností, jako hlásit změnu adresy pobytu, příjmení, rodinného stavu, údajů v cestovním dokladu a pobytovém průkazu a neprodleně hlásit ztrátu cestovního dokladu a průkazu povolení k pobytu. Pokud cizinec neplní účel pobytu či opakovaně poruší své povinnosti, MVČR proti němu zahájí správní řízení o zrušení povolení k dlouhodobému pobytu.

Cizinec má právo pravidelně žádat o prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu, udržuje se tak cesta k získání trvalého pobytu. Problém je, že proces prodlužování povolení může trvat déle než šest měsíců (někdy i déle). Cizinec má sice právo pobývat na území ČR, ale nemá platný průkaz povolení k pobytu, což může život v ČR velmi komplikovat např. při hledání nového pracovního místa, kdy se cizinci nemohou prokázat zaměstnavateli platným povolením k pobytu. (Čižinský in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 112) Zaměstnavatelé se většinou případů nevyznají v pobytových režimech cizinců a cizinec, který se prokazuje pouze potvrzením o žádosti o prodloužení dlouhodobého pobytu, na ně působí nedůvěryhodně či se obávají možných komplikací.

S tímto typem pobytu lze tedy být zaměstnaný s platným povolením k zaměstnání a po dobu povolení k pobytu (výjimku tvoří studenti, absolventi českých škol a rodinní příslušníci cizinců s trvalým pobytem – ti nepotřebují povolení k zaměstnání, i když mají dlouhodobý pobyt). Nelze se však zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP a pobírat podporu v nezaměstnanosti. Podnikat lze po celou dobu povolení k pobytu.

Zaměstnanci jsou také jedinou skupinou s dlouhodobým pobytem, která je účastna veřejného zdravotního pojištění. Ostatní cizinci jsou povinni zajistit si komerční zdravotní pojištění (viz podkapitola Zdravotní pojištění).

Ze sociálních dávek vzniká po jednom roce hlášeného pobytu nárok na státní sociální podporu a na dávku mimořádné okamžité pomoci.

(Čižinský in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 112 - 113)

7.3.1. Zelená karta

Zelená karta je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR ve zvláštních případech. Cizinec, který má zelenou kartu vydanou na konkrétní pracovní místo, je oprávněn pobývat na území ČR a pracovat na pracovním místě, na které byla zelená karta vydána.

Volná pracovní místa, na která mohou žádat cizinci o vydání zelené karty, jsou centrálně evidovaná MPSV. Do evidence je nahlásí zaměstnavatel a dá také výslovný souhlas, že jde o místa, která lze obsadit držiteli zelené karty. Jedná se o taková pracovní místa, která nebyla do 30 dnů od oznámení ÚP obsazená nebo o taková, která jsou podle Ministerstva průmyslu a obchodu vhodná pro tzv. klíčový personál. Při obsazení místa držitelem zelené karty má zaměstnavatel informační povinnost vůči ÚP.

Cizinci si nejprve musí vyhledat volné pracovní místo na webu MPSV a poté požádá o zelenou kartu na zastupitelském úřadě. Zelenou kartu vydává MVČR.

Zelenou kartu mohou dostat kvalifikovaní pracovníci s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál (typ A), tj. zelená karta s platností na 3 roky; pracovníci, kteří jsou minimálně vyučení (typ B), tj. zelená karta s platností na 2 roky a ostatní pracovníci (typ C) mohou získat zelenou kartu také s platností na 2 roky. U karet typu A a B může cizinec žádat o prodloužení zelené karty. Karta typu C (pro nekvalifikovaný personál) se neprodlužuje.

Platnost zelené karty může cizinci skončit také předčasně, jestliže byl například pravomocně odsouzen, neplní účel, na který kartu získal, v žádosti o kartu uvedl nepravdivé informace apod.

O zelené karty se mohou ucházet pouze cizinci ze zemí mimo EU, které MVČR stanoví samostatnou vyhláškou. Aktuální seznam zemí stanovuje vyhláška Ministerstva vnitra č. 29/2013 Sb.

Pokud cizinec se zelenou kartou přijde o zaměstnání, nemá nárok na sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti. Do 2 měsíců si musí nalézt nové

pracovní místo taktéž přístupné se zelenou kartou. V opačném případě ztratí povolení k pobytu a musí opustit území ČR.

(MVČR, [2012])

Zelená karta spojuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání. Cizinec tak získá místo dvou povolení jedno a ušetří na správních poplatcích. Výhodou je také kratší časová lhůta k vyřízení zelené karty, než je tomu u jiných dlouhodobých pobytů a také menší administrativní náročnost.

Režim zelených karet podporuje slučování rodin s kvalifikovanými pracovníky. S cizincem, který je držitelem zelené karty, může do ČR přicestovat jeho rodina, která tak získá povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny. Držitel zelené karty a jeho rodina mají také nárok na dávky ze systému sociálního zabezpečení. Konkrétně na dávky státní sociální podpory po uplynutí 365 dní ode dne hlášení k pobytu a v systému pomoci v hmotné nouzi mají nárok na mimořádnou okamžitou pomoc. (Čižinský in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 135-136)

7.3.2. Modrá karta

Program modrých karet funguje od roku 2011 a je v mnohém obdobný jako program zelených karet. Modré karty jsou však určeny pouze pro vysoce kvalifikované cizince ze třetích zemí. Modrá karta je povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Modrá karta se vydává pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdu, jejíž výše odpovídá alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy. Platnost modré karty je na dobu výkonu zaměstnání, stanovenou v pracovní smlouvě plus tři měsíce, nejdéle však na dva roky.

(MVČR, [2010])

7.4. Postavení dlouhodobě pobývajících rezidentů v ES

Tento pobytový režim volí cizinci spíše ojediněle. Postavení dlouhodobě pobývajících rezidentů v ES je institut určený výhradě pro občany třetích zemí. Postavení rezidenta (zkráceně) nemůže získat každý, kdo žádá o trvalý pobyt, ale jen ten cizinec, který žádá o trvalý pobyt a zároveň splňuje následující podmínky: pobývá 5 let nepřetržitého pobytu na území; nenarušil závažným způsobem veřejný pořádek nebo neohrozil bezpečnost našeho či jiného členského státu EU; prokázal zajištění prostředků k trvalému pobytu. Takový cizinec, který všechny tyto podmínky splňuje, získá postavení rezidenta současně s trvalým pobytem, policie mu v jednom rozhodnutí udělí povolení k trvalému pobytu a přizná postavení rezidenta. Postavení rezidenta mohou získat i cizinci s již uděleným trvalým pobytem, pokud splňují výše uvedené podmínky a písemně o to požádají. (MVČR, [2010])

Výhodou tohoto typu pobytu je, že cizinec může pobývat na území jiného státu EU bez víza až do 3 měsíců.

7.5. Vízum strpění pobytu

Vízum strpění pobytu bývá uděleno pouze v mimořádných situacích. MVČR udělí toto vízum cizinci, kterému brání ve vycestování z ČR překážka na jeho vůli nezávislá nebo který byl svědkem nebo poškozeným v trestním řízení. Dále je toto vízum udělováno cizincům, kteří podali žalobu proti rozhodnutí MVČR, kterým byla zrušena platnost víza nad 90 dnů nebo zamítnuta žádost o jeho prodloužení. Vízum strpění se uděluje na dobu maximálně 6 měsíců. O vízum strpění lze požádat na území ČR, i když je cizinec držitelem výjezdního příkazu (viz dále), nebo pobývá na území nelegálně. Toto vízum může být opakovaně prodloužováno a lze požádat i o dlouhodobý pobyt za účelem strpění. (MVČR, [2010])

7.6. Povolení k trvalému pobytu

Většina cizinců ze třetích zemí získává právní nárok na trvalý pobyt po pěti letech nepřetržitého pobytu na území ČR. Do této doby se započítávají víza nad 90 dnů i další dlouhodobé předchozí pobyty. Doba dlouhodobého pobytu cizinců ze třetích zemí za účelem studia se však započítává pouze jednou polovinou, takže studenti mohou získat trvalý pobyt až po 10 letech. Rodinní příslušníci občanů ČR/EU a cizinců ze třetích zemí, kteří mají v ČR trvalý pobyt, čekají na trvalý pobyt pouze dva roky, přičemž děti těchto cizinců mohou získat trvalý pobyt okamžitě. Platnost povolení k trvalému pobytu je 10 let s možností opakovaného prodloužení.

Trvalý pobyt lze udělit cizincům také z jiných zákonem stanovených důvodů zvláštní povahy (humanitární důvody, účast v projektu MPSV Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků - viz dále, cizincům s českým původem či pokud je udělení státním zájmem).

Hlavní výhodou statusu trvalého pobytu je získání mnohem větší jistoty v udržení pobytu v ČR, neboť odpadá povinnost každý rok obnovovat pobytová a pracovní povolení. Cizinci s trvalým pobytem mají v ČR rovná práva a povinnosti týkající se vstupu na trhu práce (nepotřebují povolení k zaměstnání), sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, přístupu na trh s nemovitostmi a přístupu ke vzdělání.

Proces vedoucí k získání trvalého pobytu se liší pro občany EU, azylanty a příslušníky třetích zemí. S výjimkou prokázání zajištění ubytování, které se vztahuje na všechny cizince, musí cizinci ze třetích zemí předložit k žádosti o trvalý pobyt také: doklad o složení jazykové zkoušky úrovně A1 dle MŠMT, doklad o měsíčním příjmu ve výši součtu životního minima a normativních nákladů na bydlení dle zákona o státní sociální podpoře a pokud je cizinec vyzván též doklad o trestněprávní bezúhonnosti vydaný domovským státem.

(Čižinský in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 124 - 128)

7.7. Výjezdní příkaz

Výjezdní příkaz je doklad, který uděluje Policie ČR po zrušení platnosti víza, po uplynutí platnosti víza, po zamítnutí žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu a po zrušení nebo zániku platnosti povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu. Opravňuje k přechodnému pobytu na území ČR po dobu, která je nezbytná k provedení neodkladných úkonů, a k vycestování z území. Maximální doba pobytu na výjezdní příkaz je 60 dnů. (MVČR, [2010])

8. Postavení pracovních migrantů ze třetích zemí

Podle české ústavy jsou občanům ČR i cizincům jiných států žijícím za území ČR zaručena základní práva, a to bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry, náboženství, politického či jiného smýšlení, národního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Práv a svobod zakotvených v LZPS, jež je součástí ústavy ČR od roku 1992, se může domáhat každý, kdo pobývá legálně na území ČR, jen některá práva a svobody jsou vázané na státní občanství.

Postavení pracovních migrantů v ČR koresponduje s tím, jak migraci chápe a klasifikuje EU. Pracovníci z EU/EHP¹⁰, cizinci s trvalým pobytem, azylanti a jejich rodinní příslušníci mají z právního hlediska stejné postavení na trhu práce jako čeští občané. K zaměstnání nepotřebují získat povolení. Jediný rozdíl je v tom, že zaměstnavatelé mají povinnost informovat úřad práce o nástupu cizince do zaměstnání a jeho ukončení prostřednictvím tzv. informační karty¹¹. Ostatní cizinci potřebují povolení k zaměstnání.

Pro cizince ze třetích zemí platí v podnikání stejná pravidla jako pro občany ČR a EU. Živnostenský list lze zřídit na živnostenském úřadě. Cizinci ze třetích zemí potřebují jen splnit podmínku povolení k pobytu v ČR.

Postavení pracovních migrantů v ČR, ale i v EU je do jisté míry determinováno politikou **dočasně pracovní migrace**. To také vyplývá ze dvou dokumentů MVČR, které byly zveřejněny v průběhu roku 2011. Jde jednak o koncepci s názvem „Nový systém ekonomické migrace do České republiky“,

¹⁰ Zavedením volného pohybu pracovních sil pro občany členských států EU/EHP došlo mimo jiné k omezení možnosti regulace počtu a vzdělanostní/kvalifikační struktury značné části přicházejících zahraničních pracovníků.

¹¹ Pro účely evidence a sledování zahraniční zaměstnanosti cizinců pracujících v ČR bez pracovního povolení.

který tvoří jeden z podkladů pro rekonfiguraci cizineckého práva, plánovanou na rok 2014. Druhý dokument nazvaný „Návrh věcného záměru nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců na území ČR, volného pohybu občanů EU a jejich rodinných příslušníků a ochrany státních hranic“, již představuje základní pilíře výše popsané rekonfigurace. Oba materiály mimo jiné navrhuji zavedení programů dočasné pracovní migrace. Jedním z nástrojů by mělo být například možnost získat pracovní vízum na jeden rok bez možnosti prodloužení. (Čížinský, Hradečná, [2012])

Institut dočasné pracovní migrace je doprovázen negativními sociálními jevy, ale má také své výhody. „*Souběžná existence poptávky po levné a nekvalifikované pracovní síle na straně jedné a zájem potenciálních pracovníků na straně druhé vedou k tomu, že i přes restriktivní opatření států zaměřené na cizince na nekvalifikovaných pozicích, nebo dokonce právě v jejich důsledku, se tyto pracovníci na území EU nacházejí, a to v pozicích nedůstojných a zranitelných. Vzhledem k závislosti na zaměstnavatelích až otrockého typu často vykonávají práci bez ohledu na úroveň dodržování svých zaměstnaneckých práv. To zároveň snižuje i standardy zaměstnaneckých práv jiných pracovníků a porušuje ve svém důsledku i pravidla soutěže mezi jednotlivými zaměstnavateli.*“ (Čížinský, Hradečná, [2012])

Dočasná práce v zahraničí však může mít i své výhody jak pro pracovníky, tak pro cílové země. Pracovní migranti mohou dočasně pokrývat pozice s nedostatkem pracovníků. Pro pracovníky, kteří jezdí za prací do vyspělejších zemí, jsou mzdy za nekvalifikované pozice relativně vysoké oproti mzdám v jejich zemi původu a některým pracovníkům, kteří jsou najímáni na práci pouze přechodně či cirkulárně a udržují si sociální uznání a identitu v zemi původu, tolik nevadí nízký status jejich práce v hostitelské zemi. Ale migranti, kteří chtějí žít v zemi dlouhodobě či trvale začnou dříve či později pociťovat nechuť vykonávat tyto neatraktivní pozice. Migranti se nacházejí ve znevýhodněném postavení na trhu práce oproti domácí populaci (viz podkapitola Ztráta zaměstnání a diskriminace na trhu práce).

Podobně jako v jiných zemích, vznikají i v ČR programy, které reagují na nedostatek kvalifikované pracovní síly v určitých odvětvích. V ekonomicky rozvinutých zemích se začíná zvyšovat poptávka po specializovaných pracovnících. Proto státy vyvíjí programy motivující vybrané skupiny cizinců tím, že jim umožní jednodušší přístup na pracovní trh a rychlejší přístup k lepšímu pobytovému statusu. Takové programy jsou jedním z nástrojů migračního managementu, aktivního přístupu k migračním tokům.

Nejnovějším projektem ČR na podporu legální migrace je projekt „Zelené karty“, který byl spuštěn od 1. ledna 2009 (viz podkapitola Zelená karta). Předchozím projektem realizovaným MPSV v letech 2003 – 2010 byl tzv. „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“.

8.1. Program MPSV Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků

Na území ČR nyní pobývá řada cizinců s trvalým pobytem, kteří prošli programem Výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků. Podívejme se, za jakých podmínek k nám účastníci programu přicházeli a jaké byly tehdejší priority a kritéria výběru MPSV. Důležité body projektu shrnuje Nekorjak a Hofírek (in Rákoczyová, Trbola, 2011, s. 37 - 54):

MPSV začalo realizovat pilotní fázi projektu, naplánovanou na pět let, v červenci 2003. Projekt vznikl jako reakce na nepříznivé demografické analýzy, podle kterých by v roce 2030 mělo chybět na českém pracovním trhu přes 400 000 zaměstnanců. Cílem projektu byla snaha mírnit nepříznivý demografický vývoj upřednostněním mladých osob a osob majících rodinu a zvýšit podíl vysoce kvalifikovaných migrantů. Program se také měl podílet na zvyšování zaměstnanosti tím, že skrze práci kvalifikovaných migrantů přispěje k ekonomickému růstu a k tvorbě nových pracovních míst, skrze tzv. multiplikační efekt.

Nástrojem realizace programu bylo zkrácené udělení statusu trvalého pobytu. Lidé zařazení do programu mohli zahájit proces udělení trvalého pobytu po 2,5 letech a vysoce kvalifikovaní pracovníci již za 1,5 roku (ne po standardní době pěti let). Toto pravidlo se vztahovalo i na rodinné příslušníky. Druhou

výhodou účasti v programu byla 60 ti denní ochranná lhůta v případě nezaviněné ztráty zaměstnání. Ochranná lhůta poskytovala legalitu pobytu a čas na hledání nové práce. Jestliže byl účastník v programu déle než rok, platila tato lhůta i v případě změny zaměstnání z vlastní vůle (ostatní cizinci s pracovním povolením po ztrátě zaměstnání přicházejí o povolení k pobytu).

Obligatorními podmínkami přijetí do projektu byl původ v zemi zařazené do programu (ne země EU), zajištění legálního pracovního poměru a povolený pobyt ještě před podáním přihlášky. Program tedy ponechával veškerou zodpovědnost za nalezení volného pracovního místa a vyřízení byrokratických úkonů na samotných cizincích a tento proces jim nijak neusnadňoval. Základní podmínkou bylo také minimálně středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou.

Na počátku byly do programu vybrány tři země, Bulharsko, Chorvatsko a Kazachstán. Později přibližně 50 států. Pouze u cizinců, absolventů českých vysokých škol, nerozhodovala země původu. Převládali jihoamerické a evropské postkomunistické státy, ale do seznamu patřili také rozvinuté státy, jako USA, Kanada a asijské státy. Naopak chyběly země africké¹² a země blízkého východu.

V projektu dominovali profese v oblasti informačních technologií. I z tohoto důvodu byla do projektu zařazena Indie, která se stala pro řadu především nadnárodních firem významným zdrojem pracovníků v IT, podobně jako v ostatních zemích EU. Další sektorem v širším zastoupení byli technické profese, jako jsou strojní inženýři a vývojáři.

Mezi účastníky projektu dominovali pracovníci s vysokoškolským diplomem. Dalšími kritérii v bodovacím systému byl věk účastníků, kdy převažovali účastníci v reprodukčním věku 24-35 let či předchozí pobyt v ČR. Strategie programu je tedy jasná, zaměření na produktivní pracovníky, u kterých lze očekávat, že v ČR založí rodinu a trvale se zde usadí.

¹² U afrických zemí toto může souviset s otázkou „brain - drain“. Tedy s tzv. nežádoucím „odlivem mozků“, kdy taková strategie může odsávat ze země produktivní pracovníky.

Navzdory očekávání však program nepřinesl valné výsledky. Sice se dařil nábor migrantů odpovídajícího profesního zaměření, ale ve velice nízkých počtech. Chyběli například pracovníci ve zdravotnictví. Důvodem mohla být také složitost aprobační procedury k uznání způsobilosti pro výkon lékařského povolání, kdy je překážkou pro uznání způsobilosti především neznalost češtiny.

9. Sociální zabezpečení a sociální pomoc cizincům

Pro cizince ze třetích zemí je základní podmínkou pro získání stejných podmínek jako mají občané ČR v systému sociálního zabezpečení¹³ a sociální pomoci¹⁴ získání trvalého pobytu. S tímto pobytovým statutem mají cizinci ze třetích zemí po splnění daných podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci dle zákona o zaměstnanosti. S trvalým pobytem dosáhnou také na dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, doplatek a mimořádnou okamžitou pomoc). Mimořádnou okamžitou pomoc lze dokonce poskytnout i nelegálně pobývajícím cizincům, hrozí-li mu vážná újma na zdraví.

Na některé dávky však vzniká nárok již po uplynutí 365 nepřetržitého pobytu na území ČR. Jde o dávky státní sociální podpory (příspěvek na bydlení, porodné, pohřebné přídavek na dítě a rodičovský příspěvek). Cizinci mohou dostávat rodičovský příspěvek i na své děti žijící v cizině, pokud jim zajistí řádnou péči.

(MVČR, [2010])

Tento model, kdy v cizině pečuje o děti například manželka či prarodič je celkem častý.

¹³ Sociální zabezpečení je mezinárodním právem definovaný soubor institucí a institutů, který poskytuje ochranu a pomoc lidem v případech ohrožení zdraví, nemoci, nezaměstnanosti, zdravotního poškození, invalidity, pracovního úrazu, stáří těhotenství a mateřství, rodičovství a úmrtí živitele. Občané si na sociální zabezpečení sami přispívají. Vedle toho sociální zabezpečení přerozděluje příjmy, a to obvykle směrem od bezdětných k rodinám s dětmi a směrem od majetných rodin k rodinám méně majetným. Do sociálního zabezpečení také spadá poskytování pomoci lidem v definovaných případech nouze (Matoušek, 2003, s. 218).

¹⁴ Sociální pomoc jsou peněžní nebo věcné dávky a služby poskytované za určitých podmínek, na základě určitých kritérií a průzkumu majetkových poměrů jednotlivcům nebo rodinám, které se nacházejí na spodní hranici příjmového žebříčku nebo pod určitou úroveň sociálního minima (Matoušek, 2003, s. 212).

9.1. Nemocenské a důchodové pojištění

System důchodového a nemocenského pojištění nerozlišuje mezi českými občany, občany EU a cizinci ze třetích zemí. Kritériem účasti na pojištění je pouze výdělečná činnost (viz § 5 a 6 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a § 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění). Pobyťový status zde nehraje roli s výjimkou přiznání plného invalidního důchodu v mimořádných případech (a sice u osob, které se staly plně invalidními před dovršením 18. roku věku), kdy je podmínkou vzniku nároku trvalý pobyt osoby na území ČR.

U důchodového pojištění však v praxi řadě cizinců chybí počet let trvání pojištění potřebného k dosažení nároku na starobní důchod. Toto platí zvláště tehdy, pokud cizinec imigroval ze státu, se kterým nemá ČR uzavřenu mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení (přehled mezinárodních dvoustrannou smluv o sociálním zabezpečení uvádí např. Česká správa sociálního zabezpečení). Nicméně ani díky těmto smlouvám není přistěhovalcům, kteří před pobytem v ČR pracovali v dotyčném státě, přiznána stejná doba pojištění, jako pojištěncům v českém systému. Zde se uplatňuje institut tzv. dílčení důchodů, který spočívá v přiznání pouze alikvotní části procentní výměry starobního důchodu v závislosti na poměru let odpracovaných v ČR k letům odpracovaných v zahraničí. O zbytek důchodu musí migrant požádat v příslušném cizím státě. Státy však si často kladou podmínku přiznání své části důchodu státní příslušností tohoto státu či pobytem na jeho území (Čížinský in Trbola, Rákoczyová, 2011, s. 141). To je patová situace. Stejně znevýhodnění mají i čeští občané pracující v zahraničí.

9.2. Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění resortně nespádá pod MPSV, tak jako systémy zmíněné výše v této kapitole, ale spadá po Ministerstvo zdravotnictví ČR. Zdravotní pojištění je povinné a všichni cizinci mají dle zákona o pobytu cizinců

povinnost být zdravotně pojištěni po celou dobu pobytu na území ČR. Cizinci ze třetích zemí musí být zdravotně pojištěni již při vstupu na území ČR¹⁵. Musí si tedy sjednat cestovní zdravotní pojištění, které kryje léčebné výlohy v souvislosti s úrazem nebo náhlým onemocněním včetně případného převozu do cizího státu.

V ČR existují pro cizince dva základní typy zdravotního pojištění, a to systém veřejného zdravotního pojištění a systém smluvního (komerčního, soukromého pojištění). Systém veřejného zdravotního pojištění dle zákona č.48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění je charakteristický svou komplexností co se týče úhrady zdravotní péče. Veřejného zdravotního pojištění jsou povinně účastni cizinci s trvalým pobytem, cizinci s dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání, pokud jsou zaměstnaní u zaměstnavatele se sídlem v ČR, cizinec s dlouhodobým vízem nebo dlouhodobým pobytem za účelem strpění pobytu na území ČR v konkrétně stanovených případech a všichni cizinci v režimu zákona o azylu (i žadatelé o mezinárodní ochranu). Pokud cizinci s trvalým pobytem a azylanti přijdou o zaměstnání, mohou se registrovat jako uchazeči o zaměstnání na příslušném ÚP a pojistné za ně hradí stát. Veřejného zdravotního pojištění mohou být účastni také občané EU. Záleží na výběru cizince, jakou veřejnou zdravotní pojišťovnu zvolí.

Všichni ostatní cizinci ze třetích zemí jsou povinni uzavřít smluvní zdravotní pojištění. Na rozdíl od veřejného pojištění jde o soukromoprávní vztah mezi pojišťovnou a cizincem, podobně jako je například pojištění škod na majetku či cestovní pojištění, které může uzavřít každý. Smluvní pojištění lze sjednat krátkodobě v případě, že se jedná o pobyt kratší jednoho roku nebo dlouhodobě pro cizince pobývajících v ČR na základě dlouhodobého pobytu.

Oproti veřejnému pojištění nabízejí komerční pojišťovny produkty, které nepokryjí komplexně standardní léčebné výlohy. Přesto za pojištění vyžadují

¹⁵ Tuto povinnost nemají občané EU a jejich rodinní příslušníci a cizinci ze států, které uzavřely s ČR vzájemnou dohodu o bezplatném poskytování nutné a neodkladné lékařské péče na území ČR bez nutnosti pojištění.

mnohonásobně vyšší zálohy. Výše záloh se navíc vypočítává v závislosti na věku a zdravotním stavu cizince!

Pojištění cizinci mají často problém s hledáním lékaře. Zdravotnická zařízení a lékaři často nechtějí přijmout cizince s průkazkou smluvní pojišťovny. Nemohou však cizince odmítnout pokud se jedná o případ neodkladné péče. Přesto by si měli cizinci vždy vybírat registrované soukromé pojišťovny a tuto skutečnost si raději ověřit. Pokud cizinec neví, jakým způsobem vyhledat lékaře, který by ho zaregistroval, může se s problémem obrátit na místě příslušný krajský úřad, odbor zdravotnictví či na některou neziskovou organizaci. Existují také webové stránky se seznamy lékařů, kteří ošetří cizince s komerčním pojištěním.

Pojistné podmínky komerčního pojištění nepokryjí celou řadu zdravotnických úkonů. Cizincům tak mohou vzniknout až statisícové dluhy. Navíc část migrantů žijících v ČR nejen že není začleněna do veřejného zdravotního pojištění, ale nedosáhne ani na pojištění komerční. Do této skupiny patří například děti narozené předčasně nebo osoby staršího věku či s chronickým onemocněním, které soukromé pojišťovny odmítají pojistit úplně. Za systém komerčního zdravotního pojištění cizinců je ČR dlouhodobě kritizována mezinárodními organizacemi zabývajícími se lidskými právy a za problematický jej označil rovněž Veřejný ochránce práv. (Konzorcium-nno, [2013])

Konzorcium nevládních organizací zabývajících se migranty a organizace NESEHNUTÍ proto v říjnu 2012 zahájili Kampaň za zdravotní pojištění migrantů a migrantek. *„Snahou projektu je dosáhnout podpory politiků, zástupců státní správy a veřejnosti pro potřebnou legislativní změnu, která by do systému veřejného zdravotního pojištění zahrnula všechny migranty legálně a dlouhodobě pobývající v ČR, především osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), rodinné příslušníky migrantů ze třetích zemí a také manželé a manželky občanů ČR. Tyto skupiny si musí zdravotní péči povinně zajistit prostřednictvím komerčního pojištění, jehož podmínky jsou ve srovnání s veřejným zdravotním pojištěním výrazně horší (nepokrývají zdravotní péči v plném rozsahu včetně řady nemocí ohrožujících veřejné zdraví) anebo dokonce pro některé z nich (předčasně narozené děti, děti s vrozenou vadou, chronicky nemocní) není komerční zdravotní pojištění přístupné vůbec“* (konzorcium-nno.cz, 2013). Takto by z pojistného

neprofitovaly komerční pojišťovny, ale bylo by přesunuto do systému veřejného pojištění a použito na proplácení lékařské péče poskytované všem jeho účastníkům.

Součástí veřejné kampaně je odborná analýza, kterou provedli Hnilicová, Dobiášová a Čížinský. Tvůrci analýzy se vyjadřují k veřejnému zdravotnímu pojištění: *„Komerční zdravotní pojištění cizinců je výnosný byznys, který přináší úzké skupince komerčních pojišťoven ročně téměř půlmiliardové zisky, které však na druhé straně chybí ve veřejném rozpočtu. Analýza upozornila především na zásadní nedostatky fungování systému komerčního zdravotního pojištění cizinců a jeho nevýhodnost jak pro desítky tisíc migrantů, kteří jsou nuceni mít toto pojištění uzavřené, tak pro financování veřejného zdravotnictví a rozpočty zdravotnických zařízení. Analýza jasně ukázala, že je komerční zdravotní pojištění cizinců pro všechny pojišťovny velmi výhodným pojistným produktem. U všech sledovaných pojišťoven výběr pojistného výrazně překračuje náklady na pojistné plnění, které se pohybují v intervalu 6 - 30% pojistného vybraného pro daný rok. Oproti tomu pojišťovny shodně vykazují extrémně vysoké provozní náklady, které představují 47 - 80% vybraného pojistného,“* uvádí jedna z autorek analýzy, PhDr. Helena Hnilicová, Ph.D z 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy. *„V údajích, které pojišťovny zveřejňují, nelze najít žádné vysvětlení či údaje, které by vyšší provozních výdajů zdůvodňovaly. V řadě zemí je takováto disproporce považována za neetickou a výše provozních nákladů je ze zákona limitována. Z analýzy pojistných podmínek jednotlivých komerčních zdravotních pojišťoven a platné legislativy také vyplynulo, že není komerční zdravotní pojištění, na rozdíl od toho veřejného, nijak regulováno.“*

„Ačkoliv mají migranti a migrantky ze zákona povinnost zajistit si zdravotní pojištění, existuje jenom minimální právní regulace pojistných podmínek či výše pojistného. Současná legislativa se téměř nezabývá ochranou pojištěnce. Hlavním cílem komerčního zdravotního pojištění je tak pouze a jedině generovat soukromý zisk“, dodává Mgr. Karolína Dobiášová z 1. lékařské fakulty a Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy, další z autorek analýzy.

10. Sociální aspekty života cizinců

Cizinci žijící v cizí zemi se potýkají s mnoha bariérami a výzvami, které domácí populace nezná nebo jim čelí v menší intenzitě. Cizinci zažívají především jazykovou bariéru a to při vstupu na pracovní trh, v přístupu k bydlení a vzdělání a častěji než domácí populace mohou být zapojeni do nelegálního zaměstnávání či v horším případě mohou být ohroženi vykořisťováním či obchodem s lidmi. V následující kapitole autorka analyzuje sociální aspekty života cizinců ze třetích zemí, především z hlediska možných sociálních rizik a problémů.

10.1. Ztráta zaměstnání a diskriminace na trhu práce

Pracovní migranti se setkávají na českém trhu práce s mnoha bariérami. Zásadní bariérou je již zmíněná segmentace pracovního trhu a nižší kvalita některých pracovních míst, které jsou určeny a priority pro zaměstnance cizince. Pracovní migranti ale musí překonávat také jazykové bariéry a méně se orientují na českém trhu práce a v sociálním prostředí vůbec.

Jak již bylo řečeno dříve, pracovní migranti ze třetích zemí vstupují na území ČR již s povoleným pobytem, ať už s uděleným krátkodobým vízem či vízem za účelem zaměstnání, studia nebo podnikání. Většina pracovních migrantů, nebereme-li do úvahy podnikatele, se dříve či později dostane do situace, kdy si musí najít nového zaměstnavatele.

V počátečních fázích volí cizinci při vstupu na trh práce strategie, které jsou jim dostupné, tedy především využívají kontaktů na krajany, včetně zprostředkovatelů práce. V kontaktu se zprostředkovateli práce, ale i při standardním hledání práce jsou cizinci velmi zranitelní a jsou směřováni do nekvalifikovaných pozic na pracovním trhu. (Rákoczyová, Trbola, 2011)

S postupem času, kdy jsou cizinci více integrováni a zvládnou lépe český jazyk, se šance sice zvětšují, přesto nízká kvalita pracovních míst, jež zastávají, brzdí možnosti nalézt si lepší zaměstnání natož využít kvalifikaci a lidský

potenciál. Výkon nekvalifikovaného zaměstnání přispívá ke ztrátě profesních dovedností a navíc při práci v kolektivu cizinců chybí kontakt s domácí populací a možnost zlepšovat úroveň jazyka. Velkou nevýhodou při hledání zaměstnání je právě nedostatečná znalost českého jazyka a dokonce i přízvuk může eliminovat možnost nalézt si se stejnou kvalifikací stejné pracovní místo jako český občan. Pracovní migranti, i když již nepotřebují pracovní povolení, tak hledají práci mnohem delší dobu než domácí pracovníci a zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní.

Pro cizince s dlouhodobým pobytem je tato situace ještě obtížnější jelikož při hledání pracovního místa musí projít procesem povolení k zaměstnání u nového zaměstnavatele. A zaměstnavatelé, pokud nechtějí zaměstnat konkrétního cizince, se vyhýbají administrativním průtahům na ÚP, které schvalování pracovního místa pro cizince obnáší.

Dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti a v marginální pozici na trhu práce ovlivňuje také sebevědomí a motivaci cizinců na sobě pracovat. Zlepšení postavení na trhu práce tak pro pracovní migranty znamená nejen odpovídající kvalifikaci, ale také velkou vytrvalost a houževnatost.

Cizinci se také setkávají s diskriminací přímo na pracovišti. Jsou více než domácí pracovníci ohroženi diskriminací v odměňování za práci a v pracovních podmínkách. Mohou pracovat přes čas nebo jsou v nerovné pozici při čerpání osobního volna oproti domácím pracovníkům. Agenturní zaměstnanci velmi často nepracují za stejných podmínek jako kmenový pracovníci, jak tomu ukládá zákon.

Pokud jsou porušena práva pracovníka například nerovným odměňováním, má možnost řešit svou situaci nejprve smírnými metodami domluvou se zaměstnavatelem či mediací prostřednictvím pracovníka nevládní organizace. Nepomohou-li smírné metody domluvy se zaměstnavatelem, pracovník má právo podat stížnost kontrolním úřadům, příslušnému ÚP nebo inspektorátu práce. Na ÚP lze podat stížnost o porušení práv zaměstnance ještě před vznikem pracovněprávního vztahu. Úřady práce se zaměřují zejména na kontrolu závazků vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti. V době trvání pracovněprávního vztahu může zaměstnanec podat stížnost na inspektoráty práce, které jsou nově zřízeny od 1. 7. 2005. V ČR působí 8 inspektorátů práce. Cizinec může podat oznámení o přestupku či písemný podnět k provedení kontroly, zda zaměstnavatel dodržuje

pracovněprávní předpisy a inspektorát má povinnost stížnost prošetřit a o výsledku kontroly stěžovatele informovat. Zaměstnavateli může udělit pokutu. Takový podnět podává pracovník typicky například při nevyplacení mzdy zaměstnavatelem. Pokud však zaměstnavatel ani pod hrozbou pokuty mzdu odmítá vyplatit, jedinou možností pracovníka je vymáhat dlužnou mzdu soudní cestou. Soudní ochrany v přístupu k zaměstnání a v průběhu zaměstnání se lze domáhat nejprve podáním žaloby k okresnímu soudu v místě sídla zaměstnavatele. (Ochrance.cz, [200-])

Pracovník se může také obrátit na příslušné odbory. Na ochranu pracovních migrantů vznikají také programy nevládních organizací.

Cizinci se však ze své pozice těmto praktikám hůře brání. Bývají méně informováni o svých právech a chybí jim zkušenosti pracovně právních vztahů v českém prostředí. Nevědí, na koho se mohou obrátit a obávají se postihu ze strany zaměstnavatele. Cizinci s dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání při ztrátě pracovního místa neplní účel pobytu a přicházejí o povolení k pobytu.

10.2. Uznávání vzdělání

Pokud cizinci chtějí uplatnit své vzdělání při hledání práce nebo chtějí pokračovat ve studiu na některé z českých středních či vysokých škol musí si nejprve zajistit uznání dosaženého vzdělání ze země původu. Tato procedura je obecně označovaná jako **nostrifikace**. Uznany středoškolský či vysokoškolský diplom je po nostrifikaci opatřen **nostrifikační doložkou**.

Středoškolské diplomy a výuční listy uznává příslušný krajský úřad, odbor školství. Diplom či výuční list musí být přeložen a úředně ověřen. Nostrifikace se řídí zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Pro ověření je potřeba předložit diplom o ukončení studia, výpis předmětů s hodinovou dotací a u některých zemí i superlegalizaci. Záleží potom na krajském úřadě, zda takový doklad uzná. Krajský úřad také může nařídit nostrifikační zkoušku (pokud se studium v určitých věcech

liší), jejíž složení je nutným předpokladem pro vydání nostrifikační doložky. Za nostrifikaci je stanoven poplatek ve výši 200,- Kč.

Vysokoškolské diplomy uznávají příslušné fakulty vysokých škol. Ty porovnávají studijní plány a výsledkem je rozhodnutí, zda vzdělání získané v zahraničí je rovnocenné vzdělání poskytovanému v ČR podle vystudovaného oboru. Cizinec by se měl vždy před podáním žádosti o nostrifikaci raději informovat předem na konkrétní vysoké škole, zda tam daný obor mají a jsou ochotni jej nostrifikovat. Je potřeba předložit úředně ověřený překlad diplomu a výpis předmětů s hodinovou dotací. Některé vysoké školy vyžadují poplatek, jiné to dělají zdarma.

Pro výkon některých oborů však nestačí nostrifikovat diplom o dosaženém vzdělání, ale je nutné absolvovat zkoušku. Jedná se zejména o zdravotnické obory. Např. lékaři tedy pro výkon povolání musí složit navíc aprobační zkoušku pro uznání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání. Pravidla pro aprobace upravuje Ministerstvo zdravotnictví ČR.

S některými zeměmi ČR uzavřela dohody o uznávání vzdělání, proto pokud cizinec pochází z některé z těchto zemí, požádá o nostrifikaci vysokoškolského diplomu přímo na Ministerstvu školství mládeže a tělovýchovy ČR (dále jen MŠMT). Nostrifikaci vzdělání má na starosti Odbor vysokých škol na MŠMT (výčet těchto zemí je aktuálně k roku 2012 k dispozici na webových stránkách MŠMT).

Pro uznání zahraničního vzdělání je navíc u mnoha zemí vyžadována tzv. legalizace dokladů o dosaženém vzdělání, pokud mezinárodní smlouva nestanoví jinak. Tu je nutné zajistit jako první krok, dříve, než se zahájí samotný proces nostrifikace. Legalizace, tedy ověření pravosti podpisů a otisků razítek na originálech zahraničních vysvědčení a ověření skutečnosti, že je škola uznána na území státu, kde bylo zahraniční vysvědčení vydáno, musí být udělena příslušným zastupitelským úřadem ČR (tzv. superlegalizace) 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.

Určité zjednodušení procesu superlegalizace listin přineslo zavedení tzv. Apostily (Apostille), což je mezinárodní ověřovací doložka o uznání pravosti

dokladů. Kromě bilaterálních smluv o právní pomoci existuje i mezinárodní mnohostranná dohoda Úmluva o zrušení požadavku ověřování cizích veřejných listin, přijatá v Haagu dne 5. 10. 1961. V souvislosti s touto úmluvou došlo k určitému zjednodušení procesu ověřování veřejných listin, ve státech, které jsou smluvními stranami Úmluvy a s nimiž ČR nemá sjednáno osvobození od ověřování prostřednictvím dvoustranných mezinárodních smluv. Zjednodušení v zásadě spočívá v opatření ověřované listiny doložkou - apostilou, takže odpadá další ověřování listiny, např. zastupitelským úřadem státu, kde má být listina použita. Státy, se kterými ČR uzavřela smlouvu o uznávání listin bez nutnosti legalizace, najdeme na webových stránkách Ministerstva zahraničních věcí ČR. (MZV ČR, [200-])

10.2.1. Nostrifikace pro povolení k zaměstnání

MPSV v rámci metodického pokynu pro vydávání povolení k zaměstnání cizinců ze zemí mimo EU, který je v platnosti od ledna 2012, vydalo nařízení vyžadovat u ověřeného dokladu odborné způsobilosti pro výkon zaměstnání, který je povinnou přílohou žádosti o vydání povolení k zaměstnání, také jeho nostrifikaci.

Zákon o zaměstnanosti však požadavek na doložení dokladu o uznání zahraničního vzdělání žadatelem o vydání povolení k zaměstnání nestanovuje. Rozhodným právním předpisem je zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. Krajská pobočka ÚP ČR má povinnost ve správním řízení o vydání povolení k zaměstnání posoudit, zda cizinec splňuje kvalifikační podmínky pro výkon zaměstnání, které jsou stanoveny v charakteristice volného pracovního místa, které chce cizinec obsadit. Diplom s nostrifikační doložkou je od ledna 2012 povinnou přílohou pro všechny žádosti o vydání povolení k zaměstnání.

(MPSV ČR, [2012])

10.3. Bydlení

Možnost bydlení patří k základním sociálním právům. Podle devizového zákona (č. 219/1995 Sb.) je nabývání domů a bytů pro cizince omezeno. Domy a byty mohou nabývat pouze cizinci s trvalým pobytem na území ČR nebo právnické osoby se sídlem na území ČR.

Všichni cizinci ze třetích zemí mají povinnost již při vstupu do ČR prokázat, že po dobu pobytu mají bydlení zajištěno. Většina z nich bydlí v pronajatých bytech či na ubytovnách. Provozovatelé ubytoven a majitelé prostor na bydlení, kteří ubytují cizince ze třetích zemí, mají povinnost tuto skutečnost písemně oznámit oddělení cizinecké policie.

Cizinci bývají zpravidla více než majoritní společnost ohroženi horšími ubytovacími podmínkami. Díky nižším mzdám dosáhnou na levnější bydlení či lokaci nebo se mohou setkat s nedůvěrou ze strany ubytovatelů či ostatních nájemníků.

S nevyhovujícím bydlením se setkávají především pracovní migranti, kteří bydlí na ubytovnách, jež jim zajišťuje zprostředkovatel práce. Na ubytovnách bývá nedostatek soukromí a nevyhovující sociální zařízení. Pracovní migranti se však většinou snaží ušetřit a poslat domů co nejvíce peněz, proto jsou přechodně ochotni žít za horších podmínek.

Cizinci potřebují mít kvůli svému pobytu v ČR hlášenou adresu trvalého bydliště. Ne každý majitel ubytovny je však ochoten cizince k trvalému bydlišti přihlásit. Někteří majitelé dokonce vyžadují za přihlášení poplatek.

Při problémech v oblasti bydlení mohou cizinci využít služeb nevládních neziskových organizací, které poskytují bezplatné sociální a právní poradenství, pomoc a doprovod při jednání s úřady či ubytovateli, tlumočnické služby či pomoc dobrovolníků.

11. Nelegální zaměstnávání a vykořisťování

Novela zákona o zaměstnanosti nově definuje nelegální práci tak, aby bylo její prokazování snazší a jednoznačné. Nelegální práce znamená „a) výkon **závislé práce** fyzickou osobou mimo pracovně právní vztah; b) pokud fyzická osoba cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (zelená a modrá karta)...to neplatí v případě převedení na jinou práci...c) pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území ČR.“

Novela zákoníku práce nově definuje závislou práci, jako práci, která „je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Z výkonu závislé práce pak jako důsledek vyplývají podmínky, za kterých je závislá práce vykonávána. Musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, čímž je pracovní poměr (založený pracovní smlouvou) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti). Fyzická osoba může vykonávat závislou práci výlučně podle zákoníku práce s výjimkou výkonu prací uzavřených podle obchodního, popř. občanského zákoníku (například smlouva o dílo), za předpokladu, že na základě těchto smluv nebude vykonávána práce naplňující znaky a podmínky závislé práce. Práce vykonávaná na základě jiných smluv např. formou jednorázových zakázek, při kterých dodavatel prací používá své vlastní pracovní prostředky (kancelář, výpočetní techniku apod.) a nepodléhá pokynům objednatele práce ohledně pracovních postupů a pracovní doby, nebo zakázek poskytovaných tímto způsobem více firmám, apod. (například práce daňového poradce, externí účetní, různé obory poradenství) znaky závislé práce nenaplnuje

a je možno ji vykonávat i v obchodněprávním nebo občanskoprávním smluvním vztahu“.

Za nelegální práci je považován také známý „švarcsystém“, nazývaný tak po podnikateli Miroslavu Švarcovi, který jej v 90. letech minulého století začal jako první systémově používat. Jde o nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovně právního vztahu jinou smlouvou. Zaměstnanecký poměr je nahrazován najímáním lidí na živnostenské oprávnění. To je velmi výhodné pro zaměstnavatele, protože se tak sníží jejich náklady na zákonné odvody a mzdovou agendu.

Mnoho cizinců si i nyní na místo pracovního povolení, které je někdy obtížné získat, vyřídí živnostenský list, což je jednodušší. Tito živnostníci mohou být v podstatě v pozici zaměstnanců ve smyslu vykonávání práce pro jednoho zaměstnavatele, a sice prostřednictvím subkontraktů. Legální subkontrakt je tzv. outsourcing (práce na smlouvu o dílo dle občanského či obchodního zákoníku). Nelegální subkontrakt je právě zmíněný „švarcsystém“.

Dalším formou nelegálního zaměstnávání je tzv. klientský systém, tedy zprostředkování práce tzv. klientem – zprostředkovatelem práce, kterému pracovník poté odvádí určitý podíl ze své mzdy. Přičemž zprostředkovatelé práce nemají na tuto činnost zákonné povolení, jako mají například registrované personální a pracovní agentury.

MPSV počínaje rokem 2012 zpřísnilo postih za výkon nelegální práce, kdy se maximální částka pokuty, kterou lze uložit fyzické osobě, které bude prokázán výkon nelegální práce, zvyšuje z 10 000 Kč na 100 000 Kč. Navíc lze uložit pokutu až do výše 10 000 Kč člověku, jenž se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a vykonává pro ni práci, za to, že odmítne osvědčit svou totožnost a prokázat legálnost pracovněprávního vztahu.

Nepředložení kopie pracovní smlouvy, dohody o práci konané mimo pracovní poměr anebo povolení cizince k pobytu na území ČR bude automaticky vyhodnocovat jako nelegální práci! Pro zaměstnavatele, který umožní výkon nelegální práce, se zvyšuje maximální částka pokuty z 5 milionů Kč na 10 milionů

Kč. Minimální výše pokuty činí 250 000 Kč. Kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti se nově slučuje pod Státní úřad inspekce práce a navyšuje se počet kontrolorů. (MPSV ČR, [2012])

Jako jeden z nástrojů potírání práce na černo realizuje MPSV spolu s ÚP ČR od října 2011 projekt Docházka nezaměstnaných, tzv. DONEZ, jehož cílem je ztížit podmínky nelegálního zaměstnávání firmám i nezaměstnaným evidovaným na ÚP. Vytipovaní uchazeči o zaměstnání docházejí v určený čas v běžné pracovní době na kontaktní místo Czech POINT, kde obdrží nabídku volných pracovních pozic. Projekt však zvedl velkou vlnu kritiky a nevole a to z pochopitelných důvodů. Nezaměstnaným byli termíny, kdy se musí několik dní v týdnu dostavit na Czech POINT, sdělovány vždy začátkem tohoto týdne, což jim značně komplikovalo například domluvené termíny u lékaře či rodinné záležitosti. Nezaměstnaní si také museli na své náklady hradit jízdné. Projekt by měl být zcela zastaven v září 2013. (MPSV ČR, [2012])

Soustředění se na kontroly nelegální práce a nelegální migrace můžeme pozorovat také v jiných státech EU.

11.1. Obchodování s lidmi

Obchodování s lidmi můžeme také nazvat novodobým otroctvím. Tento celosvětově rozšířený fenomén může být podporován mimo jiné i vysokou poptávkou po levné pracovní síle a neustále stoupající potřebou levné a masové výroby. Obchod s lidmi je také úzce spjat s chudobou a nedostatečnou informovaností obětí obchodu s lidmi o lidských právech.

Některé mezinárodní agentury uvádí, že je ročně obchodováno až dva miliony osob. Jde o jednu z nejvýnosnějších forem mezinárodního organizovaného zločinu. Přičemž oproti jiným druhům organizovaného zločinu, jako je například obchod s drogami nebo zbraněmi, je v obchodu s lidmi daleko menší šance, že budou pachatelé odhaleni a potrestáni, neboť využívají bezmocného postavení, ve kterém se jejich oběti nachází, zejména z důvodu nelegálního pobytu na území cizího státu. V boji proti obchodu s lidmi nestačí jen postihnout pachatele, ale je také třeba vytvářet podmínky pro pomoc obětem a pro

jejich znovu začlenění do společnosti, a zejména působit preventivně a využívat možností mezinárodní spolupráce. (NICM.cz, [2008])

V ČR je v současné době výskyt obchodu s lidmi spojen především s poskytováním sexuálních služeb. (Rozkoš bez rizika, [2013])

Musíme také rozlišovat obchod s lidmi a ilegální migraci, i když především tzv. převaděčství či ilegální migrace někdy mohou být s obchodem s lidmi propojené. V případě ilegální migrace a převaděčství, které jsou dobrovolné, se jedná o organizovaný přesun osob za hranice jiného státu za účelem zisku (v tomto případě získávají obě strany - převaděč finanční zisk a „klient“ vstup do cizího státu). Vztah mezi oběma stranami končí v momentě příjezdu do cílové země. Kdežto obchod s lidmi je nedobrovolný. Je zde přítomen podvod, násilí, zneužití či únos a to v celém procesu či v některých jeho fázích. Transport je pouze jednou z fází a cílem je dlouhodobé zneužívání práce či služeb obchodovaných osob v cílové zemi. (NICM.cz, [2008])

Co se týče **vykořisťování a nucené práce**, obchod s lidmi začíná nejčastěji právě nabídkou práce přes nějakou agenturu. Oběti často podepisují dohody o práci či pracovní smlouvy, aniž by znaly jejich přesný obsah či jim vůbec není umožněno pracovní smlouvu uzavřít.

Zprostředkovávající často nabízejí, že zajistí vše, co je spojeno s cestováním (např. víza, dopravu, ubytování) a to buď za úplatu, nebo na dluh. Z domova tak lidé odjíždějí nejčastěji dobrovolně; v cizině pak zapůjčí doklady pod příslibem vyřízení pracovních povolení další osobě. Místo pravých dokladů mohou dostat falešné nebo jim obchodníci doklady vůbec nevrátí. Teprve na místě se lidé dozvědí, že budou vykonávat jinou práci, než bylo dohodnuto nebo za úplně jiných podmínek, než bylo původně domluveno. Může jim být také sděleno, že musí odpracovat dluh, který vznikl kvůli nákladům na cestu. Dluhy pak většinou neúměrně narůstají, k částce se připočítává například ubytování a strava. V cizí zemi jsou lidé zranitelnější a obchodníci svým obětem často vyhrožují. (NICM.cz, [2008])

Mezinárodně uznávaná definice obchodování s lidmi je obsažena v čl. 3 Protokolu OSN o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se

ženami a dětmi, který je součástí mezinárodní Úmluvy o nadnárodním organizovaném zločinu (Palermo, 2000). Obchodování s lidmi znamená „*najímání, přepravu, převoz, přechovávání nebo přijetí osob za účelem zneužívání za pomoci hrozby, použití síly nebo jiných forem donucení, za pomoci únosu, podvodu, uvedení v omyl nebo zneužití moci či stavu bezbrannosti nebo pomoci předání nebo přijetí plateb či výhod, a to za účelem získání souhlasu osoby mající kontrolu nad jinou osobou. Zneužívání zahrnuje zneužívání prostituce jiných, jiné formy sexuálního zneužívání, nucenou práci nebo poskytování služeb, otroctví, nebo podobné praktiky jako otroctví, nevolnictví nebo odnětí orgánů, souhlas oběti obchodování s lidmi se zamýšleným zneužíváním. Souhlas oběti obchodování s lidmi se zamýšleným zneužíváním, nemá být brán v úvahu, jestliže byl použit jakýkoliv způsob nátlaku uvedený výše*“ U osob mladších 18 let najímání, přeprava, převoz, přechovávání nebo přijetí dítěte pro účely zneužívání je považováno za obchodování s lidmi, i když nezahrnuje násilí či nátlak. (MVČR, [2010])

Přesto, že úmluva zavazuje signatářské státy k trestnímu postihu pachatelů obchodování s lidmi, každý stát obchod s lidmi definuje, stíhá i trestá podle vlastních zákonů.

V ČR došlo k ratifikaci protokolu a podepsání Úmluvy dne 10. 12. 2002, nicméně k ratifikaci úmluvy dosud nedošlo.

Český trestní zákoník č. 40/2009 Sb. který vstoupil v účinnost 1. 1. 2010, do definice OSN navíc zapracovává několik změn: v oblasti sexuálního vykořisťování „*k pohlavnímu styku nebo jiným formám sexuálního zneužívání nebo obtěžování*“ spadá nově „*anebo k výrobě pornografického díla*“. Do výčtu forem pracovního vykořisťování „*k otroctví nebo nevolnictví, k nuceným pracím nebo jiným formám vykořisťování*“ zařazuje „*nucenou službu v ozbrojených silách*“ a dále odběr tkáně, buňky nebo orgánu z těla. Kromě výše uvedeného v definici OSN lze za obchod s lidmi dále považovat obchod se sňatky, nucené sňatky, nucené odvody do armády a polovojenských oddílů a dlužní otroctví, kdy pracovník nemá šanci splatit svoje dluhy. Konceptí, jíž vláda ČR shrnuje nástroje a postupy v boji proti obchodu s lidmi, je Národní strategie boje proti obchodování s lidmi, aktuálně schválená na období 2012-2015. V rámci realizovaných programů a spolupráce s nevládními organizacemi by měla být ČR

schopna zajistit obětem okamžité vysvobození z kriminálního prostředí, měsíční krizovou intervencí, azylové ubytování a finanční podporu, právní a psycho - sociální poradenství, zdravotní péči, dlouhodobou sociální intervencí a možnost zařazení do programu ochrany svědka podle zákona č. 137/2001 Sb. Obětem cizincům pak také tlumočení, pomoc při dobrovolném návratu do země původu či nabídku legalizace pobytu.

(MVČR, [2010])

12. Zkušenosti migrantů na trhu práce v České republice

Z teoretické části vyplývá, že postavení cizinců na trhu práce v ČR je ve většině případů determinováno koncentrací cizinců buď na nejvyšší, nebo nejnižší příčce hierarchie pracovních míst. Pro cizince, kteří získají práci jen v terciárním a sekundárním segmentu, je velmi obtížné prolomit po čase tuto pomyslnou zeď a získat lepší postavení na trhu práce a uplatnit či zvýšit si svou kvalifikaci.

Bezprostřední zkušenosti aktérů daného tématu – cizinců žijících v ČR – jsou nezbytným doplněním k teoretické části, v níž autorka identifikuje sociální problémy postavení pracovních migrantů z pohledu odborníků zabývajících se cizinci v ČR a z vlastního subjektivního pohledu pracovnice neziskové organizace pracující s migranty a člověka pracujícího a žijícího v multikulturní evropské metropoli Praze.

V praktické části se seznámíme s příběhy osmi cizinců, kteří se ocitli v ČR z rozdílných důvodů a každý jinou cestou. Společné jim je potřeba a nutnost pracovat a finančně zajistit sebe nebo své rodiny.

12.1. Výzkumný záměr

V teoretické části jsou zkoumány a popisovány právní a sociální aspekty života cizinců v ČR se zaměřením na širokou část pracovních migrantů a cizinců pracujících či nezaměstnaných. Výzkumná část navazuje na teoretickou část tím, že se autorka snaží zachytit reálné zkušenosti cizinců, kteří se chtějí uplatnit na trhu práce v ČR. Záměrem výzkumné části je potvrzení, doplnění či vyvrácení poznatků o postavení pracovních migrantů v ČR z teoretické části a jejich vřazení do širších souvislostí z reálného života. Výstupem má být jednak přiblížení reálného života cizinců čtenáři a jednak inspirace pro profesionály, kteří pracují s migranty v programech zaměřených na pracovní poradenství a profesní a osobnostní růst.

Cíl 1. výzkumné části je popsat důležité aspekty života osmi cizinců v kontextu jejich profesního zaměření, zkušeností a aktuálním postavení na trhu práce, ve kterém se nacházejí.

Cíl 2. výzkumné části je identifikovat funkční a nefunkční strategie, které volí cizinci, když chtějí pracovat v ČR.

Cíl 3. výzkumné části je zhodnotit roli zainteresovaných subjektů veřejného a nestátního sektoru, kteří vystupují v jednotlivých případech.

Metodologicky se jedná o kvalitativní výzkum formou případových studií za využití techniky sběru dat v průběhu setkávání v přímé práci s cizinci v programu pracovního poradenství a formou strukturovaného dotazníkového šetření se stejnou skupinou cizinců.

12.1.1. Výzkumné otázky

Obecně platí, že cizinci musí vynaložit daleko větší úsilí než domácí populace, pokud chtějí uspět na trhu práce. Na většinu volných pracovních pozic je více zájemců a zaměstnavatelé si mohou vybírat. Většina zaměstnavatelů dává přednost Čechům před cizinci.

Ano, existují i pozice, například v úklidových službách, o které čeští pracovníci nemají zájem, a tato místa jsou tradičně obsazována cizinci. Tito cizinci jsou však většinou vzdělaní či jinak kvalifikovaní a jen málokdo z nich nechce svou situaci měnit. Jak tedy uspět? Autorka zvolila následující výzkumné otázky, na které bude hledat odpovědi prostřednictvím výzkumu.

Výzkumná otázka 1: Opravdu je pro cizince obtížnější než pro domácí populaci získat pracovní místo?

Výzkumná otázka 2: Jaké jsou úspěšné strategie vybrané skupiny cizinců při vstupu na pracovní trh v ČR - co funguje?

Výzkumná otázka 3: Co při vstupu vybrané skupiny cizinců na pracovní trh nefungovalo? O koho nemají zaměstnavatelé zájem?

12.1.2. Volba výzkumné metody a výzkumných technik

K výzkumnému šetření byla vzhledem ke stanoveným cílům zvolena kvalitativní výzkumná strategie, jež může komplexněji zachytit reálné příběhy cizinců a tím demonstrovat v jakém se nacházejí postavení. *Při kvalitativním*

výzkumu je snahou výzkumníka vytvořit komplexní náhled nad zkoumaným jevem (Hendl, 2005). Dle autorky by kvantitativní sběr dat takový náhled neumožňoval. Autorce jde především o zachycení širších souvislostí, které mohly vést aktéry k úspěšnému či neúspěšnému začlenění na trhu práce v ČR.

Data, která byla použita k vytvoření případových studií, autorka sesbírala během dlouhodobější přímé práce s klienty programu pracovního poradenství v nevládní neziskové organizaci pracující s cizinci dlouhodobě žijícími v ČR.

Přesto že případové studie vznikaly na základě přímé práce s klienty, byly použity výhradně pro účely diplomové práce. Dotazníkové šetření ani osobní případové studie nebyly použity pro vedení případu s klienty ani pro žádné jiné účely z autorčiny praxe. V době sestavování konečné podoby osobní případové studie a dotazování formou standardizovaného dotazníku, byla již zakázka s klienty služby dokončena.

Výzkumná část neobsahuje záznam s rozsáhlými citacemi z rozhovorů s klienty, jelikož setkání s klienty ne vždy probíhala za účelem vytvoření případové studie, nýbrž za účelem plnění individuálního plánu klienta. Následné vytvoření případových studií však proběhlo s informovaným souhlasem aktérů a podléhá jejich autorizaci. Výzkumná část však obsahuje přesné transkripce či přepisy odpovědí respondentů na dotazníkové šetření, opět podložené autorizací odpovědí. Přepisy z elektronické pošty a transkripce rozhovoru jsou pouze upraveny tak, aby odpovídaly pravidlům české gramatiky, přičemž je někdy zachována gramaticky ne zcela správná větná skladba, ale jen do té míry, aby záznam nebránil čtenáři v porozumění.

Každá případová studie (kromě jedné, kdy se autorce nepodařilo získat odpovědi od respondenta) je doplněná subjektivním vyjádřením představeného aktéra k jeho situaci v ČR a jeho úvahou o postavení cizinců na trhu práce v ČR. Autorka zvolila pro tuto část techniku strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami.

První část záznamu osmi případových studií tvoří osobní případové studie s reáliemi dotyčných osob. Studie jsou děleny do dvou kapitol. V kapitole 13.2.1. se seznámíme s úspěšnými příběhy čtyř migrantů („Successstories“) a v kapitole 13.2.2. s méně úspěšnými či neúspěšnými příběhy stejně velké skupiny („Unsuccessfulstories“).

U jednotlivých případů jsou zachyceny pouze ty aspekty ze života aktérů, které souvisí s jejich profesním zaměřením a získanou kvalifikací. Kvůli kontextu autorka také popsala momenty a důvody příchodu do ČR či důležité osobní či rodinné souvislosti, které ovlivňují účast aktérů na pracovním trhu.

Výzkumnou strategii dokresluje citace z přístupu k sestavení případové studie autora Yina: „*Případové studie jsou nejvýhodnější strategií, když nás zajímají otázky „proč“ a „jak“, přičemž nemáme vliv na průběh událostí a zaměřujeme se na přítomný jev v rámci jeho reálných kontextů*“ (citováno in Hendl, 2005).

Kompletní případovou studii tedy doplňují odpovědi cizinců získané prostřednictvím strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Autorka provedla dotazování s aktéry osobních případových studií dodatečně a to buď osobně či elektronickou poštou. Odpovědi respondentů podléhají jejich následné autorizaci. Přesná transkripce a přepis odpovědí respondentů jsou zachycena přímo ve výzkumné části v oddílu B.

Oddíl C. obsahuje autorčino subjektivní hodnocení každé případové studie. V hodnocení případových studií je zohledněna role státu v případné intervenci s cizinci či v kontextu institucionálních podmínek, které pozici cizinců ovlivňují. A role nevládních organizací či dalších subjektů, jako například zaměstnavatelů, kteří byli také v procesu zainteresovaní.

12.1.3. Organizace výzkumu

| | |
|--|----------------------------|
| Volba strategie, stanovení otázek a cílů | leden – únor 2013 |
| Výběr případů a sběr reálií o případech | únor – březen 2013 |
| Sestavení osobních případových studií | duben 2013 |
| Zadání dotazníku aktérům | duben – květen 2013 |
| Kompletace případových studií | květen 2013 |
| Hodnocení případových studií | květen 2013 |
| Proces autorizace sesbíraných dat | květen 2013 |
| Vyhodnocení výsledků výzkumu | květen 2013 |

12.1.4. Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvoří cizinci, kteří prošli službou pražské neziskové organizace, kde působí autorka na pozici pracovní poradkyně a sociální pracovnice. Aktéři případových studií získali od neziskové organizace různou míru podpory dle jejich potřeb od asistence při vyhledávání pracovních nabídek a oslovování zaměstnavatelů, přes finanční podporu na rekvalifikační nebo kvalifikační kurz až po pouhé nárazové předání informací. Aktéři případových studií tedy nemají společné to, že by bez podpory organizace na trhu práce neuspěli či by uspěli méně. To rozhodně nelze říci. Aktérům bylo poskytováno pracovní poradenství a aktivity vedoucí ke zvýšení šancí uspět na trhu práce, tito konkrétní aktéři případových studií však vždy přicházeli se svou vlastní představou a podíleli se na individuálním plánu vlastními informovanými rozhodnutími. Míra podpory byla nicméně u každého různá.

Výzkumný soubor autorka vybírala tak, aby v něm byla zastoupena širší věková skladba. Aktéři případových studií jsou narozeni v rozmezí let 1955-1987. V souladu s tématem práce cizinců soubor tvoří cizinci v produktivním věku. Dalším kritériem bylo různorodé národnostní a genderové zastoupení. Dotazovaní zastupují vzorek pracovních migrantů ze sedmi zemí (Arménie, Bělorusko, Egypt, Kamerun, Kyrgyzstán, Sierra Leone, Ukrajina). Výzkumný soubor tvoří čtyři ženy a čtyři muži. Soubor tvoří šest cizinců z Prahy, jeden ze Středočeského a jeden z Královéhradeckého kraje.

Důležitým aspektem výběru výzkumného souboru bylo profesní zaměření aktérů případových studií. Autorka vybírala cizince různého vzdělání a pracovních zkušeností získaných jak ze země původu, tak z ČR. Jsou zastoupeni vysoce kvalifikovaní cizinci (zubní lékař), cizinci s vysokoškolským vzděláním (filoložka a učitelka ruského jazyka a literatury) a cizinci se středoškolským vzděláním (Obecná střední škola, Střední odborně-technické učiliště - obor soustružník, elektrosvářeč, Střední elektroprůmyslová škola, Odborný středoškolský program sociální a rodinné ekonomie a střední škola – obor zdravotní sestra a pedagogika).

Autorka vybrala záměrně tři cizince s profesním zaměřením z oblasti zdravotnictví a sociální péče (zubní lékař, zdravotní sestra, pečovatelka).

Důvodem byla snaha toto téma více zohlednit. Záměrem autorky bylo poznat reálné aspekty příchodu zdravotnických pracovníků do ČR.

Aktéři případových studií byli osloveni s dotazem, zda souhlasí s tím, že autorka sestaví případové studie, týkající se jejich osob, za účelem zveřejnění studií ve výzkumné části diplomové práce. Autorka tedy sestavovala případové studie a oslovovala telefonicky či osobně respondenty kvůli následnému ujasnění informací s informovaným souhlasem aktérů. Cizinci byli následně obeznámeni s účelem a obsahem strukturovaného dotazníku s otevřenými otázkami. Dotazník jim byl odeslán elektronickou poštou či byl proveden rozhovor osobně. Po domluvě s respondenty jsou veškerá data týkající se jejich osob anonymizována. Autorka pro značení konkrétních respondentů uvádí pouze náhodně vybrané písmeno abecedy. Etika výzkumu byla takto zachována.

Odpovědi respondentů na dotazníkové šetření, následná autorizace použitých odpovědí a souhlas s použitím textů případových studií nejsou součástí diplomové práce, ale jsou shromážděny a zaevidovány volně a přístupné k možnému nahlédnutí pouze na vyžádání a se souhlasem autorky.

Z deseti vybraných cizinců, kteří tvořili základní soubor, autorka provedla případovou studii osmi cizinců/dotazovala osm respondentů. Obě vyřazené vybrané osoby se odmítly zúčastnit výzkumu z časových důvodů.

12.2. Případové studie

Část „úspěšných příběhů“ tvoří případová studie příběhu paní z Arménie, momentálně zaměstnané na pozici recepční a mediátorky v organizaci pracující s migranty; paní z Běloruska pracující jako pečovatelka v nemocnici následně péče; paní z Kamerunu nyní zaměstnané ve fair - trade kavárně na pozici kuchařky a pána z Ukrajiny vykonávajícího povolání zubního lékaře.

„Méně úspěšné či neúspěšné příběhy“ jsou zastoupeny případovou studií příběhu pána z Egypta, momentálně nezaměstnaného; paní z Ukrajiny zdravotní sestry nyní studující na lékařské fakultě; pána z Kyrgyzstánu, který je momentálně na rodičovské dovolené a pána se Sierra Leone, dlouhodobě nezaměstnaného.

12.2.1. Úspěšné příběhy

Případová studie č. 1 - Paní H., Arménie, recepční a mediátorka v organizaci pracující s cizinci

A. Popis případu

Paní H. se narodila roku 1968 v Jerevanu v Arménii. Vystudovala Jerevanskou státní univerzitu, obor ruský jazyk a literatura a získala magisterský titul jako filoložka a učitelka ruského jazyka a literatury. V Arménii dále absolvovala kurzy pro zdravotní sestry a kurz pro vychovatelky, který v Jerevanu pořádala německá univerzita.

V Jerevanu paní H. působila jako učitelka ruštiny na ZŠ a překladatelka textů z ruštiny do arménštiny. Dále pracovala jako vědecký pracovník Akademie věd v Jerevanu, v oddělení historie a kultury arménských komunit v zahraničí.

Od roku 2008 žije paní H. v ČR. Česká republika pro ni byla vysněným místem již během studií v Arménii. Do ČR odcestovala nejprve jako turistka. Poté se seznámila se svým nynějším manželem a žila zde na základě statutu rodinného příslušníka občana ČR. Později se vdala a dva roky poté paní H. obdržela trvalý pobyt.

Od roku 2008-2012 měla paní H. jen krátkodobé pracovní zkušenosti. Chvilí pracovala jako hospodyně, ale později si získala živnostenský list a zkoušela se věnovat překladatelství, korekturám textů a soukromě vyučovat ruštinu. Pracovní příležitosti však byly velice sporadické. K nalezení stálého pracovního místa, neměla paní H., jak sama hodnotí, potřebné jazykové kompetence. Bylo to pro ni velmi náročné období, jelikož veškeré zajištění chodu domácnosti bylo na manželovi, který byl také střídavě nezaměstnaný.

Když paní H. získala trvalý pobyt, po krátké době ukončila živnost a registrovala se na ÚP. Svou zkušenost se prostředkováním práce od ÚP hodnotí spíše negativně. ÚP ji vždy zprostředkoval kontakt se zaměstnavatelem na pracovní pozici, která neodpovídala jejím požadavkům. Paní H. trpí bolestmi zad a několikrát prodělala zánět žil, proto nemůže vykonávat manuální práci. Pracovnice ÚP však doporučení lékaře příliš neakceptovala.

Paní H. po celou dobu nezaměstnanosti pilně studovala český jazyk. Četla české autory a sledovala české filmy. Navštěvovala jazykové kurzy, které nabízeli neziskové organizace. Jazykovou školu si nemohla dovolit.

V době, kdy již dosáhla jazykové úrovně na středně pokročilé komunikativní úrovni, navštívila neziskovou organizaci pracující s migranty, jež nabízela podporu při hledání pracovního uplatnění. S jejich pomocí absolvovala rekvalifikační knihovnický kurz a oslovila řadu zaměstnavatelů. Její představa byla získat práci v knihovně či ústavu, který se věnuje katalogizaci ruskojazyčných titulů.

Po ročním hledání práce se paní H. podařilo získat pracovní místo na pozici recepční a mediátorky v pražské obecně prospěšné organizaci pracující s cizinci, kde jí později nabídli prodloužení pracovní smlouvy a rozšíření úvazku. Bude se mimo jiné věnovat tlumočnictví uvnitř organizace a povede kurz ruského jazyka.

Paní H. hodnotí současné zaměstnání velmi pozitivně, jako první stále zaměstnání od doby, kdy přicestovala do ČR. Předchozí pracovní zkušenosti hodnotí, jako odpovídající jejím jazykovým znalostem. Největší problém byl vůbec pracovní příležitost najít.

Úspěch na trhu práce přičítá paní H. především své houževnatosti. Podle ní je důležité především vytrvat, být trpělivý a snažit se stále zdokonalovat. Zvládnout češtinu a naučit se něco praktického, co lze uplatnit na českém trhu práce i s jazykovým „handicapem“.

B. Dotazník

Proč jste si vybral/a Českou republiku? Z jakých důvodů jste tady?

„Přijela jsem jako turistka seznámit se s ženichem a pak jsme se vzali. Českou republiku jsem si vybrala dávno předtím, než jsem přijela. Měla jsem doma knihu o České republice, fotografie Prahy a Mariánských lázní. Navštěvovala jsem kurz, kde jsem se učila česky už v Arménii.“

Jaká je vaše profese/kvalifikace ze země původu?

„Učitelka ruštiny na základní škole. Pracovala jsem léta v Akademii věd v Jerevanu. Překládala jsem, tlumočila, poskytovala také soukromé hodiny ruštiny.“

Podářilo se vám uplatnit svou kvalifikaci také v ČR?

„Ano, nakonec podařilo. Od října 2012 pracuji s cizinci a budu zase učit ruštinu.“

Jaké jsou vaše pracovní zkušenosti v ČR?

„Pracuji v integračním centru pro cizince a mou prací je poskytování informací ruský hovořícím cizincům. V novém programu budu také učit ruský jazyk a tlumočit.“

Jak byste charakterizoval/a přístup cizinců ze třetích zemí na český trh práce?

„Řekla bych, že většina cizinců ze třetích zemí mohou se uplatnit, když hledají spíše manuální práce nebo také, když se rozhodnou podnikat. Cizinci musí komunikovat česky, jinak to nejde.“

Můžete popsat vaše pozitivní či negativní zkušenosti jako pracovníka v ČR?

„Pozitivní podle mě je, že když mně přidělují úkoly v práci, dělají to moji nadřízení s nadhledem, snaží se vysvětlit mi párkrát, Když já něčemu nerozumím.“

Jste spokojený/á se svou aktuální ekonomickou/pracovní situací?

„Zatím ano.“

Existuje něco konkrétního, co byste chtěl/a zlepšit. Máte nějaký cíl či vizi v jakém pracovním postavení byste chtěl/a vidět sám sebe za pět let?

„Ano, chtěla bych pracovat jako integrační pracovnice za pět let (zejména co se týče ruský hovořících cizinců).“

C. Hodnocení případu

Na úspěch paní H. měl, kromě její vlastní vytrvalosti, velký vliv program podpory cizinců při vstupu na trh práce realizovaný jednou z pražských nevládních organizací. Pracovníci neziskové organizace paní H. poskytli potřebné informace pro orientaci na českém trhu práce a pracovali na její sebe prezentaci při výběrovém řízení. Což jí státní úřad práce neposkytl.

Program byl hrazen z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost Ministerstva práce a sociálních věcí. Nejen na příkladu paní H. je vidět, že takové programy realizované poskytovateli sociálních služeb a zaměstnavateli mají pozitivní dopady. – toto ještě doplnit! Zejména porovnat s přístupem Úřadu práce.

Individuální akční plán, který s paní H. sestavila pracovnice ÚP, zcela nekorespondoval s jejími potřebami. Roli ÚP vidím v jejím případě především jako státní podporu při placení pojistného v nepříznivé životní situaci.

Případ paní H. je dobrým příkladem, jak mohou v praxi postupovat cizinci, kteří chtějí uspět na trhu práce v ČR. Nejdůležitější podmínkou je zvládnutí češtiny. Dalším důležitým momentem je správně zvolená strategie a orientace v procesu výběrového řízení v českém prostředí.

Dotazníkové šetření proběhlo dne: 4. 4. 2013

Respondent / respondentka: anonymizováno

Autorizace odpovědí na dotazník a případové studie respondentem: ANO

Autorizováno dne / forma (mail, telefon, osobně): autorizováno e-mailem dne 19. 5. 2013, dle dohody s respondentem / respondentkou byly přepis odpovědí na dotazník a transkripce v případě osobního rozhovoru anonymizovány

Případová studie č. 2 - Paní S., Bělorusko, pečovatelka v nemocnici následné péče

A. Popis případu

Paní S. se narodila roku 1979 v Bělorusku. V Bělorusku vystudovala střední školu zakončenou diplomem, jež je na úrovni české maturity. Po té pracovala dlouhodobě jako sanitářka. Do ČR přicestovala za svým manželem, který zde pracoval jako stavební dělník, měl v té době dlouhodobý pobyt. V současné době mají oba trvalý pobyt a to od března 2012.

Paní S. od začátku pobytu v ČR až do nedávna vykonávala především úklidové práce a chvíli pracovala jako hospodyně. Občasně také navštěvovala jazykové kurzy češtiny pro cizince. Na kurzy češtiny jí nezbývalo příliš času. Měla dokonce stálé místo ve firmě, kde uklízela. Firma však snižovala stavy svých zaměstnanců, a proto paní S. propustili.

Práci v úklidu hodnotí jako nezbytnou vzhledem k neznalosti jazyka. Zároveň citelně vnímá nízkou prestiž tohoto zaměstnání.

Po ztrátě zaměstnání paní S. zažila situaci, kdy se jí chvíli nedařilo najít zaměstnání ani v úklidu. Rozhodla se tedy svou situaci změnit a vyhledala neziskovou organizaci, jež nabízí programy pro nezaměstnané cizince. Paní S. se rozhodla zúročit své zkušenosti sanitářky. Hledala pracovní uplatnění v sociálních službách, kdy velmi rychle narazila na zákonnou podmínku splňovat kvalifikaci Pracovníka v sociálních službách (dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách).

Po domluvě s pracovní poradkyní paní S. absolvovala rekvalifikační kurz pracovníka v sociálních službách. Na základě tohoto kurzu může být dle zákona zaměstnaná na pozici pracovník v sociálních službách, což je pozice asistenčního personálu sociálních služeb.

Paní S. po čtyřměsíčním hledání získala pracovní místo na dohodu o provedení činnosti v nemocnici následné péče, kde jí byla později nabídnuta pracovní smlouva na dobu určitou.

V současném zaměstnání, ale paní S. není příliš spokojená. Práce, kterou vykonává je velmi psychicky i fyzicky náročná a podle ní neadekvátně finančně ohodnocena. Paní S. vykonává dvanácti hodinové směny. Svou situaci přesto

hodnotí jako dobrou, jelikož mnoho jejich známých v poslední době nemají zaměstnání vůbec žádné. Současné pracovní místo navíc považuje za dobrý start. Ráda by i nadále pracovala jako pečovatelka a doufá, že najde později místo, které je lépe finančně ohodnoceno. Praxi v nemocnici vnímá jako důležitou pracovní zkušenost.

B. Dotazník

Proč jste si vybral/a Českou republiku? Z jakých důvodů jste tady?

„Do České republiky jsem přijela za kamarádkou, která tu s manželem už nějakou dobu pracovala. Doma na Ukrajině moc pracovních příležitostí nebylo, tak jsem se rozhodla, že zkusím to tady v ČR.“

Jaká je vaše profese/kvalifikace ze země původu?

„Sanitářka.“

Podářilo se vám uplatnit svou kvalifikaci také v ČR?

„S tím vzděláním to je horší, mám zemědělskou školu a tady jsem si ne vybírala podle kvalifikace a vzdělání.“

Jaké jsou vaše pracovní zkušenosti v ČR?

„Já jsem uklízela v kancelářích, pak jsem trochu osvojila češtinu a začala pracovat jako hospodyně. Teď jsem v nemocnici jako sanitářka.“

Jak byste charakterizoval/a přístup cizinců ze třetích zemí na český trh práce.

„Já si myslím, že hodně cizinců se bojí prosadit podle vzdělání, velkou bariérou pro mnohé je řeč, tak berou práci pomocnou, kde není za potřebí moc mluvit.“

Můžete popsat vaše pozitivní či negativní zkušenosti jako pracovníka v ČR.

„Žádné negativní zkušenosti jako pracovník v ČR nemám, vždy jsem měla štěstí na hodný zaměstnavatele, doufám, že to tak bude i nadále.“

Jste spokojený se svou aktuální ekonomickou/pracovní situací?

„Se svou ekonomickou situací jsem docela spokojená.“

Existuje něco konkrétního, co byste chtěl/a zlepšit. Máte nějaký cíl či vizi v jakém pracovním postavení byste chtěl/a vidět sám sebe za pět let?

„Chci studovat a za takových pět let bych ráda pracovala v sociální sféře.“

C. Hodnocení případu

Paní S. od svého příjezdu do ČR volila klasickou cestu práce cizinců v úklidu. Přišla o stabilní pracovní pozici uklízečky a kvůli zvýšené nezaměstnanosti a přetlaku nabídky pracovní síly nad poptávkou se jí nedařilo nalézt podobné pracovní místo. Byla tedy nucena přehodnotit své možnosti a zkusit hledat také zaměstnání v jiném oboru.

Volba práce v sociálních službách byla dobrým rozhodnutím. Jelikož paní S. již zvládla český jazyk na dobré komunikativní úrovni, měla poměrně velkou šanci nalézt pracovní místo pomocného personálu sociálních služeb. Místa nižšího personálu sociálních služeb jsou poměrně stabilně poptávaná, jelikož je v této oblasti celkem vysoká fluktuace zaměstnanců. Zároveň se jedná o náročné zaměstnání, s čímž byla paní S. od začátku srozuměna a neměla ani neadekvátní platová očekávání.

Taková kombinace osobního nastavení spolu s osvědčením z absolvování kurzu pracovníka v sociálních službách mohou dobře zafungovat při nalezení pracovního místa.

Paní S. navíc vnímá nynější pracovní místo jako startovní pozici v oblasti sociálních služeb. Dobře chápe, že musí začít od nejnižších pozic a postupně zvyšovat svou kvalifikaci získanou praxí.

Dotazníkové šetření proběhlo dne: 6. 5. 2013

Respondent / respondentka: anonymizováno

Autorizace odpovědí na dotazník a případové studie respondentem: ANO

Autorizováno dne / forma (mail, telefon, osobně): autorizováno e-mailem dne 19. 5. 2013, dle dohody s respondentem / respondentkou byly přepis odpovědí na dotazník a transkripce v případě osobního rozhovoru anonymizovány

Případová studie č. 3 - Pan V., Ukrajina, zubní lékař

A. Popis případu

Pan V. se narodil na Ukrajině v roce 1987 a studoval na Státní národní lékařské univerzitě obor stomatologie. Po absolutoriu pracoval od roku 2010 dva roky jako zubní lékař v menším městě. Ještě na Ukrajině se sám začal učit český jazyk z učebnic českého jazyka v pro cizince a později začal také studovat odborné stomatologické publikace v češtině. V té době, v roce 2010, požádal pan V. o zelenou kartu a na začátku roku 2011 začal s nostrifikací svého studia v ČR.

Pan V. si našel na webových stránkách MPSV pracovní místo v zubní ordinaci v Praze a za tři měsíce od podání žádosti mu byla udělena zelená karta na tři roky a přijel do ČR. Po příjezdu do Prahy se domluvil se svou nadřízenou zubní lékařkou, že až úspěšně absolvuje písemné testy (1. a 2. část aprobační zkoušky pro uznání způsobilosti pro výkon povolání zubního lékaře), může začít pracovat v ordinaci a zároveň si tak splnit třetí část aprobační zkoušky (odborná praxe pod dohledem). Nakonec bylo ještě třeba splnit poslední ústní část, aby mohl pan V. vykonávat zubařské povolání samostatně tzv. bez dohledu atestovaného zubní lékaře. Po písemných testech tedy začal chodit na kurzy češtiny, které nabízela NNO pracující s cizinci, aby ústní část zkoušky zvládnul.

Po absolvování aprobační zkoušky pracuje pan V. samostatně a byla mu zvýšena mzda. Od té doby působí stále v té stejné ordinaci. Ještě před uplynutím platnosti zelené karty požádal o dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání, který mu byl povolen. V ČR se také oženil.

Pan V. soudí o systému aprobace v ČR, že úroveň češtiny má vliv na úspěšné absolvování zkoušky, ale je to hlavně o dobrém odborném vzdělání. Když přijíždějí studenti do ČR, tak začínají vždy výukou češtiny. Chválí možnost přípravných kurzů na aprobační zkoušky pro lékaře, které pořádá Ministerstvo zdravotnictví ČR a také to, že lze první část – písemné testy – absolvovat v ruštině. V těchto kurzech se zahraniční lékaři naučí a pochopí specifika, která jsou v českém zubním lékařství a postupy ošetření, které jsou na Ukrajině jiné.

B. Dotazník

Proč jste si vybral/a Českou republiku? Z jakých důvodů jste tady?

„Předtím jsem chtěl jet do Polska, studoval jsem polský jazyk, ale pak jsem zjistil, že v Polsku změnili celý proces a byli složitější aprobační podmínky. Dva týdny jsem pracoval v Krakově, ale pak jsem utekl do ČR. Našel jsem si web imigration.cz, tam jsou informace od lékařů s veškerým postupy od začátku, vše lze najít na internetu, také kontakty na lékaře. Na Ukrajině je mnoho univerzit a každý rok vyjde mnoho lékařů a nejsou pacienti.“

Jaká je vaše profese/kvalifikace ze země původu?

„Zubní lékař“

Podářilo se vám uplatnit svou kvalifikaci také v ČR?

„Ano“

Jaké jsou vaše pracovní zkušenosti v ČR?

„Provádím kompletní ošetření chrupu chirurgii, konzervační ošetření a protetické ošetření. Pracuji se zkušenou lékařkou a předává mi zkušenosti.“

Jak byste charakterizoval/a přístup cizinců ze třetích zemí na český trh práce?

„Cizinci pokud budou pracovat a nemají kvalifikaci, tak hodně pracují za málo peněz. Mají hodně času na práci a málo času na sebe, podle toho, kdo co dělá. Známý je tu 10 let jako dělník a je spokojený. Pracuje tu 3 měsíce, pak zase na Ukrajině, střídá to. Málokdo chce ale je to ČR, zhoršuje se to tu, raději jedou do Velké Británie do USA. Hlavní důvod proč sem nejezdí, že je tu složitý proces s doklady. Ale hodně studentů sem jezdí studovat.“

Můžete popsat vaše pozitivní či negativní zkušenosti jako pracovníka v ČR.

„Mám jenom pozitivní. Je velký rozdíl mezi pacienty na Ukrajině a Čechy. Mají k lékaři důvěru, respektují ho, jsou slušní. Pojišťovny pomáhají v akutní situaci, i když člověk nemá peníze. Na Ukrajině toto nemáme.“

Jste spokojený se svou aktuální ekonomickou/pracovní situací?

„Já jsem spokojený. Mám rád tu atmosféru v Praze. Tady je čas na rodinu.“

Existuje něco konkrétního, co byste chtěl/a zlepšit. Máte nějaký cíl či vizi v jakém pracovním postavení byste chtěl/a vidět sám sebe za pět let?

„Hodlám si otevřít ordinaci“.

C. Hodnocení případu

Uznávání způsobilosti pro výkon zubařského povolání v ČR je dobře fungujícím systémem¹⁶, kterým projdou jen opravdu kvalifikovaní atestovaní lékaři. Zahrnuje také odbornou praxi na pracovišti zubního lékařství, kdy se lékaři naučí novým či specifickým postupům ošetření a moderním metodám, tak jak se provádí v ČR. Během této praxe mají lékaři možnost naučit se lépe český jazyk a komunikovat s pacienty.

Ministerstvo zdravotnictví navíc spolupracuje s Institutem postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví (IPVZ), které pořádá přípravné kurzy k aprobačním zkouškám pro cizince. Nevýhodou je, že tyto kurzy jsou poměrně nákladné¹⁷ a nemůže si je každý dovolit. Některé NNO však v současné době v rámci svých programů pro podporu zaměstnanosti v ČR nabízejí také úhradu rekvalifikace či zkoušek potřebných pro výkon dané kvalifikace v ČR. V rámci těchto programů lze také absolvovat přípravné kurzy pro lékaře.

Pan V. je typickým příkladem mladého lékaře, který se rozhodl uspět se svou profesí v zahraničí a udělal pro to maximum. Ve velmi krátké době se naučil českému jazyku na takové úrovni, aby mohl komunikovat s pacienty a zvládnout proces uznávání kvalifikace v krátkém čase.

¹⁶ Pozn.: Skládá se ze 4 částí – první a druhou částí jsou písemné testy ověřující odborné znalosti a znalosti systému zdravotnictví a základů práva; třetí částí je absolvování praktického výkonu příslušného zdravotnického povolání pod odborným dohledem na kterémkoliv zdravotnickém pracovišti, v trvání 5 měsíců v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, většinou v pracovněprávním vztahu a poslední částí je ústní zkouška k ověření odborných znalostí a schopnosti vyjadřovat se v českém jazyce. Přičemž písemné testy lze vykonat kromě češtiny také v jazyce českém, anglickém, francouzském, německém nebo ruském (ipvz.cz, 2013). Celý proces uznávání způsobilosti pro výkon povolání zubního lékaře trvá sedm měsíců i déle. Obdobným procesem procházejí také lékaři ostatních lékařských specializací.

¹⁷ Pozn.: Základy české odborné terminologie a znalostí zubního lékařství – 7 500Kč; Základy české odborné terminologie a znalostí všeobecného lékařství – 10 500Kč

Panu V. také velmi pomohl program neziskové organizace poskytující cizincům kurzy češtiny za výrazně nižší cenu, než ji nabízejí jazykové školy. Přesto, že v procesu aprobace je hodnocena především odborná způsobilost, bez zvládnutí češtiny na komunikativní úrovni nelze složit poslední ústní zkoušky. Komise ověřuje mimo jiné zvládnutí postupů ošetření v praxi a lékaři proto musí umět vyjádřit a popsat svou práci v češtině.

Případová studie pana V. nám také ukazuje, jak v praxi funguje získání zelené karty na pracovní místo v ČR. Tento proces netrvá zdaleka tak dlouho jako například získání povolení k pobytu rodinného příslušníka kdy MVČR rozhoduje v některých případech i více než rok.

Dotazníkové šetření proběhlo dne: 16. 5. 2013

Respondent / respondentka: anonymizováno

Autorizace odpovědí na dotazník a případové studie respondentem: ANO
Autorizováno dne / forma (mail, telefon, osobně): autorizováno e-mailem dne 19. 5. 2013, dle dohody s respondentem / respondentkou byly přepis odpovědí na dotazník a transkripce v případě osobního rozhovoru anonymizovány

Případová studie č. 4 - Paní M., Kamerun, kuchařka ve fair-trade kavárně

A. Popis případu

Paní M. se narodila v roce 1970 v Kamerunu. Studovala odborný středoškolský program sociální a rodinné ekonomie. V Kamerunu pracovala jako asistentka a obchodní zástupkyně a v roce 2005 odcestovala na Kypr, kde si vydělávala nejprve na brigádě v hotelu Holliday Inn a později při sběru ovoce.

V roce 2007 paní M. přicestovala do ČR za manželem, který zde již pobýval na základě statusu dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání, a požádala o přechodný pobyt rodinného příslušníka. Když se paní M. více adaptovala na nové prostředí, podařilo se jí získat pracovní místo v indické restauraci jako servírka. Poté paní M. vystřídala ještě jedno pracovní místo na pozici servírky v hotelu.

V roce 2009 se paní M. evidovala na ÚP jako zájemce o zaměstnání, aby mohla navštěvovat kurzy češtiny pro cizince. ÚP ji v krátké době sjednal kurzy češtiny. V této době také vyhledala neziskovou organizaci, která jí pomohla s hledáním práce, především s oslovováním zaměstnavatelů a zajistila pro ni ještě jeden intenzivní kurz češtiny. Paní M. v té době neměla konkrétní představu, jakou práci by mohla dále vykonávat, chtěla být hlavně mezi lidmi.

Pracovní poradkyně pomohla sjednat klientce pracovní pohovor ve fair trade kavárně, jež nabízí svým zákazníkům kávu a pochutiny od maloobchodníků z Afriky a Jižní Ameriky.

Paní M. se domluvila s majitelkou kavárny, že nastoupí nejprve jako výpomoc v kavárně a v kuchyni, později se vypracovala až na kuchařku v pekárně, kde pracuje i nyní. K této pozici dopomohl klientce pekařský kurz, který jí pomohla zafinancovat nezisková organizace.

Paní M. nyní žije s celou svou rodinou v Praze. Podařilo se jí sem přivést také dvě své dcery, kterým zařídila dlouhodobý pobyt za účelem sloučení rodiny.

B. Dotazník

Proč jste si vybral/a Českou republiku? Z jakých důvodů jste tady?

„Moje motivace je můj přítel.“

Jaká je vaše profese/kvalifikace ze země původu?

„Sociální asistent.“

Podařilo se vám uplatnit svou kvalifikaci také v ČR?

„Ne nikdy.“

Jaké jsou vaše pracovní zkušenosti v ČR?

„Většinou dobré.“

Jak byste charakterizoval/a přístup cizinců ze třetích zemí na český trh práce?

„Vcelku dobrý.“

Můžete popsat vaše pozitivní či negativní zkušenosti jako pracovníka v ČR.

„Je to především předávání a přijímání zkušeností.“

Jste spokojený se svou aktuální ekonomickou/pracovní situací?

„Ne příliš.“

Existuje něco konkrétního, co byste chtěl/a zlepšit. Máte nějaký cíl či vizi v jakém pracovním postavení byste chtěl/a vidět sám sebe za pět let?

„Za pět let bych ráda byla v pozici šéfkuchaře.“

C. Hodnocení případu

Paní využila možnosti, kterou nabízí ÚP, a sice absolvovat kurzy češtiny pro cizince aniž by musela být na ÚP registrovaná jako uchazeč o zaměstnání. To je dobrá možnost pro cizince, kteří si nemohou dovolit hradit jazykové kurzy a zároveň jsou pro ně místně nedostupné služby organizací pracujících s migranty, které také poskytují kurzy češtiny pro cizince. Nicméně nabídka češtiny od ÚP byla pro klientku zjevně nedostačující, když vyhledala ještě jiné možnosti. Obrátila se na neziskovou organizaci pracující s cizinci.

Klientka překonávala svou jazykovou bariéru při hledání práce s pomocí a asistencí pracovních poradkyň. Bez této možnosti by kontaktování zaměstnavatelů bylo pro paní M. velmi obtížné a nalezení pracovního místa méně pravděpodobné.

Paní M. měla štěstí, že narazila na vstřícnost majitelky kavárny, která měla jistě také vzhledem k altruistickému poslání kavárny, zájem zaměstnat cizince.

Dotazníkové šetření proběhlo dne: 15. 4. 2013

Respondent / respondentka: anonymizováno

Autorizace odpovědí na dotazník a případové studie respondentem: ANO

Autorizováno dne / forma (mail, telefon, osobně): autorizováno e-mailem dne 23. 5. 2013, dle dohody s respondentem / respondentkou byly přepis odpovědí na dotazník a transkripce v případě osobního rozhovoru anonymizovány

12.2.2. Méně úspěšné či neúspěšné příběhy

Případová studie č. 5 - Pan B., Egypt, nezaměstnaný

A. Popis případu

Pan B. se narodil roku 1977 v Egyptě a po celou dobu až do příjezdu do ČR žil v turistických městech Aswan a Dahab. Pan B. studoval na střední elektroprůmyslové škole. Studium zakončil státní maturitní zkouškou. Svému oboru se ale nikdy nevěnoval a po celou dobu života v Egyptě pracoval pan B. v turistickém ruchu.

Pan B. prošel mnoha příležitostnými pracovními závazky, stálejší zaměstnání měl pouze jako průvodce cestovní agentury. Od roku 2004 do 2006 byl vlastníkem a provozním obchodu s kořením v turistickém centru Dahab. V té době se seznámil se svou nynější manželkou Češkou, za kterou později emigroval do ČR, kde získal pobytový status rodinného příslušníka občana ČR a později také trvalý pobyt.

Ihned po příjezdu do ČR se pan B. zkontaktoval s několika známými, také původem z Egypta, a začal pracovat jako prodejce ve stánku se suvenýry a poradce informačního centra pro turisty na Pražském Hradě. Dalšími pracovními zkušenostmi, které následovaly potom, bylo několik rolí v komparsu a jedna herecká zkušenost v malé vedlejší roli. Pan B. často vyhledával a navštěvoval castingy. Nedařilo se mu však nalézt stálejší pracovní místo, největší překážkou byla znalost českého jazyka. Pan B. v roce 2009 požádal o evidenci na ÚP a začal navštěvovat kurzy češtiny. V této době také nastupuje na 1 rok rodičovské dovolené. S manželkou mají dceru.

V roce 2010 pan B. vyhledal neziskovou organizaci, potřeboval pomoc se zvládnutím českého jazyka a na komerční jazykové školy neměla rodina finance. Pan B. se zapojil do programu pro podporu při hledání zaměstnání, jež nabízel také možnost kurzů češtiny a rekvalifikace. Navštěvoval dlouhodobě kurzy češtiny, zvládnutí jazyka však bylo velmi obtížné a komunikace se zaměstnavateli stále nebyla možná jinak než v angličtině. Od té doby vystřídal pan B. mnoho

krátkodobých úvazků a brigád, do této chvíle se mu však nepodařilo získat stálý pracovní poměr. Postupně alespoň pracuje na své znalosti češtiny.

B. Dotazník

Proč jste si vybral/a Českou republiku? Z jakých důvodů jste tady?

„Sloučení rodiny-manželka je Češka.“

Jaká je vaše profese/kvalifikace ze země původu?

„Prodejce.“

Podařilo se vám uplatnit svou kvalifikaci také v ČR?

„Ano.“

Jaké jsou vaše pracovní zkušenosti v ČR?

„Rok 2006-2009 velmi dobré, pak ztráta zaměstnání a dlouhodobé hledání.“

Jak byste charakterizoval/a přístup cizinců ze třetích zemí na český trh práce?

„50% se velmi snaží uplatnit a 50% plně spoléhá na finance manželky a jsou zcela laxní“.

Můžete popsat vaše pozitivní či negativní zkušenosti jako pracovníka v ČR.

„Cítím nechuť firem zaměstnat cizince, zvláště arabského původu, ale pokud zaměstnají, tak mají velmi kladný přístup.“

Jste spokojený se svou aktuální ekonomickou/pracovní situací?

„Ne, firmy zneužívají situace na trhu práce a zaměstnávají jen na dohodu o provedení práce, aby nemusely odvádět sociální a zdravotní pojištění a platí nízkou odměnu.“

Existuje něco konkrétního, co byste chtěl/a zlepšit. Máte nějaký cíl či vizi v jakém pracovním postavení byste chtěl/a vidět sám sebe za pět let?

„Ano, chtěl bych pracovat s turisty jako prodejce nebo průvodce a být v řádném pracovním poměru.“

C. Hodnocení případu

Pan B. měl oproti jiným cizincům nacházejícím se ve jeho situaci – tj. bez znalosti češtiny, výhodu v tom, že se měl v Praze na koho obrátit. Vyhledal své známé a brzy po příjezdu do ČR začal pracovat na velmi prestižním místě, v turistickém centru na Pražském Hradě. Zde mohl zčásti využívat svých zkušeností a dovedností v práci v cestovním ruchu.

Když o svou práci přišel a byl odkázaný sám na sebe, zažíval, to čemu čelí všichni cizinci po příjezdu do ČR. Bez znalosti češtiny je téměř nemožné získat zaměstnání. Správnou volbou bylo zaměřit se na výuku jazyka. Pan B. využil dostupných možností a navštěvoval kurzy češtiny přes ÚP a přes neziskovou organizaci. Pan B. byl velmi aktivní a nespoléhal na své okolí. Dokázal dobře využít svého exotického a příjemného vzhledu a obcházel castingy.

V situaci pana B. by bylo možné postupovat také volbou vhodného dobrovolnického programu. Pan B. potřeboval především procvičovat konverzaci v českém jazyce. Tuto možnost však i přes doporučení pracovní poradkyně odmítal.

Dotazníkové šetření proběhlo dne: 18. 4. 2013

Respondent / respondentka: anonymizováno

Autorizace odpovědí na dotazník a případové studie respondentem: ANO

Autorizováno dne / forma (mail, telefon, osobně): autorizováno e-mailem dne 21. 5. 2012, dle dohody s respondentem / respondentkou byly přepis odpovědí na dotazník a transkripce v případě osobního rozhovoru anonymizovány

Případová studie č. 6 - Paní T., Ukrajina, zdravotní sestra, nezaměstnaná

A. Popis případu

Paní T. se narodila roku 1978 a pochází z centrální Ukrajiny. Vystudovala Střední zdravotnickou školu, obor Všeobecná sestra a Statní pedagogickou univerzitu, obor Přírodopis pro základní školy. Ihned po skončení studií paní T. pracovala jako zdravotní sestra v nemocnici.

Do ČR přišla v srpnu roku 2007 za účelem sloučení se svým manželem, který žije a pracuje v ČR již od roku 1996. V Praze žije také s dcerou, která do ČR přišla ještě později. Po příjezdu do ČR paní T. vystřídala mnoho příležitostných zaměstnání a brigád, uklízela, myla nádobí, pracovala v tiskárně. Když se více adaptovala na nové prostředí, rozhodla se, že zkusí nostrifikovat své vzdělání zdravotní sestry a pedagogiky. Vzdělání jí bylo uznáno, podařilo se jí získat nostrifikační doložku na obor zdravotní sestra i pedagogika.

Aby mohla vykonávat povolání všeobecná sestra, bylo nutné, aby paní T. absolvovala ještě aprobační zkoušku kvůli uznání kvalifikace pro výkon nelékařského povolání oboru všeobecná sestra. Aprobační zkouška se skládá ze 4 částí – test odborných znalostí, ústní odbornou zkoušku, absolvování praktického výkonu pod odborným dohledem a část ověřující znalost systému zdravotnictví v ČR. K úspěšnému absolvování především ústních a praktických částí aprobační zkoušky je nutná znalost českého jazyka alespoň na mírně pokročilé, spíše však na středně pokročilé úrovni. Jinak je zvládnutí všech částí zkoušky prakticky nemožné. To byl také kámen úrazu paní T., která dvakrát aprobační zkoušku nesložila. V programu NNO, jehož se účastnila, měla možnost absolvovat 20 hodin výuky odborné zdravotnické terminologie. Lektorkou jí byla lékařka působící na Lékařské fakultě Univerzity Karlovy. Paní T. se nakonec na doporučení lektorky rozhodla pro jinou cestu. Přihlásila se na lékařskou fakultu a byla přijata ke studiu.

V roce 2012 paní T. požádala o trvalý pobyt. Vypomáhá nyní manželovi při jeho podnikání s administrativou a soustředí se na úspěšné zvládnutí studia na lékařské fakultě. Doufá, že jí bude brzy povolen trvalý pobyt.

B. Dotazník

Proč jste si vybral/a Českou republiku? Z jakých důvodů jste tady?

„Přijela jsem za manželem, který už tu bydlel několik let.“

Jaká je vaše profese/kvalifikace ze země původu?

„Zdravotní sestra. Mám magisterské pedagogické vzdělání, uznané v ČR.“

Podářilo se vám uplatnit svou kvalifikaci také v ČR?

„Doufám, že podaří. Mám k tomu trochu jinou cestu. Zním mnoho děvčat zdravotních sester, kterým na Vyšehradě neumožňují vzdělání – nevydají jim nostrifikaci. Pokud bych chtěla uplatnit pedagogické vzdělání, šance je velmi málo. Já mám uznanou jednu část-zdravotní sestra-ale málokdo tady uznají pedagogické vzdělání, málokdo se k tomu dostane,“

Jaké jsou vaše pracovní zkušenosti v ČR?

„Když jsem přijela, myla jsem nádobí, ale dostala jsem o 90% méně, než bylo slíbeno. Nejdřív jsem neměla právo pracovat, ale byla jsem v tiskárně, čtyřicet hodin na jednu. Ale v té době jsem přišla dcera, tak jsem to vydržela. Dělala jsem úklidy, hodně práce, potřebovali jsme platit.“

Jak byste charakterizoval/a přístup cizinců ze třetích zemí na český trh práce?

„V mém budoucím povolání doufám mám šanci. Povolání IT – technology technické a číšníci taky mají šanci. Ostatní nevím. Ženy a muži cizinci pořád uklízejí a staví, naprosto nemají šanci, takových jsou tady tisíce, ale hodně jich odjelo zpátky, Rusové a Ukrajinci. Uklízí za padesát korun na hodinu deset let v kuse a všechno posílají na Ukrajinu a život utíká. Zůstane ten, kdo ještě má práci, nebo kdo se za žádnou cenu nechce vrátit. Berou to vše Češi, mají přednost jak EU, tak trvalé pobyty, je to logické.“

Můžete popsat vaše pozitivní či negativní zkušenosti jako pracovníka v ČR?

„Dřív bylo těžko, když jsem lepila v tiskárně. Čím nižší vzdělání u Čechů tím je vyšší agresivita a nižší tolerance - sociologické výzkumy a je to pravda a to pozoruju pořád. Je toho naštěstí málo, třeba 5% ze všech lidí.“

Jste spokojený se svou aktuální ekonomickou/pracovní situací?

„Ano.“

Existuje něco konkrétního, co byste chtěl/a zlepšit. Máte nějaký cíl či vizi v jakém pracovním postavení byste chtěl/a vidět sám sebe za pět let?

„Chtěla bych ukončit studium na lékařské fakultě a dostat trvalý pobyt. Můj cíl je vůbec změnit občanství.“

C. Hodnocení případu

Paní T. narážela především na těžkosti při zvládnutí českého jazyka. Proto neprošla aprobační zkouškou pro uznání odborné způsobilosti pro výkon nelékařského povolání oboru všeobecná sestra. Aprobační zkouška se stejně jako u lékařských povolání skládá ze čtyř částí. Pro zdravotní sestry však chybí specializované přípravné kurzy (jako jsou kurzy zubního a všeobecného lékařství). Zdravotní sestry mohou přes IPVZ absolvovat pouze Kurz z veřejného zdravotnictví před aprobačními zkouškami. Pro další studium jim je předepsána doporučena literatura.

Tím, že pro obor všeobecná sestra v ČR chybí při uznávání kvalifikace povinnost splnit pěti měsíční praxi, zdravotní sestry nemají kde pocvičovat svou znalost češtiny přímo na pracovišti. Proto je pro ně obtížné zvládnout část zkoušky praktického výkonu pod odborným dohledem, kdy musí detailně popsat postup ošetření.

Dotazníkové šetření proběhlo dne: 17. 4. 2013

Respondent / respondentka: anonymizováno

Autorizace odpovědí na dotazník a případové studie respondentem: ANO

Autorizováno dne / forma (mail, telefon, osobně): autorizováno e-mailem dne 21.

5. 2013, dle dohody s respondentem / respondentkou byly přepis odpovědí na dotazník a transkripce v případě osobního rozhovoru anonymizovány

Případová studie č. 7 - Pan L., Kyrgystán, řemeslník, toho času na rodičovské dovolené

A. Popis případu

Pan L. se narodil roku 1971 v Kyrgyzstánu, kde také vystudoval střední odborně-technické učiliště, obor soustružník, elektrosvářeč. Od roku 1989 do 1998 vykonával vojenskou službu, později také jako voják z povolání, nejprve v Rusku na Kamčatce a později v Kyrgyzstánu. Po tomto období se věnoval rodinnému podnikání v oboru stavebnictví a později pracoval jako automechanik v hlavním městě Biškeku. Poté odjel v roce 2000 do Istanbulu a chvíli pracoval jako zástupce ředitele turistické firmy. V roce 2002 se vrátil do Biškeku a pracoval jako mistr výroby nábytku.

Do české republiky přijel roku 2004 se svou manželkou a tehdy dvěma dětmi a společně požádali o azyl. Až do roku 2007 byl pan L. s rodinou v azylovém řízení. Od roku 2006 však již mohl pracovat a získal pracovní místo jako svářečský operátor v továrně, kde pracoval až do roku 2008, kdy nastoupil rodičovskou dovolenou (do roku 2011). V této době vykonával pouze měsíční brigádu ve stejné továrně jako svářeč a montážní dělník.

Po rodičovské dovolené byl pan L. pět měsíců bez zaměstnání. V této době však vytrvale vyhledával pracovní nabídky a oslovoval zaměstnavatele. Obnovil si také svářečskou licenci a absolvoval kvalifikační kurz operátora CNC strojů, který mu pomohl zčásti uhradit program NNO pro podporu cizinců na trhu práce v ČR. Zbytek pan L. splácel. Manželka byla zaměstnaná, takže si mohli menší splátky dovolit.

Brzy po absolvování kurzu pan L. získal zaměstnání na pracovní smlouvu na dobu určitou ve výrobním závodě na výrobu železných součástek jako operátor obráběcích CNC strojů. Za 2 měsíce však sám spolupráci ukončil ve zkušební době. Ve výrobě totiž vůbec nebyl spokojen. Stěžuje si na tzv. kolektivní smlouvu, která byla ve výrobě zavedena. Pan L. jako služebně nejmladší pracovník měl v popisu práce obsluhu nejvíce CNC strojů a vyráběl nejvíce součástek, produkce práce některých zaměstnanců byla mnohem nižší, přesto dostávali stejnou či dokonce vyšší mzdu než pan L. Navíc díky velkému pracovnímu vytížení neměl čas ani na krátkou přestávku. Produkce výrobního

týmu se dělila mezi všechny členy, s tím, že ti služebně nejstarší dostávali nejvyšší mzdu. Pan L. měl dostat přidáno až po uplynutí 6 měsíců trvání pracovního poměru. Podle pana L. toto není v pořádku a myslí si, že zaměstnavatelé využívají situace, kdy ve výrobě pracují většinou cizinců, kteří práci velmi potřebují. Zaměstnavatelům nevadí vysoká fluktuace jejich zaměstnanců, naopak díky kolektivní smlouvě ještě ušetří na mzdách.

Po této špatně zkušenosti se podařilo panu L. získat pracovní místo na pozici zámečníka ve firmě zaměřené na výrobu nástrojů a zámečnické práce. Byl velmi rád, že může uplatit své předchozí pracovní zkušenosti. Zde byl spokojený. Pracoval podle normy a zaměstnavatelé dodržovali právo na odpočinek při práci. V této společnosti mu však po půl roce neprodloužili pracovní smlouvu. Krátce po skončení posledního pracovního poměru pan L. nastoupil na rodičovskou dovolenou, která dosud trvá.

Pan L. vnímá jako důležité pro úspěch na pracovním trhu neustále se v oboru vzdělávat a udržovat si kvalifikaci, aby měl zaměstnavatelům co nabídnout.

B. Dotazník

Proč jste si vybral/a Českou republiku? Z jakých důvodů jste tady?

„Protože v Česku lidi rozumějí rusky. Jsme tady z rodinných důvodů.“

Jaká je vaše profese/kvalifikace ze země původu?

„Soustružník.“

Podařilo se vám uplatnit svou kvalifikaci také v ČR?

„Ne, bohužel, se nepodařilo mi svou kvalifikaci v ČR uplatnit.“

Jaké jsou vaše pracovní zkušenosti v ČR?

„Různé.“

Jak byste charakterizoval/a přístup cizinců ze třetích zemí na český trh práce.

„Přístup cizinců by byl lepší, kdyby měli více šancí se uplatnit na českém trhu.“

Můžete popsat vaše pozitivní či negativní zkušenosti jako pracovníka v ČR.

„Pozitivní je to, že jsem získal praxe a rozvíjel své schopnosti v technických oborech. Negativní je to, že existuje kolektivní smlouva, která brzdí produktivní rozvoj.“

Jste spokojený se svou aktuální ekonomickou/pracovní situací?

„Ne, nejsem spokojený se svou aktuální pracovní situací.“

Existuje něco konkrétního, co byste chtěl/a zlepšit. Máte nějaký cíl či vizi v jakém pracovním postavení byste chtěl/a vidět sám sebe za pět let?

„Zrušil bych kolektivní smlouvu a diskutoval bych víc s řadovými pracovníky na zlepšení přístupu k práci, aby měli lepší motivaci. Za pět let chtěl bych sebe vidět v postavení vedoucího provozu.“

C. Hodnocení případu

Pan L. má celkem dobrý základ pro to, aby uspěl na trhu práce, díky svému profesnímu zaměření a ochotě a snaze zvýšit si kvalifikaci. Prostřednictvím rekvalifikačního kurzu si ještě doplnil potřebné vzdělání v oboru obrábění kovů, kde se neustále inovují technologie a přechází se na počítačově řízený provoz, jinak by neměl v daném oboru šanci. Technické pozice, jako je například svářeč, obráběč kovů či zámečník jsou v ČR hojně poptávané pozice s nedostatkem pracovníků.

Na případu pan L. vidíme, že jsou cizinci v některých firmách vystaveni špatným podmínkám či dokonce zaměstnavatelé porušují základní práva zaměstnanců (například právo na pracovní přestávku). Cizinci, kteří jsou ve znevýhodněném postavení například kvůli nedostatečné znalosti jazyka či závislosti na pracovním poměru kvůli plnění účelu pobytu se bojí dožadovat se svých práv a nefunguje ani ochrana těchto zaměstnanců prostřednictvím odborových svazů.

Roli prostředníků mezi zaměstnanci cizinci, zaměstnavateli a odbory by mohli vykonávat neziskové organizace. Takové služby však nejsou ještě metodicky propracované. NNO nabízejí pouze pomoc, pokud se na ně cizinec obrátí s tím, že byla porušena jeho práva, například při nevyplacení mzdy.

V takovém případě mohou pracovníci organizace poskytnout cizinci informace o tom, jakým způsobem se může domáhat svých práv. Pokud však pracovník vykonává více práce či jinou práci než má uvedeno v pracovní smlouvě, je to na jeho zodpovědnosti, že s těmito podmínkami souhlasí. Nezbývá mu nic než se ohradit a pokusit se domluvit se zaměstnavatelem, aby mu byla buď řádně upravena pracovní smlouva, nebo mu nezbude než dát výpověď. Jako v případě pana L.

NNO standardně nabízejí poradenství cizincům o jejich právech a povinnostech na pracovišti. Velmi přínosným způsobem práce je nabízet tyto služby také přímo v terénu. Mnohým zaměstnaným cizincům pracovní doba a jiné okolnosti nedovolují navštívit pracovní poradenství či o této možnosti ani nevědí.

Dotazníkové šetření proběhlo dne: 6. 5. 2013

Respondent /respondentka: anonymizováno

Autorizace odpovědí na dotazník a případové studie respondentem: ANO

Autorizováno dne / forma (mail, telefon, osobně): autorizováno e-mailem dne 20. 5. 2013, dle dohody s respondentem / respondentkou byly přepis odpovědí na dotazník a transkripce v případě osobního rozhovoru anonymizovány

Případová studie č. 8 - Pan D., Sierra Leone, Dlouhodobě nezaměstnaný

A. Popis případu

Pan D. se narodil roku 1955 v Sierra Leone. Vystudoval obecnou střední školu ve Freetownu v Sierra Leone. Hned po škole začal pan D. pracovat ve stavební firmě, kde zajišťoval materiály pro stavbu. Po této pracovní zkušenosti pan D. dlouhá léta nepracoval, jelikož v zemi byla velká chudoba a najít práci bylo nemožné. Hodně cestoval za příbuznými a známými do okolních zemí a pokoušel se zajistit obživu, ale bezúspěšně.

V roce 1998 získal pan D. pracovní místo v 5 hvězdičkovém hotelu, kde se vypracoval z myče nádobí až na vedoucího směny. V tu dobu měl již pan D. rodinu, manželku a dvě děti. Zemi však zmítala občanská válka. Pan D. se s

manželkou rozhodl, že svou zemi opustí a požádají v některé evropské zemi o azyl.

V roce 2005 požádali o azyl v ČR a 2 roky čekali s dětmi v pobytovém táboře, než azyl získali. Když mohl pan D. začít pracovat, získal díky pracovníkům brněnské SOZE zaměstnání jako pracovník montážní linky. Později se s celou rodinou odstěhoval do Prahy v očekávání lepších možností pracovního uplatnění. Díky svým známým byl 1 rok zaměstnaný jako ostraha v butiku s konfekcí, a to až do března 2012. Od této doby se však panu D. nedaří najít žádného zaměstnavatele, který by byl ochoten jej zaměstnat.

Velkou bariérou pana D. je jeho neznalost češtiny, která je stále pouze na základní úrovni. Již několik let sice navštěvuje kurzy češtiny pro cizince, ale zvládnutí jazyka je pro něho stále nepřekonatelnou překážkou. V roce 2012 se panu D. narodilo třetí dítě a svou současnou situaci hodnotí jako kritickou.

Pan D. spolupracuje s pracovním poradcem NNO pro cizince, s jehož pomocí vyhledávají nekvalifikované pracovní pozice, posílají životopisy a oslovují zaměstnavatele. Vyhledávají takové pracovní pozice, kde by nepotřeboval používat český jazyk. Pan D. ale zjišťuje, že nalézt si pracovní místo bez znalosti češtiny je momentálně nemožné. I na nekvalifikované pozice jako jsou úklidové práce či například umývání nádobí, zaměstnavatelé vyžadují alespoň základní porozumění a komunikaci v češtině. Pan D. dokonce spolupracuje s dalšími dvěma neziskovými organizacemi. V jedné dochází na kurzy češtiny a v druhé prošel programem pro podporu zaměstnanosti cizinců v ČR a absolvoval rekvalifikační kurz obsluhy vysokozdvizného motorového vozíku.

Pan D. přesto stále doufá, že pokud vytrvá, situace se zlepší a on si najde pracovní uplatnění. Jako jeden z důvodů svého momentálního neúspěchu vnímá také vysokou nezaměstnanost, kdy nabídka na pracovním trhu převyšuje poptávku.

B. Dotazník

Dotazníkové šetření neproběhlo z důvodu zhoršeného psychického stavu respondenta. Respondent se z šetření omluvil dne 18. 4. 2013.

C. Hodnocení případu

Na situaci pana D. je dobře vidět, že i sebe propracovanější a metodicky kvalitní služba pracovního poradenství a asistence při hledání zaměstnání není zdaleka zárukou klientova úspěchu při nalezení pracovního místa. Český trh práce je tak přesycen, že zkrátka někteří cizinci (i Češi) mají téměř nulové šance uspět. Pan D. navíc začíná být velmi demotivovaný a nemá již sílu oslovovat další a další zaměstnavatele. Pan D. by potřeboval program, který by byl přímo zaměřený na nezaměstnané azylanty či cizince bez znalosti jazyka a pomáhal by jim prostřednictvím spolupráce se zaměstnavateli nalézt pracovní místo. Vybrané zaměstnavatelé, kteří by se chtěli do programu zapojit, by mohl program motivovat například formou příspěvku na mzdu těchto pracovníků. To by však vyžadovalo systematickou práci v oslovování zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů o takou spolupráci nestojí. Pracovníci NNO by se mohli zaměřit například na společnosti, kterým byla udělena známka „ethnic friendly“ či začít spolupracovat s organizací, který tuto známku uděluje. NNO však nemají na takové aktivity personální kapacitu a taktéž nastavení jejich programů, které musí splňovat daná kritéria grantových výzev, takové rozšíření aktivit neumožňuje.

Dotazníkové šetření proběhlo dne: neproběhlo

Respondent /respondentka: anonymizováno

Autorizace odpovědí na dotazník a případové studie respondentem: NE – z důvodu nedostupnosti respondenta. Autorka však získala ještě před sestavením případové studie informovaný souhlas respondenta, že může jeho příběh použít pro účely diplomové práce.

12.3. Hodnocení případových studií

Nezastupitelná je role NNO, které reagují na bezprostřední potřeby migrantů. Jsou schopny poskytovat kvalitní pracovní poradenství a individuálně plánovat kroky vedoucí k získání pracovního místa. ÚP sice v rámci aktivní politiky zaměstnanosti sestavují s klienty individuální akční plány a umožňují

absolvovat rekvalifikaci, vzhledem k nastavení a kapacitě úředníků, je však jejich práce daleko méně efektivní.

Nezastupitelná funkce úřadů práce je spíše ve finanční podpoře nezaměstnaných v nepříznivém období nezaměstnanosti. Cizinci se ale také mohou účastnit kurzů češtiny pro cizince, které ÚP nabízejí a to s jakýmkoliv typem pobytu, pokud požádají o evidenci na ÚP jako zájemci o zaměstnání či jako uchazeči o zaměstnání podle toho, co jim dovoluje jejich typ pobytu v ČR.

Téměř ve všech případových studiích se objevovala jako zásadní podmínka pro vstup na sekundární ale i terciární trh práce schopnost komunikovat se zaměstnavateli česky alespoň na mírně pokročilé úrovni.

Akteři případových studií mají společné to, že jsou již do české společnosti více či méně integrování, mají zde své rodiny a ČR se stala jejich novým domovem. U většiny z nich je znatelný výrazný posun v možnostech, jaké měli krátce po příjezdu do ČR a jaké mají nyní. Je také zřejmé, že za neúspěchem, kdy se nelze uplatnit ani na nejnižších nekvalifikovaných pozicích, je neznalost českého jazyka.

Důležitý je také prvek vlastní iniciativy ze strany aktérů. Ti, kteří měli jasný cíl a udělali pro jeho uskutečnění maximum, jej také dosáhli. Aktéři úspěšných příběhů sbírali zkušenosti, vzdělávali se a dokázali tyto své přednosti nabídnout zaměstnavateli.

12.4. Shrnutí výzkumu a diskuze

Stručné shrnutí výsledků v bodech:

- Základním předpokladem úspěchu na trhu práce v ČR je znalost českého jazyka.
- Cizinci s nižší kvalifikací, ale i cizinci kvalifikovaní začínají v ČR v naprosté většině případů na nejnižších příčkách hierarchie pracovních míst.
- Znalost prostředí a kontakty jsou velmi důležité.
- Cizinci musí být velmi trpěliví a vytrvalí; rozhoduje dobře zvolená strategie a znalost poptávky na pracovním trhu.

Odpovědi na výzkumné otázky:

Výzkumná otázka 1: Opravdu je pro cizince obtížnější než pro domácí populaci získat pracovní místo?

Ano. Domácí pracovníci mají přednost.

Výzkumná otázka 2: Jaké jsou úspěšné strategie vybrané skupiny cizinců při vstupu na pracovní trh v ČR - co funguje?

- Pokud cizinec nedisponuje kvalifikací, po které je v ČR zvýšená poptávka, musí zvolit takovou profesi či pracovní oblast na trhu práce, kde je možné, aby si zvýšil kvalifikaci a vyrovnal se tak domácím pracovníkům. V nejlepším případě, aby nabízel zaměstnavatelům vždy ještě nějaké dovednosti navíc.
- Komunikovat v češtině. Nepodceňovat proces výběrového řízení, kdy rozhodují i detaily uvedené v životopisu a vystupování při pohovoru. Veškerá komunikace se zaměstnavateli a předkládané životopisy by měly být gramaticky správně. Cizinci mají možnost využít služeb NNO a na výběrová řízení se dobře připravit.
- Zásadní je dobře napsaný životopis – je důležité sbírat zkušenosti a praxi v ČR (formou vzdělávání, stáží, pracovní praxe apod.)
- Pokud má cizinec možnost, může zvolit nějakou profesi z oblasti řemesla, naučit se novým dovednostem – pomocné řemeslné práce jsou velmi poptávané.
- Zkoušet alternativy – dobrovolnictví, stáže, kurzy, být v kontaktu s lidmi, navštěvovat veletrhy práce apod.
- Vyhledávat programy NNO pro podporu při vstupu na trh práce například formou rekvalifikace a mzdového příspěvku zaměstnavateli.

Výzkumná otázka 3: Co při vstupu vybrané skupiny cizinců na pracovní trh nefungovalo? O koho nemají zaměstnavatelé zájem?

- Zaměstnavatelé nezaměstnávají cizince bez alespoň základní až mírně pokročilé znalosti češtiny a to ani na takové práce jako je mytí nádobí.

- Na pozice, kde je dostatek domácích pracovníků nebo je zde potřeba komunikovat se zákazníky zaměstnavatelé často odradí i přízvuk cizinec, přesto, že mluví plynule česky.
- Zaměstnavatelé odrazují nemotivovaní uchazeči a to jak z řad cizinců i domácích pracovníků.
- Zaměstnavatelé často vyžadují praxi v oboru z ČR a to i na méně kvalifikované pozice.

Shrnutí výzkumu a diskuse

Dle povahy kvalitativního výzkumu byly výsledky a hodnocení případů interpretovány na základě subjektivních dojmů a subjektivních zkušeností autorky. Hlavní cíle byly naplněny. Autorce se podařilo sestavit požadované množství případových studií a v každé z nich popsat strategie a zvolené cesty na pracovním trhu, které cizinci volili. Autorka navrhla možnosti práce s cizinci s hlediska dostupnosti služeb NNO a zachytila intervence dalších zainteresovaných veřejných či soukromých subjektů.

Dotazníkového šetření se odmítl zúčastnit pouze jeden respondent, se kterým již byla sestavena kazuistika, proto autorka tuto případovou studii ze souboru nevyřadila.

Přesto, že autorka na začátku stanovila rozdělení úspěšných a neúspěšných příběhů dle subjektivního dojmu. Dle následného zjištění na základě dopovědí respondentů na dotazníkové šetření se zdá, že někteří cizinci vnímají svou situaci jinak. Někteří jsou se svou situací smířeni a vnímají ji spíše jako nevyhnutelnou vzhledem k současným podmínkám na trhu práce v ČR než jako svůj neúspěch. Takové dělení tedy samozřejmě příliš striktní.

Výsledky výzkumu do jisté míry potvrzují poznatky získané v teoretické části. Paušální zobecnění funkčnosti konkrétních strategií však není možné. Do příběhů respondentů zasahuje mnoho proměnných jevů, které nejsou na vůli respondentů či pomáhajících profesionálů a jiných účastníků závislé.

Získané výsledky jsou tedy pouze názorným příkladem postavení pracovních migrantů a mohou být inspirací pro další zkoumání, které by mohlo

podrobněji zmapovat konkrétní funkční strategie úspěchu na trhu práce s ohledem na zvolenou profesi, zvyšování vzdělávání a dosaženou úroveň českého jazyka.

Závěr

Diplomová práce přináší zmapování institucionálních a právních podmínek postavení cizinců ze třetích zemí v ČR. Autorka podrobně popsala jednotlivé pobytové stupně a přináší tak přehledný souhrn pobytových režimů v jakých se cizinci pobývající v ČR mohou nacházet. Jsou zahrnuta také sociální práva, kterými cizinci v jednotlivých režimech disponují.

Autorka se zabývala současným politickým nastavením EU a potažmo také ČR vůči migraci, integraci a především zahraniční zaměstnanosti. Shrnuje hlavní změny v zákoně o pobytu cizinců a v zákonech souvisejících se zaměstnáváním cizinců, kde se koncepce ČR vůči migrantům ze třetích zemí také jasně odráží.

Jednotlivé sociální aspekty života cizinců jsou zachyceny v kontextu aktuálních právních opatření a aktuálního dění ve společnosti – viz například iniciativy NNO na poli integrace a ochrany práv pracovních migrantů.

Ve výzkumné části autorka sestavila praktické příklady života osmi cizinců, ve kterých se podařily zachytit důležité momenty při vstupu na trh práce v ČR. Příběhy vhodně dokreslují fakta získaná z teoretické části, tak aby si čtenář mohl lépe představit konkrétní cizince, kteří v ČR žijí.

Hlavní cíl práce byl naplněn analýzou právního a sociálního postavení cizinců ze třetích v ČR. Z práce vyplývá, že cizinci jsou z relevantních důvodů cílovou skupinou státních programů a dotačních výzev na projekty sociálního začleňování, realizovaných prostřednictvím NNO. Cizinci jsou znevýhodněnou sociální skupinou především na trhu práce v ČR a v přístupu ke zdravotnímu pojištění, potažmo ke zdravotní péči a také k dalším oblastem, které shrnuje autorka Aktivní přístup vlády k sociálnímu začleňování a integraci cizinců by měl být důležitou oblastí sociální politiky.

Seznam použité literatury

BABICKÁ, Karolína. Úmluva o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin. In: Migraceonline.cz [on-line]. c 2009 [cit. 2012-12-02]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/umluva-o-ochrane-prav-vsech-migrujicich-pracovniku-a-clenu-jejich-rodin-2>

BARŠOVÁ, Andrea. BARŠA, Pavel. Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2005, 308 s. ISBN 80-210-3875-6

BARŠOVÁ, Andrea. Role Evropské unie v řízení ekonomické migrace. Současný stav a výhledy. In: Mezinárodní vztahy.com [on-line]. c 2007 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://www.mezinarodnivztahy.com/article/view/268>

CASTLES, Stephen. MILLER, Mark J. The Age of Imigration. International Population Movements in the Modern World. 2. vyd. New York: The Guilford Press, 1993, s. 307, ISBN 0-89862-249-2

CREDITCZECH, Komplexní služby v oblasti agenturního zaměstnávání. Zákon o zaměstnanosti od 1. 1. 2012. Creditczech.cz [on-line]. c 2013 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://www.creditczech.cz/index.php?componentName=ModuleCreditActualityArchiveViewer&componentId=465ef0961a42b5.27206328&method=defaultMethodFromMenu&applicationModuleId=465ef0961a42b5.27206328&lang=cs&setByCookie-12345StartFrom465ec554b588a9.88464178=2>

Migraceonline.cz [on-line]. c 2012 [cit. 2013-05-02]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/docasna-pracovni-migrace-jako-soucast-migracni-politiky-statu>

ČLOVĚK V TÍSNI. Migrace. Polis – Podpora sociálně-integračních politik a služeb [on-line]. [200-] [cit.2013-03-08]. Dostupné z: <http://www.epolis.cz/page.php?id=28&location=&menu=first&idNotion=6>

ČLOVĚK V TÍSNI. Remittance nebo rozvojová pomoc? Rozvojovka.cz [on-line]. [200-] [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.rozvojovka.cz/analyzy/36-remittance-nebo-rozvojova-pomoc.htm>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Cizinci v české republice, Praha: ČSÚ 2012, ISBN 978-80-250-2309-9

DEMOGRAFIE. Migrace. Demografie.info [on-line]. [200-] [cit. 2013-04-26]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_migrace

DRBOHLAV, Dušan a kol., Migrace a (i)migranti v Česku. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. 207 s. 978-80-7419-039-1

DRBOHLAV, Dušan. Mezinárodní migrace obyvatelstva – pohyb i pobyt. In: Migraceonline.cz [on-line]. c 2003 [cit. 2013-05-21]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/mezinarodni-migrace-obyvatelstva-pohyb-i-pobyt>

EURES. Práce přes hranici – pendleři. Portal MPSV [on-line]. [200-] [cit. 2012-11-21]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/fakta/fs_prace_pres_hranici_pendleri.pdf

EUROPA. Prameny práva EU. Europa.eu [on-line]. c 2010 [cit. 2013-04-26]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/114534_cs.htm

EUROSKOP. Nezaměstnanost v eurozóně. Euroskop.cz [on-line]. c 2013 [cit. 2013-05-21]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8958/22212/clanek/nezamestnanost-v-eurozone-zustava-na-rekordnich-12-procentech/>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Operační programy 2007 – 2013. ESFCR.cz [on-line]. [200-] [cit. 2013-03-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/>

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. 407 s. ISBN 978-80-262-0219-6

HODAČ Jan. KOTRBA Tomáš, Učebnice globalizace. 1. vyd. Brno: Barrister&Principal, 2011. 308 s. ISBN 978-8087474-33-4

IOM. Mezinárodní organizace pro migraci. [on-line]. [200-] [cit. 2013-03-06]. Dostupné z: <http://www.iom.cz/o-nas>

JAKUBKA, Jaroslav. NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Zákoník práce 2012 v praxi - komplexní průvodce. 2. vyd. Praha: GRADA, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9

KAVANOVÁ, Klára. Evropský pakt o migraci a azylu – společná imigrační pravidla pro členské země EU. In: Migraceonline.cz [on-line]. c 2008 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/evropsky-pakt-o-migraci-a-azylu-spolecna-imigracni-pravidla-pro-clenske-zeme-eu>

KONZORCIUM NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ PRACUJÍCÍCH S MIGRANTY V ČR. Konzorcium-nno [on-line]. [200-] [cit. 2013-03-06]. Dostupné z: <http://www.konzorcium-nno.cz/>

KONZORCIUM NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ PRACUJÍCÍCH S MIGRANTY V ČR. Kampaň za zdravotní pojištění migrantů a migrantek. Konzorcium-nno [on-line]. c 2013 [cit. 2013-05-05]. Dostupné z: <http://www.konzorcium-nno.cz/zdravotni-pojisteni-migrantu.html>

MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. 1 vyd. Praha: Portál, 2003. 271 s. ISBN 80-7178-549-0

MIGRACEONLINE. Migrace a EU. Migraceonline.cz [on-line]. [200-] [cit. 2013-01-26]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/temata/migrace-a-eu>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. MPSV k vydávání pracovních povolení pro cizince. MPSV ČR [on-line]. c 2012 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12632/tz_160312a.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Informace pro zaměstnavatele. MPSV ČR [on-line]. [200-] [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcrhttp://portal.mpsv.cz/sz/zamest>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Co přináší novela zákona o zaměstnanosti. MPSV ČR [on-line]. c 2011 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10939>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Metodický pokyn upravující povinnost nostrifikace dokladu o dosaženém zahraničním vzdělání. MPSV ČR [on-line]. c 2012 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12839/vi-29734-2012.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Sociální zabezpečení cizinců v ČR. MPSV ČR [on-line]. c 2013 [cit. 2013-02-07]. <http://www.mpsv.cz/cs/603>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Úřad práce České republiky. MPSV ČR [on-line]. [200-] [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Fondy Evropské Unie. Strukturální fondy [on-line]. [200-] [cit. 2012-01-26]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Temp/Informace-o-fondech-EU>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Nabývání státního občanství České republiky narozením. MVČR [on-line]. c 2010 [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/nabyvani-statniho-obcanstvi-ceske-republiky-narozeni.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Azyl, migrace a integrace. MVČR [on-line]. [200-] [cit. 2012-01-26]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/azyl-migrace-a-integrace.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Dublinský systém. MVČR [on-line]. c 2010 [cit. 2012-01-26]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/dublinsky-system.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Modrá karta. MPSV ČR [on-line]. c 2010 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Občané třetích zemí. MPSV ČR [on-line]. c 2010 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Obecné k agendám EU. MVČR [on-line]. c 2011 [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obecne-k-agendam-eu-461106.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Obchod s lidmi – Definice. MVČR [on-line]. c 2011 [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-definice.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Terminologický slovník. MVČR [on-line]. c 2010 [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Víceletý program pro oblast spravedlnosti a vnitřních věcí. MVČR [on-line]. c 2010 [cit. 2012-12-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/agenda-eu-na-mv-vicelety-program-pro-oblast-spravedlnosti-a-vnitrich-veci.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011. MVČR [on-line]. c 2011 [cit. 2013-01-08]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zmeny-v-oblasti-vstupu-a-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-od-roku-2011.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Zelené karty. MPSV ČR [on-line]. c 2012 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx>

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ. Mezinárodní středisko pro rozvoj migrační politiky. Stálá mise České republiky při OSN, OBSE a ostatních mezinárodních organizacích VE Vídni [on-line]. [200-] [cit. 2013-01-16]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/mission.vienna/cz/organizace_v_pusobnosti_mise/ostatni_mezinarodni_organizace/mezinarodni_stredisko_pro_rozvoj/index.html

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ. Obecné informace. MZV.cz [on-line]. c 2010 [cit. 2013-01-16]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/seznam_statu_jejichz_obcane_podlehaji

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ. Seznam států, jejichž občané podléhají vízové povinnosti. MZV.cz [on-line]. c 2010 [cit. 2013-01-16]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/seznam_statu_jejichz_obcane_podlehaji

NÁRODNÍ INFROMAČNÍ CENTRUM PRO MLÁDEŽ. Obchodování s lidmi – charakteristika. NICM.cz [on-line]. c 2008 [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/obchodovani-s-lidmi-charakteristika>

PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA. Nový rok přinese některým skupinám horší ochranu před diskriminací v přístupu k zaměstnání. Poradna-prava.cz [on-line]. c 2010 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: <http://www.poradna-prava.cz/aktuality.html>

PRAKTICKÉ NÁSTROJE PRO ZAMĚSTNANACE. Diskriminace. [on-line]. [200-] [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: <http://pracovnipravo.iure.org/home/vydn-zpotovho-listu-a-pracovno-posudku>

SLOBODA, Marián. Vznik a vývoj řecké a makedonské etnické skupiny v ČR. In: Navychod.cz [on-line]. c 2010 [cit. 2013-05-20]. Dostupné z: <http://www.navychod.cz/articles.php?id=415b4e48-8e76-11df-aa30-00304830bcc4>

SPRÁVA UPRCHLICKÝCH ZAŘÍZENÍ MVČR. SUZ.cz [on-line]. [200-] [cit. 2013-01-16]. Dostupné z: <http://www.suz.cz/>

TOMEŠ, Igor. Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost, 2. vyd. Praha: Socioklub, 2001. 261 s. ISBN 80-86484-00-9

TRBOLA, Robert. RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I., Integrační politika. 1. vyd. Brno: Barrister&Principal, 2011. 181 s. ISBN 978-80-87474-19-8

TRBOLA, Robert. RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II., Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace. 1. vyd. Brno: Barrister&Principal, 2011. 186 s. ISBN 978-80-87474-20-4

UNHCR. Úmluva o uprchlících. UNHCR v České republice [on-line]. [200-] [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: <http://www.unhcr-centraleurope.org/cz/zakladni-informace/umluvy/umluva-o-uprchlicich.html>

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Ochrance.cz [on-line]. [200-] [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Portál veřejné správy [online]. c 2013 [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&nr=435~2F2004&rpp=15#local-content>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Portál veřejné správy [online]. c 2013 [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&fulltext=&nr=262~2F2006&part=&name=&rpp=15#local-content>

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: Portál veřejné správy [online]. c 2013 [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=48225&fulltext=&nr=&part=&name=Z~C3~A1kon~20o~20pobytu~20cizinc~C5~AF&rpp=15#local-content>

Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu. In: Portál veřejné správy [online]. c 2013 [cit. 2013-03-04].

Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=&part=&name=Z~C3~A1kon~20o~20azylu&rpp=15#seznam>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: Portál veřejné správy [online]. [cit. 2013-02-21]. Dostupné z:

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=68893&fulltext=&nr=&part=&name=Antidiskrimina~C4~8Dn~C3~AD~20z~C3~A1kon&rpp=15#local-content>

Zákon č. 219/1995 Sb., devizový zákon. In: Portál veřejné správy [online]. [cit. 2013-02-11].

Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=43226&nr=219~2F1995&rpp=15#local-content>

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: Portál veřejné správy [online]. [cit. 2013-01-13]. Dostupné z:

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40453&nr=2~2F1993&rpp=15#local-content>

ÚMLUVA O PRÁVNÍM POSTAVENÍ UPRCHLÍKŮ, In: OSN.cz [online]. [cit. 2013-01-13].

Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/uprchlici.pdf>

VŠEOBECNÁ DEKLARACE LIDSKÝCH PRÁV. In: OSN.cz [online]. [cit. 2013-01-13].

Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV EU. In: Euroskop.cz [online]. [cit. 2013-01-13]. Dostupné z

: http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf

Přílohy

Seznam příloh

- Příloha č. 1 – Seznam států, jejichž občané podléhají vízové povinnosti
- Příloha č. 2 – Seznam zemí, jejichž státní příslušníci mohou podat žádost o udělení dlouhodobého víza nebo o vydání povolení k dlouhodobému či trvalému pobytu na kterémkoli zastupitelském úřadě ČR

Příloha č. 1 – Seznam států, jejichž občané podléhají vízové povinnosti, (aktuálně: MZV ČR [2010])

- 1) Společný seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci podléhají vízové povinnosti ve členských státech Evropské unie, které se řídí nařízením (ES) č. 539/2001 ve znění nařízení (ES) č. 2414/2001 a nařízení (ES) č. 453/2003 (tj. ve státech schengenského prostoru).

AFGHÁNISTÁN, ALŽÍRSKO, ANGOLA, ARMÉNIE, ÁZERBÁJDŽÁN, BAHRAJN, BANGLADÉŠ, BELIZE, BĚLORUSKO, BENIN, BHÚTÁN, BOLÍVIE, BOTSWANA, BURKINA FASO, BURUNDI, ČAD, ČÍNA, DOMINIKA, DOMINIKÁNSKÁ REPUBLIKA, DŽIBUTSKO, EGYPT, EKVÁDOR, ERITREA, ETIOPIE, FIDŽI, FILIPÍNY, GABON, LESOTHO, LIBANON, LIBÉRIE, LIBYE, MADAGASKAR, MALAWI, MALEDIVY, MALI, MAROKO, MARSHALLOVY OSTROV, MAURITÁNIE, MIKRONÉSIE, MOLDAVSKO, MONGOLSKO, MOSAMBIK, MYANMAR, NAMIBIE, NAURU, NEPÁL, NIGER, NIGÉRIE, OMÁN, PÁKISTÁN, PALAU, PALESTINSKÁ NÁRODNÍ SAMOSPRÁVA, PAPUA-NOVÁ GUINEA, PERU, POBŘEŽÍ SLONOVINY, ROVNÍKOVÁ GUINEA, RUSKO, RWANDA, SAMOA, SAÚDSKÁ ARÁBIE, SENEGAL, SEVERNÍ KOREA, SIERRA LEONE, SOMÁLSKO *, SPOJENÉ ARABSKÉ EMIRÁTY, SRÍ LANKA, STŘEDOAFRICKÁ REPUBLIKA, SÚDÁN, SURINAM, SVATÁ LUCIE, SVATÝ TOMÁŠ A PRINCŮV OSTROV, SVATÝ VINCENC A GRENADINY, SVAZIJSKO, SÝRIE, ŠALAMOUNOVY OSTROVY, TÁDŽIKISTÁN, TANZÁNIE, THAJSKO, TOGO, TONGA, TRINIDAD A TOBAGO, TUNISKO, TURECKO, TURKMENISTÁN, TUVALU, UGANDA, UKRAJINA, UZBEKISTÁN, VANUATU, VIETNAM, VÝCHODNÍ TIMOR, ZAMBIE, ZIMBABWE

- 2) Územní a samosprávné jednotky, které nejsou uznávány jako stát nejméně jedním z členských států:

PALESTINSKÁ SAMOSPRÁVA, TCHAJ-WAN

- 3) Britští občané, kteří nejsou státními příslušníky Spojeného království Velké Británie a Severního Irska ve smyslu práva společenství: Občané britských zámořských území; Poddaní britské koruny, kteří nemají právo na pobyt ve Spojeném království; Osoby pod britskou ochranou
- 4) Odlišně se může vízová povinnost projevit u držitelů diplomatických, služebních a zvláštních pasů. V tomto případě doporučujeme kontaktovat příslušné velvyslanectví/generální konzulát České republiky.

* Cestovní doklady Somálské republiky nejsou ze strany České republiky uznávány pro pobyt a vstup na území České republiky.

Příloha č. 2 - Seznam zemí, jejichž státní příslušníci mohou podat žádost o udělení dlouhodobého víza nebo o vydání povolení k dlouhodobému či trvalému pobytu na kterémkoli zastupitelském úřadě ČR, (MZV ČR [200-])

Albánská republika, Andorské knížectví, Antigua a Barbuda, Argentinská republika, Australské společenství, Bahamské společenství, Barbados, Bolívarovská republika Venezuela, Bosna a Hercegovina, Brazilská federativní republika, Brunejský sultanát, Federace Sv. Kryštofa a Nevis, Guatemalská republika, Honduraská republika, Chilská republika, Chorvatská republika, Izraelský stát, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Kostarická republika, Makedonská republika, Malajsie, Mauricijská republika, Monacké knížectví, Nikaragujská republika, Nový Zéland, Panamská republika, Paraguayská republika, Republika Černá Hora, Salvadorská republika, Sanmarinská republika, Seychelská republika, Singapurská republika, Spojené státy americké, Spojené státy mexické, Srbská republika, Svatý stolec, Tchaj-wan, Uruguayská východní republika, Zvláštní administrativní oblast Hongkong, Zvláštní administrativní oblast Macao