

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Diplomová práce

2011

Michaela Valášková

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Michaela Valášková

**Hodnocení poskytování informací cizincům
ze třetích zemí na trhu práce
v České republice**

Diplomová práce

Praha 2011

Autor práce: **Michaela Valášková**

Vedoucí práce: **Mgr. Karolína Dobiášová**

Oponent práce: **Mgr. Marie Jelínková**

Datum obhajoby: 2011

Hodnocení:

Bibliografický záznam

VALÁŠKOVÁ, Michaela. *Hodnocení poskytování informací cizincům ze třetích zemí na trhu práce v České republice*. Praha, 2011. 169 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Karolína Dobiášová.

Abstrakt

Diplomová práce „Hodnocení poskytování informací cizincům ze třetích zemí na trhu práce v České republice“ se zabývá zejména zjištěním úrovně poskytovaných informací cizincům ze třetích zemí státním sektorem v oblasti českého trhu práce, jejich obsah, distribuci, institucionální rámec, dostupnost apod.. Dále se zaměřuje na analýzu současného stavu ekonomických aktivit cizinců ze třetích zemí na trhu práce v ČR, jak v rovině institucionální, tak legislativní. Dalším cílem je zjistit stav informovanosti, úrovně a dostupnosti poskytovaných informací cizincům ze třetích zemí v oblasti trhu práce. Práce obsahu zjištění postojů cizinců k problematice informovanosti a zaměstnávání, tak nedostatků a problémů souvisejících s oblastí trhu práce na českém území a navrhuje možné nástroje řešení zjištěných problémů. Pozornost je věnována několika teoretickým východiskům (koncept integrace, push and pull factors a komunikační teorie).

V analytické části analyzuji (ne)řešení této problematiky v současné době v rámci jednotlivých odpovědných resortů. Dále se věnuji právnímu rámci zaměstnávání cizinců (povolení k pobytu, pracovní povolení cizinců, pracovní aktivity v Ústeckém kraji a v Praze) a postojům české veřejnosti k cizincům. Pozornost věnuji i jednotlivým oblastem souvisejícím s ekonomickými aktivitami cizinců v ČR - zaměstnávání, podnikání, ilegální zaměstnávání a nezaměstnanost migrantů. Podrobněji se zabývám i klientským systémem, praxí zprostředkovatelských agentur práce. Součástí analytické práce je analýza aktérů, kteří se podílejí nebo by se měli podílet na informování cizinců v souvislosti s jejich participací na trhu práce.

V praktické části využívám několik výzkumných metod. Nezastupitelná data získávám prostřednictvím pilotní sondy formou face-to-face rozhovorů

nad dotazníkovými archy s cizinci. Zaměřuji se na jednotlivé klíčové fáze migrace: před odchodem ze země původu, po příchodu do ČR a v období stavu zaměstnanosti (příp. nezaměstnanosti). Dalším zdrojem poznání je obsahová analýza informací pro cizince souvisejícími s oblastí zaměstnávání na internetu a zúčastněné pozorování ve vybraných institucích zaměřené na materiálové či nemateriálové informace podávané cizincům v souvislosti s jejich ekonomickou aktivitou v ČR.

Součástí diplomové práce jsou návrhy na zlepšení informovanosti cizinců na českém trhu práce, které vybírám na základě několika kritérií formou analýzy a porovnání několika možných variant řešení. V závěru práce se věnuji věcnému návrhu co nejvhodnějšího způsobu informování cizinců v rámci politiky zaměstnanosti včetně způsobu evaluace a monitoringu úspěšnosti implementace vhodné varianty včetně určení potenciálních rizik spojených s implementací dané politiky.

Abstract

The thesis "Evaluation of providing information to third-countries foreigners by public sector in the labor market in the Czech Republic" is primarily engaged in finding the level of information provided to third-countries foreigners in the Czech labor market, their content, distribution, institutional framework, availability, etc.. Despite the fact that the dynamics of inflow of foreign labor is greatly reduced, this process has still many problems and issues, especially in their conditions of employment. For foreigners who came to our area to find a job, they could be legitimately employed to meet the many obligations of the law. Do they receive information about these rules and responsibilities? This paper seeks to answer, which took aim is to determine what information to foreigners from third countries, the Czech labor market in the context of migration and integration policies, propose possible solutions in this area and analyze current state of economic activities of foreigners from third countries in the labor market in the CR (in the plane legislative, institutional). Furthermore, to determine the status and level of awareness and availability of information to third-country nationals in the labor market in a position to insure foreigners from third countries on the issue of awareness and employment of foreigners from third countries in the Republic of the job market

(both foreigners themselves, as well as representatives of the public and private institutions). Finally, I want to find flaws and problems associated with this area and suggest possible solutions tools.

Klíčová slova

Cizinec, informovanost, poskytované informace, hodnocení, trh práce, státní sektor, Česká republika, zaměstnání, nezaměstnanost, agentura práce, podnikatel, státní úřad, nestátní nezisková organizace, integrace, migrace, třetí země

Keywords

Stranger, information, providing information, evaluation, labor market, public sector, the Czech Republic, employment, unemployment, employment agencies, entrepreneur, state order, non-profit organization, integration, migration, third country

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.

Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 17. dubna 2011

Michaela Valášková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala své konzultantce, paní Mgr. Karolíně Dobiášové, za věcné a inspirativní připomínky, respondentům sondy za důležitá a nezastupitelná data a takéž zástupcům státní a nestátní neziskové sféry v Ústeckém kraji za poskytnuté informace.

Institut sociologických studií UK FSV
Teze MAGISTERSKÉ diplomové práce

TUTO ČÁST VYPLŇUJE STUDENT/KA:

Příjmení a jméno diplomantky: Michaela Valášková	Razítko podatelny:
Imatrikulační ročník diplomantky: 2009	
E-mail diplomantky/diplomanta: michaela.valaskova@centrum.cz	
Studijní obor/typ studia: Veřejná a sociální politika/kombinované studium	

Předpokládaný název práce v češtině: Hodnocení poskytování informací cizincům ze třetích zemí na trhu práce v České republice

Předpokládaný název práce v angličtině: Evaluation of providing information to third-countries foreigners in the labor market in the Czech Republic

Předpokládaný termín dokončení: LS 2011

Charakteristika tématu a jeho dosavadní zpracování: Diplomová práce „Hodnocení poskytování informací cizincům ze třetích zemí na trhu práce v České republice“ se zabývá zejména zjištěním úrovně poskytovaných informací cizincům ze třetích zemí státním sektorem v oblasti českého trhu práce, jejich obsah, distribuci, institucionální rámec, dostupnost apod.. I přes to, že dynamika přílivu zahraniční pracovní síly se značně snížila, tento proces přináší stále řadu problémů a otázek, obzvláště v oblasti podmínek zaměstnávání migrantů. Aby cizinci, kteří přišli na naše území za pracovní příležitostí, mohli být legitimně zaměstnáni, musí splňovat mnoho povinností daných zákonem. Dostává se jim informací o těchto pravidlech a povinnostech prostřednictvím státních úřadů? O odpověď se snaží tato práce.

Předpokládaný cíl práce, případně formulace problému, výzkumné otázky nebo hypotézy: **Cíl práce:** Zjistit jaká je informovanost cizinců ze třetích zemí na českém trhu práce v kontextu migrační a integrační politiky a navrhnout možná řešení v této oblasti. **Operativní cíle:** Analyzovat současný stav ekonomických aktivit cizinců ze třetích zemí na trhu práce v ČR (v rovině legislativní, institucionální). Dále zjistit stav informovanosti a úroveň a dostupnost poskytovaných informací cizincům ze třetích zemí státním sektorem v oblasti trhu práce v ČR a jistit postoje cizinců ze třetích zemí k problematice informovanosti a zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR na trhu práce (jak cizinců samotných, tak i zástupců veřejných i soukromých institucí). V neposlední řadě zjistit nedostatky a problémy spojené s touto oblastí a navrhnout možné nástroje řešení. **Hypotéza:** Hlavním předpokladem mé práce je, že současná podoba a obsah informačních zdrojů pro (ne)zaměstnané cizince ze třetích zemí poskytované státním sektorem není všem potřebným dostupná (je v omezeném počtu s přihlédnutím k počtu cizinců na našem území), těžko dohledatelná (v rámci internetu), je institucionálně nedostatečně zabezpečená, obsahově nevyhovující a v omezených jazykových mutacích. **Výzkumné otázky:** Jaký je současný legislativní rámec v oblasti zaměstnávání cizinců? Jaký je v současné době stav v oblasti zaměstnávání cizinců na českém trhu práce? S jakými problémy se potýkají cizinci, hledající pracovní příležitosti v ČR? Na jaké úrovni je v současné době informovanost cizinců na trhu práce? Jaké informace cizinci pro uplatnění na českém trhu práce potřebují? Kde a jakým způsobem takovéto informace hledají? Jsou cizinci s dostupnými informačními zdroji a jejich dostupností spokojeni?

Předpokládaná struktura práce: **1. Úvod:** Odůvodnění volby a deskripce tématu **2. Cíle, zdroje data metodologie:** Hlavní a operativní cíle práce; cílová skupina, výzkumné otázky, metodologie **3. Teoretická východiska:** Využití Push and Pull factors teorie; Komunikační teorie; Koncept integrace. **4. Analytická část:** Stručný přehled (ne)řešení problematiky; právní rámec; zaměstnanost cizinců a vliv informovanosti na ní; podnikání a družstva; ilegální zaměstnávání a nezaměstnanost; zprostředkovatelské agentury práce; analýza aktérů; vztah českých občanů k cizinci v zahraničí. **5. Praktická část:** Participativní pozorování; obsahová analýza zdrojů; rozhovory nad dotazníkovými archy; návrhy

na zlepšení informovanosti cizinců na českém TP; výběr hodnotících kritérií pro tvorbu variant politiky a jejich operacionalizace; věcný návrh politiky; způsob evaluace a monitoringu úspěšnosti implementace dané varianty **6. Závěr:** Identifikování problémů v poskytování informací; doporučení v institucionálním zabezpečení. **7. Summary 8. Použitá literatura 9. Seznam příloh 10. Přílohy**

Obsah

ÚVOD	13
1. Cíle, zdroje dat a metody jejich zpracování	17
1.1 Hlavní cíl práce	17
1.2 Operativní cíle práce	17
1.3. Cílová skupina	17
1.4. Výzkumné otázky	19
1.5 Metodologie a zdroje dat	20
1.5.1 Rozhovory	21
1.5.2 Participativní pozorování	22
1.6 Problémy se získáváním dat	23
2. Teoretická východiska	25
2.1 Push and pull factors	25
2.2 Koncept integrace	26
2.2.1 Vývoj konceptu integrace	26
2.3 Komunikační teorie	28
2.3.1 Pragmatika lidské komunikace	28
2.3.2 Informace a média	29
2.3.3 Účinky médií	30
2.3.4 Druhy médií	31
3. Analytická část	33
3.1 Stručný přehled (ne)řešení problematiky	34
3.2 Právní rámec zaměstnávání cizinců v ČR	40
3.2.1 Povolení k pobytu	41
3.2.2 Pracovní povolení	43
3.2.3 Pracovní aktivity cizinců v Ústeckém kraji a v Praze	47
3.3 Zaměstnanost cizinců a vliv informovanosti na ní	48
3.4 Podnikání a družstva	50
3.4.1 Podnikatel-zaměstnanec	51
3.5 Ilegální zaměstnávání a nezaměstnanost cizinců	52
3.5.1 Klientský systém	56
3.6 Zprostředkovatelské agentury práce	57
3.7 Analýza aktérů	59
3.8 Vztah českých občanů k cizincům	59
4. Praktická část	65
4.1 Participantní pozorování	65
4.1.1 Zhodnocení pozorování	66
4.2 Obsahová analýza internetových zdrojů	67
4.2.1. Podrobnější analýza odkazů jednotlivých variant	70
4.2.2 Shrnutí výsledků internetového šetření	74
4.3 Rozhovory nad dotazníkovými archy	75
4.3.1 Charakteristika respondentů výzkumu a jejich úroveň vzdělání	77
4.3.2 Zpracované odpovědi	79
4.3.2.1 Fáze 1: před odchodem cizince do ČR	79
4.3.2.2 Fáze 2: po příchodu cizince do ČR	84
4.3.2.3 Fáze 3: stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti cizince v ČR	91

4.3.3	Shrnutí výsledků zjištěných během rozhovorů	96
4.3.3.1	Fáze 1: před odchodem cizince do ČR	97
4.3.3.2	Fáze 2: po příchodu cizince do ČR	98
4.3.3.3	Fáze 3: stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti cizince v ČR	99
4.4	Návrhy na zlepšení informovanosti cizinců na českém trhu práce	99
4.5	Výběr hodnotících kritérií pro tvorbu variant politiky a jejich operacionalizace	102
4.5.1	Varianty řešení	105
4.5.2	Volba variant	105
4.5.3	Analýza a porovnání variant	106
4.5.4	Výběr variant a konkrétní doporučení	109
4.6	Věcný návrh politiky	112
4.7	Způsob evaluace a monitoringu úspěšnosti implementace dané varianty	114
4.7.1	Potenciální rizika a problémy při implementaci dané varianty	115
	ZÁVĚR	117
	SUMMARY	122
	POUŽITÁ LITERATURA	127
	SEZNAM PŘÍLOH	136
	PŘÍLOHY	139

ÚVOD

Migrace je zcela přirozený proces, který je realizován z mnoha důvodů. Na odchod z vlasti může mít vliv válka, náboženská víra, sloučení rodiny, tak i touha po osobním růstu, zlepšení ekonomického či sociálního statusu, která může být naplněna studiem či zaměstnáním v zahraničí. Tento společenský fenomén mění charakter celého světa a díky rostoucím možnostem dopravy a rozdílům mezi chudými a bohatými státy jsou migrační toky, obzvláště za prací, stále rozsáhlejší. V souvislosti s tímto faktem stále nabývá na významu hledání možností řešení, týkajících se možností soužití a integrace migrantů s majoritním obyvatelstvem daného státu, nejen na trhu práce.

Za posledních deset let se počet cizinců zněkolikanásobil (i přes mírný pokles v důsledku ekonomické krize, je tato tematika neustále aktuální). Vliv na formování migrační politiky mají nejen postoje české společnosti, která je i přes současný vývoj, stále relativně uzavřená a homogenní. Obzvláště názory současných politických zástupců, které vedou k reorganizaci služeb cizinecké policie, k nutnosti zpřísnění agenturního zaměstnávání a souhlasnému zastávání myšlenky, že bez znalosti českého jazyka se migrant na našem trhu práce neobejde.

I přes to, že práce migrantů bývá ve světě přijímanou realitou, česká majorita, nepřijímá tento fenomén příliš pozitivně. Důkazem toho jsou provedené průzkumy veřejného mínění. Výsledky šetření ukazují, že většina občanů se kloní k názoru, že „*cizí levná pracovní síla ohrožuje současné zaměstnávání českých občanů (78 %) a že zaměstnávání cizinců by se mělo omezit v oblastech s vysokou nezaměstnaností (78 %).*“ (...) Obdobně převažuje i mínění, že „*cizinci by se měli zaměstnávat jen v profesích, o které čeští uchazeči o práci nemají zájem (66 %).*“¹ (...) Mezi občany stále převažuje mínění, že „*lidé jiných národností, kteří do ČR přišli v posledních letech, představují problém v rámci celé republiky (68 %).*“²

¹ČERVENKA, J. *Postoje české veřejnosti k cizincům*. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2008. Online vydání dostupné na WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100779s_ov80429.pdf dne 4.10. 2009.

²TABERY, P. *Názory české veřejnosti na cizince v České republice*. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2009. Online vydání dostupné na WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100913s_ov90518.pdf dne 18. 3. 2010

Jak tedy přispět ke snížení počtu neinformovaných cizinců, ilegálně pobývajících či zneužívaných jako levné pracovní síly? Hraje informovanost podstatnou roli? Odpověď hledejme ve formě a úpravě procesu příchodu a integrace cizinců do společnosti, kde jednoznačně informovanost má své nezastupitelné místo. Právo na informace je především základním právem ukotveným v čl. 17 a 25 Listiny základních práv a svobod.³

Důležité je si uvědomit, že migrace není tématem pouze jedné oblasti. Právě díky rozlišnému vnímání dochází často k diskrepanci jednání a výsledků práce různých oborů. Zajímavý názor na rozdílnost pohledů akademické oblasti na téma migrace poskytují Brettel a Hollifield: „Přistěhovalectví je téma, které se těší nebyvalému zájmu akademiků, ale jen zřídka jej odborníci pracující v jedné disciplíně sdílí s odborníky v jiných oblastech. Přístup každé disciplíny v oblasti migrační teorie má své klíčové pojmy, otázky a teoretické pohledy na téma mezinárodní migrace, přičemž celek nás učí o podobnostech a rozdílech v rámci jednoho akademického pole ve srovnání s těmi dalšími. Například politologové nahlíží na otázku občanství jinak než sociologové, a rozdílný pohled budou mít antropologové zkoumající migraci v souvislosti s etnicitou a identitou? Teorie migrace poskytuje neocenitelný dialog napříč obory.”⁴

Aktuálnost problematiky přílivu migrantů souvisí i se zcela čerstvými zprávami o vyostřené bezpečnostní situaci v Severní Africe. Čeští politici by si měli uvědomit vážnost problematiky, která může mít díky vzpourám v Lýbii, Sýrii nebo Egyptě narůstající charakter. Celé rodiny zvažují setrvávání ve své zemi, či odchod za klidnějším životem do vyspělé Evropy. Nejbližší hostitelskou zemí je Itálie, která se setkává celoročně s velkým přísunem utečenců z celé Afriky⁵. Jejich migrace je zapříčiněná push faktory jako je nebezpečí v rodné zemi způsobené válečným konfliktem, politickou situací a strachem o holé životy.

³ ZÁKONÍK.NET. *Základní listina práv a svobod*. Praha: zakonik.net, 2011. Online vydání dostupné na WWW: <http://www.zakonik.net/listina-zakladnich-prav-a-svobod/svoboda-projevu-a-pravo-na-informace-jsou-zaruce.html> dne 24.3.2011

⁴ BRETTEL, B. C., HOLLIFIELD, F. J. *Migration Theory: Talking across disciplines*. New York: Taylor&Francis Group, 2000. 77 s. ISBN 0-415-92610-6(hb). Online verze dostupná z WWW: http://books.google.cz/books?id=7zpB10HrcGMC&pg=PA1&lpg=PA1&dq=Brettel,+Caroline+B.,+Hollifield,+James+F.+2000.&source=bl&ots=-unJy2pK4t&sig=qycsbl-xi1mXldd1zRBWxWKSrX0&hl=cs&ei=evV3TduyFs7NswaJ-r3_BA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=4&ved=0CDoQ6AEwAw#v=onepage&q&f=true dne 1.2.2011. Volný překlad autorky.

⁵ KAŠPAR, J. *Itálie bojuje s přílivem imigrantů. Do Tuniska chce umístit vlastní policii*. Praha: Ihned.cz, 2011. Online verze dostupná z WWW: <http://zahranicni.ihned.cz/c1-50243650-italie-bojuje-s-prilivem-imigrantu-do-tuniska-chce-umistit-vlastni-policii> dne 28.2.2011

Cizinecká problematika se v současné době stává díky výše zmíněným válečným konfliktům, ale i díky aférám v oblasti zaměstnávání na českém trhu práce také centrem zájmu politických zástupců. Většina politických stran se shoduje na přísnějším přístupu vůči cizincům vůbec a nastavuje tímto směr cizinecké politiky v ČR, obzvláště té zaměstnanecké. Například migraci pod kontrolou slibovala ODS ve svém předvolebním programu: *“Podporujeme začleňování cizinců, kteří přicházejí legálně pracovat, nikoli jen čerpat sociální dávky. Ti, kdo pracují nelegálně a nectí zákony, budou vyhoštěni.”*⁶ *“Česko by mělo být cílevědomé v tom, že si vybírá, koho zde chce, koho potřebuje a koho nikoliv, zdůrazňuje Langer.”*⁷ Konkurenční ČSSD chce ovlivnit migraci nejen podle vzdělání, ale i podle místa původu. *“Budeme preferovat imigraci převážně ze slovanských zemí jižní a jihovýchodní Evropy.(...) Hlavní slovo by dostal centrální Imigrační úřad, který by dohlížel na to, aby pracovníci byli kvalifikovaní, měli pracovní povolení, měli pojištění a mohli se vrátit.”*⁸

Proces vstup a působení cizích státních příslušníků na českém trhu práce přináší stále řadu problémů a otázek. Aby cizinci, kteří přišli na naše území za pracovní příležitostí, mohli být legitimně zaměstnáni, musí splňovat mnoho povinností daných zákonem. Dostává se jim však však informací o těchto povinnostech prostřednictvím státních úřadů? A pokud ano, jsou srozumitelné a aktuální? Má na informovanost vliv technologický determinismus? Variantu odpovědi můžeme nalézt v jedné ze základních premis Watzlawickovy komunikační teorie, která zní *„vyslaná informace nemusí být informací přijatou“*⁹, což může mít řadu příčin.

Jelikož jsem se mnoho let v cizinecké oblasti státní i nestátní neziskové sféry pohybovala, moje zkušenosti mluví o zásadním problému a to je neinformovanost cizinců či některých zaměstnanců státní sféry, či šíření dezinformací dokonce i z úst profesionálních pracovníků (např. služeb cizinecké policie). Co zcela na poli informovanosti cizinců chybí, je standardizace písemného informačního materiálu,

⁶ ODS.CZ. *Předvolební program 2010*. Praha: ODS, 2010. Online vydání dostupné na WWW: <http://www.ods.cz/volby2010/reseni-proti-zneuzivani-socialnich-davek.html> dne 14.2.2011

⁷ HORČIČKA, P. *Migrace jako volební téma*. Praha: Člověk v tísni, 2010. Online vydání dostupné na WWW: <http://www.clovekvtisni.cz/index2.php?parent=&sid=&id=329&idArt=1414> dne 18.3.2011

⁸ HORČIČKA, P. *Migrace jako volební téma*. Praha: Člověk v tísni, 2010. Online vydání dostupné na WWW: <http://www.clovekvtisni.cz/index2.php?parent=&sid=&id=329&idArt=1414> dne 18.3.2011

zjednodušení podávání ucelených, jednoznačných informací pro všechny, tak i jejich distribuce. I přes to, že nezisková sféra má na poli informovanosti nezastupitelné místo, práce se bude věnovat sektoru státnímu, protože nedostatky v této oblasti vnímám zejména v něm.

S tímto problémem se potýká i internetová oblast. Proto se ve své diplomové práci budu věnovat právě hodnocení informovanosti prostřednictvím face-to-face rozhovorů s respondenty (legálně zaměstnanými migranty z nečlenských států Evropské unie¹⁰) v oblasti českého trhu práce v lokalitách Ústeckého kraje a města Prahy, tak v oblasti mimo pracovní trh (s nezaměstnanými či ilegálně zaměstnanými respondenty). Pokusím se zjistit, nakolik existující informační materiály, jak fyzické, tak i internetové, odrážejí realitu v kontextu potřeb jejich potencionálních uživatelů.

⁹ WATZLAWICK,P. *Pragmatika lidské komunikace*. Praha : Konfrontace, 1999, str.246. ISBN 80-246- 0345-4.

¹⁰ Jde tedy o státy rozvojové, málo ekonomicky vyspělé, pro něž je typická nízká úroveň materiálního blahobytu, chudoba či nízká úroveň vzdělanosti. Nejčastěji jsou do zemí Třetího světa zahrnovány státy Afriky, Jižní a Střední Ameriky a většina zemí Jižní Asie). Jde tedy o země: Angola, Benin, Burkina Faso, Burundi, Čad, Demokratická republika Kongo, Džibutsko, Eritrea, Etiopie, Gambie, Guinea, Guinea-Bissau, Kapverdy, Komory, Lesoto, Libérie, Madagaskar, Malawi, Mali, Mauritánie, Mosambik, Niger, Rovnicková Guinea, Rwanda, Senegal, Sierra Leone, Somálsko, Středoafriická republika, Súdán, Svatý Tomáš a Princův ostrov, Tanzanie, Togo, Uganda, Zambie, Haiti, Afghánistán, Bangladéš, Barma, Bhútán, Jemen, Kambodža, Laos, Maledivy, Nepál, Východní Timor, Kiribati, Samoa, Šalamounovy ostrovy, Tuvalu, Vanuatu ad.

1. Cíle, zdroje dat a metody jejich zpracování

V této kapitole vymezuji hlavní cíl práce, na jehož základě rozvíjím cíle operativní. Dále vymezuji cílovou skupinu své diplomové práce, stanovuji základní výzkumné otázky a charakterizuji metodologii a zdroje dat, které při práci využívám.

1.1 Hlavní cíl práce

- Zjistit jak je v ČR institucionálně a legislativně zajištěna informovanost cizinců ze třetích zemí na českém trhu práce v kontextu migrační a integrační politiky, jaká je ve skutečnosti informovanost těchto cizinců a navrhnout možná řešení v této oblasti.

1.2 Operativní cíle práce

- Analyzovat současný stav ekonomických aktivit cizinců ze třetích zemí na trhu práce v ČR (v rovině legislativní, institucionální).
- Analyzovat jednotlivé aktéry, kteří participují na zajištění informovanosti migrantů v souvislosti s jejich působením na českém trhu práce.
- Zjistit institucionální a legislativní zajištění informovanosti cizinců na českém trhu práce v rámci státního sektoru.
- Zjistit úroveň a dostupnost poskytovaných informací cizincům ze třetích zemí státním sektorem v oblasti trhu práce v ČR.
- Zjistit informovanost a postoje cizinců ze třetích zemí k problematice informovanosti a zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR na trhu práce (jak cizinců samotných, tak i zástupců veřejných i soukromých institucí).
- Zjistit nedostatky a problémy spojené s oblastí informovanosti cizinců na trhu práce a navrhnout možné nástroje jejich řešení.

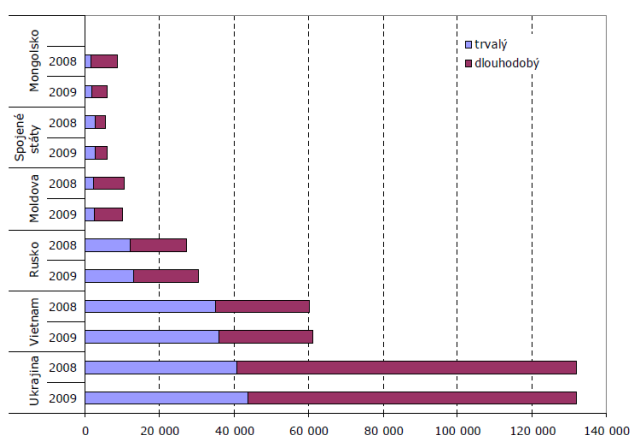
1.3 Cílová skupina

Práce bude zaměřena na skupinu legálně i ilegálně pobývajících, ekonomických migrantů ze třetích zemí v Ústeckém kraji a v Praze (tj. zaměstnané, nezaměstnané, podnikatele). Tuto skupinu jsem si zvolila záměrně a to z důvodu jejich odlišného přístupu na český trh práce (pracovní povolení a povolení k pobytu se vymezuje odlišnými pravidly od občanů EU) a taktéž početním vymezením.

Pozice nejpočetněji zastoupených skupin migrantů z hlediska národnosti na území České republiky zauímají:

- migranti s ukrajinským občanstvím: *131 965 osob*
- migranti s vietnamským občanstvím: *60 258 osob*
- migranti s ruským občanstvím: *21 178 osob*¹¹

Graf č. 1: Struktura povolení k pobytu nejččetněji zastoupených skupin cizinců ze třetích zemí – srovnání 2008 – 2009



Zdroj: Horáková, 2011

Výše zmíněné regiony jsem si zvolila ze zcela z pragmatických důvodů. Pocházím z Ústí nad Labem, kde jsem navázala mnoho kontaktů v oblasti neziskových organizací, tak i cizineckých komunit a mohu tak využít těchto zdrojů v rámci Ústeckého kraje. V současné době pracuji v Praze, která je charakteristická největší koncentrací migrantů v ČR. Pracuji pro mezinárodní firmu, která mnoho ekonomických migrantů ze třetích zemí zaměstnává, a proto jsem některé respondenty oslovila i v tomto místě. Důležitost těchto dvou zcela rozdílných regionů vnímám taktéž v jejich odlišnostech na trhu práce. Ústecký kraj patří mezi region s nejvyšší nezaměstnaností v ČR (13, 94 % nezaměstnanost k 28.2.2011)¹², narozdíl od regionu Praha (4, 1 % nezaměstnanost k 28.2.2011)¹³ s nejnižší nezaměstnaností v ČR.

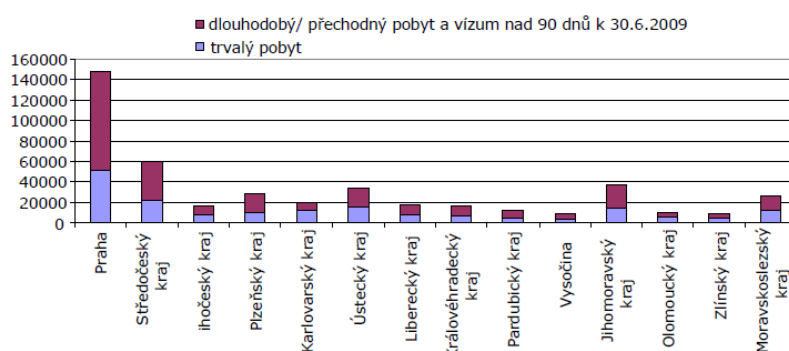
¹¹ ČSÚ. *Cizinci v ČR: Počet cizinců*. Praha: ČSÚ, 2010. Online vydání dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu dne 23. 4. 2010.

¹² ČSÚ. *Nejnovější data: Ústecký kraj*. Praha: ČSÚ, 2011. Online verze dostupná z WWW: <http://www.ustinadlabem.czso.cz/> dne 23.3.2011

¹³ KURZY.CZ. *Nezaměstnanost, vývoj, 2011*. Praha: kurzy.cz. Online verze dostupná z WWW: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/> 25.3.2011

“Zatímco se v kraji Hlavní město Praha koncentrace cizinců meziročně zvýšila o 1,8 %, v ostatních krajích cizinců relativně ubylo a došlo i k poklesu jejich podílu na obyvatelstvu. V Praze meziročně vzrostl celkový počet cizinců s povolením k pobytu z 142 085 na konci roku 2008 na 148 398 na konci roku 2009 (+6 313). Naopak v Ústeckém kraji se meziročně celkový počet povolení k pobytu výrazně snížil (-3 439)”.¹⁴

Graf č. 2: Struktura povolení k pobytu podle krajů k 31. 12. 2009



Zdroj: Horáková, 2011

1.4. Výzkumné otázky

Hlavním předpokladem mé práce je, že současná podoba a obsah informačních zdrojů pro (ne)zaměstnané cizince ze třetích zemí není všem potřebným dostupná (je v omezeném počtu s přihlédnutím k počtu cizinců na našem území)¹⁵, těžko dohledatelná (v rámci internetu), je institucionálně nedostatečně zabezpečená státním sektorem, obsahově nevyhovující a v omezených jazykových mutacích.

Ve své práci bych proto chtěla zodpovědět následující výzkumné otázky:

- Jaký je v současné době legislativní rámec v oblasti zaměstnávání cizinců?
- Jaký je v současné době stav v oblasti zaměstnávání cizinců na českém trhu práce?

¹⁴ HORÁKOVÁ, M. *Vývoj pracovních migrací v České republice hospodářské recese*. Praha: VÚPSV, v.v.i, 2010. Str. 31. ISBN 978-80-7416-069-1.

¹⁵ MV ČR vydá finanční prostředky na výrobu 50 tisíc informačních brožur pro dlouhodobě pobývajícím cizincům, kterých je v ČR dle online statistické ročenky ČSÚ k 31. 5. 2010 242 025 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů. Není však statisticky evidována ilegální podoba zaměstnávání.

- S jakými problémy se potýkají cizinci, hledající pracovní příležitosti v ČR?
- Na jaké úrovni je v současné době informovanost cizinců na trhu práce?
- Jaké informace cizinci pro uplatnění na českém trhu práce potřebují?
- Kde a jakým způsobem takovéto informace hledají?
- Jsou cizinci s dostupnými informačními zdroji a jejich dostupností spokojeni?
- Jsou dostupné informace dostačující, srozumitelné a aktuální, tj. pomáhají cizincům orientovat se na českém trhu práce?
- Jaké existují v ČR bariéry v přístupu migrantů k informacím na trhu práce?
- Jaké existují varianty řešení v oblasti informovanosti cizinců na trhu práce v ČR a které jsou těmi nejvhodnějšími?

1.5 Metodologie a zdroje dat

Pro svoji diplomovou práci jsem si zvolila multimetodický a multioborový přístup. Využívám především metody analýzy a tvorby politik¹⁶ a v empirické části pak kvalitativní sociologické metody (polostrukturované rozhovory a participativní pozorování) a dále obsahovou analýzu¹⁷ vybraných tištěných a elektronických zdrojů informací pro cizince.

Na základě získaných dat a identifikovaných problémů aplikuji metodu stromu problémů. Zvolená metodologie je zaměřena na poznání klíčových oblastí a problémů s cílem co nejvíce porozumět realitě v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Pro tvorbu návrhů řešení zjištěných problémů použiji metodu stromu cílů. Jako důležitou vnímám i analýzu aktérů, kterou vymezím subjekty v této oblasti, jejich postoje, zájmy a moc, a analýzu možných variant, prostřednictvím kterých mohou nabídnout variantu možného řešení.

Jako zdroje dat pro svou práci využívám kromě odborných monografií a periodik (např. z databází EBSCO, CKS) i informací z tématických přednášek, konferencí. Dále tištěné i internetové zdroje věnující se problematice migrace a integrace cizinců zejména na trh práce (např. stávající informační materiály, výroční zprávy, blogy neziskových organizací, atd.), dále rutinní statistická data

¹⁶ VESELÝ, A. - NEKOLA, M. (eds). *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Praha: SLON, 2007.

¹⁷ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace. Kap. Kvantitativní obsahová analýza*. Praha: Portál, 2005. 359 s. 978-80-7367-485-4

(zejména data ČSÚ), legislativní a koncepční materiály, tiskové zprávy ministerstev atd.. Primárním zdrojem dat jsou výsledky vlastního empirického šetření mezi migranty ze třetích zemí a výsledky zúčastněného pozorování.

1.5.1 Rozhovory

Základní výzkumnou metodu, kterou jsem využila v empirické části, byl strukturovaný rozhovor (tzv. face-to-face rozhovor) nad vlastním dotazníkovým archem s cizinci ze třetích zemí v Ústeckém kraji a v Praze. Dotazník jsem přeložila do ruského, vietnamského a anglického jazyka a respondenti měli možnost si vybrat nejvhodnější jazykovou mutaci (anglickou, vietnamskou, ruskou, českou) (viz. příloha č. 49).

Výběr respondentů jsem prováděla úsudkem.¹⁸ Respondenty jsem oslovila prostřednictvím osobních kontaktů či neziskových organizací, ve kterých jsem pracovala či vykonávala dobrovolnickou činnost. S prosbou o zprostředkování rozhovorů jsem oslovila i neziskové organizace v celé ČR (viz. příloha č. 50), které pomáhají cizincům. Celkem jsem realizovala 18 polostrukturovaných rozhovorů.

Otázky v dotazníku, jsou členěny do třech bloků dle jednotlivých fází migrace respondenta, tzv. migrační historie, s vazbou na jeho participaci na trhu práce:

- **před odchodem cizince do ČR** (důvod odchodu; kooperace při zprostředkování práce v ČR; možnosti získávání informací v rodné zemi o zaměstnávání v ČR; obtížnost a srozumitelnost informací),
- **po příchodu** (podmínky při hledání práce, při přijetí do nového zaměstnání; setkání s úřady či nestátními organizacemi; úroveň dialogu s českým zaměstnavatelem),
- **období stavu zaměstnanosti** (spokojenost se zaměstnáním či zaměstnavatelem; zkušenosti se zařazením na pracovní trh či s překážkami, na které v práci či podnikání cizinec naráží atd.),
- **období stavu nezaměstnanosti cizince** na našem území.

Do dotazníku jsem zařadila i kontrolní otázky zaměřené na to, nakolik se cizinci v problematice zaměstnávání v ČR orientují a nakolik jí rozumí.

Důležitým zdrojem informací byly i nestrukturované rozhovory s odborníky na problematiku zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Každý z odborníků zastupuje i některou skupinu aktérů, kteří se účastní této problematiky:

- *Jan Kubíček* – ředitel Poradny pro integraci v Ústí nad Labem
- *Ing. Juraj Joni* – vedoucí odd. analýz a statistik - Úřad práce v Ústí nad Labem
- *Mgr. Jitka Ajmová* – referentka odd. zahraničního zaměstnávání - Úřad práce v Ústí nad Labem
- *Hana Jáklová* – mluvčí Oblastního ředitelství Cizinecké policie v Ústí nad Labem
- *Bc. Vlastislav Hlaváč* – referent odboru Trhu práce a informatiky, odd. Aktivní politiky zaměstnanosti v Děčíně

1.5.2 Participativní pozorování

Důležitou výzkumnou metodou, kterou jsem využila pro zvýšení validity výsledků, je zúčastněné pozorování. Jedná se o osobní návštěvu úřadů státního sektoru v Ústeckém kraji a v Praze, které cizinec navštěvuje v souvislosti s pobytem a ekonomickou aktivitou na území ČR a kde by měl dle mého názoru získat relevantní informace (tj. informační tabule, volně přístupné informační brožury, letáky, zaměstnanec kompetentní za poskytování informací, jazyková flexibilita úřadu). Za takový prostor považuji zejména státní úřady (např. služebny Cizinecké policie ČR, úřad práce, živnostenský úřad, zdravotní pojišťovna). Ke zdokumentování situace jsem využila fotoaparát a terénní poznámky. Vytvořené snímky jsou přílohou této práce (č. 51 – 65). V rámci zúčastněného pozorování jsem se také v „roli cizinky“ snažila zjistit odpovědi na následující dotazy:

- Jaké informační materiály existují?
- Kdo je jejich autorem?
- Jakým způsobem je institucionálně zabezpečeno jejich předání uživatelům?

¹⁸ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociologických výzkumů. Kap. Rozhovor*. Praha: Grada, 2009. Str. 84. ISBN 978-80-247-3006-6

- Jaká je obsahová podoba těchto materiálů? Jazykové mutace, odbornost, aktuálnost textu?
- Jak jsou úředníci státní sféry jazykově vybaveni?
- Jak jsou úředníci státní správy informováni v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí na trhu práce v ČR?
- Jsou úředníci státní správy schopni či ochotni poskytnout těmto cizincům potřebné informace?

1.6 Problémy se získáváním dat

Získat relevantní data je ve zkoumané problematice velmi obtížné. Hledisek obtížnosti se nabízí hned několik. Především je to nedůvěra cizinců vůči českému občanovi. Jelikož mnoho migrantů přichází do ČR za různorodých podmínek, většinu z nich spojuje především nedůvěra vůči cizí osobě, obavy z vyhoštění nebo z problémů s cizineckou policií či snad mafií, jejíž vliv dosahuje dle rozhovorů nejen k agenturám práce, které cizinci poskytly zaměstnání. Jakýkoliv papír představuje důvod pro strach. I přes to, že je dotazník ve čtyřech jazykových mutacích (česká, anglická, vietnamská a ruská) a upozorňuje migranta v úvodu na zajištění anonymity, odmítají někteří komunikovat. Zaznamenávání hlasové nahrávky na diktafon představuje další problém. Proto jsem si pořídila terénní poznámky.

Další překážkou pro realizaci rozsáhlejšího a reprezentativního empirického šetření je především v nedostatku času a finančního zázemí. Aby mohl být výzkum validní, měl by splňovat mnoho pravidel. Především dostatek respondentů a reprezentativní vzorek dotazovaných, což však z výše zmíněných příčin není v rámci diplomové práce realizovatelné. Proto bych ráda zdůraznila, že vlastní empirický výzkum provedený v této práci není reprezentativní a jeho výsledky není možno objektivizovat. Přesto umožní ukázat na řadu problémů v praxi.

Při práci jsem se setkala s dalšími problémy, které souvisejí s kvalitou a využitelností dostupných dat. Například evidence českých úřadů práce mluví spíše o zaměstnanosti cizinců dle typu povolení k pobytu (některé pouze souhrnně bez rozdílu dlouhodobě či trvale pobývajících, dle typu zelené či modré karty). Jiné

úřady podávají informace pouze o součtech cizinců bez rozdílu místa původu (cizinci z EU a z třetích zemí přicházejí za zcela neslučitelných podmínek). Data o stavu zaměstnanosti cizinců na území ČR se v různých vydaných výročních zprávách neshodují. Jak se sami tvůrci Hodnocení působení zahraničních pracovníků na trhu práce ČR z MPSV přiznávají: „*statistiky nesledují skutečné osoby fyzicky přítomné na území ČR, nýbrž platná povolení k zaměstnání a tzv. informační karty úřadů práce. (...) Protože jeden cizinec může mít více povolení k zaměstnání anebo více zaměstnání, aniž by povolení potřeboval, je tedy počet povolení a informačních karet vyšší než počet fyzických osob, k nimž se vztahují.*“¹⁹ Stejný problém nastává i v případě zjišťování dat v oblasti nezaměstnaných cizinců. „*Dosud nejsou unifikována pravidla pro evidenci migrace a různí se i kvalita zpracování*“²⁰.

¹⁹MPSV ČR. *Souhrnná informace za rok 2008 o aktivitách realizovaných příslušnými resorty, resp. Jejich výkonnými složkami, v oblasti potírání nelegálního zaměstnávání cizinců*. Praha: MPSV ČR, 2009. 2 s. Online vydání dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8088/nelegalni_zamestnavani_cizincu_2008.pdf dne 10.11.2009

²⁰HOLÁ, B. *Srovnatelnost statistik zahraniční migrace*. Praha: ČSU, 2005. Online vydání dostupné z WWW:

2. Teoretická východiska

Ve své diplomové práci vycházím z Push and Pull Factors teorie, komunikační teorie a konceptu integrace. Všechna zmíněná teoretická východiska souvisí s některou oblastí zkoumané problematiky – cizinců, informací, trhu práce²¹.

2.1 Push and pull factors

Teorie Push and Pull Factors je příkladem neoklasické teorie, založené na tvrzení, že příčiny migrace jsou faktory, které migranty nutí opustit svou zemi původu (push factors) a jiné faktory, které je přitahují do určitých cílových zemí (pull factors). „*Tento přístup se zaměřuje hlavně na příjmové rozdíly a podmínky zaměstnání v různých zemích a náklady na případnou migraci. K migraci dochází tedy poté, co se jedinec po racionálním posouzení nákladů i výhod plynoucích z migrace rozhodne k přesunu ze své země původu do jiné oblasti. Snaží se především maximalizovat svůj užitek, nejčastěji příjmu.*“²² Typickým příkladem migrantů, na které působí pull faktory, jsou právě pracovní migranti, kteří opouštějí svou zem, aby si vylepšili nejen ekonomický status. Faktorem může být lépe placená práce, tak i možnost kariéře či profesně povýšit. Opačným příkladem, push faktorem, je např. pronásledování cizince ve vlastní zemi za homosexualitu, rasová nebo náboženská diskriminace, války, aj.

Everett S. Lee, jeden z představitelů této teorie, kladl důraz na push faktory a překážky migračního procesu. Spatřoval je např. ve vzdálenosti, fyzických a politických překážkách atd., ale i v procesu migrace, který by se mohl zpomalit nebo dokonce úplně znemožnit. Poukázal také na fakt, že migrace je selektivním procesem, protože rozdíly jako je věk, pohlaví, příslušnost k sociální třídě a společenské vrstvě atd. ovlivňují osoby v jejich reakcích na push a pull faktory a jejich schopnost případné překážky zvládat. Osobní faktory (např. úroveň vzdělání, znalost cizího jazyka, rodinné vztahy apod.) tak mohou migrační jednání urychlit nebo naopak zpomalit.²³

[http://www2.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/75002CB80D/\\$File/Hola-web.pdf](http://www2.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/75002CB80D/$File/Hola-web.pdf) dne 10.11.2009

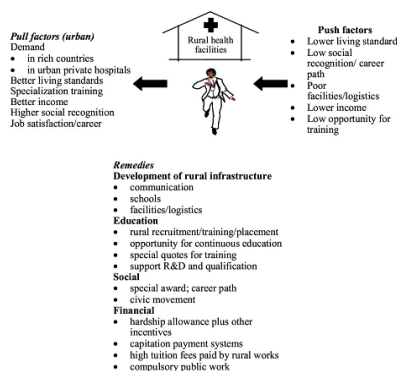
²¹ organizuje produkci a distribuci jako směnné vztahy mezi prací a mzdou (...) Uplatňuje mechanismus konkurence s volnou hrou tržních sil a s odvozením ceny práce z poměru mezi poptávkou po práci a její nabídkou.

²² VOJTKOVÁ, M. *Teorie pro všechny*. Praha: Socioweb, 2009. Online verze vydání dostupné z WWW http://socioweb.cz/upl/editorial/download/124_socioweb_5.pdf dne 27.11.2010

²³ JÍLKOVÁ M. *Migrační pohyby absolventů znojemských škol*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009. Bakalářská práce vydání dostupné z WWW: <http://dspace.upce.cz/handle/10195/33243?mode=full> dne 5.12.2010

Tuto teorii jsem zohlednila zejména v empirickém šetření mezi cizinci ze třetích zemí, kdy se v otázkách v dotazníku zaměřuji jak na push faktory (důvod odchodu ze země původu), tak na pull faktory (výhody zaměstnání v ČR).

Obr. č. 1: Push and pull factors



Zdroj: Human Resources for Health, 2003

2.2 Koncept integrace

Koncept integrace je založen na začleňování cizinců do života na území cizího státu v rámci rovného přístupu k péči či informacím. Měřítkem úspěšné integrace může být přístup ke vzdělávání, bydlení či zdravotní péči, možnost ucházet se o pracovní pozici na českém trhu práce, ale i získávání dostupnost informací o možnostech začlenění se do života hostitelské společnosti.

2.2.1 Vývoj konceptu integrace

Koncept integrace se neustále vyvíjí. Tento vývoj je přirozenou reakcí na vývoj společnosti a situace, které se v oblasti multikulturalismu dějí. Integrace jako pojem je další z forem kulturního kontaktu. „Na rozdíl od asimilace je integrace procesem, při kterém obě strany, vstupující do vzájemného kontaktu, něčeho vzdávají, aby zároveň něco získaly.“²⁴ „Z pohledu migranta vyžaduje tento přístup ochotu přizpůsobení se základním pravidlům hostitelské společnosti, z pohledu této společnosti pak zase ochotu ponechat dostatek prostoru pro projevy „menšinové“ kultury a upravení přístupu ke vzdělávání, zaměstnání a rozhodování tak, aby byly v ideálním případě uspokojeny zájmy obou stran. Všem jsou dána stejná práva

ve všech společenských sférách, aniž by se očekávalo, že se nově příchozí zbaví svých specifik.“²⁵ Právě zaměstnání patří mezi nejdůležitější faktory úspěšné integrace cizinců v hostitelské zemi.

Důležitým pojmem v oblasti integrace je multikulturalita. Chápeme ji jako „myšlenkový a politický směr, který zastává stanovisko, že v jednom demokratickém státě mohou společně žít nejen jednotlivci, ale i skupiny s různou kulturou a zdůrazňuje prospěšnost kulturní rozmanitosti pro společnost a stát. Je živý v zemích, jejichž obyvatelé pocházejí z rozdílného kulturního prostředí a v některých z nich se uplatňuje i jako konkrétní politika státu. Cílem je politicky sjednotit všechny občany bez ohledu na jejich původ, rasu či přesvědčení, a to tak, že si pokud možno zachovají své kulturní odlišnosti.“²⁶

V minulých letech byl znatelný silný vliv multikulturalismu jak na legislativní, tak i morální normy v Evropě. Zejména v zemích s vysokým podílem migrantů islámského vyznání, kde na sebe narážejí protichůdné postoje islamistů a neislamistů (např. v otázce stavby mešit a výšky minaretů, v pohřbívání bez uložení mrtvého těla do rakve, v usmrcování dobytka, tzv. nucených nebo aranžovaných manželství, vražd ze cti a zejména v chování mužů vůči svým ženám).²⁷ Rozporný přístup k multikulturalismu je patrný např. v SRN, kde se na jedné straně objevují názory odsuzující multikulturalitu, multietnicitu, kterou charakterizují jako nepřírozenou a rizikovou vůči kultuře národní (německé)²⁸ a na druhé straně legislativa zmírňovala do roku 2003 tresty za násilí na ženách, které jejich muži - migranti páchali v rámci práva Šaría.²⁹

Je čím dál jasnější, že „Západ“ neví, jak se nejen k islámskému právu, ale kulturním odlišnostem migrantů obecně postavit. Na jednu stranu náboženská

²⁴ VARIANTY.CZ. *Integrace*. Praha: varianty.cz, 2009. Online verze dostupná z WWW:

<http://varianty.cz/index.php?id=20¬ion=59> dne 5. 10. 2009

²⁵ BARŠA P., BARŠOVÁ A. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: MU v Brně, 2005. ISBN: 80-210-120-3

²⁶ WIKIPEDIA.COM. *Multikulturalismus*. Definice dostupná na: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Multikulturalismus> dne 12.5.2011

²⁷ GABRIEL, P. *Nucená manželství a vraždy ze cti v Evropě jako důsledek multikulturalismu*. Eurabia.cz, 2010. Online verze dostupná z WWW: www.eurabia.cz/dokumenty/nucena_manzelstvi.pdf dne 28.2.2011

²⁸ ŠNAIDAUF, J. *Arabské národnostní menšiny v Německu na pozadí současně diskuse o imigraci, integraci a multikulturalismu*. AMO: Praha, 2005. Online verze dostupná z WWW: <http://www.amo.cz/publikace/arabske-narodnostni-mensiny-v-nemecku-na-pozadi-soucasne-diskuse-o-imigraci-integraci-a-multikulturalismu-1.html#n313> dne 28.2.2011

²⁹ Je to právní rámec, který reguluje některé veřejné i soukromé aspekty života lidí žijících v právním systému založeném na muslimských principech. Např. Saudská Arábie a Írán udržují Šariu jako jediný pramen práva, včetně náboženské policie, kontrolující dodržování zásad daných tímto systémem.

svoboda a svobodná volba jedince by měla poskytovat migrantům nárok na jejich tradici a zvyky. Na druhé straně stojí základní lidská práva, která jsou často v rozporu s tradicí různých náboženství.

2.3 Komunikační teorie

V kapitole Komunikační teorie využiji kombinaci teorie masových komunikací s pragmatikou lidské komunikace dle Watzlawicka. Definuji komunikaci, informaci, média, jejich účinky a typy.

2.3.1 Pragmatika lidské komunikace

Informovanost je založena na komunikačních základech a projevuje se prostřednictvím nejrůznějších médií. Komunikací se zabýval Paul Watzlawick, který ve své teorii uvádí základní premisy lidské komunikace, založené na komunikačních axiomech a tím jsou:

- *“vyslaná informace nemusí být informací přijatou*
- *nelze nekomunikovat, veškeré chování má nějaký komunikační význam*
- *každý komunikační proces zprostředkovává informaci a zároveň vyvolává reakci*
- *při každém komunikačním procesu dochází k fázování sledu události”*³⁰

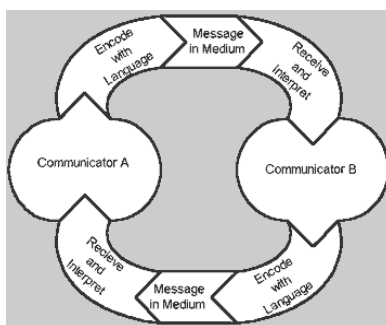
Pojem komunikace definujeme jako přenos informace pomocí znakového systému mezi lidmi, a to přímo nebo nepřímo. Pochází z latinského slova „*Comunicatio*, což znamená sdílet, přijímat, komunikovat. Komunikace je základ mezilidských interakcí. Sledujeme pět základních prvků komunikace“ (viz. obrázek č.2).³¹:

- vysílatel (komunikátor),
- příjemce (komunikant-recipient, který může být i neznámý),
- zdroj informace (nemusí být totožný s vysílatelem),
- sdělení samotné (komuniké),
- nosič informace (signál nebo kanál pro přenos).

³⁰REISSOVÁ, D. *Pragmatika lidské komunikace*. Ústí nad Labem: UJEP FSE, 2007. Online verze dostupná z WWW: http://fse1.ujep.cz/materialy/KLZS_reissova_SPPEMSPPrednaska07.pdf dne 4.8.2010

³¹REIFOVÁ I., et al. *Slovník mediální komunikace*. Praha : Portál, 2004, str. 139. ISBN 80-7178-926-7.

Obr. č. 2: Komunikační schéma



Zdroj: Foulger, 2010

2.3.2 Informace a média

Pojem informace můžeme definovat mnoha variantami. „*Latinské informatio znamená původně vtištění formy či tvaru, utváření*“³² Informace může být vše, co snižuje nejistotu, tedy zvyšuje naše poznatky o světě. Předpokládá existenci vysílače (komunikátora) a přijímače (komunikanta) a je tedy nějakou zprávou (komuniké), kterou se vysílač rozhodnul vytvořit.

Aby mohla být informace předána, musí existovat médium. Médium je tedy cokoli, co zprostředkovává informaci – leták, TV, internet – a vstupuje do soukromého života jedince a *vnáší do něj nebyvalou měrou veřejný rozměr, sdílený s ostatními. Současně se média podílejí na formování podoby veřejného života společnosti a vnáší do něj řadu prvků ryze intimních.*³³ Význam slova “médium“ představuje prostředek, co existuje uprostřed, vzájemně spojuje dvě nebo více stran a přenáší data.

Využijí-li diskrepanci³⁴ jako pojetí policy analysis, co je (nízká míra informovanosti migrantů z nečlenských zemí) a co by mělo být (maximální míra informovanosti). Je logické, že pokud nevyřešíme problémy „malé“ (nedostatečná informovanost, jazyková slabost, špatná distribuce informačních materiálů ad.), nevyřešíme problém „velký“ (vliv neinformovanosti cizinců na český trh práce,

³² WIKIPEDIA.COM. *Informace*. Definice dostupná na <http://cs.wikipedia.org/wiki/Informace> dne 5.11. 2010

³³ JIRÁK, J., KOPPOVÁ, B. *Média a společnost - Stručný úvod do studia médií a mediální komunikace*, Praha : Portál, 2003, Str. 38. ISBN: 80-7178-697-7.

³⁴ VESELÝ, A. *Metody a metodologie vymezení problému (Strukturace, definice, modelování a formulace problému v policy analysis)*. Praha: UK FSV CESES, 2005. Str.12. ISSN 1801-1640

ilegální zaměstnávání, zneužívání migrantů apod.) i za existence dynamiky problému, která neumožní problém vyřešit nikdy zcela (úplná informovanost všech).

2.3.3 Účinky médií

Média ať přímo nebo nepřímo ovlivňují představy, přesvědčení, postoje, hodnoty a chování příjemců. Tento předpoklad vyjadřuje moc médií. Média mají mezi společenskými institucemi svým způsobem jedinečné postavení, a to nejen kvůli tomu, v jak obrovském měřítku využívají nových technologií, jak rozsáhlé jsou jejich ekonomické operace a jak bohatý je rejstřík jejich činností. Jejich jedinečné postavení tkví v tom, že média jsou si v mnoha nejrůznějších směrech vědoma, jak zajišťovat a řídit sociální komunikaci. Přes veškerý výzkum vlivu médií je ale mimořádně těžké jakékoliv jejich účinky na jednotlivce či společnost spolehlivě prokázat.

V rámci studia vlivu médií je důležité sledovat různé faktory. Jednak je možné sledovat „*chování médií v určitém kontextu a z pozorování usuzovat na případné účinky, jednak lze sledovat chování příjemců v určitém kontextu mediovaných materiálů a z tohoto pozorování usuzovat účinky. V obou případech případech – přenosu a přijímání – je kriticky významným faktorem kontext.*“³⁵ Současnějsou důležité i zangažovanost příjemce, jeho predispozice a jeho dosavadní znalosti a zkušenosti, jež do komunikačního a interpretačního procesu vnáší.

Jelikož se nacházíme v době, kdy internet dosahuje stejného, ba dokonce většího vlivu, než tomu je u ostatních médií, je podstatné v oblasti informovanosti zkoumat charakteristiky každého daného média. „*Hlavní problém spočívá ve skutečnosti, že při vlastním prožitku je obtížné odlišit kanál nebo médium od typického obsahu, typického užití nebo kontextu užití (například doma, v práci nebo na veřejném místě). Naprosto stejný problém sužoval i dřívější výzkumy týkající se relativních výhod a kapacity různých „tradičních“ médií jako komunikačních kanálů. To všechno ale neznamená, že mezi novými a starými médii neexistují důležité rozdíly a že mezi nimi panuje spojitost.(...) Rozmanitost kategorie „nových médií“ a jejich neustále se měnící povaha jsou důvodem, proč nelze vytvořit*

³⁵ BURTON G., JIRÁK J.: *Úvod do studia médií*. Brno: Barrister & Principál, 2001, str. 348. ISBN: 80-85947-67-6.

spolehlivou teorii o jejich „důsledcích“. Technologické formy se násobí, ale často bývají jen dočasné. Přesto můžeme určit čtyři hlavní kategorie „nových médií“, jež jsou si v jistých ohledech podobné a odlišují se typem užití, obsahem a kontextem.“³⁶ Jsou to tyto kategorie:

- **Interpersonální komunikační média** (Telefon, a e-mail. Obecně lze říci, že obsah je soukromý a pomíjivý, a navázaný a posílený vztah může být důležitější než přenášená informace).
- **Interaktivní média určená ke hraní** (PC a video hry a zařízení vytvářející virtuální realitu. Hlavní inovace tkví v interaktivitě a snad také v tom, že zdrojem potěšení je spíše „proces“ než „užití“).
- **Média pro vyhledávání informací** (Internet, který je vnímán jako knihovna a zdroj údajů nebývalé velikosti, aktuálnosti a přístupnosti. Stále častěji se používá mobilní telefon, stejně jako vysílaný teletext a rádiové datové služby).
- **Kolektivní média se spoluúčastí** (Využití internetu pro sdílení a výměnu informací, myšlenek a zkušeností a k rozvoji aktivních (počítačem zprostředkovaných) osobních vztahů).³⁷

2.3.4 Druhy médií

V této kapitole uvádím druhy médií dle obecné kategorizace. Média mají obvykle podobu velkých mediálních organizací, jejich sdělení jsou veřejně dostupná, standardizovaná, „vyráběná mediálními profesionály a za pomoci technických aparátů šířená k velkému, heterogennímu (různorodému) a disperznímu publiku“³⁸.

Tyto zprostředkovatele informací můžeme členit na:

- masová
- média nová
- média s vysílacím signálem
- média tištěná
- média dle druhu vlastnictví

Jejich podobu však rozdělujeme na:

³⁶ McQUAIL, D. *Úvod do teorie masové komunikace*. 2. rozšířené vyd. Praha: Portál, 2009, s. 202. ISBN 978-80-7367-574-5.

³⁷ VIKOVÁ, L. *Elektronická média: Internetové zpravodajské servery*. Praha: UJAK, 2010. Diplomová práce.

³⁸ REIFOVÁ I., et al. *Slovník mediální komunikace*. Praha: Portál, 2004, str. 139. ISBN 80-7178-926-7

- tisková
- elektronická

a funkce na:

- informační
- zábavná
- komerční ³⁹

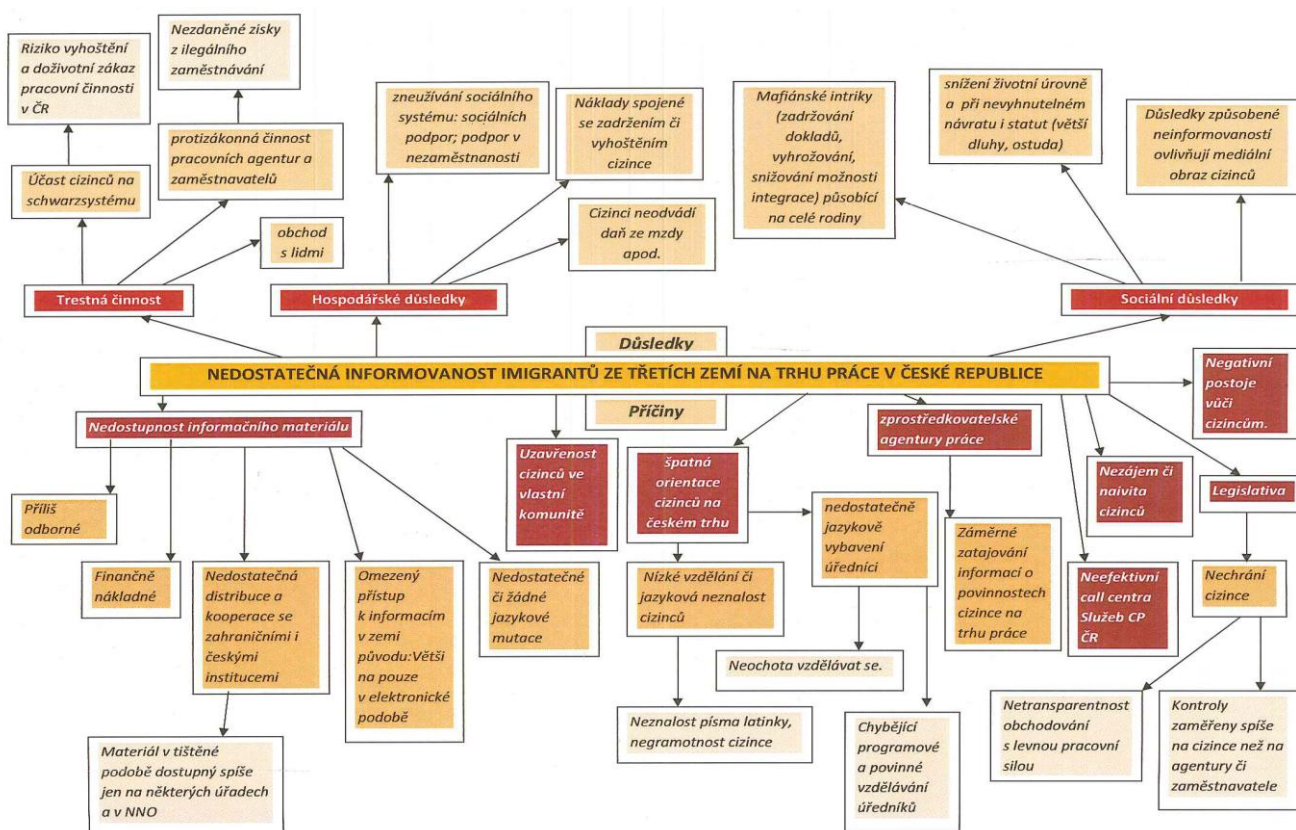
³⁹ VIKOVÁ, L. *Elektronická média: Internetové zpravodajské servery*. Praha: UJAK, 2010. Diplomová práce.

3. Analytická část

V této části se věnuji stručnému přehledu (ne)řešení problematiky informování cizinců na českém trhu práce, včetně identifikace klíčových problémů. Analyzuji legislativní rámec dané problematiky, programy ministerstev v oblasti zaměstnávání cizinců. Dále se zabývám jednotlivými podobami zaměstnávání cizinců (vč. ilegálního, podnikání, družstva) a nezaměstnaností cizinců. Součástí analytické části je i analýza hlavních aktérů, kteří se podílejí nebo by se měli podílet na zajištění informovanosti migrantů v rámci politiky zaměstnanosti ve vztahu k cizincům.

Pro zobrazení, které by identifikovalo a vizuálně přiblížilo sledovanou problematiku jako diagram příčin a důsledků, tj. faktorů způsobujících vymezený problém, jsem si zvolila tzv. metodu stromu problémů⁴⁰.

Obr. č. 3: Strom problémů



Zdroj: Vlastní obrázek

⁴⁰ VESELÝ, A. *Metody a metodologie vymezení problému (Strukturace, definice, modelování a formulace problému v policy analysis)*. Str. 38. Praha: UK FSV CESES, 2005. ISSN 1801-1640

3.1 Stručný přehled (ne)řešení problematiky

V současné době informování cizinců je ukotveno v rámci obecného ustanovení v Listině základních práv a svobod⁴¹ a zvyšování informovanosti cizinců probíhá v souladu se Zásadami koncepce integrace cizinců na území ČR⁴².

V oblasti šíření informací sehrává nezastupitelnou roli neziskový sektor, který zastupuje stát při jeho vlastním selhání, doplňuje složku informovanosti nedoceneným způsobem. Z praktických zkušeností si dovoluji tvrdit, že je jedinečným prostorem, kde cizinec požadované informace skutečně získá. Neziskové organizace zaměřené na cizince jsou totiž vybaveny jak nejrůznějšími informačními materiály, tak i jazykově vybavenými pracovníky. Velmi užitečným portálem v prostoru neziskového sektoru vnímám www.neziskovky.cz, poskytující kontaktní informace všech neziskových organizací určených cizincům.

Významné jsou různé internetové portály a stránky pro cizince, z nichž nejznámějším místem, které shrnuje elektronické informační příručky, je internetový portál www.cizinci.cz, kde může migrant vyhledat informace až ve čtyřech jazykových mutacích. Existují však některé materiály, které jsou pouze v českém jazyce. Tento web nabízí i mnoho užitečných informací z ostatních oblastí života cizince na našem území, tak i seznam neziskových organizací v ČR se zaměřením na migrační a integrační oblast.

Zde nabízím zjednodušeně stručný přehled činností ministerských rezortů (příklady projektů), tak i příklad projektu Evropského sociálního fondu, které byly vykonávány v rámci této oblasti v posledním roce, případně letech:

- **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy**
 - např. celostátní projekt „*Vzdělávejte se*“. Program byl zaměřen na získávání pracovního návyku a uplatnění se na trhu práce; vyšší úroveň ovládnutí ČJ a integrace na trh práce; na zvyšování lidského kapitálu. Důležitou součástí

⁴¹ Hlava II. Politická práva. Článek 17: (1) Svoboda projevu a právo na informace jsou zaručeny. (5) Státní orgány a orgány územní samosprávy jsou povinny přiměřeným způsobem poskytovat informace o své činnosti. Podmínky a provedení stanoví zákon. Hlava III. Práva národnostních a etnických menšin. Článek 25: (1) Občanům tvořícím národní nebo etnické menšiny se zaručuje všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu, právo rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyku a sdružovat se v národnostních sdruženích. Podrobnosti stanoví zákon.

bylo působit informační osvětou na účastníky projektu o právech a povinnostech při zaměstnávání na českém trhu práce. Výsledky kontrol vypovídají o minimálním zneužívání této podpory (např. v Ústí nad Labem „7 z 214 případů porušilo dohodu“)⁴³.

- Tento odpovědný resort poskytuje dotace v cizinecké oblasti spíše na projekty zaměřené na jazykové a multikulturní vzdělávání (např. výuku českého jazyka, integrační kurzy apod.) a je určen především pro děti-cizince.

- **Ministerstvo vnitra**

- odbor bezpečnostní politiky je např. pověřen funkcí národního reportéra, spočívající v koordinování aktivit boje proti obchodování s lidmi, v předkládání zpráv o vývoji této problematiky a v navrhování nových strategií v boji proti obchodování.⁴⁴ V rámci této činnosti bylo vyhlášeno řízení v oblasti „Prevence v oblasti obchodování s lidmi a pomoc obětem obchodování s lidmi“, které bylo zaměřeno i na informovanost obětí v oblasti trhu práce v ČR. Bylo vybráno 8 projektů, z čehož 4 se zaměřovaly na migranty⁴⁵:

- Arcidiecézní Charita Praha: *Projekt Magdala: Prevence obchodování s lidmi, pomoc a podpora obchodovaným osobám a jejich dětem*
- La Strada ČR, o.p.s.: *Pomoc a podpora osobám ohroženým obchodováním a vykořisťováním zejména s ohledem na uplatnění jejich práv*
- Organizace pro pomoc uprchlíkům, o.s.: *Prevence obchodování s migranty a v ČR pracujícími cizinci*
- Rozkoš bez Rizika, o.s.: *Konec novodobého otroctví v Čechách aneb o co usiluje terénní program o.s. Rozkoše bez rizika*

Další typické projekty MV ČR:

- MČ Praha 13: *Integrace cizinců v MČ Praha 13*

⁴² CIZINCI.CZ. *Zásady koncepce integrace cizinců na území ČR*. Praha: cizinci.cz. Online verze dostupná z WWW: <http://www.cizinci.cz/clanek.php?id=35&lg=1> dne 23.3.2011

⁴³ MPSV ČR. *Tisková zpráva Úřadu práce v Ústí nad Labem, kontrolní činnost*. Praha: MPSV, 2010. Online vydání dostupné z WWW www.mpsv.cz/files/clanky/10071/tz_231212a.pdf dne 21.12.2010.

⁴⁴ BALÁŽOVÁ, J. *Obchod s lidmi nabývá na síle*. Praha: Český rozhlas, Stop, 2009. Dostupné z WWW:

<http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/zprava/431233%EF%80%BE.205N%C3%A1rodn%C3%ADstrategiebojeprotiobchodov%C3%A1n%C3%ADslidmi> dne 5.5.2011

⁴⁵ MV ČR. *Dotace a granty: „Prevence v oblasti obchodování s lidmi a pomoc obětem obchodování s lidmi“ a „Prevence domácího násilí s důrazem na práci s násilnými osobami“*. Praha: MV ČR, 2011. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/prevence-v-oblasti-obchodovani-s-lidmi-a-pomoc-obetem-obchodovani-s-lidmi-a-prevence-domaciho-nasilni-s-durazem-na-praci-s-nasilnymi-osobami-449523.aspx> dne 1.3.2011

- Statutární město Pardubice: *Integrace cizinců v Pardubicích 2010*⁴⁶

Další nástroje:

- Materiálová podoba informací pro cizince na trhu práce poskytuje tento resort v rámci *Informační publikace pro cizince*⁴⁷ pouze v českém jazyce.
- Informačním prvkem státních služeb jsou tzv. call centra služeb zaměstnanosti, které jsou dostupné prostřednictvím ředitelství služeb cizinecké policie a příhraniční policie. Tyto informační linky zavedlo Ministerstvo vnitra ČR v roce 2006 na každém ředitelství cizinecké policie v daném kraji, tak zastupitelských úřadech v zahraničí na základě Koncepce integrace cizinců v roce 2006⁴⁸. Od jejich zavedení si Služby CP slibovaly mnohé, avšak je neefektivní nástrojem. Domnívám se, že je to především nedůvěryhodností ze stran cizinců vůči pracovníkům a neprofesionálního jednání (např. kdy je klient neustále někomu přepojován a ve výsledku se ho neujme nikdo nebo cizinec nedostane adekvátní odpověď). Typickým případem je nedávná kauza o českých zastupitelských úřadech, které „se objevují v ukrajinských médiích i v souvislosti s konkrétními, převážně negativními událostmi. Pozornost byla opakovaně věnována aféře s call-centrem na Lvovském konzulátu (v provozu na přelomu roku 2008 a 2009) a skupině 161 ukrajinských občanů, kteří v této souvislosti podali na podzim 2009 žalobu na český stát“⁴⁹. Jednalo se o „neúměrné zpoplatnění přístupu k telefonní lince, nepřiměřeně dlouhá čekací doba na schůzku na konzulátu, podezření z korupce při zadávání zakázky. Způsob fungování call center byl mimo jiné kritizován ve zprávě ombudsmana pro poslaneckou sněmovnu za rok 2008. Mluvílo se také o úmyslném přetěžování linky zřejmě ukrajinskými zprostředkovateli.“⁵⁰ Dalším možným důvodem je i zkušenost se zastupitelským úřadem Ulánbátar (...), kdy „autorka se pokusila zatelefonovat na uvedenou linku, ale zaměstnanec

⁴⁶ CIZINCI. CZ. *Přehled projektů podpořených v roce 2010*. Praha: cizinci.cz, 2011. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=848> dne 13.5.2011

⁴⁷ MV ČR. *Informační publikace pro cizince*. Praha: MV ČR, 2009. Str.96 ISBN: 978-80-254-5998-0

⁴⁸ VLÁDA ČR. *Zpráva o realizaci Koncepce integrace cizinců v roce 2006 a návrh dalšího postupu*. Praha: cizinci.cz, 2007. Str. 24. Dostupné na WWW: <http://www.cizinci.cz/clanek.php?id=35&lg=1> dne 3.5.2011

⁴⁹ CHMELÁŘOVÁ, A., TRLIFAJOVÁ, L. *Vliv vízové politiky na obraz České republiky na Ukrajině*. Praha: migraceonline.cz, 2010. Online verze dostupná z WWW: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2257816> dne 12.5.2011

⁵⁰ TRLIFAJOVÁ, L. „Já stavím kvalitu nad kvantitu“. *Rozhovor s generálním konzulem ve Lvově Davidem Pavlitou*. Online verze dostupná z WWW: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2215058#sdfootnote1sym> dne 12.5.2011

telefonní linky ji anglicky sdělil, že má chybné telefonní číslo a že volané číslo je pouze „podobné číslu ambasády“.⁵¹

- **Ministerstvo zahraniční věci**

- Dotační programy ministerstva se v roce 2010 zaměřovaly na projekty v oblasti priorit zahraniční politiky ČR a mezinárodních vztahů. Z 11 vybraných projektů byl pouze jeden zaměřen na oblast pracovní migrace⁵²: Multikulturní centrum Praha: *Pracovní migrace, média a krize*

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí**

- Např. projekt „Výběr kvalifikovaných pracovníků“. Zde se setkáváme s typickým pull faktorem. Povolení k zaměstnání bylo v rámci tohoto projektu vymezeno bez nutnosti povolení u „12 skupin profesí. Jednalo se spíše o *vysokoškolské zaměstnance a zaměstnance ve vývoji a výzkumu*“⁵³. Česká republika nabídla v rámci projektu vybraným kvalifikovaným pracovníkům⁵⁴ možnost požádat o „*povolení k trvalému pobytu ve zkrácené lhůtě 1,5 roku (kategorie vysoce kvalifikovaných pracovníků) nebo 2,5 let (standardní kategorie kvalifikovaných pracovníků). Trvalý pobyt mohli získat společně s účastníky projektu i jejich nejbližší rodinní příslušníci. Záměnce o vstup do projektu museli být v České republice legálně zaměstnan, mít minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou a dosáhnout minimálního počtu 25 bodů v počítačové výběrové proceduře, která zohledňuje souhrn kritérií (vzdělání, praxe, znalost jazyků, rodina, předchozí pobyt v ČR)*“.⁵⁵ V rámci tohoto projektu byla kromě zvýhodnění vzdělaných cizinců také ulehčena práce zaměstnavateli, který měl pouze za povinnost předložit úřadu práce: informace o nástupu zaměstnání, žádost cizince o povolení

⁵¹ LÍMOVÁ M., SAKOVÁ, T. *Dostupnost informací o dlouhodobá víza z Mongolska, Ukrajiny a z Vietnamu (z webových stránek Velvyslanectví České republiky)*. Praha: migraceonline.cz, 2009. Online verze dostupná z WWW: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2207832#sdfootnote6sym> dne 12.5.2011

⁵² MZV ČR. *Výsledky výběrového řízení na projekty v oblasti priorit zahraniční politiky ČR a mezinárodních vztahů pro rok 2011*. Praha: MZV ČR, 2011. Online verze dostupná z WWW: http://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/verejne_souteze_a_dotace/vysledky_vyberoveho_rizeni_na_projekty_v.html dne 1.3.2011

⁵³ KUČERA, L. *Aktuální dění v oblasti cizineckého práva*. Ústí nad Labem: Komunitní multikulturní centrum, 2010. Přednáška.

⁵⁴ Projekt byl v současnosti otevřen pro občany zemí Albánie, Argentina, Arménie, Austrálie, Ázerbájdžán, Bělorusko, Bosna a Hercegovina, Brazílie, Černá Hora, Filipíny, Gruzie, Guatemala, Honduras, Chile, Chorvatsko, Indie, Indonésie, Izrael, Japonsko, Jihoafrická republika, Kambodža, Kanada, Kazachstán, Korejská republika, Kostarika, Kuba, Kyrgyzstán, Laos, Makedonie (FYROM), Malajsie, Mexiko, Moldavsko, Myanmar, Nepál, Nikaragua, Nový Zéland, Panama, Paraguay, Ruská federace, Salvador, Singapur, Spojené státy americké, Srbsko, Srí Lanka, Tádžikistán, Thajsko, Turecko, Turkmenistán, Ukrajina, Uruguay a Uzbekistán a také pro absolventy českých středních a vysokých škol pocházející z kteréhokoli státu světa.

k zaměstnání a vyjádření zaměstnavatele. Program MPSV byl ke konci roku 2010 ukončen. Byl jasným symbolem boje s levnou nekvalifikovanou pracovní silou, tak i vyrovnávání deficitů vysoce kvalifikovaných českých pracovníků, kteří odcházejí za lepšími nejen finančními podmínky do celého světa. Měl za cíl přivést do ČR kvalifikované a vzdělané zahraniční odborníky schopné trvale se integrovat i se svými rodinami do české společnosti, zvýšit vzdělanostní úroveň zaměstnanců v ČR; zaměstnat vysoce kvalifikované na pracovních pozicích, o které občané nemají zájem či nemají dostatečné vzdělání, legislativně usnadnit vysoce kvalifikovaným cizincům zaměstnání a najít zaměstnavatelům odborníky, kteří na českém trhu chybí.

„Projektu se účastnilo 1806 odborníků a 1700 rodinných příslušníků (z toho 843 získalo trvalý pobyt).“⁵⁶

Další typické projekty MPSV v 2010:

- Sdružení pro integraci a migraci: *Právní poradenství cizincům k posílení integrace*
- Diecézní charita České Budějovice: *Šance na českém trhu práce – podpora integrace cizinců*
- Poradna pro integraci: *Integrace cizinců na trh práce v ČR*
- Řeckokatolická charita: *Podpora imigrantů při vstupu na trh práce a začleňování do české společnosti*
- Sdružení pro integraci a migraci: *Práci k integraci*
- Občanské sdružení Berkat: *Pracovní poradenství pro cizince*⁵⁷

Další aktivity:

- Dalším nástrojem je informační příručka využitelná pro oblast zaměstnávání s názvem *Informace pro cizince s dlouhodobým pobytem v ČR*⁵⁸, která je v několika jazykových mutacích.
- Boj proti nelegálnímu zaměstnávání se nedá vést bez dostatečných informací, proto ministerstvo přistoupilo k vydávání letáků,

⁵⁵ CIZINCI.CZ. Projekt MPSV Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků. Praha: MPSV, 2010. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=15> dne 5. 8. 2010.

⁵⁶ IMIGRACE.CZ. Projekt "Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků" končí. Praha: MPSV, 2010. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.imigracecz.org/?lang=cz&article=media&mm=4413> dne 14.12.2010.

⁵⁷ CIZINCI. CZ. Přehled projektů podpořených v roce 2010. Praha: cizinci.cz, 2011. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=848> dne 13.5.2011

⁵⁸ CIZINCI.CZ. Informační materiály – příručky česky. Praha: cizinci.cz, 2010. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=619> dne 12.5.2011

a aktualizací informací na Integrovaném portále MPSV ČR⁵⁹, kde cizinec získá informace o svých právech a povinnostech na českém trhu práce. Portál MPSV je v několika jazykových mutacích: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam.

- **Ministerstvo průmyslu a obchodu**
- Existuje informační materiál pro zahraniční fyzické osoby podnikající podle živnostenského zákona na území České. Projekt je přeložen do jazyka anglického a jazyků dalších cílových skupin podnikatelů (ruského, ukrajinského, vietnamského a německého).⁶⁰

Další aktivity:

Příklad podpořeného projektu z ESF:

- Projekt *“Odborné sociální poradenství cizincům – pomoc při integraci na trh práce”* vznikl v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost s rozpočtem 6.029.012,80 Kč. Byl realizován 1. 5. 2009 – 30. 4. 2011. Cílem projektu bylo pomoci cizincům ze třetích zemí v tíživé situaci kvůli ztrátě zaměstnání, špatné socio-ekonomické orientaci v regionu a zvládnout nastalé problémy. Projekt zaměřen na tři kraje ČR (Jihomoravský, Jihočeský a Plzeňský kraj). Za dobu trvání projektu využilo naše služby 409 cizinců ze třetích zemí, u kterých bylo vykonáno celkem 1.752 intervencí (k 31. 8. 2010). Autoři publikace *Úskalí (ne)zaměstnanosti cizinců v České republice* na základě mnoha rozhovorů zjistili, že je patrné, že *nebýt relevantních informací poskytnutých našimi pracovníky, mohla řada cizinců sklouznout díky nedokonalé znalosti právního systému ČR do problémů spojených s ilegality či v extrémních případech sklouznout k patologickému chování. Mnoha cizincům se podařilo po našich intervencích naléznout zaměstnání*.⁶¹

Shrnu-li nástroje informování cizinců, které byly či jsou v současné době využívány, jedná se o zastaralé a neefektivní nástroje. Jak jsem již výše uvedla,

⁵⁹ *Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67.* In *Kriminalita*. Praha: MV ČR, 2009. Online vydání dostupné z WWW:

http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf dne 12.5.2011

⁶⁰ *CIZINCI.CZ. Informační materiály – příručky česky.* Praha: cizinci.cz, 2010. Online vydání dostupné z WWW <http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=619> dne 12.5.2011

většina projektů se zaměřuje na děti migrantů a nedostatečně se zajímají o dospělé migranty. Pokud jsou projekty zaměřeny na dospělé, nejvíce se věnují skupině migrantů, kteří pobývají v ČR delší dobu a jsou již více méně integrováni do české společnosti a jejich nutnost uspokojení potřeby získávání informací není natolik rozsáhlá ve srovnání s migranty, pobývajících na našem území dlouhodobě.

Nedostatečným způsobem je aplikován informativní nástroj před příchodem cizince do ČR na úřadech v zemi původu cizince. Jak některé kauzy uvádí, práce zastupitelských úřadů je spojena s náročností na získání informací, s korupcí a nebo s chybnými prvky předodjezdového informačního minima. Důležitost informačního balíčku v rámci integrace cizince na našem území je nemalá a velice hodnotná.

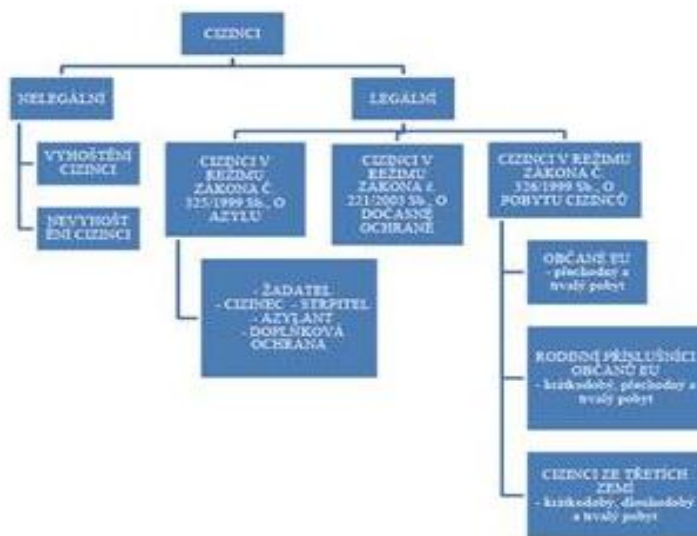
Do neřešení problematiky v oblasti informovanosti či zaměstnávání cizinců bych zahrнула i jazykové znalosti úředníků, kteří s přicházejícími či již pobývajícími cizinci profesionálně pracují. Nenalezla jsem v žádném legislativním či etickém dokumentu povinnost, která by stanovila ze zákona znalost cizích jazyků těchto pracovníků či povinné doplňující jazykové vzdělání. Tento prvek je při práci s cizinci nepostradatelný.

3.2 Právní rámec zaměstnávání cizinců v ČR

Jeden z mnoha faktorů ovlivňujících informovanost cizinců z třetích zemí spočívá zcela jistě v legislativní úpravě zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. Právní normy ukládají povinnosti cizinci, který chce být zaměstnán či podnikat. Jedná se o povolení k pobytu, pracovní povolení. Např. migranti z členských zemí EU mají mnoho výhod, jakékoliv pravidlo je velmi blízké pravidlu českých občanů, tudíž z hlediska zaměstnávání nemusí mít speciální povolení, jsou pouze oprávněni po 3 měsících si o pracovní povolení zažádat. Tyto podmínky jsou však nesrovnatelné pro migranty ze zemí nečlenských, kteří mají složitější situaci při získávání pracovního povolení.

⁶¹ KOLEKTIV AUTORŮ. *Úskali (ne)zaměstnanosti cizinců v České republice*. Praha: Organizace pro pomoc uprchlíkům, o.s. 2011. Str. 102. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.opu.cz> dne 12.5.2011

Graf. č. 3: Kategorie cizinců žijících v ČR (zjednodušeně)



Zdroj: OPU, 2011

3.2.1 Povolení k pobytu

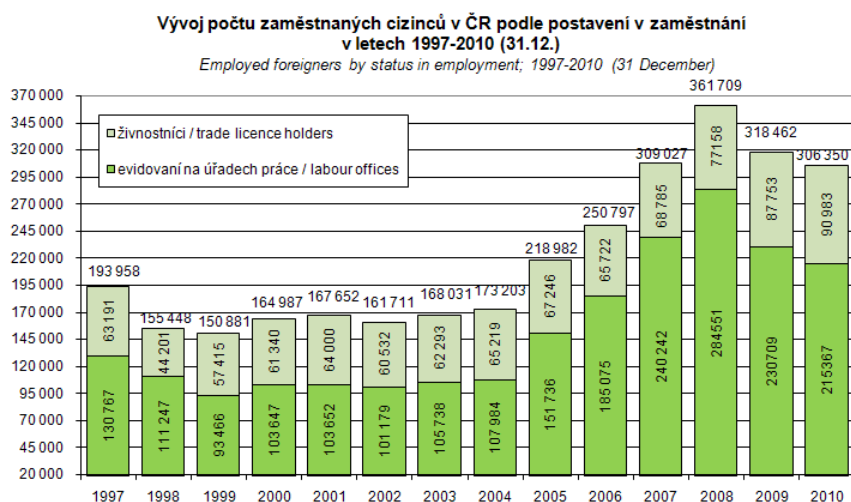
Aby cizinec ze třetí země mohl být zaměstnán v ČR, musí zažádat o pracovní povolení, které je vázáno na povolení k pobytu (zákon o pobytu cizinců na území ČR č. 326/1999 Sb.), které se člení:

- *na základě krátkodobých víz do 90 dní.* Občané těch zemí, se kterými nemá ČR uzavřenou dohodu o bezvízovém styku;
- *na základě víz nad 90 dní.* Vízum tohoto typu nově nelze prodloužit. Maximální platnost tohoto víza je jeden rok; navazuje na něj povolení k dlouhodobému pobytu;
- *povolení k dlouhodobému pobytu.* Jedná se o povolení navazující na víza nad 90 dní, vydává se na dobu jednoho roku a po uplynutí této lhůty je lze prodloužit;
- *občané třetích zemí pobývající v ČR na základě povolení k trvalému pobytu* a ti, co jim byl udělen *platný azyl*, který rozsahem práv a povinností odpovídá trvalému pobytu.⁶²

⁶² o trvalý pobyt lze požádat (§66-68 zákona č. 326/1999 Sb.) (i) obecně za 5 let nepřetržitého pobytu na vízum nad 90 dní nebo povolení k dlouhodobému pobytu v ČR bez dalších podmínek nebo, (ii) po 4 letech nepřetržitého pobytu, a to cizinci, který na území pobývá v rámci přechodného pobytu po ukončení řízení o udělení mezinárodní ochrany, (iii) po 2,5 letech, pokud jde o úspěšné absolventy pilotního projektu MPSV "Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků", (iv) bez ohledu na délku předchozího pobytu, pokud o trvalý pobyt žádá za účelem soužití se svým rodinným příslušníkem, který je občanem ČR s trvalým pobytem v ČR nebo v případě humanitárních nebo jiných důvodů hodných zvláštního zřetele).

- V oblasti získávání povolení k pobytu existují i výjimky. Na začátku roku byla podepsána dohoda o zrušení vízové povinnosti pro držitele diplomatických pasů ČR a Kazachstánu „po dobu nejvýše tří měsíců v průběhu šesti měsíčního období od prvního vstupu.“⁶³

Graf č. 4: Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými nad 90 dní v ČR 1998-2010



Zdroj: ČSÚ, 2011

V případě zrušení víz či ukončení jejich platnosti, musí cizinec odejít z ČR. Odchod z ČR zpět do své vlastní země nesouvisí pouze s dobrovolným návratem (ať už na své náklady, či náklady v rámci projektu MV ČR *Dobrovolné návraty*, kterého cizinci mohli do loňského roku využít), ale taktéž v rámci readmisních dohod 32 států (z toho 18 států jsou tzv. třetí země). Tyto smlouvy charakterizují pravidla mechanismu o zpětném přebírání osob neoprávněných pobytem na území našeho státu, které návrat odmítají.⁶⁴ ČR se snaží zavést také nový systém pravidel, které by zvyšovaly odpovědnost cizince, tak i jeho zaměstnavatele, např. v případě úhrady nákladů spojených s návratem cizince do jeho země původu či na případnou realizaci rozhodnutí o správním vyhoštění.⁶⁵

⁶³ MZV ČR. *Dohoda o zrušení vízové povinnosti pro držitele diplomatických pasů ČR a KZ*. Praha: MZV ČR, 2011. Online verze dostupná z WWW:

www.mzv.cz/.../x2011_02_23_dohoda_o_zruseni_vizove_povinnosti_pro_drzitele_diplomatickych_pasu.html dne 1.3.2011

⁶⁴ MZV ČR. *Readmisní politika*. Praha: MZV ČR, 2011. Online verze dostupná z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09OQ%3D%3D> dne 1.3.2011

3.2.2 Pracovní povolení

Oblasti pracovního povolení je vymezena několika nástroji, které cizinec ze třetí země může v ČR využít. Jedná se o zelenou a modrou kartu, tak povolení k zaměstnání.

Narozdíl od migrantů ze zemí *EU/ EHP či Švýcarska*⁶⁶, musí ti ze třetích zemí splňovat několik dalších povinností ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti⁶⁷, v rámci kterého se od roku 2009 vymezuje pojem „zelená karta“ (dále jen ZK), která spojuje povolení k pobytu s pracovním povolením. Z hlediska administrativy se při jejím zavedení očekávalo mnoho pozitiv ve směru zjednodušení a urychlení rozhodnutí o žádosti do 30 dnů, tak i zpřehlednění volných míst v rámci centrální evidence, která zobrazí volná místa pro držitele ZK či místa již obsazená. Avšak podmínek je stále mnoho a cizinec musí:

- prokázat se uzavřenou pracovní smlouvou na dobu, která ovlivňuje povolení k pobytu za účelem zaměstnání cizince na našem území (musí tedy každý rok žádat opakovaně);
- prokázat fakt o existenci volného pracovního místa českým zaměstnavatelem, které nelze obsadit českým občanem na www.praceprocizince.cz;
- získat povolení od příslušného úřadu práce dle místa výkonu práce a na základě povolení získat pracovní vízum k pobytu za účelem zaměstnávání;
- dodat mnoho úředně ověřených a přeložených dokladů (zdravotní způsobilost, certifikáty o vzdělání, které musí být opatřeny apostillou, nostrifikací, není-li mezi zeměmi dohoda o uznávání vzdělání, prohlášení o finančním zajištění, podnájemní smlouva, jejíž datum je důležité pro platnost vydávaného víza⁶⁸);

⁶⁵ VLÁDA ČR. *Usnesení Vlády ČR ze dne 19. Ledna 2011 č.48*. Praha: ecn.cz, 2011. Str. 18. Online vydání na WWW: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/NNEM.doc dne 23.3.2011

⁶⁶ Pozn.: Občané členských států EU a jejich rodinní příslušníci (ke státům EU patří Belgie, ČR, Bulharsko, Rumunsko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, SRN, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie), též občané EHP (ke státům EHP patří Norsko, Lichtenštejsko, Island) a občané Švýcarska mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti jako občané ČR. Tedy nepotřebují povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel je pouze povinen o jejich zaměstnávání ÚP písemně informovat nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce a vést o tom evidenci; ÚP o tom vede také evidenci.

⁶⁷ MPSV. *Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí*. Praha: MPSV, 2009. Online vydání dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/do_info/ostatniinformace/zamest_ciz dne 23. 4. 2010.

⁶⁸ Tj. přijde-li cizinec 1.1. požádat o prodloužení víza na dobu jednoho roku a prokáže se podnájemní smlouvou platnou pouze do poloviny roku, vízum bude vystaveno pouze s půlroční platností. Musí tedy žádat o prodloužení opakovaně.

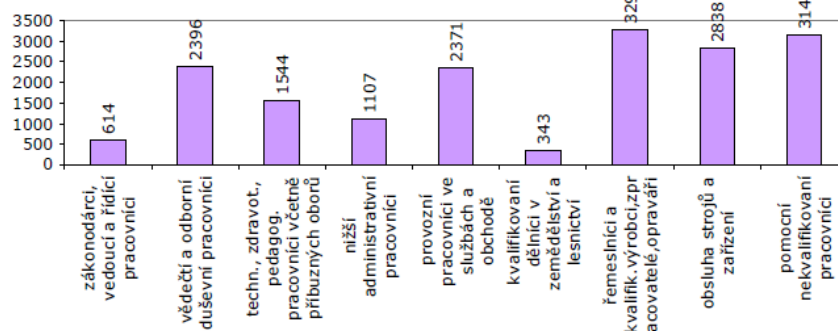
- zdravotní pojištění (cizinec přicházející do ČR na základě prvního povolení k pobytu musí dodat potvrzení o základním pojištění pro nutnost neodkladné péče. V případě rozsáhlejšího zdravotního problému (operace, dlouhodobá nemoc apod.) jsou ostatní náklady hrazeny cizincem. Při prodloužení pobytu však musí být pojištění komplexně, což je velmi finančně náročné).

I přesto, že migrant splní všechny tyto požadavky, je v nespravedlivé pozici. Uvádím zde příklad jakéhokoliv cizince, kterému bylo uděleno vízum nad devadesát dní. Nemůže plně využívat služby zaměstnanosti a nemá ani možnost pojistit se pro případ nezaměstnanosti. Po skončení povolení k pobytu se těmto zaměstnancům nevracejí finanční částky, které platili na sociální pojištění během jejich zaměstnání v ČR. Po 3 odpracovaných letech v ČR musí cizinec s dlouhodobým vízem podle dosud platného zákona o zaměstnanosti přerušit zaměstnání na 12 měsíců a vrátit se do země původu, aby se pak mohl, pokud chce, vrátit zpět do ČR za prací.⁶⁹

Výhodou v rámci zelených karet je přístup cizinecké policie, která neruší náhle povolení k pobytu na základě konce platnosti povolení o zaměstnání (konec pracovní smlouvy), ale cizinec získává 60 denní lhůtu na pořízení nového povolení (nabytím nové či prodloužení dosavadní pracovní smlouvy) nebo získání nového zaměstnání. V souvislosti s touto novinkou odpadá nutnost dokládat nový výpis z rejstříku trestů, který byl už doložen při povolení k pobytu na našem území. Další výhodou je vymezení bez nutnosti povolení zaměstnání u 12 skupin profesí. Jedná se spíše o vysokoškolské zaměstnance a zaměstnance ve vývoji a výzkumu.

⁶⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Graf č. 52: Cizinci z třetích zemí, kteří nemusejí mít pracovní povolení k 31.12.2009



Zdroj: Horáková, 2010

Cizinec si může o zelenou kartu zažádat na zastupitelském úřadě (ambasáda ČR v cizině) nebo na půdě MZV ČR či MV ČR. Pouze však ze zemí v seznamu, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání ZK (z tohoto seznamu byly vyškrtuty například země jako Vietnam a Mongolsko). Tento seznam byl vytvořen na základě novely zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a novely zákona č.326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky v roce 2008⁷⁰. Ministerstvo vnitra ho ale na žádost resortu práce zúžilo, a to kvůli krizi. Panovaly totiž obavy, že by nezaměstnaných mohlo v následujícím roce přibývat.

Pokud je žádost kladně přijata, ZK je vydána pouze na každou pracovní pozici zvlášť. Pracovník si musí poté do 3 dnů ZK na úřadě vyzvednout, stejně jako se přihlásit na cizineckou policii. Doba povolení k zaměstnání musí být shodná s dobou povolení k pobytu. V případě zamítnutí žádosti se nevztahuje na žádost správní řád, a tudíž se zájemce o ZK nemůže odvolat či se domáhat odpovědi, proč k zamítnutí došlo. MPSV, které je navrhovatelem, implementovalo do systému následující kategorie migrantů dle kvalifikovanosti na skupiny:

A – vysokoškolsky kvalifikovaní pracovníci a klíčové osoby (na dobu až 3 roky),

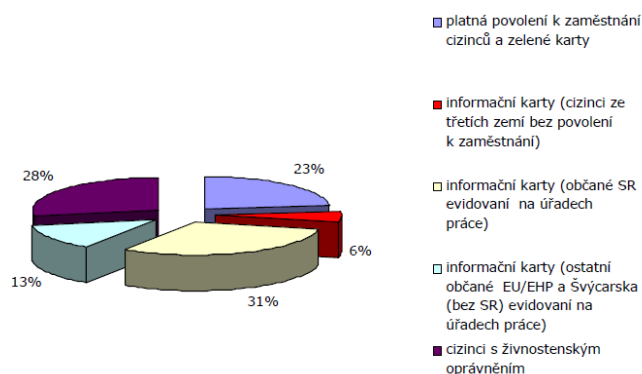
B – pracovníci na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen (na dobu až 2 roky),

C – ostatní pracovníci (na dobu až 2 roky bez možnosti opakování).⁷¹

⁷⁰ MPSV ČR. *Zelené karty*. Praha: MPSV ČR, 2008. Online verze dostupná z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6027/291208a.pdf> dne 7.10.2010

Pokud jde o využitelnost zavedených zelených karet, z rozhovorů s odborníky⁷² vyplývá, že tato karta je využívána zcela minimálně („k 31.10.2010 bylo vydáno 52 379 povolení a 117 zelených karet“).⁷³

Graf č. 6: Struktura zaměstnanosti cizinců v roce 2009



Zdroj: Horáková, 2011

S oživením ekonomiky stoupá potřeba kvalifikovaných zaměstnanců v ČR. Od 1. ledna 2011 byl tedy novelizován zákon o zaměstnanosti zákonem č. 427/2010 Sb., prostřednictvím kterého se pro zaměstnávání kvalifikovaných cizinců zavedly tzv. modré karty. Žádost o vydání modré karty je oprávněn podat cizinec ze třetí země, pokud chce v České republice pobývat přechodně po dobu delší než tři měsíce a bude zaměstnán na pracovním místě vyžadujícím vysokou kvalifikaci. Aby kartu získal, musí:

- mít ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání,
- požádat o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu nebo pobývat v České republice za účelem sezonního zaměstnání
- přiložit pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci sjednanou na dobu nejméně jednoho roku na stanovenou týdenní pracovní dobu (zpravidla čtyřicetihodinová). V žádosti musí být rovněž uvedena hrubá měsíční mzda nebo roční mzda odpovídající alespoň výši 1,5násobku průměrné mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (pro rok 2011 je to částka 34 986 Kč)
- přiložit doklady potvrzující vysokou kvalifikaci.⁷⁴

⁷¹MPSV ČR. *Zelené karty*. Praha: MPSV ČR, 2008. Online verze dostupná z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6027/291208a.pdf> dne 7.10.2010

⁷² Informace podložena rozhovory s J. Kubičkem (ředitelem MKC při PPI v Ústí nad Labem) a J. Ajmovou (referentkou odd. Zahraniční zaměstnanosti při ÚP v Ústí nad Labem).

Modrá karta se vydává s dobou platnosti o tři měsíce delší, než je doba, na níž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na dva roky. Nelze ji vydat na práci podle dohody o pracovní činnosti nebo podle dohody o provedení práce.

3.2.3 Pracovní aktivity cizinců v Ústeckém kraji a v Praze

V rámci této kapitoly uvádím přehledy statistik ČSÚ v oblasti zaměstnaných cizinců v Praze a Ústí nad Labem, tak počet cizinců-osob samostatně výdělečně činných, které vykonávají podnikatelskou činnost na základě živnostenského oprávnění vydaného českými živnostenskými úřady (viz tabulka č. 1). Počet úředně evidovaných zaměstnanců-cizinců je v Praze téměř dvanáctkrát vyšší než je tomu v Ústeckém kraji, který se potýká se 13% nezaměstnaností. Absolutní protipól zájmů cizinců v dané oblasti pracovat podporuje i fakt, že počet podnikajících cizinců je v hlavním městě až trojnásobně vyšší.

Tab. č. 1: Údaje o trhu práce v jednotlivých městech

Zaměstnanost	<i>Kraj</i>	<i>Počet zaměstnaných</i>
	Praha	76 327
	Ústecký kraj	6 332
Živnostenské oprávnění	<i>Město</i>	<i>Počet oprávnění</i>
	Praha	24 985
	Ústecký kraj	7 806

Zdroj: ČSÚ, březen 2011, vlastní tabulka

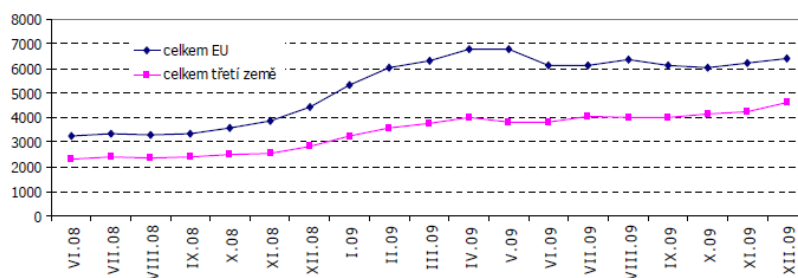
V případě počtu cizinců, kteří se vyskytují ve stavu nezaměstnanosti, české úřady čísla neposkytují. Pokud se dotazujete přímo zaměstnanců jednotlivých úřadů práce na statistické evaluace za uplynulá období z tohoto hlediska, odpovídají na základě osobních rozhovorů či emailových dotazů nejčastěji tímto způsobem: „*tato data jsou citlivá, veřejnost nemá možnost je získat*“. Z jakého důvodu se však nedozvídám.

⁷³ Informace podložena rozhovorem s Bc. Vlastislavem Hlaváčem (odd. APZ, Úřad práce Děčín)

⁷⁴ JOUZA, L. *Nová právní úprava zaměstnávání cizinců 2011*. Praha: Pravniporadce.cz, 2011. Online verze dostupná z WWW: <http://pravniporadce.ihned.cz/c1-50634990-nova-pravni-uprava-zamestnavani-cizincu> dne 12.5.2011

Data jsem získala prostřednictvím publikace Vývoj pracovních migrací v České republice v období hospodářské recese. *Počet evidovaných nezaměstnaných cizinců z třetích zemí dosáhl na konci roku 2009 výše 4 591. (...) Registrovaná nezaměstnanost cizinců z třetích zemí vzrostla od poloviny roku 2008 do konce roku 2009 celkem o 2 288. (...) Podíl registrovaných nezaměstnaných cizinců z třetích zemí na celkovém počtu registrovaných zaměstnaných cizinců z třetích zemí činil na konci roku 2009 2,83 %.(...) Některé indicie ukazují na to, že cizinci z třetích zemí s trvalým pobytem v ČR v případě ztráty zaměstnání nevyužívají služeb úřadů práce a obracejí se spíše na členy vlastní či jiné cizinecké komunity žijící v ČR.(...) To může být také jedním z důvodů, proč nejsou zastoupeni nijak početně mezi registrovanými nezaměstnanými.*⁷⁵

Graf č. 7: Vývoj registrované nezaměstnanosti občanů EU a cizinců z třetích zemí evidovaných na úřadech práce v průběhu období od června 2008 do prosince 2009



Zdroj: Horáková, 2011

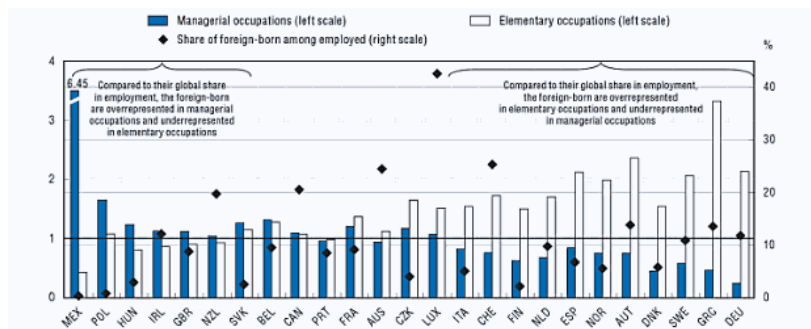
3.3 Zaměstnanost cizinců a vliv informovanosti na ní

Zaměstnávání cizinců se řídí především Zákoníkem práce a předpisy souvisejícími se zaměstnáváním obdobně u občanů ČR, tak i zákonem o kolektivním vyjednávání. „Zákoník práce však v těchto případech umožňuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravit odchýlně podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém“⁷⁶. Podmínky zaměstnávání jsou tak stanoveny zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti cizinců (viz. kapitola Pracovní povolení).

⁷⁵ HORÁKOVÁ, M. *Vývoj pracovních migrací v České republice hospodářské recese*. Praha: VÚPSV, v.v.i, 2010. Str. 82. ISBN 978-80-7416-069-1.

⁷⁶MPSV ČR. *Vstup cizinců na trh práce*. Praha: MPSV ČR, 2010. Online vydání dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_moznostjdn 3.8. 2010.

Graf č. 8: Relativní podíly cizinců zaměstnaných na základní a manažerské pozici na absolutní podíl cizinců zaměstnaných podle země trvalého pobytu



Zdroj: OECD, 2009⁷⁷

Problematika neinformovanosti cizinců a jejich zaměstnanost má mnoho rozměrů. Je správné, aby byli přijímáni pouze vysoce kvalifikovaní? Je žádoucí příliv levné a neinformované pracovní síly? Které národnosti jsou vhodné pro práci v ČR a které ne? Jaké je měřítko při výběru země?

Pracovní migrace se řídí potřebami státu a situací na trhu práce. Důležitou roli zde hraje zaměstnavatel. Ze zákona je český zaměstnavatel povinen nahlásit úřadu práce pracovní pozici, která není obsaditelná českým občanem či občanem EU a souhlasí s možností obsadit tuto pozici cizincem ze třetích zemí⁷⁸. Pracovní povolení, které je podmínkou pro dlouhodobý pobyt na našem území, je spjato s určenou pracovní pozicí. Jakmile cizinec přijde o zaměstnání, má dvouměsíční lhůtu na vyřízení nového pracovního místa. Pokud však nové zaměstnání nehledá či mu není nabídnuta žádná nová pracovní příležitost, platnost pobytového víza je ukončena a cizinec se musí navrátit do své země původu. Bylo to tak do začátku tohoto roku možné učinit i za podpory státu, kdy cizinci byl zaplacen tzv. dobrovolný návrat MV ČR. Pokud tak neučiní, je brán jako ilegálně pobývající osoba na území státu. V praxi jsem se setkala s případy cizinců, kteří měli velmi dobrou práci a byli tak ochotni stát se ilegálně zaměstnanými a páchat trestnou činnost, jen aby se nemuseli vracet zpět do své rodné země.

⁷⁷ OECD. *A profile of Immigrant Populations in the 21st Century. Data from OECD Countries*. Paris: OECD Publications, 2008. ISBN 978-92-64-04090-8. Online verze dostupná z WWW: http://books.google.cz/books?id=BRqi0H6z5-YC&pg=PT95&dq=immigrant+czech+republic&hl=cs&ei=fvd3TZTND43Tsga529SKBQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&sqi=2&ved=0CDsQ6AEwAg#v=onepage&q=immigrant%20czech%20republic&f=true dne 4.3.2011

⁷⁸ V současné době ministr Drábek připravuje změnu a navrhuje zrušení povinnosti zaměstnavatele hlásit volná místa. Chce nechat na volbě zaměstnavatele, jakým způsobem chce vybírat pracovníky při obsazování volného místa.

Čeští zaměstnavatelé narážejí na bariéru, která spočívá v časové náročnosti získání pracovní síly ze třetí země. *“Průměrná doba, za kterou je získána pracovní síla ze třetích zemí do Česka, se pohybuje mezi šesti až osmi měsíci”*.⁷⁹ Nejdůležitějším stimulem však pro ně je externalizace rizik a nákladů spojených s využitím služeb klientů, kteří organizovaně poskytují pracovní sílu (snížené náklady při vyhledávání nových zaměstnanců či za placení pojistného nebo daní). Existují vztahy prostředníka, společníka firmy se zaměstnanci, kteří mají živnostenský list a vykonávají práci u českých firem na bázi subkontraktování a porušují tak českou legislativu. Aby se předcházelo negativním prvkům ze strany zaměstnavatele, v rámci nového systému vstupuje v platnost povinnost vydat cizinci-zaměstnanci pracovní smlouvu se všemi náležitostmi včetně ujednání o mzdě⁸⁰. Tyto dokumenty jsou pak přílohou žádosti o pracovní povolení. Tento preventivní prvek vnímám jako důležitý a bojující s vykořisťováním cizinců jako levné a naivní pracovní síly.

3.4 Podnikání a družstva

Jak jsem již uvedla, úřady práce taktéž shromažďují informace o neobsazených pracovních místech českými občany nebo občany EU/EHP a Švýcarska v tzv. registru, avšak pouze pod podmínkou, že český zaměstnavatel svolí zaměstnat na toto místo cizince. Cizinci však nemusí být na toto svolení závislí a mohou vykonávat pracovní činnost na základě živnostenského listu a podnikat tak v ČR. *„K 31. 12. 2009 bylo v ČR zjištěno 318 362 ekonomicky aktivních cizinců. 230 709 (72,4 %) těchto cizinců bylo evidováno úřady práce, zbylých 27,6 % (87 753 osob) mělo platné živnostenské oprávnění“*.⁸¹

Podíl cizinců s živnostenským oprávněním se v průběhu let měnil v závislosti na situaci na trhu práce. Zvýšený zájem o podnikání na území ČR ze strany občanů Vietnamu se jednoznačně přisuzuje vstupu České republiky do Schengenského prostoru a výhodám z toho plynoucích i pro tyto podnikatele. Ekonomická recese ale způsobila opětovný přeliv části cizinců ze závislých zaměstnání do nezávislého

⁷⁹ ČIŽINSKÝ, P. *Problematika § 89 nového zákona o zaměstnanosti*. Praha: Migrace online, 2004. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957178> dne 2.2.2011

⁸⁰ VLÁDA ČR. *Usnesení Vlády ČR ze dne 19. Ledna 2011 č. 48*. Praha: ecn.cz, 2011. Str. 6. Online vydání na WWW: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/NNEM.doc dne 23.3.2011

živnostenského podnikání. Celkový počet živnostníků ovlivňují především občané Vietnamu (39 260, 12,3 %) a státní příslušníci Ukrajiny (83 701, 26,3 %⁸²). Z ostatních zemí byl zjištěn počet živnostníků přesahující 1 tisíc osob u občanů Ruska, Srbska a Černé Hory a Bulharska.

Do jaké míry je však český zaměstnavatel ochoten zaměstnat cizince? Čeští zaměstnavatelé zastupují dvě různé pozice. Buď jsou ochotni cizince zaměstnat, protože vnímají cizince nejen jako pracovní sílu, ale také jako prvek, vnášející do podnikové struktury multikulturní prvky nebo ochotni nejsou, což může být i diskriminačním faktorem pro získání zaměstnání. Důvodů je mnoho – neznalost společného jazyka, kulturní bariéry, xenofobie, tak administrativní náročnost či úřední obstrukce spojené s důsledky ekonomické krize apod. Z těchto důvodů se často cizinci uchylují k získání živnostenského oprávnění, aby mohli podnikat sami na sebe, nemuseli se zodpovídat českému zaměstnavateli.

Bohužel však bývá toto oprávnění i zneužíváno. Živnostenský list totiž slouží jako další legitimní možnost, proč pobývat na území ČR a získat tak prodlouženou dobu svého víza. Proto bylo rozhodnuto, že pobyt za účelem podnikání „*bude spojen s prokazováním přínosu pro českou ekonomiku a společnost, a nesmí být využíván k obcházení podmínek platných pro zaměstnávání cizinců. Prokázání přínosu ze strany cizince (případně obchodní společnosti) bude podmínkou udělení pobytu*“ (..) Dále bude podnikání spojeno „*s podmínkou investování v České republice. Bez nutnosti investování bude pobyt za účelem podnikání v případě osob samostatně výdělečně činných možný až po 2 letech pobytu na území.*“⁸³

3.4.1 Podnikatel-zaměstnanec

V oblasti podnikání cizinců v ČR se setkáváme s fenoménem, který jsem nazvala podnikatel-zaměstnanec. Jedná se o dvojí pracovní status zaměstnaného cizince, který je zároveň podnikatelem. Mnoho českých zaměstnavatelů přistupuje k zahraničním zaměstnancům jako k osobám,

⁸¹ ČSÚ. Cizinci v ČR: *Ekonomické aktivity*. Praha: ČSÚ, 2010. Online verze dostupná z WWW: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_zamestnanost-popis_aktualniho_vyvoje dne 7.12.2010

⁸² ČSÚ. Cizinci v ČR: *Ekonomické aktivity*. Praha: ČSÚ, 2010. Online verze dostupná z WWW: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_zamestnanost-popis_aktualniho_vyvoje dne 7.12.2010

⁸³ VLÁDA ČR. *Usnesení Vlády ČR ze dne 19. Ledna 2011 č. 48*. Praha: ecn.cz, 2011. Str. 7. Online vydání na WWW: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/NNEM.doc dne 23.3.2011

kterým umožňují pracovat pouze v případě, že jsou osoby samostatně výdělečně činné (tj. že vlastní živnostenský list). Musí být tedy živnostníky, kteří si musí platit své sociální a zdravotní pojištění, aniž by se na tom zaměstnavatel jakkoliv podílel. Případy z praxe naznačují, že mnohým cizincům není zcela jasné tento typ zaměstnávání a o živnostenských listech uvažují jako o dalším vstupním písemném materiálu k přijetí do zaměstnání jako je řidičský průkaz či doklad o vzdělání. Jelikož se jim nedostává informace o povinnostech takového podnikání nebo jim dostatečně nerozumí, naivně očekávají, že za ně zaměstnavatel např. odvede pojištění a nebo, že je platba dobrovolná. Stávají se tak nevědomky dlužníky státu a páchají trestnou činnost.

Tento fenomén není pouze posilujícím faktorem proticizineckých nálad v oblasti zaměstnávání, kdy díky takovému jednání přichází stát o velké finanční zdroje. Mluvíme taktéž o podpoře švarcsystému⁸⁴ ze stran českých zaměstnavatelů, kteří se svým chováním projevují nestandardně a protizákonně. Aktuality nejrůznějších ministerstev ale často podávají zprávy o trestním postihu spíše cizinců-zaměstnanců než českých zaměstnavatelů.

Problém představují i družstva, která fungují na bázi pracovních agentur. Objednají si cizince na základě smlouvy o dílo – ale nestávají se zaměstnanci. Tímto se cizinci stávají lehce ohroženou skupinou, jelikož se taktéž domnívají, že zaměstnavatel za něj odvádí povinné odvody na sociálním pojištění. Tento problém je neřešitelný, jelikož zákon není dosažitelným nástrojem. Je proto důležité upozornit na vážnost situace, protože je velmi jednoduché se chovat protizákonně.

3.5 Ilegální zaměstnávání a nezaměstnanost cizinců

Do oblasti pracovní migrace je zařazen i pojem ilegální⁸⁵ zaměstnávání (nebo také práce na černo; v médiích a ve zprávách různých neziskových organizací

⁸⁴Vznik názvu švarcsystém je spojován s podnikatelem Miroslavem Švarcem. Ten v době, kdy to ještě nebylo nezákonné (do konce roku 1991), všechny své zaměstnance změnil na osoby samostatně výdělečně činné a výrazně ušetřil na platbách sociálního a zdravotního pojištění. Tímto nápadem se inspirovali i další zaměstnavatelé, proto došlo k novelizaci zákona o zaměstnanosti k 1. 1. 1992, podle které byl tzv. švarcsystém téměř zakázán.

⁸⁵Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů definuje nelegální práci jako: 1. pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu, podnikající fyzickou osobu, nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manželka nebo dítě této fyzické osoby nebo 2. pokud fyzická osoba-

se často objevuje i expresivní vyjádření termínu ilegálního zaměstnávání jako novodobé otrokářství). Tento termín bývá často spojován s praxí zprostředkovatelských agentur práce a velkých firem jako zaměstnavatelů, kteří využívají práce cizinců jako levné námezdní síly (typické jsou minimální mzdy, nízká úroveň bezpečnosti práce). Přechod z pobytu nelegálního na ilegální, tak i ke statutu nezaměstnaného, je velmi křehký a ve své podstatě podporován českou legislativou.

Ilegálního zaměstnávání rozděluje trhy na několik skupin. Pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je typický především trh sekundární (je trhem se „špatnými“ pracovními místy, pro něž je charakteristická nízká mzda a prestiž, velká fluktuace pracovníků, malá atraktivita a minimální pracovní jistota) či trh neformální, který je trhem s ilegálními pracovními pozicemi, mimo kontrolu např. daňového úřadu. Týká se to často např. velkých stavebních firem, zaměstnávající cizince ze třetích zemí s minimální mzdou a někdy až za „otrokářských podmínek“.

Stav míry ilegálního zaměstnávání v zemi představuje veřejný problém, který by měl být řešen. Žádoucím stavem je přirozeně zaměstnanost českých občanů, tak i legálně pobývajících cizinců s platným pracovním povolením, kterým bylo v ČR do doby předkrizové umožněno pracovat. S tím souvisí i nutnost snížit riziko sociálních (růst sociálního napětí: růst extremismu; vliv mafiánských intrik, které mají vliv na celé rodiny – zadržování dokladů, vyhrožování; snižování možnosti integrace; snížení životní úrovně v ČR, tak i při nevyhnutelném návratu do země původu; vliv důsledků neinformovanosti na mediální obraz o cizincích), trestních (protizákonná činnost pracovních agentur a jiných zprostředkovatelů práce; obchod s lidmi – tzv. novodobé otrokářství; účast na švarcsystému; nezdaněné zisky agentur z ilegálního zaměstnávání) a hospodářských důsledků (zneužívání sociálního systému; neodvádění daní ze mzdy a jiných povinných odvodů; náklady spojené se zadržením či vyhoštěním cizinců atd.).

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 (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu 9a) nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

Ilegalita je ve vztahu se zaměstnáváním cizinců takřka nevyhnutelná. Jelikož rozsah ilegálního pracovního přistěhovalectví nelze měřit, můžeme tak přijmout pouze hodnoty z kontrol, které inspektoráty cizinecké policie či celních úřadů za rok 2010 provedly. „*Během kontrol přistihli úředníci v Mostě pětadvacet zaměstnavatelů, kteří nelegálně dávali práci čtyřiceti lidem, z nich osmadvacet bylo cizinců*“.⁸⁶ „*Za období leden až listopad 2010 bylo pověřenými kontrolními pracovníky Úřadu práce v Ústí nad Labem provedeno celkem 490 kontrolních akcí zaměřených převážně na nelegální zaměstnávání, a dále na agenturní zaměstnávání. (...) Na základě zjištěných porušení pracovněprávních předpisů byly 19 zaměstnavatelům ve správním řízení uloženy pokuty v celkové výši 1.715.000,- Kč. (...) Prověřeno bylo 244 cizinců (...), z nichž 22 pracovalo nelegálním způsobem.*“⁸⁷ O skutečném problému mluví i tři roky stará data:

- Kontroly u zaměstnavatelů zaměstnávající cizince: *Pochybení u 537 případů (27,78 % případů) a u 4 173 pracovníků nesplnil zaměstnavatel informační povinnost.*
- Kontroly zahraničních pracovníků (celkem zkontrolováno 24 203 pracovníků⁸⁸): *U 6 515 pracovníků došlo k pochybení (z toho u 2 342 cizinců byla zjištěna nelegální práce).*
- Povolení k zaměstnávání pro členy družstev: *408 případů družstev porušující uvedené ustanovení §89⁸⁹.*

„*Kolik je v ČR nelegálně pobývajících cizinců nedokáže nikdo odhadnout*“, řekl už dříve ředitel odboru azylové a migrační politiky ministerstva vnitra Tomáš Haišman. *Podle informací společnosti Člověk v tísni žije v Česku až 300 tisíc ilegálně pobývajících.*⁹⁰ Stejně pochyby panují i na trhu práce.

⁸⁶PRÁVO. *Odhalili desítky lidí, pracujících načerno.* Praha: MPSV ČR, 2011. Online verze dostupná z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/10155> dne 13.1.2011

⁸⁷MPSV ČR. *Tisková zpráva Úřadu práce v Ústí nad Labem, kontrolní činnost.* Praha: MPSV ČR, 2011. Online verze dostupná na WWW: http://www.mpsv.cz/cs/tz_231212a dne 18.1.2011

⁸⁸MPSV ČR. *Souhrnná informace za rok 2008 o aktivitách realizovaných příslušnými resorty, resp. Jejich výkonnými složkami, v oblasti potírání nelegálního zaměstnávání cizinců,*s. 11. Praha: MPSV ČR, 2010. Dostupné online vydání z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8088/nelegalni_zamestnavani_cizincu_2008.pdf dne 1.2. 2010.

⁸⁹§89 zákon o zaměstnanosti stanovuje plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťované společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo je pro účely regulace zahraniční zaměstnanosti považováno za zaměstnání, ke kterému je vyžadováno povolení k zaměstnání.

⁹⁰IDNES.CZ. *Lidé, kteří jsou v ČR nelegálně, se mohou bez postihu vrátit domů.* Praha: idnes.cz, 2009. Online vydání dostupné z WWW: http://zpravy.idnes.cz/lide-kteri-jsou-v-cr-nelegalne-se-mohou-bez-postihu-vratit-domu-p7x-/domaci.asp?c=A090914_154759_domaci_ban dne 3. 2. 2010.

V případě boje s ilegálním zaměstnáváním však inovace z ministerstev nepřichází. I přes to, že by se cizinec rád „zlegalizoval“ na našem území, český sektor mu to neumožní. Zde je na místě uvést dobrý příklad praxe z některých států EU, které vyhražují pro nelegálně pracující cizince dny, kdy se mohou dobrovolně přihlásit na policii, aby svůj status změnili na legálně pobývajících a pracujících. ČR tuto možnost nezavedla. Cizinec tak s myšlenkou zlegalizování svého působení nejen na pracovním trhu nevyjede do své země původu pro kartu, aby tuto skutečnost změnil. Protože v případě, že ho Cizinecká policie ČR dopadne, může ho vyhostit na dobu tří let nebo i na doživotí. Tím cizinec ztratí důvod i možnost se kdykoliv vrátit a legálně na našem území pracovat dál.

Zapojení do legálního pracovního trhu patří k nezbytným podmínkám a mechanismům celkového začlenění cizince do české společnosti. „*Zajišťuje pravidelný příjem a ekonomickou nezávislost, jistotu, společenské postavení, příležitost k navázání vztahů s lidmi z většinového společenství a také sociální integraci.*“⁹¹ Otázkou zůstává, zda-li podpora informovanosti dokáže snížit míru nezaměstnanosti či počet ilegálně pobývajících a zaměstnaných.

S problematikou nezaměstnanosti souvisí i tematika finančních prostředků vydaných na politiku zaměstnanosti. Tisková zpráva MPSV ČR podala v dubnu 2010 informaci o výdajích na podporu v nezaměstnanosti, které stouply téměř o 112 %. Výše byla ovlivněna především dopadem hospodářské krize, pak zvyšujícím se počtu lidí v důchodovém věku atd. Ministerstvo vyplatilo na podpoře více než 1 232 milionů korun, což je o 90 % více než tomu bylo ve stejném období v předchozím roce. Na kolik se na zvýšení výdajů účastnili právě cizinci?

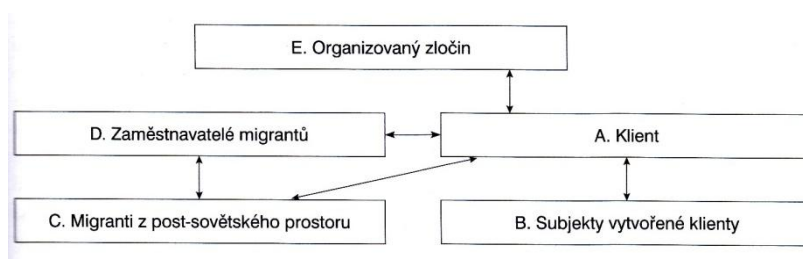
Data o počtu nezaměstnaných cizinců jsem uvedla v podkapitole 3.2.3 Pracovní aktivity cizinců v Ústeckém kraji a v Praze. Tato nezaměstnanost má vzrůstající tendenci, i přes to, že dlouhodobě pobývajících nemají nárok využívat služeb úřadů práce a pokud přicházejí o práci a trvale pobývajících, spoléhají se spíše na členy vlastní komunity.

⁹¹ COUSSEY, M. *Rámcová integrační politika*. Přel. Martin Kadeřávek. Praha: Rada Evropy, 2000. 32 s. ISBN 92-871-4341-2.

3.5.1 Klientský systém

Do oblasti ilegálního zaměstnávání migrantů a zprostředkovatelských agentur práce přirozeně patří i klientský systém, který je zaběhlým způsobem organizace práce pro migranty, jejichž práce a služby s tím souvisejí a jsou organizovány zprostředkovaneč. Systém je tvořen několika aktéry. Hierarchii aktérů zobrazuje obrázek č. 4, který charakterizuje vztahy mezi nimi a fakt, že jeden bez druhého nemůže existovat.

Obr. č. 4: Hierarchie aktérů klientského systému



Zdroj: Drbohlav, 2009⁹²

V rámci tohoto systému je klientem zprostředkovatel, který zajišťuje na základě poptávky zaměstnavatele levnou pracovní sílu –migranty ze zahraničí, které buď na pracovišti sám kontroluje nebo jeho kooperanti. Práci, kterou klient odvede, je vyfakturována zaměstnavateli, ale peníze obdrží klient, která si část peněz ponechává a část vyplácí migrantovi. Většina z nich často netuší, kolik ve skutečnosti klient získal. Penězi, které si klient nechává, bývají hrazeny nejrůznější náklady (poplatky za ubytování, zajištění povolení, pojištění, tak i poplatky mafií, které nazývám “kvazi-daně”). S tímto podnikáním zprostředkovatelů souvisí i zakládání firem, které jsou vlastněny těžko vyhledatelnými osobami (cizinec mimo území ČR, bezdomovec), tudíž ilegálně vyplácené peníze (bez účetního dokladu) jsou vyvedeny prostřednictvím těchto firem, které nejsou trestním právem postihnutelné.⁹³

Typickým příkladem klientského systému v praxi je nedávná kauza státního podniku Lesy ČR, kdy několik desítek dělníků z Vietnamu pracovalo v nelidských podmínkách v českých lesích a nedostali řádný plat (dle rozhovorů pro ČT cizinci

⁹² DRBOHLAV, D. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů - Česko v evropském kontextu: Popis fungování systému a jeho aktérů*. Praha: Karolinum, 2009. 312 s. ISBN : 978-80-246-1552-3.

⁹³ DRBOHLAV, D. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů - Česko v evropském kontextu: Popis fungování systému a jeho aktérů*. Praha: Karolinum, 2009. 312 s. ISBN : 978-80-246-1552-3.

uvedli, že získali 4000 Kč za první měsíc práce a následující už pouze 500 Kč). Společnost Affumicata, která pracovní sílu dodala lesnické společnosti Less, se dopustila podvodu, obchodování s lidmi a účasti na zločinném spolčení. Společnost Less vyhrála zakázky na práci v lese v tendrech, které vypsal právě KRNAP a Lesy ČR. *„Panu Langovi z Vietnamu nabízeli v roce 2009 zástupci firmy Affumicata 500 dolarů měsíčně za práci v lese. Ubytování zajištěno, stačí jen podepsat. Nabídku Lang přijal. Do dnešního dne část peněz neviděl. A to i přesto, že pracoval deset hodin denně a bydlel na pokoji o rozloze 30 m čtverečních s pěti dalšími Vietnamci.“*⁹⁴ Dalším takovým trestným případem je skandál z Plzně, kde se v tamních firmách vzbouřilo 200 Rumunů proti zotročování.⁹⁵

3.6 Zprostředkovatelské agentury práce

Český stát bojuje preventivně proti pracovní ilegalitě například snahou o transparentnost systému, odlehčením administrativy a byrokratických překážek při získávání pracovního povolení. Bohužel se na poli trhu práce objevují další negativa – nepoctivé agentury práce, které nabízejí cizincům zprostředkovaně práci na našem území zcela ilegálně a poměrně snadno se obohacují na jejich výdělku. Nebo legálně, avšak za nelidských podmínek.

Agenturou práce je subjekt mající povolení ke zprostředkování zaměstnání od MPSV ČR. *„Počet povolení k zaměstnání pro cizince, jejichž zaměstnavatelem je agentura práce, je nyní menší než 5 000. Podmínky pro udělení povolení agentur jsou poměrně liberální – v této době existuje v ČR více než 1500 agentur práce.“*⁹⁶

Tomuto faktu napomáhá i nemožnost řešení z nedostatku pracovních sil. Jestliže jde o finanční postih takových postupů agentur či zaměstnavatelů ilegálně pracujících migrantů, tak ani maximální možná *„výše pokuty dva miliony korun není dostatečným preventivním opatřením před nelegálním jednáním.“*⁹⁷ Zjištěná čísla

⁹⁴ CHALOUPSKÁ, M. *Cizinci otročili v českých lesích*. Praha: Lidové noviny, 2011. Online verze dostupná na:

[http://www.lidovky.cz/cizinci-otrocili-ve-statnich-lesich-dbu-
/ln_noviny.asp?c=A110228_000016_ln_noviny_sko&klic=241542&mes=110228_0](http://www.lidovky.cz/cizinci-otrocili-ve-statnich-lesich-dbu-
/ln_noviny.asp?c=A110228_000016_ln_noviny_sko&klic=241542&mes=110228_0) dne 3.4.2011

⁹⁵ ČTK. *Zaměstnavatel v Plzni prý vykořisťoval 200 Rumunů*. Praha: ceskenovinky.cz, 2010. Online verze dostupná z WWW: <http://www.ceskenoviny.cz/domov/zpravy/zamestnavatel-v-plzni-pry-vykoristoval-na-200-rumunu/552987?rss> dne 3.4.2011

⁹⁶ BOZP.CZ. *Poznatky z kontrol dodržování předpisů při zaměstnávání agenturami práce*. Praha: Bozpinfo.cz, 2008. Online vydání dostupné z WWW: www.vubp.cz/index.php/component/docman/doc.../75-zpravodaj--22008 dne 12.10.2010

⁹⁷ MPSV ČR. *Navrhované a realizované aktivity příslušných ministerstev a dalších subjektů v průběhu roku 2007*. Praha: MPSV, 2007. Online verze dostupná z WWW: www.mpsv.cz/files/clanky/5516/nelegalni_zamestnavani.pdf dne 2.9.2010

vypovídají o tomto faktu zcela přesně. Ze zprávy o efektivnějších kontrolách o zahraniční zaměstnanosti cizinců vyplývá, že k 1. pololetí 2009 úřady práce v rámci kontrolní činnosti na úseku dodržování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zkontrolovaly „1 035 firem, které zaměstnávají zahraniční zaměstnance, prověřily celkem 14 471 lidí. (...) U cca čtvrtiny kontrolovaných zaměstnavatelů úřady práce zjistily, že při zaměstnávání cizinců pochybili. O rok dříve chybovalo cca 35 % kontrolovaných firem. U 6 028 zahraničních pracovníků bylo zjištěno pochybení při zaměstnávání v České republice. To je téměř 42 % z celku. Z toho 2 251 cizinců pracovalo v 1. pololetí 2009 v České republice nelegálně, jednalo se zejména o občany Ukrajiny. Nárůst výskytu nelegální práce byl zaznamenán především mezi občany Vietnamu. Neohlášené zaměstnávání zahraničních pracovníků převažovalo nad zaměstnáváním nelegálním i v uplynulých letech - podíl v 1. pololetí 2009 byl tento podíl 62,66 %.“⁹⁸ V rámci provedených kontrol v roce 2010 například v Ústeckém kraji vyšlo najevo, že desítky lidí se zaměstnává bez smluv a že „nejhůře dopadly agentury, z pěti kontrolovaných 4 porušovaly zákon“⁹⁹

Tab. č. 2: Přehled výsledků kontrolní činnosti úřadů práce a pokut uložených za porušení povinností v oblasti zprostředkování zaměstnání v období let 2008 – 1. pololetí 2010

Rok	Počet kontrol agentur práce	Počet uložených pokut	Celková výše pokut v Kč
2008	498	110	5 886 400
2009	674	153	22 330 000
1. pol. 2010	288	103	3 874 500

Zdroj: Vláda ČR, 2011

Pokud se vžijeme do situace cizince, který žije ve špatných ekonomických podmínkách pochází z nižší vrstvy, má minimální vzdělání, je ochoten podstoupit mnohé. Faktorem podporující ilegální zaměstnanost cizinců je i naivní víra v agentury slibující vysoké finanční ohodnocení za odvedenou práci v České republice včetně poskytnutého ubytování a stravování. Příkladů skutečných praxí takovýchto agentur je bezpočet. „Sílící poptávka po levné pracovní síle láká zahraniční pracovníky za hranice své domoviny, avšak mnoho z těchto zájemců

⁹⁸MSPV ČR: *Úřady práce zefektivňují kontroly zahraniční zaměstnanosti*. Praha: MPSV ČR, 2009. Online vydání dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7855/tz_161109a.pdf dne 19.11.2009

⁹⁹ PRÁVO. *Odhalili desítky lidí, pracujících načerno*. Praha: MPSV ČR, 2011. Online verze dostupná z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/10155> dne 13.1.2011

*nemá dostatečné znalosti, aby neunikli jakékoliv diskriminaci či vydírání nebo aby se nesetkali s prací neodpovídající jejich kvalifikaci. Mnozí zjišťují, že získat místo s lepšími vyhlídkami je velmi těžké a ocitají se v pasti špatně placených nekvalifikovaných sektorů. To často ovlivní i následující generaci.*¹⁰⁰

Vízum v ČR je vázáno na povolení k pobytu, na jednoho zaměstnavatele, místo výkonu práce a specifickou práci, činí tak migrující pracovníky lehkým terčem pro obchodníky a další vykořisťovatele. „Hrozba vyhoštěním může být použita jako metoda, jak přimět migrující pracovníky, aby se podrobili velmi špatným podmínkám“.¹⁰¹ Tito pracovníci se stávají obětí manipulace, psychického nátlaku nebo sexuálního obtěžování, bývá jim i jejich rodinám vyhrožováno. Časté jsou případy tzv. dlužného otroctví, zadržování osobních dokumentů, nedostávání platu či maximálně snížené mzdy. Tak se pracovník dostává do několikanásobné závislosti na agentech. I přes to, že se vedení Cizinecké police ČR snaží o zavedení bezplatné telefonní linky pro tyto případy, chybějí stále opatření zajišťující možnost stěžovat si státnímu orgánu a zajistit ochranu zároveň. Stejně tak chybí dostatečná kontrola cizinců úřady a příslušnými orgány, tak i jejich zaměstnavatelů.

3.7 Analýza aktérů

Vybraná tématická oblast se bezprostředně dotýká několika aktérů, jejichž charakteristiky uvádím níže, včetně analytického zhodnocení (viz tab. č. 3).

Jako velmi důležitého aktéra vnímám Evropskou komisi (EK), která se snaží ovlivnit politiku zahraniční zaměstnanosti tím, že využívá výlučného právo iniciovat návrhy legislativy, dohlíží na dodržování zakládacích smluv EU, zastupuje EU při mezinárodních jednáních a má právo sjednávat s třetími státy dohody¹⁰². Jelikož jde o závazek pro všechny členské státy, jejich pomoc tkví v reakci na vzniklé a rostoucí problémy týkající se zaměstnávání a mohou tak přijímat legislativní normy schválené Evropským parlamentem. Takovým konkrétním

¹⁰⁰ COUSSEY, M. *Rámcová integrační politiky*. Přel. Martin Kadeřávek. Praha: Rada Evropy, 2000. 32 s. ISBN 92-871-4341-2.

¹⁰¹ ANTI-SLAVER INTERNATIONAL. *Obchod s lidmi za účelem nucené práce v Evropě*. Frankfurt n.M.: AGIS EU, Nadace Henryho Smitha, 2006. s. 22. Online vydání dostupné z WWW: www.strada.cz/attachments/e/efc3a57b98afd4bc6c0a0ea25d476602.pdf dne 2.6.2009

¹⁰² WIKIPEDIA. *Evropská unie*. Online vydání dostupné z WWW: http://cs.wikipedia.org/wiki/EU#Evropsk.C3.BD._parlament dne 1.3.2011

opatření jsou např. tzv. modré karty¹⁰³. Pokud bych měla zhodnotit kritéria tohoto aktéra, považuji komisi za orgán, který má velký zájem na prosazení nové politiky, podporující boj s problémy v oblasti zaměstnávání ve všech zemích EU. Sleduje zájmy EU jako celku a tak i moc, kterou jako tento orgán má nad členskými státy. Postoj k této tématice považuji za záporný, jelikož nevidím v oblasti informovanosti taková opatření, která by mohla ovlivnit všechny skupiny problematiky.

Ministerstvo vnitra ČR (MV ČR) stanovuje pro cizince podmínky, za kterých cizinci mohou na území ČR legálně pobývat (Zákon č. 326/1999 Sb.). Jeho zájem na realizaci nové politiky je malý, i přes to, že má velkou moc jako statutární orgán k realizaci prosazení nové politiky. Postoj k tématice informovanosti zastává kladný, i když se domnívám o opaku, protože je informační složka v rámci institucí pod MV ČR zcela pasivní. Svými projekty se zaměřují spíše na obchod s lidmi a počet a hloubka kontrol je podle mne v nedostatečných hodnotách. Neefektivním prvkem jsou i call centra (více v kapitole 3.1).

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR) stanovuje zákonné podmínky, za kterých mohou být cizinci na území ČR legálně zaměstnáni, dále stanovuje, za jakých podmínek může agentura práce na území ČR působit a současně s tím rozhoduje o udělení či neudělení oprávnění k výkonu činnosti agentury práce (Zákon č. 435/2004 Sb.). Jeho další úlohou je reagovat na aktuální situaci na trhu práce a upravovat zákonné postupy dle současné potřeby. Zájem MPSV v této problematice je velký a i možnost ovlivnění je nejvyšší ze všech aktérů. Postoj opět reflektuje předchozí kritéria. MPSV je nejvýznamnějším aktérem.

Inspektoráty cizinecké a pohraniční policie ČR (ICP ČR) dbají při své kontrolní činnosti na dodržování zákona o pobytu cizinců na území ČR, odpovídají za udělování, zamítání či odebrání oprávnění k pobytu cizinců na území ČR (Zákon č. 326/1999 Sb.). Zájem tohoto aktéra je velký, neboť právě tento úřad nastupuje represivně v s negativních situacích, kterým by se v mnoha případech mohlo zamezit preventivním informačním počínáním. Nedostatečná je však moc přímo ovlivnit prostupnost realizace nové politiky, ačkoliv postoj aktéra je kladný.

¹⁰³ MPSV ČR. *Cizince se špičkovým vzděláním bude Česko lákat modrými kartami*. Praha: MPSV ČR, 2010. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/9259> dne 10.3.2010

Oblastní inspektoráty práce (OIP) dbají při kontrolní činnosti na dodržování pracovně právních předpisů upravených zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce (zejména v oblastech uzavírání, změn a ukončování pracovního poměru, překážky v práci, odměňování za práci, náhrady mzdy, náhrady výdajů poskytovaných v souvislosti s výkonem práce, bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci ze Zákona č. 251/2005 Sb.). Domnívám se, že hodnoty jednotlivých kritérií jsou shodná s ICP ČR.

Úřady práce (ÚP) vydávají rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizince na území ČR. V rámci kontrolní činnosti se zaměřuje na dodržování podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti (především na nelegální zaměstnávání, tj. na zaměstnávání bez uzavření jakéhokoliv pracovně právního vztahu ze Zákona č. 435/2004 Sb.). Zájem o realizaci nové politiky je velký. Možnost ovlivnění je spíše střední, aktér může poskytnout svému nadřízenému orgánu potřebné údaje, které budou základem k úspěšné realizaci nové politiky. Postoj aktéra je kladný. Je v jeho zájmu, aby klientů z řad cizinců bylo co nejméně.

Zaměstnavatelův (Z) zájem tkví především v odvedení kvalitní práce za co možná nejnižší náklady. Podmínky agenturního zaměstnávání tomuto zájmu nejvíce odpovídají. Zaměstnavateli odpadá odpovědnost za zaměstnance. Je pro něj snadné je propustit, neřeší odvody na příspěvky sociálního a zdravotního pojištění ani otázky spojené s pobytem cizince na území ČR. Zaměstnanec je především levnou pracovní silou, prostředek. Domnívám se, že zájem zaměstnavatele v této problematice oblasti je středně malý, stejně tak možnost ovlivnit realizaci změny má malou. Postoj aktéra vnímám jako záporný, což reflektuje aktérův nezájem.

Zprostředkovatelské agentury práce (AP) poskytují cizincům snazší přístup do ČR. Legislativní rámec umožňuje těmto subjektům své klienty zneužívat. O tomto faktu může vypovídat i počet agentur působících v ČR. *„V roce 2009 v ČR působilo více než 2 000 agentur. (...) Bohužel, téměř každá čtvrtá agentura práce však v minulém roce porušila zákonem stanovené podmínky, což jen utvrzuje*

závažnost problematiky“¹⁰⁴. Současný stav malé informovanosti agenturám vyhovuje, tudíž je jejich zájem o změnu malý nebo spíše žádný. Možnost ovlivnění změny mají malou prostřednictvím nadřízených státních orgánů. Postoj reflektuje záporný zájem aktéra stejně jako u zaměstnavatelů.

Neziskové organizace, které zastávají roli, ve které stát selhává, se snaží pomoci cizincům řešit jejich problematické situace na území ČR. Je tedy jejich velkým zájmem o zavedení nové politiky. V ČR působí asi třicet subjektů neziskového sektoru, které se zabývají především problematikou. Možnost ovlivnit prosazení nové politiky je střední, postoj k problematice, resp. její nápravě je kladný, i přes to, že neinformovanost je důvodem, proč jejich organizace cizinci navštěvují.

Cizinci, kteří patří mezi nejvýznamnější aktéry v této problematice, hrají často v oblasti zaměstnávání naivní roli těch, kteří snadno uvěří zprostředkovatelům či novým zaměstnavatelům. Bez dostatečně srozumitelných informací jsou lehkými terči zneužití jejich naivity či neznalosti. Cizinci jako aktéři nemají příliš možností přímo ovlivnit danou problematiku, i přes to, že je řešení v jejich velkém zájmu.

¹⁰⁴ EUROPA.EU. *V České republice vloni působilo více než 2000 agentur*. Praha: Europa.eu, 2011. Online vydání dostupné z WWW: http://www.osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/news/.../v_cr_2000_agentur.pdf dne 16.1.2011

Tab. č. 3: Matice aktérů s uvedením odhadů a spolehlivosti v zapojení do problému dle kritéria zájmu, moci a postoje

Aktér	Zájem ¹⁰⁵		Moc ¹⁰⁶		Postoj ¹⁰⁷	
EK	Velký	/	velká	/	Záporný	??
MV ČR	Malý	/	velká	/	Kladný	/
MPSV ČR	Velký	/	velká	/	Kladný	/
ICP ČR	Velký	?	malá	??	Kladný	?
OIP	Velký	?	malá	/	Kladný	?
ÚP	Velký	?	střední	/	Kladný	?
Z	středně, malý	?	malá	/	Záporný	?
AP	malý, žádný	?	malá	?	Záporný	?
NNO	Velký	?	střední	?	Kladný	?
Cizinci	Velký	/	malá	/	Kladný	/

Zdroj: vlastní tabulka

Kritéria posouzení:

Škálování

?	=	vcelku spolehlivý odhad;
??	=	informované odhady;
???	=	pouhé dohady
/	=	plně spolehlivý odhad;

3.9 Vztah českých občanů k cizincům

Pro integraci cizinců do české společnosti má nezastupitelnou úlohu také vztah českých občanů vůči cizím národnostem, který ovlivňuje nejen jejich bytí na trhu práce ČR. Výzkumy veřejného mínění vypovídají o ČR jako o zemi, která není příliš tolerantní vůči cizincům:

¹⁰⁵Zájem (nakolik se implementace politiky aktéra dotýká) *Malý* – tyto aktéři se nesnaží o řešení problematiky, protože se jich implementace nedotýká a ani skrze ní nejsou ovlivněni; *střední* – těchto aktérů se implementace zcela netýká, ale působí na jejich fungování; *velký* – tyto aktéři se o problematiku zaměstnávání imigrantů ze třetích zemí nejvíce, jejich fungování je politikou ovlivněno.

¹⁰⁶ Moc představuje míru ovlivnění politikou, její podporu či opak. *Malá* – minimální ovlivnění fungování politik; *střední* – ovlivnění jen do určité míry; *velká* – maximální ovlivnění implementací politik.

¹⁰⁷ Postoj aktéra představuje přístup vůči řešení či neřešení problematiky. Může být *kladný* či *záporný*.

Tab.č. 4: Komparace vztahů k národnostním skupinám žijícím u nás (od nejvíce k nejméně tolerovaným¹⁰⁸) v roce 2005¹⁰⁹ a v roce 2008¹¹⁰

Národnost	2005	2008
Židé	4,0	3,02
Vietnamci*	4,2	4,19
Rusové*	4,2	3,94
Ukrajinci*	4,5	4,63
Občané balkánských států	4,8	4,52
Romové	5,5	5,52

Zdroj: Centrum pro výzkum veřejného mínění, vlastní tabulka

Pozn.: Vážené průměry bez odpovědi „neví“, maximum = 1, minimum = 7

Při komparaci dat o vztazích českých občanů vůči vybraným národnostem získaných v jednotlivých letech lze usoudit, že se data v některých případech shodují (Romové, Vietnamci), zatímco u vnímání jiných národností došlo ke zhoršení (Ukrajinci), narozdíl od židovské, ruské či balkánské národnosti, k nimž se vztah občanů ČR zlepšil. Celkově se vztahy ani na jedné straně zásadně v rámci tří let nezměnily. Jeden z důvodů, proč tomu tak může být, je postoj občanů ČR vůči nejen pobytu, ale i zaměstnávání cizinců nahlížejí z mnoha stran. Někdo k tomuto faktu přistupuje negativně („berou nám práci“), někdo jiný zcela realističtěji („cizinci vyplňují mezery na trhu práce či dělají takovou práci, kterou Češi dělat nechtějí“). Je důležité si uvědomit, že imigrace cizinců je taktéž způsobena samotnými českými občany, pro které je typická nízká mobilita za prací, neochota pracovat na určitých pozicích a že zaměstnanost cizích státních příslušníků se stala významným jevem přispívajícím k růstu české ekonomiky.

¹⁰⁸ Vážené průměry bez odpovědi „neví“, Škálování: maximum = 1, minimum = 7* Symbol pro minoritní skupiny označované vzhledem k jejímu početnímu zastoupení tzv. Třetích zemí v ČR

¹⁰⁹ KUNSTÁT, D. *Náš vztah k jiným národům a národnostem*. Praha: CVVM, 2005. Online verze dostupná z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100459s_ov50325.pdf dne 12.11.2009

¹¹⁰ ČERVENKA, J. *Vztah k různým národnostním skupinám žijícím v ČR*. Praha: CVVM, 2008. Online verze dostupná z WWW: www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100776s_ov80421.pdf dne 12.3.2011

4. Praktická část

4.1 Participantní (zúčastněné) pozorování

Důležitou výzkumnou metodou, kterou jsem ve své diplomové práci využila, bylo pozorování, které lze klasifikovat jako participantní, deskriptivní a strukturované, v přirozené situaci.¹¹¹ Cílem bylo podrobně popsat prostředí, lidi i události ve formě vyprávění. Mé aktivity měly dvojí účel: zúčastnila jsem se dění a zároveň jsem jej pozorovala.

V listopadu a prosinci 2010 jsem provedla šetření a navštívila jsem místa, která cizinec využívá s cílem získat informace o podmínkách v oblasti zaměstnávání a o ostatních důležitých detailech souvisejících se zaměstnáváním na českém trhu práce. Jednalo se o návštěvu státních úřadů a instituce v Ústeckém kraji a v Praze. Podle mého názoru by se právě v těchto místech měla nejvíce projevit snaha o informování cizinců (tj. informativní tabule, koutek, volné informační brožury, letáky, dostupný zaměstnanec kompetentní za poskytování informací, jazyková flexibilita úřadu či instituce apod.).

K zdokumentování jsem využila fotoaparát a psací potřeby pro zachycení podrobných terénních poznámek, kterými jsem se snažila popsat prostředí (úřady, informativní složku), lidi (úředníky a jiné účastníky) a jejich činnosti (konverzaci účastníků v terénu). Vytvořené snímky jsou přílohami této práce (č. 51 – 65).

Pozorování proběhlo v prostorách:

1. Česká správa sociálního zabezpečení v Ústí nad Labem.
2. Policie ČR – Služby cizinecké policie ČR v Ústí nad Labem.
3. Úřad práce ČR v Ústí nad Labem.
4. Všeobecná zdravotní pojišťovna a.s. v Praze.
5. Živnostenský úřad v Ústí nad Labem.

¹¹¹ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace. Kap. Pozorování*. Praha: Portál, 2005. 191 s. 978-80-7367-485-4

Šetření probíhalo za identických podmínek. S fotoaparátem a blokem jsem navštívila komerční instituci či státní úřad¹¹² v úředních hodinách a v roli zúčastněné pozorovatelky jsem jednala jako anglicky mluvící fiktivní cizinka, která má zájem o získání informací týkající se zaměstnávání v ČR. Popisná část participativního pozorování jednotlivých veřejných úřadů a jedné komerční instituce jsou přílohou práce (příloha 66 - 70).

4.1.2 Zhodnocení pozorování

Pro zhodnocení participantního pozorování jsem vytvořila přehled navštívených institucí a stanovila kritéria získaných informací během šetření. Typy informací jsem rozčlenila na informační materiál (brožura, nástěnná informace, leták apod.) a na informaci verbální poskytnutou personálem úřadu či komerční instituce. Následovně jsem je rozdělila dle jazykového kritéria a to na český a cizí jazyk.

Tab.č. 5: Přehled institucí a poskytnutí informací během šetření

Název instituce	Počet oslovených osob	Získaný informační materiál při osobní návštěvě		Poskytnutá informace ze stran personálu v jiném než českém jazyce
		v českém jazyce	v cizím jazyce	
ČSSZ	3	ANO	NE	NE
CP	1	ANO	NE	částečně
VZP	2	ANO	NE	NE
ŽÚ	0	ANO	NE	NE
ÚP	1	ANO	Částečně	ANO

Zdroj: vlastní tabulka

Celkově bych zhodnotila úroveň poskytovaných informací jako velmi špatnou. Bez znalosti českého jazyka, finančně náročné pomoci zprostředkovatele či pomoci přátel se cizinec na úřadech skutečně neobejde, protože je velmi nedostatečně zajištěn informační písemný materiál v jakékoliv jazykové mutaci.

¹¹² Zaměření na státní úřady bylo zvoleno záměrně z hlediska praktické znalosti v průběhu mé předchozí praxe v neziskových organizacích, jejichž hlavním znakem je hlavní cílová služba těchto organizací – poskytování poradenství, nutných informací v nejrůznějších oblastech. Organizace jsou plně informativního materiálu a dodatečně jazykově vybavených pracovníků.

Velmi důležitým prvkem je téměř minimální znalost jakéhokoliv cizího jazyka personálu navštívených institucí (vyjma úřadu práce).

Z mého pozorování vyplynulo, že většina úředníků přistupuje k cizincům s nevstřícným až nepřátelským způsobem a jejich nejen jazyková odlišnost je pro ně nepřírozenou. Proto může dojít k různým profesním konfliktům při jednání a cizinec tak může přijít o právo na informaci, které patří k těm základním. I přes to, že je vhodné, aby se „*pozorovatel rozloučil přirozenou, přátelskou formou, která nenaruší vztahy v dané skupině ani vztah mezi porovnaným a výzkumníkem*“¹¹³, není tento přístup v praxi realizovatelný. Většina úředníků, která byla konfrontována během pozorování se svým vlastním nedostatkem, neznalostí jazyka a neuměla tak reagovat v této situaci, byla velmi rozhořčena. Tyto rozhovory pak končily nepřijemným způsobem.

Doporučila bych proto závěrem této kapitoly na každém státním úřadu jednu odpovědnou osobu, která by zajišťovala komunikaci s cizinci (tlumočení, překlady, jednání), vícejazyčný tématický materiál, jeho dostatečnou distribuci, alespoň dvoujazyčné informační tabule nebo odkazy na nejbližší neziskové organizace (NNO), které doprovod na úřady a poradenství poskytují zcela zdarma. Řešení by odlehčilo oběma stranám od vzniklých problémů a nabídlo by další pracovní příležitost například již pobývajícím cizincům nebo zvýšila povědomí o existenci NNO v místě jejich bydliště.

4.2 Obsahová analýza internetových zdrojů

Jako velmi důležitý zdroj považuji internet, který v rámci technologického determinismu předčí v určitých oblastech informace tištěné. Domnívám se však, že v případě nízké vzdělaných cizinců, kteří neovládají základy práce s osobním počítačem a často nemají ani přístup se s tímto nenahraditelným prostředkem naučit, jsou papírové informační materiály zcela nezastupitelná média v této oblasti. Pro toto šetření jsem si zvolila obsahovou analýzu, „*Analýza obsahu dokumentu zahrnuje metody a pravidla pro stanovení tematiky dokumentu, příp. časového a prostorového hlediska, čtenářského určení a formy dokumentu. Slovní vyjádření*

*obsahu dokumentu v přirozeném jazyce je transformováno do věcných selekčních údajů v procesu věcného pořádkání nebo do vět v procesu sémantické redukce textu dokumentu.*¹¹⁴

Jsem-li cizinec, který ovládá jeden ze světových jazyků na nejnižší úrovni a základní práci s internetem, a vyhledávám-li potřebné informace o podmínkách zaměstnávání cizince na našem území, můžu využít mnoho internetových variant v poskytování informací. Proto jsem si zvolila šetření v oblasti internetu na základě několika zvolených kritérií je obsahově analyzovala:

- Počet nalezených nabídek.
- Počet nabídek, které skutečně nabízí informace o zaměstnávání, v prvních deseti odkazech.
- Úroveň obsahu odkazu (poskytnutí informace úplně, částečně, bez informace).

U jednotlivých variant jsem si zvolila následující subkritéria:

- Jiné jazykové mutace.
- Aktuálnost nabídnutých informací.
- Poskytnutí požadované informace na základě škály od 0 – 10 (od nejnižší možné informační úrovně po tu nejvyšší).
- Časová náročnost vyhledávání.

Pro vyhledávání jsem využila internetového média, vyhledavače Google.com, který považuji za mezinárodní internetovou stránku známou po celém světě (40 milionů uživatelů denně). Domnívám se, že bude cizincům více znám a bude využíván pravděpodobně více než např. Seznam.cz nebo Centrum.cz.

Pro praktickou činnost vyhledávání jsem využila třech variant slovního spojení v českém a anglickém jazyce¹¹⁵, které by cizinec mohl hypoteticky použít:

1. „Employments conditions of foreigners in Czech Republic“

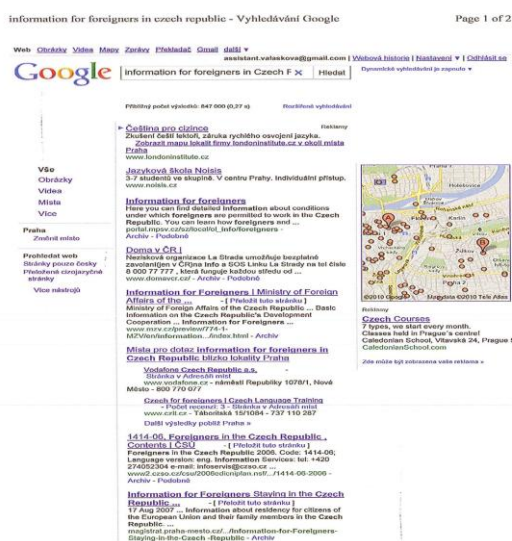
¹¹³ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace. Kap. Pozorování.* Praha: Portál, 2005. 198 s. 978-80-7367-485-4

¹¹⁴ SCHULZ, W. aj. *Analýza obsahu mediálních sdělení.* Praha : Karolinum, 1998. 13 s. ISBN 80-7184-548-5

¹¹⁵ Účelně jsem si zvolila anglický jazyk, který ovládám na střední úrovni a mohu tak zhodnotit poskytované internetové zdroje. Především tento germánský jazyk považuji za nejrozšířenější. Rodné jazyky nejčastěji zastoupených národností na území ČR (ruský či vietnamský jazyk) neovládám a tudíž nabídku informací nemohu hodnotit.

2. "Podmínky zaměstnávání cizinců v České republice"
3. „Information about employment for foreigners in Czech Republic“.
4. "Informace o zaměstnávání cizinců v České republice"
5. "Job for foreigners in the Czech Republic"
6. "Práce pro cizince v České republice"

Obr. č. 5: Nabídka odkazů varianty 1



Zdroj: vlastní obrázek

Tab. č. 6: Počet nabízených odkazů jednotlivých variant a úroveň obsahu

Vyhledávací varianta	počet vyhledaných odkazů (tis.)	počet odkazů s informačním obsahem a jejich a úroveň v prvních 10 odkazech		
		úplně	částečně	bez informace
<i>Employments conditions of foreigners in CR</i>	58 400	4	4	2
<i>Podmínky zaměstnávání cizinců v ČR</i>	66,3	0	10	0
<i>Information about employment for foreigners in CR</i>	232 000	1	5	4
<i>Informace o zaměstnávání cizinců v ČR</i>	63,1	0	8	2
<i>Job for foreigners in the CR</i>	236 000	4	4	2
<i>Práce pro cizince v ČR</i>	328	4	2	4

Zdroj: vlastní tabulka

Výsledné kriteriální posouzení v rámci šetření v oblasti internetu nabízí tabulka č. 8. Jak je zřejmé, zadáme-li anglický výraz při vyhledávání, portál nabídne mnohotisíckrát víc možností než je tomu u jazyka českého. Pokud však kritérium, kterým jsme chtěli získat počet nabídek skutečně poskytujících informace o zaměstnávání z prvních deseti odkazů, dojdeme k zjištění, že u varianty:

1. **Employments conditions of foreigners in CR a Job for foreigners in the CR:** Čtyři odkazy splnily podmínky dostatečného množství poskytnutých informací, další čtyři pouze částečně a dva odkazy neposkytly žádné informace (odkazovaly na zcela jinou tematiku).
2. **Podmínky zaměstnávání cizinců v ČR:** V rámci vyhledávání informací o podmínkách zaměstnávání jsem došla k závěru, že všechny odkazy poskytly částečně informaci, kterou by cizinec hledal, avšak žádný web nenabídl požadované informace zcela úplně.
3. **Information about employment for foreigners in CR:** Při vyhledávání informací o zaměstnávání cizinců splnily dva odkazy úplné poskytnutí informací, pět webových stránek pouze částečně a zbylé tři neposkytly informaci žádnou (také odkazovaly na jinou tematickou oblast).
4. **Informace o zaměstnávání cizinců v ČR:** V tomto případě nebyl žádný web, který by dodal dostatečnou informaci, zatímco osm stránek jen částečně a dva internetové odkazy poskytly nepožadovaná data.
5. **Práce pro cizince v ČR:** Poslední varianta byla informativně zastoupena dodatečným způsobem ve čtyřech případech, ve dvou pouze částečně a poslední čtyři také odkazovaly na zcela jinou oblast.

4.2.1. Podrobnější analýza odkazů jednotlivých variant

Následující analýzou nabízím přehled webových odkazů jednotlivých variant, které poskytly informaci a porovnávám jejich obsah na základě kritérií:

- Jiné jazykové mutace.
- Aktuálnost nabídnutých informací.
- Poskytnutí požadované informace na základě škály od 0 – 10 (od nejnižší možné informační úrovně po tu nejvyšší).
- Časová náročnost vyhledávání.

1. „Employments conditions of foreigners in Czech Republic“

Tab. č. 7: Employments conditions of foreigners in Czech Republic

Název portálu	WWW odkaz	Jazyk portálu	Nabídka dalších mutací	Aktuálnost informací	Poskytuje požadované informace(š)	Časová náročnost
Mpsv.cz	http://portal.mpsv.cz/eures/en/living_and_working_conditions.htm	ENG	NE	neaktuální	2	nenáročné
Helcom.cz	www.helcom.cz/download/integrace/working.doc	ENG	NE	aktuální	7	nenáročné
Mzv.cz - Velvyslanectví ČR v Torontu	http://www.mzv.cz/toronto/en/visa_and_consular_services/miscellaneous/employment_of_foreigners_in_the_czech/index.html	ENG	NE	aktuální	10	nenáročné
Mzv.cz - Velvyslanectví ČR v Dillí	http://www.mzv.cz/newdelhi/en/visa_and_consular_information/employment_of_foreigners_in_the_czech/index.html	ENG	NE	aktuální	10	nenáročné
Czechkid.eu	http://www.czechkid.eu/si1430.html	ENG	NE	neaktuální	2	nenáročné
Redtrabaja.es	https://www.redtrabaja.es/es/portaltrabaja/.../TrabajarRepublicaCheca.pdf	ENG	NE	neaktuální	5	nenáročné
Justlandend.com	http://www.justlandend.com/english/Czech-Republic/Czech-Republic-Guide/Jobs/Introduction	ENG	NE	aktuální	9	nenáročné
Aa.ecn.cz	http://aa.ecn.cz/img_upload/.../Prace_v_CR_a_aktualizace_02_2.pdf	ENG	NE	neaktuální	6	nenáročné

š - škála hodnocení 1 - 10 (od minimální úrovně poskytované informace k nejvyšší)

Zdroj: vlastní tabulka

Pro tuto slovní variantu bylo při vyhledávání typické, že ani jeden webový odkaz, nabízející informaci o podmínkách zaměstnávání cizinců v ČR, nebyl v jiné jazykové mutaci než anglické. Z osmi vyhledaných stránek neobsahovala polovina aktuální data (poskytovaly tedy staré a již neplatné informace) a pouze dvě stoprocentně nabídky, co bylo vyhledáváno.

2. „Podmínky zaměstnávání cizinců v České republice“

Tab. č. 8: Podmínky zaměstnávání cizinců v ČR

Název portálu	WWW odkaz	Jazyk portálu	Nabídka dalších mutací	Aktualita informací	Poskytuje požadované informace	Časová náročnost
Podnikatel.cz	http://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnavatize-i-cizince-jak-ale-na-to/	ČJ	NE	neaktuální	3	nenáročné
Migraceonline.cz	http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957282	ČJ	NE	neaktuální	3	nenáročné
Portal.gov.cz	http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/9713?ks=1265	ČJ	ANO	neaktuální	7	náročné
Tisk.juristic.cz	http://tisk.juristic.cz/30771/tisk/old	ČJ	NE	neaktuální	2	nenáročné
Cizinci.cz	www.cizinci.cz/files/clanky/349/letak_CJ.pdf	ČJ	NE	neaktuální	2	nenáročné
Cizinci.cz	www.cizinci.cz/.../Postup_cizince_smerujici_k_realizaci_jeho_zamestnani_na_uzemi_CR.pdf	ČJ	NE	neaktuální	2	nenáročné
Vyplata.cz	http://www.vyplata.cz/zamestnavatel/zamestnavanicizincu2.php	ČJ	NE	neaktuální	2	nenáročné
Pravniradce.ihned.cz	http://pravniradce.ihned.cz/c1-50634990-nova-pravni-uprava-zamestnavani-cizincu	ČJ	NE	aktuální	8	nenáročné
Mpsv.cz	http://www.mpsv.cz/cs/8046	ČJ	NE	neaktuální	2	nenáročné
Poradna-prava.cz	www.poradna-prava.cz/folder05/zamestnavani_cizincu.doc	ČJ	NE	neaktuální	2	nenáročné

š - škála hodnocení 1 - 10 (od minimální úrovně poskytované informace k nejvyšší)

Zdroj: vlastní tabulka

Tato varianta byla nalezena v jiné než české mutaci pouze v jednom případě, to samé platilo i pro aktuálnost informací (9 odkazů z 10 nabízelo neplatné informace). Dostatečně hodnotná data tak cizinec může získat jen na dvou webech. Z hlediska časového bylo hledání nenáročné.

3. „Information about employment for foreigners in Czech Republic“.

Tab. č. 9: Information about employment for foreigners in CR

Název portálu	WWW odkaz	Jazyk portálu	Nabídka dalších mutací	Aktualita informací	Poskytuje požadované informace	Časová náročnost
Czech.cz	http://www.czech.cz/en/91814-how-to-find-emp	ENG	ANO	aktuální	7	nenáročné
Mpsv.cz	http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/prociz	ENG	ANO	aktuální	7	nenáročné
Mzv.cz - Velvyslanectví ČR v Torontu	http://www.mzv.cz/toronto/en/visa_and_consular_services/miscellaneous/employment_of_foreigners_in_the_czech/index.html	ČJ	NE	aktuální	10	nenáročné
Mzv.cz - Velvyslanectví ČR v Dillí	http://www.mzv.cz/newdelhi/en/visa_and_consular_information/employment_of_foreigners_in_the_czech/index.html	ČJ	NE	aktuální	10	nenáročné
Domavcr.cz	http://www.en.domavcr.cz/advice-for-living-in-the-czech-republic/employment	ENG	ANO	aktuální	8	náročné
Czechkid.eu	http://www.czechkid.eu/sr1430.html	ENG	NE	neaktuální	2	nenáročné

š - škála hodnocení 1 - 10 (od minimální úrovně poskytované informace k nejvyšší)

Zdroj: vlastní tabulka

Třetí varianta byla dohledatelná pouze v šesti případech, z toho dva, které informace poskytují, jsou pouze v českém jazyce, i přes to, že jedinec je vyhledává v jazyce anglickém (pro jiné mutace web není vytvořen). Tato varianta však nabízí tři jiné odkazy, které jsou ve vícejazyčné podobě a splňují dostatečnost požadovaných informací, které nejsou náročné na vyhledávání.

4. „Informace o zaměstnávání cizinců v České republice“

Tab. č. 10: Informace o zaměstnávání cizinců v ČR

Název portálu	WWW odkaz	Jazyk portálu	Nabídka dalších mutací	Aktualita informací	Poskytuje požadované informace	Časová náročnost
Mpsv.cz	http://portal.mpsv.cz/sz/local/pm_info/cizinci/formulare	ČJ	NE	aktuální	7	náročné
Czso.cz	http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/uvod	ČJ	ANO	aktuální	6	náročné
Mzv.cz	http://www.mzv.cz/zagreb/cz/viza_a_konzularni_informace/pilotni_projekt_zamestnavani_cizincu_v/index.html	ČJ	NE	aktuální	5	náročné
Portal.gov.cz	http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/9713?ks=1265	ČJ	ANO	neaktuální	7	náročné
Poradna-prava.cz	www.poradna-prava.cz/folder05/zamestnavani_cizincu.doc	ČJ	NE	neaktuální	2	nenáročné
Domavcr.cz	http://www.domavcr.cz/rady-pro-zivot-v-ceske-republice/zamestnani	ČJ	ANO	aktuální	8	náročné
Cizinci.cz	http://www.cizinci.cz/clanek.php?lq=1&id=114	ČJ	ANO	aktuální	7	náročné
Vyplata.cz	http://www.vyplata.cz/zamestnavatel/zamestnavanici/cizincu2.php	ČJ	NE	neaktuální	2	nenáročné

š - škála hodnocení 1 - 10 (od minimální úrovně poskytované informace k nejvyšší)

Zdroj: vlastní tabulka

Hledá-li cizinec informace v zaměstnávání prostřednictvím českého jazyka, získá prostřednictvím google.com ve většině dostatečné informace. Čtyři odkazy existují i v jiné jazykové mutaci, jsou však těžko dohledatelná. Důležité je i kritérium aktuálnosti informací, dosahuje 50 %.

5. „Job for foreigners in the Czech Republic”

Tab. č. 11: Job for foreigners in the CR

Název portálu	WWW odkaz	Jazyk portálu	Nabídka dalších mutací	Aktualita informací	Poskytuje požadované informace	Časová náročnost
Czechkid.eu	http://www.czech.cz/en/91814-how-to-find-employment-in-the-czech-republic	ENG	NE	neaktuální	2	nenáročné
Expats.cz	http://www.expats.cz/prague/jobs.php	ENG	NE	aktuální	8	náročné
Anyworkanywhere.com	http://www.anyworkanywhere.com/ical_cz.html	ENG	NE	aktuální	2	náročné
Mzv.cz - Velvyslanectví ČR v Torontu	http://www.mzv.cz/toronto/en/visa_and_consular_services/miscellaneous/employment_of_foreigners_in_the_czech/index.html	ČJ	NE	aktuální	5	nenáročné
Jobs.cz	http://www.jobs.cz/en/	ČJ	ANO	aktuální	10	nenáročné
Justlanded.com	http://www.justlanded.com/english/Czech-Republic/Czech-Republic-Guide/Jobs/Introduction	ENG	NE	aktuální	8	náročné
Eujobs77.com	http://www.eujobs77.com/q-jobs-in-czech-republic-for-foreigners-jobs	ENG	NE	aktuální	8	náročné
Czechkid.eu	http://www.czechkid.eu/sr1430.html	ENG	NE	neaktuální	2	nenáročné

š - škála hodnocení 1 - 10 (od minimální úrovně poskytované informace k nejvyšší)

Zdroj: vlastní tabulka

Variantou č. 5 získáme dostatečné informace jen ve dvou případech, z toho jeden odkaz je v několika jazykových mutacích a dva nejsou aktuální. Vyhledávání odpovědi bylo v tomto případě časově náročné.

6. “Práce pro cizince v České republice”

Tab. č. 12: Práce pro cizince v ČR

Název portálu	WWW odkaz	Jazyk portálu	Nabídka dalších mutací	Aktualita informací	Poskytuje požadované informace	Časová náročnost
Cizinci.cz	http://www.cizinci.cz/news.php?lg=1	ČJ	ANO	aktuální	7	náročné
Cizinci.cz	http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=88	ČJ	ANO	aktuální	7	náročné
Mpsv.cz	http://portal.mpsv.cz/sz/local/pm_info/cizinci/formulare	ČJ	NE	aktuální	7	náročné
Imigrace.org	http://www.imigracez.org/?lang=cz&article=media&mm=4005	ČJ	ANO	neaktuální	5	náročné
Czso.cz	http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/uvod	ČJ	ANO	aktuální	3	náročné
Domavcr.cz	http://www.domavcr.cz/	ČJ	ANO	aktuální	8	náročné

š - škála hodnocení 1 - 10 (od minimální úrovně poskytované informace k nejvyšší)

Zdroj: vlastní tabulka

Poslední varianta, která byla při práci využita, splnila možnost využít vícejazyčných mutací v pěti případech z celkového počtu šesti odkazů. Ve většině

byly poskytnuty aktuální data (inzerce nabízených pozic), bohužel vyhledávání samotné bylo časově velmi náročné.

4.2.2 Shrnutí výsledků internetového šetření

Pro internetové šetření bylo využito 6 variant (tři v české mutaci, tři v anglické mutaci) pro vyhledávání informací z oblasti zaměstnávání prostřednictvím portálu google.com. Na základě hlavního kritéria (využití prvních deseti nabídnutých odkazů každé varianty) bylo prozkoumáno 60 webových stránek. Z celkového počtu neposkytlo žádnou informaci 13 odkazů, 33 pouze částečně a 14 stránek nabídlo dostatečné množství informací.

Z hlediska aktuálnosti nabízených informací internetem jsou protipóly takřka vyrovnané: 24 případů poskytlo aktuální informaci a 22 nikoliv. Tudíž se setkáváme s téměř 50 % starých či mylných informací, které cizinec může přijmout jako pravdivé. Některé z těchto webů spravuje i státní správa, která kooperuje na poli cizinecké politiky a měla by tak poskytovat informační vzor aktuálních údajů pro veřejnost, neziskový sektor apod.

Časovou náročnost vnímám jako důležité kritérium, které ovlivňuje hledání informací. Z praxe se setkávám s případy, kdy hledám prostřednictvím internetu odpověď na otázku a po dlouhém hledání se k ní nedostanu či dostanu, ale přes velmi složité cesty. Mnohokrát tak mohu skončit s neúspěšným výsledkem i přes to, že nás k ní dělí jen pár kliknutí.

Jazykové mutace, které považuji jako jednu z nejdůležitějších spojek informace s příjemcem informace, jsou taktéž ve velmi nedostatečném poměru. Z celkového počtu 46 webových odkazů, které poskytly částečně či úplně požadovanou informaci, nebylo 32 stránek v jiné než české či anglické mutaci (dle varianty výběru).

Tab. č. 13: Shrnutí internetového šetření

Poskytnutí informace při vyhledávání		Aktuálnost informací		Časová náročnost		Jazykové mutace	
Neposkytlo	13	aktuální	24	náročné	30	ANO	14
poskytlo částečně	33	neaktuální	22	nenáročné	16	NE	32
poskytlo úplně	14						
Celkem	60	46					

Zdroj: Vlastní tabulka

Považuji internet za nenahraditelný informační zdroj v současném vyspělém světě a zhodnotila bych celkově obsah zpracovaných webových stránek jako zavádějící, nedostatečně ošetřený a nekooperující s uživatelem, který by tímto způsobem mohl vyhledávat důležité informace. Mnoho webů odkazuje na zcela jinou tématickou oblast, poskytuje staré informace a často jazykově omezené. V těchto případech bych doporučila kooperaci s nejvíce využívanými portály (jak na mezinárodní úrovni – např. google.com, tak i na té lokální – např. centrum.cz, seznam.cz) zejména státní správě, která by měla zajišťovat informovanost a šířit tak užitečná data nejen cizinci. Pro cizince, využívající toto médium, by cesta byla více usnadněna a mohlo by se tak hypoteticky zabránit i negativním vlivům, které jsou se zaměstnáváním na cizím území přirozeně spojeny.

4.3 Rozhovory s cizinci

V této kapitole se budu věnovat zejména vyhodnocení face-to-face polostrukturovaných rozhovorů s cizinci nad dotazníkovými archy, které byly provedeny v časovém rozmezí říjen 2010 – březen 2011. Tuto metodu jsem si vybrala na základě zájmu o to, co si lidé myslí, jak cítí a čemu věří, nebo-li kvalitativní data. V rámci elicitace¹¹⁶ bylo osloveno mnoho desítek respondentů a 28 zástupců neziskového sektoru v oblasti poradenství a multikulturních center kooperujících s cizinci v celé České republice (viz příloha č. 50 Seznam oslovených

¹¹⁶ Získávání informací od respondentů.

neziskových organizací). Rozhovory byly provedeny s celkovým počtem 18-ti respondentů - cizinců.

Pro deskripci průběhu zkoumání je na začátku důležité uvést, že z mého pohledu je skupina cizinců jedna z nejobtížněji získatelných skupin respondentů pro kvalitativní výzkum. Ze strany cizinců hraje důležitou roli nedůvěra, strach, nezkušenost s výzkumníky atd. Neochota a jiné negativní prvky přibývají obzvláště, pokud se tematika týká oblasti pracovního povolení, povolení k pobytu, agentur práce a cizinecké policie. Cizincova nedůvěra a obava může vést k myšlenkám, že výzkumník má být „nasazeným agentem“, který výsledky sondy zašle policii či mafii a tím se stane ohrožen. I s takovými postoji jsem se během této pilotní sondy setkala.

Během rozhovorů byly využity vytištěné dotazníkové archy ve čtyřech jazykových mutacích (česká, vietnamská, ruská, anglická), které jsou přílohou práce. Pro správnost překladů jsem využila cizojazyčně vzdělaných akademiků, kteří mi dotazníky přeložili, tak i rodilých mluvčí (vietnamská mutace).

Téměř každý respondent, který mi byl ochoten poskytnout rozhovor, nesouhlasil s pořízením elektronického záznamu (video či audio), tudíž jsem si důležité poznámky zapisovala k zodpovězeným dotazům do archu. Někteří z respondentů na vybrané dotazy neodpověděli, protože nebyli ochotni odpovědět nebo neznali odpověď. Negativním prvkem při rozhovorech byla i strohost, obsahová chudost, kdy lidé odpovídali pouze jednoslovně či nebyli sto, ať už z jakéhokoliv důvodu, odpovídat. Při osobním posouzení mohu tvrdit, že některé rozhovory byly zkresleny obavami a tím mohl cizinec tvrdit i nepravdy. Do takových situací jsem během interview došla několikrát, kdy cizinec tvrdil např. že je dlouhodobě pobývá s platným vízem a na základě dalších dotazů bylo zjištěno, že je v republice ilegálně.

Rozhovory byly provedeny v několika různých prostředích, v již zmíněných neziskových organizacích, v domácnostech respondentů, v parku či klidné kavárně v městě Ústí nad Labem a v Praze.

Dotazování bylo polostrukturováno, obsahovalo jak uzavřené, tak zcela otevřené otázky, které byly vyplněny na základě volného rozhovoru. Kladla jsem důležitost na svobodu respondenta a nedržela jsem se striktně dotazníku, ale snažila se vést přirozený rozhovor. Díky tomu jsem si dotazovaného mohla vyzkoušet, zda-li otázkám porozuměl a taktéž jsem získala zpětnou vazbu v podobě návrhů, jak dotaz změnit či vnímat téma či podmínky ze strany zkoumaných subjektů.

4.3.1 Charakteristika respondentů výzkumu a jejich úroveň vzdělání

Snažila jsem se získat takové respondenty, zastupující všechny skupiny kategorií, abych tak mohla získat co nejvíce validní data. Důležité pro mne bylo rovnocenné zastoupení z hlediska pohlaví, věkového zastoupení, tak i vzdělání či typu pobytu. Problém, který vznikl při získávání migrantů ze třetích zemí pro rozhovory, spočíval především v neochotě nízce vzdělaných osob. Pozitivně a zcela bezproblémově přistupovali k výzkumu lidé vysokoškolsky vzdělaní, tudíž jejich počet je nejvíce zastoupen. Mnoho oslovených, kteří nemají žádné vzdělání či stupeň základní, nebyli ochotni podstoupit výzkumnému dialogu z mnoha důvodů (např. z obav ze zaměstnavatele či zprostředkovatele práce).

V následující tabulce zpřehledňuji skupin respondentů, která spolupracovala na této sondě a rozděluji je do kategorie dle pohlaví, věku, národnosti a druhu pobytu.

Tab. č. 14: Charakteristika respondentů výzkumu

Kategorie	Členění	Zastoupeno
Pohlaví	Muž	8
	Žena	10
Věk	18 – 24	2
	25 – 34	5
	35 – 44	4
	45 – 54	4
	55 +	3
Země původu	Bělorusko	2
	Rusko	2
	Vietnam	3
	Arménie	1
	Mongolsko	1
	Argentina	1
	Ukrajina	3
	Bosna a Hercegovina	1
	Moldávie	2
Kazachstán	2	
Druh povolení	povolení ke krátkodobému pobytu	0
	povolení k dlouhodobému pobytu	7
	povolení k trvalému pobytu	7
	mimořádná povolení: strpění, ochrana, azyl a dočasná ochrana	2
	nemám žádné povolení	2

Zdroj: vlastní tabulka

V následující tabulce č. 15 zobrazuji dosažené vzdělání respondentů sondy. Vzdělání a zaměstnání je vzájemně propojeno. Charakteristickým znakem zaměstnávání v ČR prostřednictvím klientů je nízké vzdělání migrantů. To potvrdily i výsledky dotazování během rozhovorů. Téměř všichni nízké vzdělání využili jejich služeb, narozdíl od vysokoškolsky vzdělaných. Dále bylo zjištěno, že nejvíce zastoupená úroveň vzdělání cizinců je vysokoškolská (10 cizinců). Stejný počet se vyskytl (4 cizinci) u cizinců se středoškolským i základním vzděláním.

Tab. č. 15: Vzdělání respondentů

Vzdělání	
Základní	4
středoškolské	4
vysokoškolské	10

Zdroj: vlastní tabulka

4.3.2 Zpracované odpovědi

V této části se věnuji jak analyticky zpracovaným odpovědím na dotazy dle dotazníkového archu, které jsem využila v rámci rozhovorů, tak i analýze svých terénních poznámek. Využívám tedy i reflexí, zapsaných během dialogů.

Jak jsem již v metodologii v úvodu práce uvedla, otázky se orientovaly na následující fáze migrace cizince se zaměřením na pracovní aktivitu:

- **před odchodem cizince do ČR** (důvod odchodu; kooperace při zprostředkování práce v ČR; možnosti získávání informací v rodné zemi o zaměstnávání v ČR; obtížnost a srozumitelnost informací),
- **po příchodu** (podmínky při hledání, při přijetí do nového zaměstnání; setkání s úřady či nestátními organizacemi; úroveň dialogu s českým zaměstnavatelem),
- **období stavu zaměstnanosti** (spokojenost se zaměstnáním či zaměstnavatelem; zkušenosti se zařazením na pracovní trh či s překážkami, na které v práci či podnikání cizinec naráží atd.),
- **období stavu nezaměstnanosti cizince** na našem území.

4.3.2.1 Fáze 1: před odchodem cizince do České republiky

V této práci se snažím klást důraz na fázi, kdy cizinec žije ve své mateřské zemi a rozhoduje se z vážných důvodů k odchodu do cizí země, aby tam získal například zaměstnání a mohl si zvýšit ekonomický status. Pokud si svobodně zvolí Českou republiku, nebo mu je nabídnuta novým zaměstnavatelem, zprostředkovatelem, musí podstoupit proceduru získávání informací, povolení a odchází do nové země. Navážu-li na tuto tematiku, zajímala jsem se o vzpomínky respondentů, kteří do ČR přišli a prošli touto procedurou. Domnívám se totiž, že fáze cizince před odchodem do ČR je ta nejdůležitější. To zejména z toho důvodu, že pokud dostane srozumitelné informace o pravidlech nejen v oblasti českého trhu práce už na území své rodné země, je ochráněn před mnohými negativními vlivy, které na něj po příjezdu mohou čekat. Jedná se o prevenci před zneužitím migranta jako levné pracovní síly, jeho naivity a chrání ho před mafiánskými intrikami, nedobrovolným návratem apod.

1. Jazykové znalosti respondentů

V pilotní sondě jsem se zaměřila na jazykové znalosti migrantů. Zajímalo mne, jaké jazyky ovládají kromě svého rodného jazyka a na jaké úrovni byly s českým jazykem po příjezdu do ČR. Tento dotaz může charakterizovat úroveň získávání informací, které jsou nabízeny spíše v českém jazyce. Cizinec, který do ČR přichází jako začátečník českého jazyka, je handicapován svou neznalostí a může se tak stát terčem negativních jevů nejen v oblasti zaměstnávání.

Tab. č. 16: Jazykové znalosti respondentů

Znalosti cizího (vč. mateřského) jazyka	začátečník	Pokročilý	plynně
Anglický	1	2	0
Ruský	0	6	5
Francouzský	-	1	0
Český	4	5	0
Ukrajinský	1	-	3
Vietnamský	-	-	3
Německý	-	1	-
Mongolský	0	0	1
Moldavský	0	0	1
Srbochorvatský	0	0	1
Kazašský	0	0	1
Polský	0	1	0

Zdroj:vlastní tabulka

Z rozhovorů usuzuji, že většina cizinců využívá pouze své rodné řeči či příbuzného jazyka mateřštiny (např. Ukrajinský respondent ovládá ruský jazyk). Téměř polovina respondentů sondy navštěvovalo či navštěvuje jazykový kurz (českého jazyka, či anglického) a má velký zájem o rozšiřování svých znalostí. „Sama víte, že to tady bez češtiny nejde. Češi taky neuměj jazyky, někteří záměrně. Setkala jsem se s takovou arogancí, i když jsem se snažila mluvit česky. Lidem vadí i dialekt“, svěřila se respondentka z Ukrajiny.

Tab. č. 17: Znalost českého jazyka po příchodu do ČR

Znalost českého jazyka po příchodu do ČR	úroveň
Neznal/a jsem žádné slovo	12
Začátečník	4
Pokročilý	2

Zdroj:vlastní tabulka

12 respondentů z celkového počtu 18 uvedlo, že při příjezdu do ČR neznalo základy českého jazyka a nebylo tak schopno domluvit se. Tento výsledek popisuje základní problém - neznalost českého jazyka - cizinců na území ČR a potvrzuje premisu o vyslané informaci (informace v českém jazyce), která nemusí být informací přijatou (cizinec neznalý českého jazyka). Tento faktor přežívá i na území ČR, kdy se jedinci nachází v situaci, kdy získávají prostředníky pomáhající jim ve vyřizování nutných dokumentů a tak i pracovní pozice.

2. Zaměstnání před odchodem do ČR

Dále jsem se během sondy dotazovala na zaměstnání respondentů před příchodem do ČR. Bylo to zejména z toho důvodu, že mne zajímalo, zda-li získali po vstupu do ČR níže postavené zaměstnání či si polepšili. Značná část respondentů uvedla, že před příchodem studovala a jela do ČR bez pracovních zkušeností. Tuto dobu popisuje ruská respondentka: *“Šla jsem do ČR za kamarády. Ti už tam bydleli dlouho. Nikdy předtím jsem nepracovala. Začátky pro mne byly dost těžké, neuměla jsem moc latinku a už vůbec česky. Nedokážu si představit, že by tu nebyli a neporadili.”* 7 respondentů, kteří do ČR přišli za prací, se vyjádřilo o zhoršeném postavení na trhu práce, i přes jejich vysokoškolské vzdělání (celkem 3 respondenti). Hlavní důvod, který zapříčinil tento fakt, spatřují cizinci zejména v neznalosti češtiny, prostředí, tak i v diskriminaci ze strany zaměstnavatele, který nechce často obsadit cizince. *„Volala jsem do té firmy. Slušně se představila. Řekla, že mám zájem. Pán mi řekl „vy nejste Češka, co?“ A řekl, že nemá zájem.“*, vysvětluje respondentka z Ruska,

Tab. č. 18: Zaměstnání před odchodem do ČR

Zaměstnání	Zastoupeno
Podnikatel	1
Pedagog	3
Pracovník ministerstva	2
Student	5
Voják	1
Účetní	2
Pracovník v cestovním ruchu	1
Administrativní pracovník	1
Automechanik	1
Pracovník ve stavebnictví	1

Zdroj:vlastní tabulka

3. Důvod odchodu

Důležitou informací také vnímám v důvodu odchodu. Zda-li oslovení respondenti, kteří odpovídali na dotazy týkající se informovanosti českého trhu práce, odešli do ČR za účelem získání zaměstnání, zlepšení své ekonomické situace či ze zcela odlišných důvodů, se kterým může patřit poskytnutí azylu, sloučení rodiny či studium.

Tab. č. 19: Důvod odchodu

Důvod odchodu	Zastoupeno
zaměstnání	5
studium	3
sloučení rodiny	4
poskytnutí azylu	2
válečný konflikt	2
politický režim	2

Zdroj:vlastní tabulka

Pět respondentů přišlo do ČR zejména kvůli pracovní příležitosti. Jak běloruská respondentka podotkla: *„Ano, odešla jsem k Vám za prací, ale hlavně za lepším životem. Za tím, že budu žít ve vyspělejší zemi. Že nebude internet jen v hlavním městě. Že mně nikdo nebude žádat o identifikační průkaz, když budu surfovat, aby pak mohl zkontrolovat, kde jsem surfovala. Může za to i režim. Chci, aby moje dcera žila normálně a nemusela se bát žít.“* Tři respondenti přišli v rámci studijní mobility (např. rozvojové programy MŠMT), která jim byla nabízena na jejich univerzitách. V Číně, kde student musí podepsat tzv. ujednání o návratu, ve kterém se zavazuje, že se po studiu v cizině vrátí a bude pracovat pro státní podnik jinak jemu a jeho rodině bude vyhrožováno, toto respondenti nemuseli a mohli tak zůstat v ČR. Během studia mohli pracovat pouze brigádně, i když to je cizincům legislativně téměř zakázáno¹¹⁷. Práce zahraničního studenta *„je ovšem limitována - může trvat max. 7 dní po sobě jdoucích a celkem ročně max. 30 dní u všech zaměstnavatelů na území ČR. Zaměstnavatel musí vždy písemně všechny tyto občany ohlašovat na našich Úřadech práce v místě výkonu práce.“*¹¹⁸ *„Co si myslíte, nikdo to nedodržel, vždycky jsem měl brigádu*

¹¹⁷ dle platných zákonů můžeme zaměstnat cizince pouze v případě, že má vystavené platné pracovní povolení. To lze díky byrokratickým překážkám získat do cca 3 měsíců, pokud jde vše hladce, výjimkou však není 6 a více měsíců. V praxi tak na brigádu v trvání několika dní nelze cizince mimo EU zaměstnat. Při nelegálním zaměstnávání je udělena pokuta zaměstnavateli i cizinci a ten je navíc většinou ještě vyhoštěn.

¹¹⁸ JOBCENTRUM.CZ. Brigády. Praha: Jobcentrum.cz, 2011. Online verze dostupná z WWW: http://www.jobcentrum.cz/04_01.php#13a dne 8.4.2011

celej rok, každý vikend, někdy i více“: tvrdí bývalý student z Ruska. Dalšími důvody bylo sloučení rodiny ve čtyřech případech, ve dvou případech poskytnutí azylu či válečný konflikt a politický režim.

4. Kooperace s úřady před příchodem do ČR

Kooperace s úřady vnímám jako prvek, který by měl podporovat cizincovu informovanost a jeho legální a bezproblémové bytí na cizím území. Taktéž to zobrazuje zájem cizince o setkání s úřadem a získání informací, které jsou potřebné pro výjezd. V rámci tohoto bodu jsem vybrala několik institucí, se kterými se mohl cizinec před odjezdem setkat.

Tab. č. 20: Kooperace s úřady před příchodem do ČR

Instituce	Zastoupeno
zprostředkovatelská agentura	4
nový zaměstnavatel	2
česká ambasáda	4
cizinecká policie ČR	1
s nikým jsem nespolečně pracoval/a	8
úřad práce	3

Zdroj:vlastní tabulka

Nejvíce respondentů (8) s žádným úřadem před příchodem do ČR nespolečně pracovalo. Někteří to odůvodnili tím, že chtěli odejít kvůli režimu či konfliktu bez velkých příprav. Respondent z Bosny uvedl: *„Tenkrát jsem byl dítě. Kulky lítaly všude. Máma prostě zabalila doklady, šperky, nejnnutnější věci a jelo se.“* Ti, co odjeli za prací spolupracovali se zprostředkovatelskými agenturami, jejichž náborů se uskutečňovali již na území jejich domoviny. *„Přišel pán. Říkal, že je z Prahy. Nevěděl jsem ani kde to je. Říkal, že si můžeme hodně vydělat, že určitě budeme chtít auto. Že jestli nám nevádí práce na stavbě, tak nám všechno zařídí. Chtěl 600 \$. Tak jsem si pučil na zprostředkovatele i na cestu.“*, vzpomíná respondent z Mongolska.

5. Umístění informací před příchodem

V této části mne zajímalo, kde respondent získal informace před příchodem do České republiky. Jak jsem již uvedla, předodjezdovou fází považují za nejdůležitější a je nutné, aby každý cizinec byl vybaven základními informacemi.

Tab. č. 21: Místo, kde respondenti získali informace před příchodu do ČR

<i>Před příchodem</i>	
Umístění	Zastoupeno
internet	3
přátelé – cizinci pobývající	6
přátelé – Češi	5
informační materiál	1
Ambasáda	4
úřad práce	3
cizinecká policie	1
tisk	1
agentura práce	4
nevyhledával jsem žádné informace	1

Zdroj:vlastní tabulka

Dle sondy bylo zjištěno, že nejvíce respondentů (11) hledalo a získalo informaci u svých přátel (Čechů či v ČR pobývajících cizinců). „*Volala jsem kamarádce, co tu žije mnoho let. Věděla všechno. Provedla mě, prostě ideální outsourcing (smích) a ještě zadarmo.*“ Dále nejvíce využívali agentur práce, kde získali informace, ale zcela zkreslené: „*Byl to úplně někdo jiný než ten, co nám sliboval o auto. Dal mi podepsat smlouvu v češtině. Ani nevím, co tam bylo. Víš co, to chování. Já nevím, co je Čech, česká povaha. Pak si myslíš, že to chování zlý, divný, je český.*“: vypráví respondent z Mongolska.

4.3.2.2 Fáze 2: po příchodu cizince do České republiky

Fáze po příchodu cizince na naše území je spojeno s procedurou získávání povolení k pobytu a na něj vázané pracovní povolení. Cizinec se do tří dnů po příjezdu musí setkat povinně s cizineckou policií, kde se musí nahlásit. Tím, že má povolení vyřízené, však proces nekončí. Dostává se jako nový zaměstnanec do nového prostředí, sepisuje pracovní smlouvu, navštěvuje lékaře, získává ubytování. Dostává se mu však informací, které potřebuje?

1. Umístění informací po příchodu

Stejně jako získávání informací před příchodem do ČR mne zajímalo, kde informace shání respondent po příchodu. Zda-li nějaké vyhledával, protože získané již na území své původní země nebyly dostatečné či platné, nebo nevyhledával, protože neměl důvod, či nevěděl, na koho se obrátit.

Zde bych zdůraznila informační složku na území ČR, která je hlavním tématem této práce. Výsledky této části tak mohou popsat dostupnost, distribuci a formu informačního materiálu, které byly po příchodu využity a jak jí respondenti hodnotí celkově.

Tab. č. 22: Místo, kde respondenti získali informace po příchodu do ČR

<i>Po příchodu</i>	
Umístění	Zastoupeno
internet	3
přátelé – cizinci pobývající	7
přátelé – Češi	5
informační materiál	1
úřad práce	1
živnostenský úřad	1
cizinecká policie	1
agentura práce	6

Zdroj: vlastní tabulka

Nejvíce cizinci využívali stejných zdrojů informací (přátelé 12 respondentů, agentury práce 6 respondentů) jako v předchozím případě. Jen minimálně vyhledávali elektronické (3) či tištěné informace (1). Jak arménský respondent uvedl: „*Neumím s počítačem, takže internet neumím.*“ Moldavská respondentka doplňuje: „*Hodně informací mám od přátel. To, co jsem našla na internetu jsem moc nechápala. Některý věci mi neseďly. Nebyly aktuální asi.*“ Respondent z Vietnamu dokončil: „*Všechno díky kamarádům z Čech nebo příbuzných znám to, co potřebuju. Letáky žádné neznám.*“

Někteří respondenti upozorňovali na nefunkční telefonní linky zejména Cizinecké policie ČR a s tím spojenou nedohledatelnou existenci telefonního seznamu (pracovně jsme to nazvali tzv. *bezejmenní úředníci*). Funkční linky, které pět respondentů využívalo, aby získali některé informace, uvedlo, že nikdo na druhé straně telefon nezvedal a pokud využili přímo tzv. call center, byli několikrát přepojováni, až byl hovor ukončen ze strany policie. Jeden respondent uvedl, že informace získal, ale bylo jich tolik, že se v nich poté nevyznal a musel osobně navštívit policii.

2. Znalost informačních brožur

Tím jsem navázala na dotaz, který se týkal informačních tištěných brožur. Jak jsem již výše zmínila, MPSV ČR je kompetentní za informovanost cizinců a na základě výběrového dotačního řízení volí organizaci, která materiál vypracovává. Právě ministerstvo je zodpovědné za distribuci na úřadech a institucích, které cizinec využívá a kde by informační složka měla hrát důležitou roli.

A jak je na tom cizinec se znalostí informačních brožur? Zná nějaké materiály? Využívá jich?

Tab. č.23: Znalost informačních brožur

Znalost brožur	Zastoupeno
Ano	2
více než jednu	0
pouze jednu	2
neznám žádnou brožuru	15

Zdroj:vlastní tabulka

Téměř všichni cizinci neznají žádné informační materiály. Znají především letáky na komerční instituce (pojišťovny, překladatelství) a ti, kteří materiály znají, se shodují na neexistenci vícejazyčných podob. „*Jo, dostala jsem příručku pro dlouhodobě pobývající, ale byla jen v češtině. Sice jsem tu 4 roky, ale není to furt dost na to, abych si byla jistá tím, co čtu*“, uvádí respondentka z Běloruska.

3. Obtížnost při získávání a srozumitelnost poskytnutých informací

Pokud cizinec vyhledává informace, ať už v tištěné či elektronické podobě, je velmi důležité, aby byly poskytnuty ve srozumitelné formě. Jak jsem již zmínila v kapitole 14.2.1, je určující s jakou jazykovou znalostí přichází migrant do ČR. Není překvapující, že většina cizinců přichází s absolutní neznalostí českého jazyka, že materiál by měl být zajištěn ve vícejazyčné mutaci. S tím souvisí i můj dotaz, který se dotýkal oblasti obtížnosti získávání informací, tak i jejich srozumitelnosti.

Tab. č. 24: Obtížnost při získávání a srozumitelnost poskytnutých informací

Dotaz	ano	ne
Bylo obtížné informace o zaměstnávání získat?	11	7
Byly poskytnuté informace ve srozumitelném jazyce?	8	10
Musel jsem často vyhledat pomoc	4	14

Zdroj:vlastní tabulka

Během sondy bylo zjištěno, že pro 11 respondentů bylo obtížné získat požadované informace. Jak respondent z Argentiny řekl: „*Není to jen to, že nevíte, kde informace najít. Ale když pak jdeš na úřad, od kterýho očekáváš, že ti je dá, a oni neuměj ani anglicky, ani jinak vlastně. Tvářej se, že otravuješ. Není tam ani brožura, tak co pak? Připadáš si jak blbec*“ Pro zbylých 7 respondentů získat informace obtížné nebylo, jelikož je získali díky přátelům či internetu.

Jak několik výpovědí naznačilo, jazyk patří mezi nejproblematictější prvky na obou stranách. Tento názor potvrzuje i participativní pozorování či obsahová analýza internetových zdrojů, kterou jsem provedla během výzkumu. Ukrajinský respondent upozornil na jiný důvod nesrozumitelnosti: „*Mně moc ty legislativní věci nejdou. Já vim, že by se měl o to zajímat, ale prostě někdy je to napsaný těžce a já tomu prostě nerozumim.*“

4. Časové zhodnocení orientace na českém trhu práce

V této části se dotazují na časový úsek, který cizinec strávil při orientaci na českém trhu práce. Čas je pro cizince velmi negativní faktor, protože každé pracovní povolení se váže k povolení k pobytu.

Tab. č. 25: Časové zhodnocení orientace na českém trhu práce

Časové zhodnocení orientace na českém trhu práce	Zastoupeno
Delší čas (půl roku a déle)	6
Kratší čas (několik týdnů až měsíců)	10
Vše bylo hned jasné a srozumitelné	2
Nejasnosti přetrvávají dodnes	7

Zdroj:vlastní tabulka

Jelikož respondenti přišli v různých obdobích, tak se v některých směrech legislativa zcela proměnila. V současné době, kdy pracovní povolení je vázáno na povolení k pobytu, musí cizinec získat práci ihned po vstupu do ČR, tudíž si ji

musí zařídit již na území své mateřské země. S tím souvisí i orientace na trhu, která hraje klíčovou roli a její časová délka může zapříčinit vznik mnoho negativních jevů. 10 respondentů uvedlo, že jejich orientace zabrala několik týdnů až měsíců. Ti, co neměli v ČR přátele či jazykové znalosti, byli s orientací na trhu práce hůře. Dokonce 7 respondentů se přiznalo, že má s pravidly, povinnostmi a podmínkami zaměstnávání problém dodnes, i přes to, že tu mnoho let pobývají.

5. Důležitost informací při hledání zaměstnání v ČR

Pokud státní aktér poskytuje informace pro cizince z oblasti trhu práce, měl by se zaměřit na všechny informace uvedené v tab. č. 28. A proto mne v rámci této sondy zajímalo, které informace jsou pro cizince nejdůležitější v rozmezí od 1 (nejvíce), 2 (méně), po 3 (nejméně).

Tab. č. 26: Důležitost informací při hledání zaměstnání v ČR

Informace o:	Průměr
povinnosti zaměstnance	1,9
povinnosti zaměstnavatele	2,3
možnosti zaměstnávání v ČR pro cizince	1,2
možnosti pro podnikatele	2,8
nabídka úřadů	2
výše příjmu	1,2
náplň práce	2,2
Ubytování	3
Pojištění	3

škála: 1-3
Zdroj:vlastní tabulka

Nejvíce respondenty zajímají možnosti zaměstnávání v ČR (průměr 1,2), pod kterými se skrývají nabídky pracovních příležitostí pro cizince (portály, tisk, inzerce) ve srozumitelném jazyce, aktuální a nenáročné na vyhledávání. Dále velice důležité vnímají výši příjmu (průměr 1,2). Ve skutečnosti jsou ochotni dělat téměř cokoli, hlavně pokud dostanou tomu odpovídající mzdu. Tento názor potvrzuje respondent z Kazachstánu: „Víte, už jsem se srovnal s tím, že mám vysokou školu, kterou mi tady neuznali jako vaše vzdělání. Tak je to i s prací. Prostě budu dělat, co je, potřebuju práci, peníze. Nemůžou hodnoty zvítězit, že nebudu něco dělat, to mi nic nedá.“ Důležitost cizinci kladou i na povinnosti zaměstnance (průměr 1,9) či nabídku úřadů (průměr 2). Chtějí předcházet negativním jevům a jelikož neví, na koho se v některých situacích obrátit, rádi by získali informace o českých úřadech

a předmětech jejich působení. „No libila by se mi třeba brožura, kde by byly vypsány všechny úřady, které bych mohl využít. Tak aby tam bylo i napsáno, co přímo pro mně můžou udělat, to by bylo super.“, podotkl respondent z Bosny a Hercegoviny.

Jak jeden z respondentů odpověděl na dotaz o důležitosti informací při vyhledávání informací v ČR, který se zaměřoval na informace získané ze zprostředkovatelských firem „Sháníte po informacích, získáte nějaké od zprostředkovatele a domníváte se, že jsou pravdivá. Až po mnoha měsících, kdy pracujete, tak můžete zjistit, že nejsou a že taková praxe je protizákonná. Oni mají pramálo zájem na osobě, se kterou jednají, jde zde čistě o zisk. O lidi zde jde až v poslední řadě.“

6. Požadavky při poskytování informací z hlediska umístění a způsobů

Není důležité se ptát jen na místo, kde informace cizinci získali, ale kde a v jaké formě by jim nejvíce vyhovovalo získávat data potřebná pro pobyt a práci. Kromě umístění na úřadech, prostřednictvím přátel či elektroniky, jsem nabídla i způsob získávání informací – ústně či písemně.

Tab. č. 27: Požadavky při poskytování informací z hlediska umístění a způsobů

Umístění	Průměr
internet	1,4
přátelé – cizinci pobývajících	1,1
přátelé – Češi	1,9
informační materiál	1
Ambasáda	1,9
úřad práce	1,8
živnostenský úřad	3
cizinecká policie	1,4
Pojišťovna	3
tisk	3
agentura práce	2
Způsob	Zastoupeno
<i>ústně</i>	
osobní setkání	2
telefon	9
<i>písemně</i>	
internet	17
dopis	6
informační materiál 5	14

škála: 1-3

Zdroj:vlastní tabulka

Z rozhovorů vyplynulo, že většina respondentů by ocenila, kdyby informace poskytl všechny zmíněné instituce, uvedené v tab. č. 29. Zejména ty, které s cizinci pracují denně. „Myslím, že se by bylo v 21. století vhodné, kdyby každý úřad nabízel tlumočníka. Když pozoruju vaši státní správu, mám pocit, že migrace je pro ně sprosté slovo“, uvádí respondentka z Běloruska., Respondenti si uvědomují, že z hlediska praxe je problematické získat komplexní informace, které by byly podány na jednom místě, v jednom informačním materiálu.

Pokud se bavíme o internetu, narážíme na problém neaktuálnosti, nepřehlednosti a často velmi těžkého vyhledávání. Jak ruský respondent upozorňuje: „Taky jsem hledal samozřejmě různé informace. Četl jsem různé blogy cizinců, ale ti třeba radili protizákonné postupy nebo nesprávné údaje. Na to bych upozornil. Ať cizinci využívají jen oficiální weby.“

7. Jazykové mutace informací

Stejně požadavky jsem orientovala i na jazykovou podobu informací a dotazovala jsem se, ve které mutaci by cizinci informace nejraději získávali. Jelikož 14 respondentů pobývá v ČR již mnoho let a mají status trvale či dlouhodobě pobývajících a 10 z nich má vysokoškolské vzdělání, jsou ochotni dnes informace přijímat již v českém jazyce, narozdíl krátce pobývajících a nízké vzdělaných. Ti by uvítali informace v rodném jazyce či příbuzném (např. Ukrajinašтина a Ruština). Minimum respondentů uvedlo anglický jazyk či jiný celosvětově rozšířený jazyk. 5 respondentů mi potvrdilo, že jejich zájem o český jazyk je velký a proto je v jejich zájmu, aby informace byly i v českém jazyce a oni tak znali termíny pro využití během komunikace.

Tab.č. 28: Požadovaná jazyková mutace informačních materiálů

Jazyk	Počet respondentů
Český	12
Ruský	8
Anglický	2

Zdroj:vlastní tabulka

Při sondě jsem se dotazovala i na nedostatky informačních materiálů z hlediska jazykového charakteru. Jak jeden z respondentů uvedl: „*Absentují přehledné informační materiály v jazykových mutacích. Myslím tím různé vyhlášky, předpisy, zákony, tak samozřejmě i informační příručky přímo pro cizince. Myslím, že je to dost důležité.*“

V mnoha případech bylo zjištěno, že cizinec se na úřadech neseťká s nikým, kdo by srozumitelný jazyk ovládal či mu nebývá nabídnuta ani služba tlumočnicka. Proto se musí spolehnout na své kontakty, předražené služby komerčního zprostředkovatele, zastupující neziskové organizace. Jak 5 respondentů tvrdí, problematika neznalosti jazyka a neúplných či žádných překladů je problém pouze státní sféry.

4.3.2.3 Fáze 3: stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti cizince na území ČR

V této kapitole se zajímám o data, týkající se získávání a průběhů zaměstnávání cizince na našem území v statutu zaměstnaného i nezaměstnaného. Dotazuji se na obtíže při získávání zaměstnání nebo na změny, které nastaly během zaměstnání cizince. Dále jsem se zajímala, zda-li se cizinec stal subjektem diskriminace a jakým způsobem k ní docházelo, zda je v oblasti zaměstnávání spokojen a bude tak mít dále zájem o zaměstnání v ČR.

1. Obtížnost při získávání zaměstnání

Podle mých závěrů většina migrantů má zkušenosti s klienty, kteří nabízejí spíše sezónní zaměstnání. Naopak ti, kteří získali práci vlastním úsilím, bez pomoci zprostředkovatelů, mají zaměstnání trvalejšího charakteru.

6 respondentů uvedlo, že bylo pro ně velmi obtížné si práci najít a proto byli nuceni vyhledat pomoc pracovních agentur. Migranti sice uvádějí, že v systému jsou dobrovolně, ale při zjištěných souvislostech (neznalost českého jazyka či českého prostředí, špatná orientace v legislativě) jsou nuceni s klientem spolupracovat. Klient se totiž stará nejen o jejich pracovní záležitosti (výplata mzdy, zajištění povolení, pojištění ad.), ale i záležitosti soukromé (ubytování, ochrana,

půjčky). Tím, že jsou závislý či donuceni účastnit se klientského systému, jsou méně integrovatelní.

Tab. č. 29: Obtížnost při získávání zaměstnání

Obtíže při získávání zaměstnání	Zastoupeno
ano, velmi obtížné, musel jsem vyhledat služby pracovní agentury	6
ano, ale práci jsem si našel sám bez pomoci	6
ano, jsem stále bez práce	2
ne, hledání bylo bez obtíží	3
ne, jsem podnikatel	1

Zdroj:vlastní tabulka

Dalších 6 respondentů našlo práci bez cizí pomoci, ale bylo to pro ně velmi obtížné. *„Chodíte po známých, hledáte v novinách, na internetu, voláte, píšete emaily, to čekání je strašné. Pak objevíte práci, kde splňujete všechny požadavky, ale zaměstnavatel vás nechce, protože vypadáte jako cikán. Lituju slušné cikány a vůbec cizince, co jsou jinak barevní.“*, tvrdí arménský respondent.

Dalším legislativním paradoxem je zákaz pracovní činnosti cizincům, kteří přišli na základě víza za účelem strpění či cizinci s vízem za účelem dočasné ochrany. Tato skupina nemůže žádat o povolení k zaměstnání a tím se nemůže snížit jejich závislost na materiální a finanční pomoci. Jak respondent z Arménie v rámci rozhovoru uvedl: *„Bylo by konstruktivní, pokud by se rozhodnutí o poskytnutí azylu urychlilo. Aby jsme se mohli postarat o sebe sami a nebyli starostí státu. Potřebujeme šanci.“* Zatím co respondent z Kazachstánu doplnil *„Čekal jsem rok v Integrovaném azylovém středisku na rozhodnutí, Víte, co je to rok čekat? Je to něco strašného. Pak jsem čekal další rok. Chodil jsem na rekvalifikace. Česky se tam nenaučíte. Byl jsem neustále s cizinci. Je to jako sociální vězení.“*

2. Změny v průběhu zaměstnání

Ke změnám v průběhu zaměstnání došlo u většiny respondentů (14). Vynechám-li pozitivní změny, do kterých mohu zařadit zvýšení platu, pracovní postup či změna charakteru práce, docházím k vyčíslení negativních prvků, které se promítly do cizincova zaměstnání. V 8 případech se setkali s nedodržováním pravidel v pracovněprávních vztazích. Tyto nedostatky se projeví zejména v odměňování, nedodržení pracovní doby, neodvádění poplatků na zdravotní

pojištění, tak i v podmínkách pracovního poměru. Jak jeden respondent uvedl“ *To, co bylo ve smlouvě, nebylo ve skutečnosti, co jsem dělal. Když jsem na to byl upozornit zaměstnavatele, tak řekl, že už jsem něco podepsal, tak se to nedá změnit“*. Jak jsem již výše uvedla, smlouvy jsou často psané v českém jazyce, kterému cizinec nerozumí a neví tak, co podepisuje. Jakmile se ohradí, setkává se s vydíráním ze strany zprostředkovatele či arogancí.

Tab. č. 30: Změny v průběhu zaměstnání

Změny v průběhu zaměstnání	Zastoupeno
výše příjmu	4
pracovní postavení	2
porušení práva ze strany zaměstnavatele	8
Ne	4

Zdroj:vlastní tabulka

3. Setkání s diskriminací

V této části sondy jsem se dotazovala na diskriminaci¹¹⁹ cizinců na trhu práce. Zajímalo mne, zda-li byli migranti omezováni a pokud ano, tak jakým způsobem.

Tab. č. 31: Setkání s diskriminací

Setkání s diskriminací	Zastoupeno
Ano	11
Ne	7
Typ diskriminace	Zastoupeno
znevýhodňování – státní příslušnost	6
znevýhodňování – etnický původ, rasa	2
znevýhodňování - pohlaví	1
sexuální obtěžování	1
znevýhodňování – zdravotní stav	1
znevýhodňování – jazyk	6

Zdroj:vlastní tabulka

Na základě odpovědí oslovených respondentů bylo zjištěno, že 11 respondentů se setkala s diskriminací během žádání o zaměstnání u českých zaměstnavatelů, tak během zaměstnávání. 7 respondentů se s diskriminací nesetkala.

Ti, kteří se stali terčem omezování, popisovali svoje zkušenosti různě. Převážná většina se setkala s znevýhodňováním především kvůli jazyku, neznalosti českého jazyka, tak dialektu, který při komunikaci byl znatelný. Ukrajinská

respondentka mi dokonce svěřila zkušenost s českým zaměstnavatelem: „*Já vim, že harašení v práci prostě je, pokud je více mužů než žen v kolektivu. Ale jak říkáte vy Češi, odsud, podsud. Na mně šahal šéf. Když to udělal parkrát, tak jsem se smála. No nakonec jsem musela odejít z práce, bylo mi to nepříjemné. Řekl mi, že sem blbá Ukrajinka, že mi nikdo neuvěří.*“

K velmi častým důvodům diskriminace respondenti označili státní příslušnost. Domnívají se, že Češi jsou xenofobním národem, vyjma mezinárodních společností, a je těžké se u nich prosadit jako zájemce o zaměstnání. „*Byl jsem u tolik pohovorů, že jsem se zapřísáhl, že budu pracovat jen u mezinárodních firem, kde na mně nebudou koukat jak na ufouna.*“, řekl ruský respondent.

4. Spokojenost se zaměstnáváním či podnikáním v ČR

Je cizinec spokojený se zaměstnáváním v ČR? I přes to, že se setkává s diskriminací nejen ze strany zaměstnavatele, či s porušováním pracovněprávních vztahů? „*Ano*“ odpovědělo 10 respondentů.

Při tomto tématu jsme došli s respondenty k názorům, že nespokojenost tkví taktéž v legislativě. Tyto případy vznikají například tehdy, kdy se zaměstnavatel poptává na úřadu práce po pracovní síle, který nemá koho nabídnout. Nabídka propadá do databáze volných pracovních míst. Na tomto místě může kdokoliv nabídku naléznout, poslat na zastupitelství do ciziny, kde není náročné pracovní sílu nalézt. I přes to, že zájemce není odborně kvalifikován, zfalšuje dokumenty (průkazy, osvědčení, oprávnění) a přijde žádat do ČR o zaměstnání. Zejména úřady v Ukrajině jsou známy těmito praktikami.

Tab. č.32: Spokojenost se zaměstnáváním či podnikáním v ČR

Spokojenost se zaměstnáním či podnikáním v ČR	Zastoupeno
Ano	10
Ne	8
Úvaha o dal. zaměstnání či podnikání po skončení doby povolení	Zastoupeno
Ano	16
Ne	2

Zdroj:vlastní tabulka

¹¹⁹ termín označující nějaké rozlišování. Nejčastěji se používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, politického přesvědčení, pohlaví, věku apod.

Další problém souvisejícím s nespokojeností v oblasti zaměstnávání, uvedl respondent z Ukrajiny, který má se zkušenost s pracovními agenturami: „Práci, kterou jsem odvedl byla vyfakturována zaměstnavateli, ale peníze obdržel zprostředkovatel, který si část peněz ponechával a část mi vyplatil. Dlouho jsem o tom netušil, neměl jsem přehled, kolik ve skutečnosti můžu brát.“ Mongolský respondent si postěžoval „A víte,co je pro české zaměstnavatele typické, o čem se hodně cizinci baví? Rychlé uzavírání pracovních smluv s námi, tak i jejich rušení. Staví nás to do situace, kdy máme strach, že přijdeme o práci, rychle, bez upozornění a pak ty starosti s hledáním nové práce či návratem domů. To není fér. Dost doma dlužím.“

Většina respondentů, kteří využili služby zprostředkovatelů, se stali součástí klientského systému již na území své vlastní země. Tyto migranti pocházeli především ze zemí post-sovětského prostoru (Moldávie, Ukrajiny), ale i z Mongolska.

5. Znalost novely zákona o pobytu cizinců

Pravidla a podmínky zaměstnávání souvisejí i s legislativním zázemím pobytu cizinců na území ČR. Na začátku roku vyšla novela zákona o pobytu cizinců. Zajímalo mne, zda-li o ni pobývající cizinci na našem území ví, pokud ano, zda-li ji rozumí.

Tab. č. 33: Znalost novely zákona o pobytu cizinců?

Znalost	Zastoupeno
ano, rozumím jim	5
ano, ale nerozumím jim zcela	10
Neznám	3

Zdroj:vlastní tabulka

Ze sondy vyplývá, že 15 respondentů o novele ví, avšak ji dostatečně nerozumí, protože je v českém jazyce legislativního charakteru. Pro mnohé z nich je tato kombinace formy základem nesrozumitelnosti. Pět respondentů uvedlo, že s novelou byli obeznámeni a nemají žádný problém s jejím obsahem. Rozumějí ji. Jak ruský respondent uvedl: „Nevim, kdo ty zákony dělá. Rozhodně ne lidi, kteří chápou naši situaci. Jak je možné, aby student platil zdravotní pojištění na celý rok. Kde na to má brát? Když nesmím mít ani brigádu,

pokud nemám pracovní povolení.“ V rámci rozhovorů jsem došla k zjištění, že tři respondenti z celkového počtu 18 dotazovaných, nemá platné zdravotní pojištění. Není to pouze z důvodu nedostatku finančních zdrojů, ale že za ně zaměstnavatel toto pojištění neodvádí, i přes to, že jsou jeho zaměstnanci. Jedná se o protizákonnou činnost, která staví cizince do pozice zločince a situace, že může přijít o práci, o povolení k práci i pobytu, protože pojištěním podmíněné.

Dále bylo zjištěno, že šest respondentů neprošlo zdravotní prohlídkou před nástupem do zaměstnání. Všichni tito lidé byli přijati do zaměstnání prostřednictvím agentur práce.

Dva respondenti, kteří se mnou během sondy spolupracovali, celou dobu zatajovali skutečný status svého pobytu. Šlo o ilegální pobyt. Jelikož celý rozhovor byl velice tajemný a respondent často nevěděl, co odpovědět, i pokud šlo o jednoduché otázky, došli jsme společně k odhalení, že jsou na území ČR nelegálně. Jeden z nich to odůvodnil: *„Mám základní školu. Dostal jsem povolení jen na dva roky. Jsem céčko¹²⁰. Ale mam tu práci, proč bych se vracel?“*

4.3.3 Shrnutí výsledků zjištěných během rozhovorů

Celkem bych negativně zhodnotila práci státní sféry, která se nedostatečně stará o složku informovanosti v cizinecké oblasti. Je přece zejména v jejím zájmu, aby se na území ČR vyskytovalo co nejméně neinformovaných, zneužívaných a diskriminovaných jedinců ze zahraničí, kteří by se mohli tak stát lehkým terčem nepoctivých agentur či zaměstnavatelů. Mohli by se tak snadno preventivně ochránit před jejich intrikami a tak zamezit i páchání trestných činů z vlastní nevědomosti.

4.3.3.1 Fáze 1: před odchodem cizince do České republiky

Výsledky sondy potvrzují, že předodjezdová fáze je pro cizince klíčová. Zejména v oblasti informovanosti o podmínkách, pravidlech a povinnostech cizince, ale i strany zaměstnavatele na území ČR. Pokud dostane srozumitelné informace

¹²⁰ Kategorie dle kvalifikovanosti: C - ostatní pracovníci (na dobu až 2 roky bez možnosti opakování)

o trhu práce, je menší pravděpodobnost vzniku negativních vlivů, které by ho mohly ohrozit.

Ze sondy vyplývá, že jazykové znalosti cizinců jsou velmi omezené. Mluvíme tak o znalosti jak českého jazyka, tak jazyka světového, který se v mezinárodní komunikaci často užívá (angličtina, němčina, ruština). Většina respondentů přišla do ČR bez základů českého jazyka, avšak mají velkou snahu si jazykovou úroveň zvýšit a tak docházejí na kurzy. Snaží se o integraci do české společnosti, přes překážky, která jim česká společnost vytváří.

Vzdělání či zaměstnání u většiny respondentů bylo na dobré úrovni. Z celkového počtu 18-ti respondentů má 10 z nich vysokoškolské vzdělání a pracovalo v primárním trhu práce. Avšak z důvodu válečného konfliktu, politického režimu, poskytnutí azylu, sloučení rodiny odešli do ČR za lepším životem. Nejvíce však tvoří skupina tzv. pracovních migrantů, kteří do ČR přišli zejména za lepšími pracovními příležitostmi a zlepšením svého ekonomického statusu.

Pokud jde o kooperaci s úřady, většina respondentů se spolehla na informace od svých přátel v ČR či cizinců (12), kteří na našem území již dlouhodobě pobývají a úřadů tak nevyužilo. Nejvíce respondenti kooperovali před příchodem s agenturami práce, českou ambasádou či úřadem práce. Informace, které vyhledávali, získali zejména od přátel, pak na internetu. Avšak jak se cizinci shodují, na internetu informace získávali různé, nesrozumitelné nebo neaktuální.

4.3.3.2 Fáze 2: po příchodu cizince do České republiky

V případě zkušeností po příchodu cizince na území ČR se získáváním informací o českém trhu práce, zjišťují stejné hodnoty jako ve fázi před příchodem. Využívají přátel českých, tak i cizinců, internetu a přibývá i klientů agentur práce. Upozorňují na nefunkčnost některých služeb státního sektoru a nedostatečné jazykové znalosti úředníků. Distribuci a obsah informačních materiálů nemohou hodnotit, protože většina žádné letáky či brožury nezná. Pouze dva respondenti uvedli, že jednu brožuru znají, ale ta je pouze v českém jazyce.

Pro 11 respondentů bylo obtížné získat informaci, která by byla ve srozumitelném jazyce. Tuto zkušenost doplňují o neochotu úředníků, či náročnost výkladu legislativních pravidel zaměstnávání. Značná část oslovených cizinců mělo potíže při orientaci na trhu práce, kdy hledali zaměstnání či se snažili porozumět všem pravidlům trhu práce v rámci časového úseku několika týdnů až měsíců. U velkého počtu respondentů přetrvávají nejasnosti dodnes. Vyhledávají tak často pomoc u svých přátel či zprostředkovatelů práce.

Důležité informace, které hledají, se týkají především možnosti zaměstnávání cizinců na našem území a výše platu za danou pracovní činnost. Zajímají se také o povinnosti zaměstnance a nabídku úřadů, která by jim pomohla v situacích, které by mohly negativně ovlivnit jejich působení nejen na trhu práce.

A co oslovení cizinci požadují v oblasti informovanosti o trhu práce ČR? Pokud jde o umístění, tak by si přáli, aby mohli aktuální a dostatečné informace získávat prostřednictvím internetu, informačního materiálu nebo telefonického rozhovoru s úředníkem. Jelikož call centra jsou takřka nefunkční službou a na webových stránkách např. cizinecké policie nenajdete kontakt na pracovníka, který by mohl pomoci, je to velmi problematické.

Většina cizinců požaduje informace v českém jazyce. Vnímám to jako projev snahy přizpůsobit se českému prostředí, tak se naučit termíny, které jsou pro cizince užitečné. Obzvláště při komunikaci s úřady. Dalším jazykem preferují jazyk ruský. Jelikož ruská národnost patří k těm nejzastoupenějším, migranti z post-sovětského prostoru (Ukrajina, Kazachstán, Bělorusko apod.) mají k ruskému jazyku velmi blízko a často ho ovládají.

4.3.3.3 Fáze 3: stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti cizince na území ČR

Dvě třetiny respondentů uvedlo během sondy, že se potýkali, či potýkají dodnes s obtížemi spojenými s vyhledáváním zaměstnání. Tyto obtíže jsou často úzce propojeny i s diskriminací, se kterou se setkalo 11 oslovených cizinců. Převažující typ diskriminace je založen na odlišné státní příslušnosti, či jazyku. Jasným společným prvkem je však ochota cizinců podstoupit mnoho negativních prvků v zaměstnání jen proto, aby měli stálé zaměstnání. I přes to, že jsou někteří

diskriminováni, je 10 respondentů se zaměstnáním v ČR spokojeno a 16 z celkového počtu 18-ti oslovených cizinců bude žádat o prodloužení pracovního povolení.

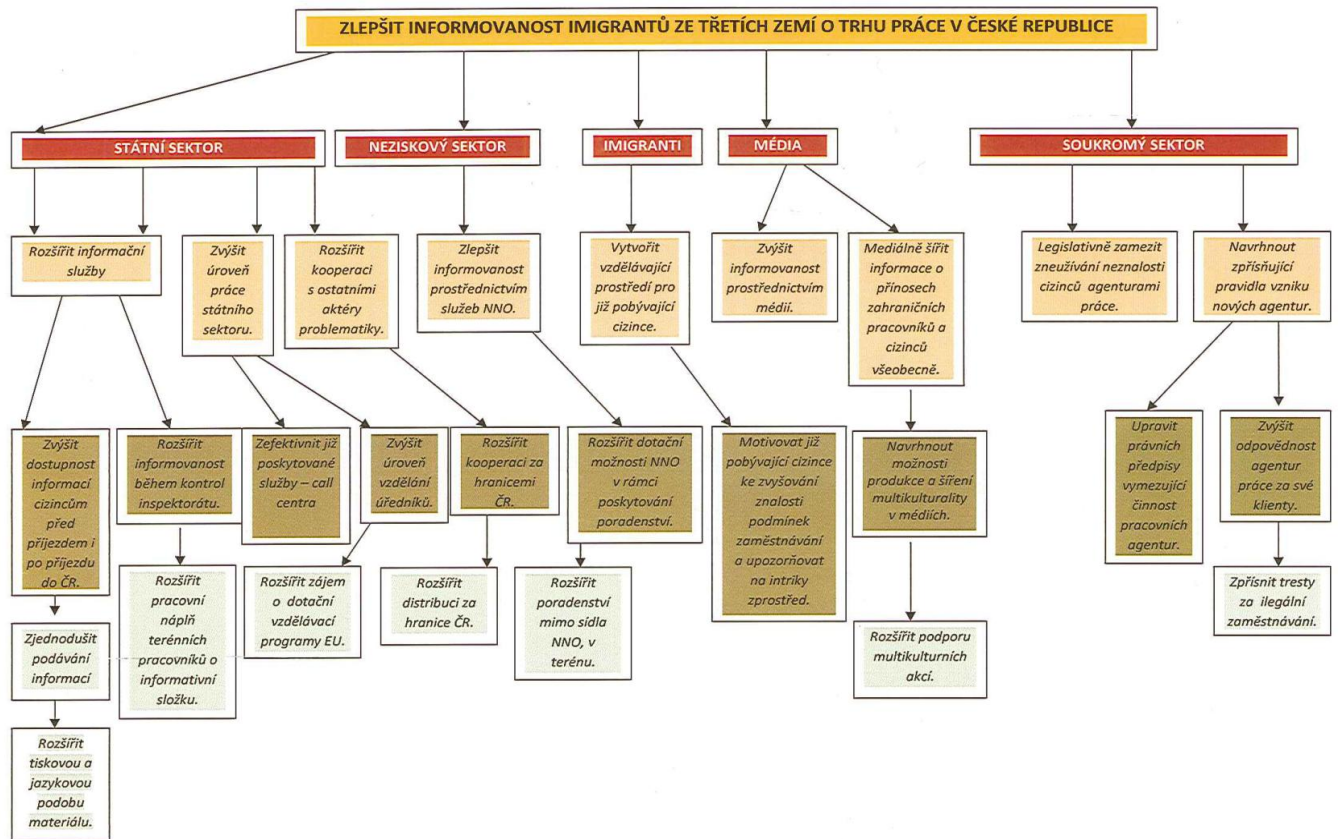
V posledním bodu v rámci této pilotní sondy jsem se dotazovala na znalost novely zákona. 15 respondentů novelu zná, avšak ji 10 nedostatečně rozumí. 3 ji neznají vůbec. Informovanost o legislativních změnách je velmi důležitá. Cizinec musí být obeznámen se zákony, které se ho dotýkají. Neznalost neomlouvá, ale může dostat cizince do situace, kdy mu bude povolení odejmuto a on se bude muset vrátit zpět do své mateřské země.

4.4 Návrhy na zlepšení informovanosti cizinců na českém trhu práce

V rámci této kapitoly navrhuji několik variant řešení u zjištěných problémů v oblasti informovanosti cizinců ze třetích zemí na českém trhu práce.

Hlavním cílem jsem stanovila zlepšení informovanosti migrantů ze třetích zemí o trhu práce v České republice. Ostatní stanovené podcíle v jednotlivých oblastech jsem uvedla v následujícím stromu cílů.

Obr. č. 6: Strom cílů



Zdroj: Vlastní obrázek

Skupina 1: Státní sektor

V první skupině se zaměřuji na státní sektor, který podle mého názoru hraje nejdůležitější roli na poli zvyšování informovanosti cizinců, jejich zaměstnavatelů, tak NNO a nebo agentur práce. Hlavním podcílem je rozšiřování služeb v tomto sektoru, které by mělo být aplikováno jak na českém území, tak i na cizím území před příchodem cizince. Tento cíl vnímám jako důležitý preventivní prvek, který by mohl ochránit jedince poptávající se po práci v ČR již v jeho domovině. Zjednodušit způsob informování na místech, kam cizinec dochází. V této podcílové skupině shledávám důležitým prvkem rozšířit služby i v rámci kontrol inspektorů z OIP, v ulicích.

Jeden z podcílů ve státním sektoru jsem určila jako zkvalitňování úrovně jejich práce tím, že se zefektivní nejen již zavedená služba např. call centra,

která mohou jakkoliv neinformovanému, ilegálnímu či diskriminovanému jedinci pomoci, ale taktéž zefektivnit práci státních úředníků samotných.

Kooperace s ostatními aktéry problematiky je velmi důležitá, proto jsem ji také zohlednila v podcílech. Měla by být zaměřena nejen na české území, ale i za hranice.

Skupina 2: Neziskový sektor

I přes to, že se domnívám, že neziskový sektor zastupuje roli státu v rámci poradenských služeb velmi dobře, je stále mnoho cizinců, kteří o této možnosti vůbec neví či služeb NNO nevyužívají. Pokud tedy cizinec není sto, ať už z jakéhokoliv důvodu, přijít do organizace se poradit, měla by možného klienta organizace vyhledat samy např. prostřednictvím terénních služeb. Je známo, že tyto služby tzv. na ulici jsou aplikovány, ale jelikož zaměstnanců v těchto sférách je často velmi málo, cílem v této skupině je rozhodně podpořit rozšíření dotačních možností pro tuto sféru a zaměřit se především na informativní prvek dotačního řízení při žádání jednotlivých organizací o finanční pomoc.

Skupina 3: Cizinec

Jak jsem již zmínila v analýze aktérů, považuji cizince jako jednoho z nejdůležitějších účastníků, který kromě velkého zájmu a kladného postoje k implementaci zlepšení na poli informovanosti, má velice malou moc cokoliv změnit. Cílem v této skupině tedy spatřuji v tvorbě vzdělávacího prostředí pro již pobývajících cizince, kteří by byli motivováni zájmem ze stran státního či neziskového sektoru kooperovat s migrantem a tak ho více do společnosti integrovat.

Skupina 4: Média

Důležitými hráči jsou i média, která ovlivňují postoje českých občanů k cizincům všeobecně. Cílem v této skupině spatřuji ve zvýšení informovanosti cizinců prostřednictvím nejrůznějších mediálních složek. Tento cíl má především sociální aspekt, který je založen na sblížení různých národností na našem území, motivaci zaměstnávat cizince, medializovat prospěch jejich zaměstnávání a šířit tak multikulturní prvky ve společnosti, kde má své přirozené místo.

Svým zaměřením ukazuje především na boj se stereotypním chováním, které vede ke xenofobii či rasismu.

Skupina 5: Soukromý sektor

Hlavním cílem v tomto sektoru je zamezit zneužívání neznalosti cizinců zprostředkovatelskými pracovními agenturami. Musí se rozšířit počet kontrol v těchto agenturách a změnit jejich úroveň, které by se zajímaly více o agenturní praxi zaměstnávání než o cizince. Důležité je i zpřísnit pravidla pro vznik nových pracovních agentur všeobecně, zpřísnit sankce za protizákonné chování agentur a zvýšit odpovědnost v oblasti zaměstnávání svých klientů. To celé spojuje nutnost úpravy právních předpisů v této oblasti (např. znemožnit zaměstnávání více než přes jednu firmu. Z praxe známe případy, kdy je cizinec zaměstnán např. přes 4 firmy a je těžké, koho poté potrestat).

4.5 Výběr hodnotících kritérií pro tvorbu variant politiky a jejich operacionalizace

Následující kritéria jsem vybrala pro porovnání jednotlivých variant řešení:

- a) politická průchodnost
- b) finanční proveditelnost
- c) administrativní proveditelnost
- d) věcná uskutečnitelnost

Politická průchodnost je velmi významným kritériem. Bez politické průchodnosti by bylo velmi složité navrhované varianty, zejména které jsou legislativního charakteru, provést. Váhu kritéria stanovuji na 30 %. Finanční proveditelnost je také důležitá, obzvláště nyní, kdy se v ČR řeší deficit státního rozpočtu. Je velmi obtížné tedy navrhnout vhodnou variantu řešení. V rámci této problematiky se však jedná spíše o legislativní změny či málo finančně náročné varianty a tudíž nemají významný dopad na státní pokladnu. Stanovuji váhu kritéria na 10 %. Administrativní kritérium je důležité z hlediska provedení varianty, jehož správnost ovlivňuje dosažení řešení primárního cíle. Váhu kritéria stanovuji na 20 %. Věcná uskutečnitelnost je nejvýznamnějším kritériem, jelikož zlepšit

informovanost je možné pouze tou variantou, která je řešení nejbližší. Váhu tohoto kritéria tedy stanovuji na 40 %.

4.5.1 Varianty řešení

V této kapitole se věnuji variantám řešení, které jsem shrnula do cílů a podcílů v následujících bodech:

1. Rozšiřovat informační služby, zvýšit úroveň práce státního sektoru a rozšířit kooperaci s ostatními aktéry problematiky:

- Zaměstnávat tlumočnický (např. pobývajících cizince) na státních úřadech.
- Standardizovat informační materiál a distribuovat ho na úřady na českém území, tak i v zahraničí (ministerstva, zastupitelské úřady, pracovní agentury apod.).
- Vyhledat absentující informace a překlady (vytvořit předpisy pro cizince ve stejném obsahu jako v jazyce českém) a pravidelně je aktualizovat.
- Posílit propagaci vícejazyčných materiálů i na webové stránky.
- Podpořit vzdělávání úředníků pracujících s cizinci (pravidelné kurzy cizího jazyka, tak i multikulturních poznatků a zároveň provádět zpětnou vazbu, která by byla zrcadlem úrovně vzdělání daného úředníka. Složka vzdělávání by v praxi mohla působit preventivně tím, že by tak vzdělaní zaměstnanci upozorňovali na praktiky zprostředkovatelských agentur či jiné negativní vlivy, tak informovali cizince o podmínkách zaměstnávání všeobecně.
- Podpořit práce „out of office“ (vyhledávání chyb přímo v praxi s cizinci);
- Zefektivnit již poskytované služby např. Call center (kontaktní centra služeb zaměstnanosti – poradenská linka), které by řešily problematické situace cizinců a upozorňovaly tak na porušování zákona ze strany zaměstnavatele či zprostředkovatelské agentury.
- Rozšířit informační streetworking (např. propojený s kontrolami inspektorů z OIP, kteří by mohli v terénu působit informační osvětou).
- Zajistit distribuci tištěného materiálu.
- Prohloubit a rozšířit počet namátkových kontrol služeb Cizinecké policie ČR zaměstnavatelů zejm. ve stavebnictví.

- Zavést dny tzv. dobrovolného přihlášení, kdy se cizinec může zcela beztrestně přihlásit jako ilegálně pracující či pobývající a získat tak možnost zažádat si o pracovní povolení, povolení k pobytu.
- Volný internet na úřadech.
- Informační dotyková tabule ve vícejazykových mutacích na úřadech.
- Vytvořit bilaterální dohody o spolupráci, které by byly založeny na vytvoření podmínek pro dokonalejší kooperaci při zaměstnávání občanů dané země na našem území a tím i prověřování legality přicházejících pracovníků.
- Posílit spolupráci mezi příslušnými orgány v boji proti nelegálnímu zaměstnávání, neohlášené výdělečné činnosti a nelegální nájímání přeshraničních pracovníků. S tím souvisí i zneužívání sociálních dávek a neodvádění pojistného (To vše má dopad na státní rozpočet, kdy pracovník pobírá dvakrát sociální dávky či podporu v nezaměstnanosti).
- Kooperovat na principu vzájemné výměny informací a zkušeností se zahraničím.
- Zúžit kontakt státu a cizince (např. prostřednictvím emailu, který by cizinec mohl uvést na povolení k pobytu a souhlasit se zasíláním aktualit. Nebo při návštěvách CP např. v rámci prodloužení povolení či při žádosti o pracovní povolení se poptat cizince na jeho potřeby.).

2. Zlepšit informovanost prostřednictvím služeb NNO

- Rozšířit možnosti dotační podpory ze stran státu či EU v neziskové sféře.
- Podpořit NNO v terénních službách.
- Zintenzivnit kooperaci státního a nestátního sektoru na řešení problematiky spojené s migrací a trhem práce.

3. Vytvořit vzdělávací prostředí pro již pobývajících cizince

- Vytvořit poradenské a asistentské prostředí na úřadech.
- Kurzy českého jazyka nejen pro žadatele o trvalý pobyt.
- Kurzy “Jak získat práci” (poradenství, tvorba CV apod.)

4. Zvýšit informovanost prostřednictvím médií a mediálně šířit informace o přínosech zahraničních pracovníků a cizinců všeobecně

- Podpora multikulturních akcí.
- Vytvořit mediální workshopy v regionech (adresné oslovování potenciálních zaměstnavatelů i zaměstnanců).
- Finančně stimulovat informační kampaně za odbourání stereotypů a předsudků.
- Podpořit informovanost skrze novinové články, speciální přílohy, pořady pro cizince či o cizincích, multikulturních večerů, seminářů.

5. Legislativně zamezit zneužívání neznalosti cizinců agenturami práce a navrhnout zpřísnující pravidla vzniku nových agentur

- Zvýšit finanční sankce a trestní zodpovědnost zaměstnavatelů či zprostředkovatelů práce za zaměstnávání těchto zaměstnanců.
- Zpřísnění legislativy vůči stávajícím, či nově vzniklým agenturám práce prostřednictvím certifikace.
- Daňové zvýhodnění nezprostředkovaného zaměstnávání cizinců.
- Ulehčení administrativy zaměstnavatelům.
- Spuštění podpůrných programů pro podporu zaměstnanosti zahraničních pracovníků.

4.5.2 Volba variant

Jako řešení problematiky neinformovanosti jsem si zvolila tři následující varianty:

- 1. Zefektivnění již poskytované služby (např. Call center).*
- 2. Standardizace písemného informačního materiálu a zjednodušení podávání informací i v zahraničí.*
- 3. Cizojazyčné poradenství o podmínkách zaměstnávání na českém TP v „ulicích“, tak i na úřadech.*

Ad. 1) Tato varianta řešení apeluje na inovaci již poskytovaných služeb, které využívá cizinecká policie, avšak podmínky pro jejich využívání nejsou natolik důvěryhodné nebo nejsou cizincům známe, aby této linky využívali. Současný stav

počtu ilegálně zaměstnávaných, úrovně zaměstnávání prostřednictvím agentur práce a jiné negativní vlivy na pracovní začlenění cizince na český trh práce, si tohoto zlepšení a lépe propracovaného využití vyžaduje. Cizinec by tak mohl anonymně řešit svou problematickou situaci, upozornit na porušování zákona ze strany zaměstnavatele či zprostředkovatelské agentury apod.

Ad. 2) Ze Zprávy o realizaci Konceptu integrace cizinců na území ČR v roce 2009 vyplynulo, že standardní aktivita „poskytování informací a poradenství byla přenesena v rámci nového opatření z MPSV ČR na MV ČR“.¹²¹ Na základě vzniklých projektů podpořených resorty z prostředků státního rozpočtu na podporu integrace cizinců byla vyhlášena výběrová řízení na tvorbu informačních materiálů. Ty, které se zaměřují na zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR, v současné době vytváří NNO - Poradna pro integraci Praha. Musí však být upraveny podmínky pro jejich distribuci, které by měly překročit hranice našeho území a umožnit tak informovanost cizince před odjezdem do ČR.

Ad. 3) Řešení za pomoci této varianty spočívá především v úpravě právních předpisů, které by rozšířily služby státní správy, kde se s cizinci nejvíce úředníci setkávají. Jak na úřadech (např. cizinecká policie, úřady práce), tak i v ulicích (např. během kontrol pracovišť pracovníky inspektorátů či multikulturních akcí). Důležitou složkou je vzdělávání poradců-pracovníků, kteří by v praxi mohli působit preventivně tím, že by upozorňovali na praktiky zprostředkovatelských agentur či jiné negativní vlivy, tak informovali cizince o podmínkách zaměstnávání všeobecně.

4.5.3 Analýza a porovnání variant

Každá varianta řešení, kterou jsem využila, je hodnocena škálou od 0 do 10 bodů. Ta, která získala nejvyšší počet dosažených bodů, považuji za nejpřínosnější a tudíž jako variantu vhodnou pro následnou implementaci.

¹²¹ MV ČR. *Zpráva o realizaci Konceptu integrace cizinců v roce 2009 a návrh dalšího postupu*. Praha: Cizinci.cz, 2010. 38 s. Online vydání dostupné z WWW: http://www.cizinci.cz/files/clanky/611/KIC_2009_Finalni_verze_23032010.pdf dne 22.11.2010

Nejvýznamnějším kritériem je věcná uskutečnitelnost. Pokud by potenciál varianty byl nízký, nebylo by přínosné inovaci zavádět, i když by se v ostatních kritériích zdála být přínosná. V opačném případě, inovace s vysokým dopadem by měla být realizována i při obtížích spojenými s jejím zavedením. Z toho důvodu byla tomuto kritériu přiřazena váha 40 %. Získáním nejvyššího počtu bodů došlo k zvolení té varianty, která se nejvíce přiblížila k řešení dané problematiky.

Tab. č. 34: Varianty řešení zvoleného veřejně-politického problému na základě stanovených kritérií

	Kritérium	Kritérium	Kritérium	Kritérium	Výsledek
	1	2	3	4	
	<i>Politická průchodnost</i>	<i>Finanční proveditelnost</i>	<i>Administrativní proveditelnost</i>	<i>Věcná uskutečnitelnost</i>	
Váha kritéria	30 %	10 %	20 %	40 %	100 %
<i>Varianta 1</i>	7	7	7	2	5
<i>Varianta 2</i>	9	8	8	9	8,7
<i>Varianta 3</i>	8	4	5	6	6,2

Zdroj: Vlastní výpočty.

Hodnocení varianty č. 1

Inovovat již poskytované služby například např. Call centra považují za problematické, neboť cizinci nejsou s touto službou obeznámeni nebo telefonní hovor není pro ně natolik důvěryhodný prostředek, aby linku využili anonymně a mohli tak řešit svou problematickou situaci nebo mohli upozornit na porušování zákona ze strany zaměstnavatele či zprostředkovatelské agentury apod. Tato varianta je finančně nenáročná, jelikož se jedná pouze o rozšíření povědomí o službě a telefonní poplatky, které hradí strana státního sektoru. Politická průchodnost je pravděpodobná i přes to, že linka je pro uživatele a může tak upozornit na negativa nejen na poli trhu práce, ale působit i preventivně i v jiných oblastech. Administrativní průchodnost není náročná, neb se jedná o již zavedenou službu.

Hodnocení varianty č. 2

Nejsnadněji proveditelnou variantou řešení vnímám standardizaci písemného materiálu a zjednodušení podávání informací i v zahraničí. Je důležité, aby cizinec znal podmínky českého trhu a ostatní s tím související informace již před odchodem do ČR a to mu by měla pomoci např. brožura ve vícejazyčné mutaci na ambasádě či jiném obdobném úřadu v jeho zemi. Politickou průchodnost, tak i finanční proveditelnost lze hodnotit vyšším bodem. Tato varianta je zavedena již jako standardní aktivita v rámci koncepce. Jde o levný způsob řešení problému, jak dosáhnout stanoveného cíle. Finanční náročnost je tedy minimální. Jelikož jde o jazykovou složku (překlady, srozumitelnost a zjednodušení textu), tak i o distribuci, jsou kritéria administrativní proveditelnosti a věcné uskutečnitelnosti hodnotově níže. Špatně zvolený obsah materiálu či způsob šíření informací může lehce zapříčinit klesající míru zamýšlených efektů (zlepšit informovanost a její šíření v rámci prevence), a tak řešení znehodnotit.

Hodnocení varianty č. 3

Politicky průchodnou vnímám i třetí variantu. Političtí zástupci by měli souhlasit, aby se na území ČR pohybovalo co nejméně ilegálně pobývajících a pracujících cizinců, aby je nezneužívaly pracovní agentury jako levnou pracovní sílu. Měli by podpořit legislativní změny, které by umožňovaly rozšířit pravomoc a služby státní správy. Rozšířené poradenství ve státním sektoru (na úřadech i v ulicích) vnímám jako velmi finančně náročné. Samotné poradenství nepředstavuje jen nový balíček služeb, které by úřad či organizace poskytovaly, ale i náklad na vytvoření nových pracovních míst, příp. dalšího vzdělávání zaměstnanců, či tvorbu nových materiálů. Finanční náročnost je tedy výrazná, i přes to, že by tak úřad mohl využít již pobývajícího cizince, který ovládá několik světových jazyků a tím snížit počet vzniklých problémů či vážnosti situace klientů. I z hlediska statutu cizince by měl tento poradce sociálně blíže k uživatelům těchto služeb. Při pohledu na administrativní proveditelnost představuje z mého hlediska tato varianta zátěž, jde především o informační materiál, zajištění jazykových prostředků. Nejméně hodnocená je věcná uskutečnitelnost, která je problematická z hlediska jazykové vybavenosti úředníků, pracovního prostoru, tak i počtu zaměstnanců. Zanedbáváním této složky vede ke snižování cílených efektů (šířeji

poskytovat informace cizinci a zamezit tak preventivně negativním jevům v oblasti zaměstnávání).

4.5.4 Výběr variant a konkrétní doporučení

Na základě vyhodnocení navrhovaných variant bylo stanoveno pořadí variant:

1. varianta č. 2
2. varianta č. 3
3. varianta č. 1

Varianta řešení č. 2 získala při hodnocení nejvyšší dosaženou výslednou hodnotu (8,7 bodů), lišila se od varianty č. 3 o 2,5 bodu (6,2 bodů) a varianty č. 1 o 3,7 bodu (5,0 bodů). Je tedy nejvhodnější variantou a to především z hlediska věcné uskutečnitelnosti. Další bodový náskok získala varianta č. 2 oproti variantě č. 3 i č. 1 v bodovém hodnocení dle kritéria finanční proveditelnosti, kde by u varianty č. 3 bylo nutné posílit finanční podporu sektoru (na vyšší zaměstnanecké kapacity, vzdělávací kurzy, zajištění informačních míst a materiálu, osvětě o existenci poradenství). Hodnotící kritérium politické průchodnosti dosáhly jednotlivé varianty řešení rozdílně.

Jak jsem již během evaluace zmínila, nejsnadněji proveditelnou, politicky průchodnou, finančně méně nákladnou (v komparaci s ostatními variantami) a administrativně zvládnutelnou variantou řešení, vnímám variantu č. 2, standardizaci písemného materiálu a zjednodušení podávání informací i v zahraničí.

Důležitou složkou této varianty je informační osvěta již na území země původu cizince, který se rozhodne pro vstup do ČR, ať už z jakékoliv pozice a důvodu. Pokud jde především za účelem získat zaměstnání a zlepšit si tak svůj ekonomický status, je důležité, aby znal podmínky českého trhu práce, pravidla zaměstnávání a ostatní s tím související informace již před odchodem do ČR. Aby tomu tak bylo, mohla by mu tak pomoci nejen zastupitelská státní správa na jeho území, ale především informační materiál, volně dostupný, ve vícejazyčné mutaci (nebo alespoň v takovém jazyce, kterému cizinec ve své domovině porozumí).

I přes to, že se toto řešení využívá od existence koncepce integrace cizinců na území ČR jako standardní aktivita, je tato varianta využívána pouze na území ČR, ale zcela nedostatečně. Informační brožury v několika desetitisícovém nákladu (produkce nového písemného informačního materiálu v 50 tisícovém nákladu, v několika jazykových mutacích¹²²) zpracovává nezisková organizace, která nabídne v rámci výběrového řízení nejlepší podmínky pro jejich zajištění. V současné době je to Poradna pro integraci v Praze. Děje se tak vše pod záštitou MPSV ČR.

Stále je však opomíjeno množství a distribuce informačního materiálu. Jak ČSÚ uvádí: „Většina cizinců přichází do ČR za prací. I přes růst počtu cizinců v daných letech, se věková struktura prakticky nezměnila. Nejsilněji byly zastoupeny ekonomicky nejproduktivnější věkové skupiny. Přes 40 % žen i mužů je mezi 20 a 34 lety, nejsilněji je zastoupena věková skupina 25 až 29 let.“¹²³. Proto si myslím, že je důležité si uvědomit, že počet brožur nedosahuje počtu cizinců na území ČR (431 587 cizinců, z toho 182 856 cizinců s trvalým pobytem¹²⁴). Existují i protichůdné názory, které tvrdí, např. „Na druhou stranu se asi leckdy jedná o rodiny, které snad nepotřebují více brožur, a do statistik jsou zahrnuty i děti. Navíc část cizinců má dostatečný sociální kapitál a informace z příruček dostává jinou cestou nebo je nepotřebuje (vysoce kvalifikovaní pracovníci, studenti, ale také např. Slováci). Takže je otázka, zda těch 50 tisíc je tak málo“¹²⁵. Pokud si však uvědomíme, že na českém území žije ilegálně minimálně poloviční počet co legálně pobývajících, domnívám se, že 50 tisíc brožur stále nestačí. Mohu se však mýlit, ale argument doplním i nedostatečnou distribucí. Dle zúčastněného pozorování jsem na 4 úřadech z 5 navštívených žádný materiál nenašla. 80 % dotázaných respondentů informační brožuru nikdy nečetlo a 70 % by ji rádo využilo.

Standardizace písemného materiálu v několika jazykových mutacích, distribuována důsledněji na našem i na zahraničním území, je řešení levné v komparaci s jinými možnostmi řešení problému, kterým neinformovanost

¹²² Rozhovor s ředitelem Poradny pro integraci J. Kubičkem, dne 11.12.2010.

¹²³ ČSÚ. *Život cizinců v České republice*. Praha: czso.cz, 2010. Online verze dostupná z WWW: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zivot_cizincu_v_cr_20101209 dne 13.3.2011

¹²⁴ ČSÚ. *Cizinci v ČR: Počet cizinců*. Praha: ČSÚ, 2010. Online verze dostupná na: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu dne 9.6.2010.

¹²⁵ Mgr. Magdaléna Mouralová v rámci cvičení předmětu Metody analýzy a teorie politik II.

či poskytování desinformací bezesporu je. Finančně nejnáročnější v této variantě je především jazyková složka (překlady, srozumitelnost a zjednodušení textu). Chtěli-li bychom distribuovat informační materiál, museli bychom si stanovit priority (např. do které země by měl být materiál zaslán určitě). Doporučila bych především ty země, které jsou národnostně u nás nejvíce zastoupeny, tak i země, se kterými se ČR potýká jako s problematickými. Taková data může poskytnout cizinecká policie prostřednictvím statistiky ilegálně zaměstnaných, zajištěných osob, tak i evidence osob, které využili v minulosti např. program Dobrovolné návraty. Důležité informace určitě poskytnou neziskové organizace, které s cizinci pracují denně.

Na základě zjištěných informací o finanční náročnosti výroby a distribuce informačních materiálů jsem vytvořila přehled, uvedený v tabulce č. 38. V celkové finanční náročnosti je zohledněn i náklad za pracovní sílu, stroje, pronájmy místností či jiné provozní náklady. Předpokládáme-li, že informační brožura pro cizince není v osmdesátiosmi stránkové podobě, jako tomu je u publikace z roku 2006¹²⁶, její finanční náročnost klesá s počtem stran, tak i počtem jazyků, ve kterém je publikována. Jak ředitel PPI uvádí: „*české informační brožury nejsou drahé, uvědomíme-li si však mnohajazykovou mutaci, do které převádíme tyto materiály, výsledné částky se často dostávají za hranici milionu korun za několik desítek tisíc výtisků.*“¹²⁷

¹²⁶ MSPV. *Informační publikace pro cizince – Česká republika*. Praha: MPSV, 2006. 86 s. ISBN 80-86878-43-0.

¹²⁷ Zdroj: telefonický rozhovor s J. Kubičkem (PPI UL) provedený dne 22.11.2010.

Tab. č. 35: Ilustrace finanční náročnosti produkce a distribuce informačních materiálů pro pobytové režimy a cizince na trhu práce.

Název nákladové položky	Hodnota	Celková finanční náročnost	Počet stran na mutaci	Počet mutací ¹²⁸
Tisk				
Brožura ¹²⁹ pro cizince s trvalým pobytem v ČR	50 000 ks	1000 000 Kč	10 - 15 str.	ČJ + cizí jazyk
Brožura pro cizince s dlouhodobým pobytem v ČR	200 000 ks	4000 000 Kč	10 - 15 str.	ČJ + cizí jazyk
Ostatní náklady				
Překlady ¹³⁰	2 materiály	54 000 Kč	X	9 jazyků
Mzda (tisk, distribuce)	3 měsíce	60 000 Kč	X	x
Ostatní provozní náklady	3 měsíce	18 000 Kč	X	x
Distribuce (poštovné, jízdné)	3 měsíce	150 000 Kč	X	x
Celkem				5 204 078 Kč

Zdroj: J. Kubiček, vlastní výpočty

Věřím, že každá země, která umožňuje svým občanům pracovat v zahraničí, uvítá tuto preventivní složku a podpoří distribuci takového materiálu na svých úřadech. Prostřednictvím bilaterálních dohod by se tak mohli političtí zástupci domluvit s jednotlivými zeměmi na podpoře oboustranné informovanosti a předávání materiálu, který by mohl zajistit jeden zaměstnanec a například prostřednictvím prezentací upozornit na důležité negativní prvky zahraniční zaměstnanosti spojené s nízkou úrovní informovanosti.

Z hlediska administrativní proveditelnosti a věcné uskutečnitelnosti se však obávám obsahové podobě takových materiálů, které by mohli lehce zapříčinit klesající míru zamýšlených efektů, a tak řešení znehodnotit. Jde tedy o diskuzi u kulatého stolu, kde by měli debatovat zástupci všech zastoupených stran – aktéři státní, soukromé a veřejné sféry.

4.6 Věcný návrh politiky

Aby se zamezilo zvyšujícímu se počtu neinformovaných cizinců a s tím i spojených negativních vlivů na jejich postavení na trhu práce, je nutná změna v Konceptu integrace cizinců na území ČR, tak i přístupu jednotlivých aktérů

¹²⁸ Kombinace ČJ a CJ (AJ, RJ, VJ, FJ, MNGJ apod.) Např. portál MPSV o zahraniční zaměstnanosti je vypracován v 9 jazycích.

¹²⁹ Průměrná cena brožury je 20 Kč

¹³⁰ Průměrná cena překladu za normostranu je 300 Kč

k této problematice. Zvolená varianta řešení, která získala při analýze nejvyšší počet bodů, *Standardizace písemného informačního materiálu a zjednodušení podávání informací i v zahraničí*, toho sama však není v boji proti tomuto fenoménu schopná. Hlavním kladem tohoto nástroje je především preventivně informovat o podmínkách zaměstnávání a všech souvisejících pravidel s pobytem na našem území již v zemi, ze které cizinec pochází. Umožňuje tak získat cizinci informace potřebné pro jeho přechod na naše území a získání pracovního povolení a zaměstnání za podmínek zcela slučitelných se zákony ČR.

Druhým pozitivem je omezení zneužívání zahraničních pracovníků jako levné pracovní a naivní síly. Kdy informační materiály mohou poukazovat na nekalé praktiky pracovních agentur, které lákají cizince na velké výdělky, zajištěné ubytování a celkově lepší život v ČR. V roce 2008 působilo v České republice „více než 15 000 zahraničních agenturních pracovníků přicházejících ze třetích zemí. V roce 2010 jich je už jen něco málo přes 2 000.(...) Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR uvádí, že z celkového počtu agentur práce (1767) má 779 povoleno zprostředkovávat práci pro cizince“¹³¹.

Použití výše uvedeného nástroje může posílit na významu stávajícího mechanismu, který může omezit ilegální zaměstnávání a více ochrání zahraniční pracovníky. Umožní i příslušným institucím lépe kontrolovat dodržování příslušných zákonných norem tím, že cizincům nabídne možnosti tuto informaci o protizákonných praktikách na patřičném místě předat (viz. zmíněná call centra). Důležitým prvkem je i vliv na snížení kriminality, který plyne z nedostatku finančních prostředků u cizinců, kteří zde přijdou o zaměstnání. Ke snížení míry hospodářských důsledků dojde i zmírněním či absolutním zamezením ilegálně zaměstnaných pracovníků, kteří nejsou účastní zdravotního a sociálního pojištění a stát tímto přichází o nemalé finanční prostředky plynoucí z plateb odvodů.

¹³¹ MIGRACEONLINE.CZ. *Přehled událostí v oblasti mezinárodní migrace ve střední a východní Evropě v roce 2008*. Praha: migraceonline.cz, 2009. Online vydání dostupné z WWW: <http://www.migraceonline.cz/prehled/2008/> dne 17.12.2010

4.7 Způsob evaluace a monitoringu úspěšnosti implementace dané varianty

Pracovně-tržní informovanost je těžko měřitelná, tudíž lze hodnotit a monitorovat úspěšnost na základě hodnot na trhu práce. Abych získala přehled o českém trhu práce, situaci na něm, tak i v otázkách zahraniční zaměstnanosti, využila jsem statistických přehledů a odborných materiálů příslušných institucí, kterými jsou především MPSV ČR, MZV ČR, MV ČR a ČSÚ. Tyto instituce vydávají aktualizovaná data o vývoji zahraniční zaměstnanosti v České republice (počet vydaných povolení k pobytu, za jakým účelem, počtech vydaných povoleních k zaměstnání, o počtech udělených pokut pro zaměstnavatele za nelegální zaměstnávání cizinců, o kriminální činnosti cizinců, počtu nezaměstnaných cizinců apod.).

Data potřebná k posouzení vývoje, úspěšnosti či neúspěchu realizované varianty řešení veřejně politického problému lze získat sledováním a porovnáváním příslušných statistických údajů a analýz, ale i diskusí nad tématem mezi všemi zainteresovanými aktéry. Fáze přípravy implementace politiky určují mechanismy a způsoby sledování dosažených výsledků a dopadů nastavených opatření, jejichž hlavními indikátory při implementaci varianty řešení č. 2 jsou:

Indikátory výsledku:

1. Celkový počet zahraničních pracovníků ze třetích zemí pobývajících na území ČR.
2. Počet vydaných povolení k zaměstnání pro cizince ze třetích zemí.
3. Počet vydaných povolení k pobytu na území ČR za účelem zaměstnání.
4. Počet vydaných živnostenských oprávnění pro cizince ze třetích zemí.
5. Počet vydaných povolení k pobytu na území ČR za účelem podnikání.
6. Počet případů výkonu nelegálního zaměstnávání.
7. Počet zprostředkovatelských agentur práce se zaměřením na cizince ze třetích zemí.
8. Počet nelegálně zaměstnaných klientů agentur práce ze třetích zemí.

Indikátor dopadu:

1. Snížení počtu zneužívaných cizinců pracovními agenturami.
2. Snížení počtu neinformovaných cizinců a důsledků vznikajících díky neinformovanosti či poskytnuté dezinformace.
3. Snížení nezaměstnanosti některých trvale pobývajících cizinců v ČR.
4. Snížení počtu soudních případů ve věci protizákonného chování cizince, agentury, zaměstnavatele a tak s tím spojených nákladů.
5. Vyšší počet žádostí o živnostenské oprávnění či pracovní povolení.
6. Zefektivnění zahraniční zaměstnanosti – obsazování pouze těch pracovních míst, která nelze obsadit tuzemskými uchazeči (zejména v oblasti sekundárního trhu).
7. Zvýšení spokojenosti cizinců ze třetích zemí s pracovními a životními podmínkami na území ČR.
8. Zvýšení spokojenosti českých občanů .

4.7.1 Potenciální rizika a problémy při implementaci dané varianty

Rizika jsem rozdělila do dvou skupin: rizika ve fázi zavádění a ve fázi realizace, a uvedla opatření pro jejich minimalizaci.

1. Rizika ve fázi zavádění politiky

V průběhu produkce a distribuce informačního materiálu i mimo území ČR mohou zprostředkovatelské subjekty ovlivňovat osoby zodpovědné za distribuci materiálů, nebo samotné cizince, kteří mají zájem o zaměstnání v ČR tak, aby materiál nebyl k dispozici nebo aby cizinec nevyužíval těchto materiálů. Tomu je nutné předejít tím, že se prostřednictvím streetworking pracovníků neziskových organizací či zaměstnanců státního sektoru (např. během kontrol inspektorátu) umožní šířit informační materiál mimo úřední sféru, v ulicích, v jiných komerčních institucích apod. (např. pojišťovnách), ale i na již existujících úřadech (např. během návštěvy cizinecké policie), kde informování stále pokulhává.

V případě zajištění informačního materiálu do zahraničí je také nutné, aby příslušné zahraniční instituce byly s dostatečným časovým předstihem informovány o záměru nového opatření.

2. Rizika ve fázi realizace politiky

Zahraniční pracovníci, kteří ilegálně pracují na našem území, jsou pro jejich zaměstnavatele či zprostředkovatele symbolem finančně výhodné pracovní síly. Při zavádění politiky, bojující s neinformovaností, ilegálním zaměstnáváním a dalšími negativními faktory, které ovlivňují postavení cizince na českém trhu práce, dojde pravděpodobně k nárůstu nákladů na zahraniční pracovní sílu. Tím, že se najme cizinec jako legální pracovní síla s pracovním povolením, stoupá riziko zvýšení cen jednotlivých firem za své služby či výrobky.

Informování o nekalých praktikách pracovních agentur, může mít dopad i na poctivé agentury. Takové zprostředkovatelské agentury práce tak mohou přijít zcela neoprávněně o klienty a tudíž tak i přestat působit v této oblasti.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zabývala hodnocením poskytovaných informací cizincům ze třetích zemí na trhu práce v České republice, přičemž hlavním cílem bylo zjistit jaká je informovanost cizinců ze třetích zemí na českém trhu práce v kontextu migrační a integrační politiky a navrhnout možná řešení problémů vyskytujících se v této oblasti. Cílem bylo též zjistit úroveň poskytovaných informací. Ve své práci jsem došla k následujícím zjištěním, které zodpovídají mé výzkumné otázky.

V analytické části jsem se orientovala na současný legislativní rámec v oblasti zaměstnávání cizinců. V oblasti právní úpravy existuje rozdíl mezi občany EU a občany z tzv. „třetích zemí“. Oblast zaměstnávání cizinců ze třetích zemí na českém trhu práce je řešena prostřednictvím několika legislativních norem. Zejména jde o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., Zákoníkem práce. Aby cizinec mohl na území ČR legálně pracovat, musí splnit také řadu povinností, které souvisejí se zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Celý proces získávání povolení k pobytu a získání legální práce na území České republiky je pro tyto cizince velmi složitý. Aby se cizinec mohl zorientovat, aby měl povědomí o všech právech a povinnostech v této oblasti, musí se mu dostat potřebných informací, na které má právo. Toto právo vyplývá z článku 17 a 25 Základní listiny práv a svobod.

Dále jsem se zabývala stavem (ne) informovanosti v oblasti zaměstnávání cizinců na trhu práce v ČR v současné době, zejména s ohledem na instituce státního sektoru, které jsem navštívila v rámci participativního pozorování. Míru informování těmito státními, popř. komerčními (VZP,a.s.) institucemi hodnotím jako velmi nedostatečnou. Je to zejména z důvodu minimálního zajištění informačních písemných materiálů v jakémkoliv jazykové mutaci přímo na úřadech a z důvodu absolutní jazykové neznalosti cizích jazyků u úředníků těchto institucí.

Další výzkumná otázka se týkala problémů cizinců při hledání pracovní příležitosti v ČR. Jedním z nejdůležitějších problémů je již zmíněná neznalost cizího jazyka u personálu institucí, které cizinec v souvislosti se svým působením na trhu

práce v ČR musí navštívit. Společný problém představuje i neochota či nepřátelský způsob jednání úředníků, který může být zapříčiněn jednak zmíněnou neznalostí jazyka, tak i možnou xenofobií. To zvyšuje riziko vzniku různých konfliktů při jednání úředníka a cizince, což často vede k tomu, že cizinec přichází o své základní právo na kvalifikovanou informaci.

V žádném legislativním ani etickém dokumentu jsem nenalezla povinnost, která by stanovila ze zákona znalost cizích jazyků pracovníků navštívených úřadů či povinné doplňující jazykové vzdělávání. Pokud jde o společný jazyk při komunikaci s úřady, nejčastěji je cizinci požadován kromě českého také některý jazyk další (angličtina, němčina, ruština). Většina respondentů přišla do ČR bez základů českého jazyka, avšak mají velkou snahu si jazykovou úroveň zvýšit neustálým vzděláváním či snahou více se integrovat do české společnosti. Od toho se odvíjí i úroveň informovanosti cizinců na trhu práce, kterou jsem během práce zkoumala. Mé tvrzení se opírá taktéž o výsledky provedené sondy, kdy pro většinu respondentů bylo obtížné získat informaci (náročnost výkladu legislativního rámce zaměstnávání v ČR, těžká a dlouhodobá orientace na trhu práce). U velkého počtu respondentů přetrvávají tyto nejasnosti dodnes, stejně tak jako obtíže při vyhledávání zaměstnání. Problémy jsou často úzce propojeny i s diskriminací, se kterou se setkala větší část oslovených cizinců. Úroveň informovanosti se odráží i od způsobu vyhledávání, který využívají cizinci před i po příjezdu do ČR. Jak většina oslovených odpověděla, informace získávají především prostřednictvím přátel – Čechů, tak již pobývajících cizinců kteří znají své povinnosti více a mají s úřady zkušenosti. Dále pak nejvíce respondenti kooperovali s agenturami práce, českou ambasádou či úřadem práce.

Doporučila bych tímto na každém státním úřadu jednu odpovědnou osobu, která by zajišťovala komunikaci s cizinci (tlumočení, překlady, jednání), vícejazyčný tematický materiál, jeho dostatečně zajištěnou distribuci, alespoň tříjazyčné informační tabule nebo odkazy na nejbližší neziskové organizace v oblasti, které doprovod na úřady a poradenství poskytují zcela zdarma. Řešení by odlehčilo oběma stranám od vzniklých problémů, zamezilo by vzniku negativních sociálních jevů a nabídlo by další pracovní příležitost (například již pobývajícím cizincům).

A jaké informace cizinci pro uplatnění na českém trhu práce potřebují? Důležité informace, které hledají, se týkají především možnosti zaměstnávání cizinců na našem území, výše platu za danou pracovní činnost, povinnosti zaměstnance a nabídku osobního nebo telefonického kontaktu úřadů, kde by jim bylo pomáháno při nějakých nejasnostech či problémech. Informace potřebují zejména ve světových jazycích.

V rámci výzkumné otázky, zabývající se dostupností, srozumitelností a aktuálností informací, tj. pomáhajícím informacím orientovat se na českém trhu práce jsem prozkoumala 60 webových stránek, z nichž celých 50 % nabízelo staré či mylné informace, které cizinec může přijmout jako pravdivé. Některé z těchto webů spravuje i státní správa. Jazykové mutace jsou taktéž ve velmi nedostatečném poměru. Migranti se shodují, že na internetu získávali často rozporuplné, nesrozumitelné nebo neaktuální informace. Zhodnotila bych celkově obsah stránek jako zavádějící, nedostatečně ošetřený a nekooperující nástroj s uživatelem. Zjednodušeně tato forma informací cizincům nedostatečně pomáhá orientovat se na českém trhu práce. V těchto případech bych doporučila zaktualizovat informace pro cizince v jednotlivých oblastech života na území ČR. Vytvořit jedinečný webový portál, který by mohl zajistit potřebné informace v několika jazykových mutacích. Dále využívat portály (jak na mezinárodní úrovni – např. google.com, tak i na té lokální – např. centrum.cz, seznam.cz) zejména státní správě, která by měla zajišťovat informovanost a šířit tak užitečná data nejen cizinci. Distribuci a obsah fyzických informačních materiálů nemohou hodnotit, protože většina dotazovaných v mé výzkumné sondě žádné letáky či brožury nezná. Pouze dva respondenti uvedli, že jednu brožuru znají a to pouze v českém jazyce.

V rámci zjišťování, jaké existují bariéry v přístupu k migrantům k informacím na trhu práce, jsem charakterizovala již výše několik zásadních faktů: neznalost jazyků, neochota, xenofobie, nedostatečně množství informačních materiálů ve fyzické podobě, tak neaktuálnost či nesrozumitelnost elektronických informací, nekalé praktiky některých agentur práce. K důležitým bariérám patří i (ne)řešení problematiky zejména ze strany odpovědných resortů státního sektoru, jednotlivých ministerstev. Jedná se o využívání zastaralých a neefektivních nástrojů. Většina projektů se zaměřuje na děti migrantů, nedostatečně se zajímají o dospělé

migranty a pokud ano, tak se věnují zejména trvale pobývajícím. Není dostatečně aplikováno informování ve fázi před příchodem cizince do ČR (tzv. předpříjezdové informační minimum). Tato složka je opomenuta, i přes to, že je velice důležitá. Odpovídají tomu i výsledky sondy zejména v oblasti informovanosti o podmínkách, pravidlech a povinnostech cizince, ale i zaměstnavatele ve vztahu k pracujícím cizincům na území ČR. Srozumitelné informace o trhu práce jsou posilujícím preventivním prvkem, jak legálního pobytu, zaměstnání na trhu práce, tak i úspěšné integrace.

Dalším zjištěným nedostatkem je respondenty vnímána praxe nepoctivých agentur práce a českých zaměstnavatelů, kteří zneužívají cizince jako levnou a naivní pracovní sílu. Vytváří se tak další typ bariéry v přístupu k pravdivým informacím. Díky tomuto přístupu často zneužívají zákony. Právní úprava nahrává vykořisťování, tak i účasti cizince v tzv. klientském systému, tím že vytváří prostředí závislosti zaměstnance na zaměstnavateli. Berou si tak cizince jako “rukojmi” vlastní trestné činnosti, kteří se taktéž jednoduše mohou chovat protizákonně. Zlepšení by mohlo přinést zpřísnění fungování takovýchto agentur, zavedení permanentních a hlubších kontrol, které vyžaduje podporu napříč politickým spektrem a dostatečné personální zázemí.

Dále jsem se zabývala variantami řešení v oblasti informovanosti na trhu práce v ČR, které by byly těmi nejvhodnějšími. Tyto varianty se mohou odrazit od požadavků cizinců samotných, např. z hlediska na umístění informací. Respondenti by nejvíce využili aktuální a dostatečné informace prostřednictvím internetu, informačního materiálu v papírové podobě nebo telefonického rozhovoru s úředníkem. Jelikož call centra jsou neefektivní službou a na webových stránkách např. cizinecké policie nenajdete kontakt na pracovníka, který by mohl pomoci, je to velmi problematické. Bylo by tedy účelné zefektivnit tuto službu a zajistit dostatečně profesionální operátory.

Nejsnadněji proveditelnou variantou řešení vnímám standardizaci písemného materiálu a zjednodušení podávání předodjezdového informačního minima i v zahraničí. např. brožuru ve vícejazyčné mutaci na ambasádě či jiném obdobném úřadu v zemi cizince. Jedná se o nejméně nákladný způsob řešení problému. Špatně

zvolený obsah materiálu či způsob šíření informací však může lehce zapříčinit klesající míru zamýšlených efektů a tak řešení znehodnotit. Věřím však, že každá země, která umožňuje svým občanům pracovat v zahraničí, uvítá tuto preventivní složku a podpoří distribuci takového materiálu na svých úřadech. Prostřednictvím bilaterálních dohod by se tak mohli političtí zástupci domluvit s jednotlivými zeměmi na podpoře oboustranné informovanosti a předávání materiálu, který by mohl zajistit jeden zaměstnanec a například prostřednictvím prezentací upozornit na důležité negativní prvky zahraniční zaměstnanosti spojené s nízkou úrovní informovanosti. Druhým pozitivem je omezení zneužívání zahraničních pracovníků jako levné pracovní a naivní síly. Kdy informační materiály mohou poukazovat na nekalé praktiky pracovních agentur, které lákají cizince na velké výdělky, zajištěné ubytování a celkově lepší život v ČR.

Na úplný závěr bych negativně zhodnotila práci státní sféry, která se nedostatečně stará o složku informovanosti v cizinecké oblasti. Informovanost považuji za jeden z nejdůležitějších prvků, který je ve srovnání s jinými variantami řešení administrativně zvládnutelný, snadno proveditelný, politicky průchodný a méně finančně náročný. Je přece zejména v jejím zájmu, aby se na území ČR vyskytovalo co nejméně neinformovaných, zneužívaných a diskriminovaných jedinců ze zahraničí, kteří by se tak mohli stát lehkým terčem nepoctivých agentur či zaměstnavatelů a ilegálně působit na českém trhu práce nebo se dokonce zapojit do páchání trestných činů z vlastní nevědomosti. Kvalitní informování cizinců v souvislosti s jejich ekonomickými aktivitami v České republice, ale i s ostatními oblastmi jejich života, prospěje nejen jim samotným, ale celé české společnosti.

SUMMARY

In my work I dealt with the evaluation provided information to third-countries foreigners in the labor market in the Czech Republic, whose main objective was to find out what information is of foreigners from third countries, the Czech labor market in the context of migration and integration policies and suggest possible solutions to problems encountered in this area. The aim was also to find the information they provide. Based on the research questions, I came to the following findings.

In the first research question focused on the current legislative framework in the employment of foreigners. Area employment of foreigners from third countries The Czech labor market is addressed through several legislative standards. In particular, the Act No. 435/2004 Coll. And Employment Act No. 262/2006 Coll., Labor Code. For a foreigner to the territory of the Republic to work legally, they must fulfill some obligations relating to the Act No.326/1999 Coll. Aliens the Czech Republic. In connection with the employment of foreigners I described the analysis of several aspects that are foreign nationals from third countries directly affected and it is for permanent residents as the use of state social services system. It is governed by Act No. 117/1995 Coll. Law on state social support. For example, control of foreign workers - employees who work carried out by inspectors and is governed by Act No. 251/2005 Coll., The Act on Labour Inspection. For a foreigner to work in the Czech Republic, be able to obtain relevant information on which she is entitled. This right flows from Article 17 and 25 of the Charter of Rights and Fundamental Freedoms.

The second research question concerned the status of employment of foreigners the labor market in at the moment. Situation awareness is characterized by the work of chosen public sector organizations, which I visited in the framework of participatory observation, and that to be very weak. This is mainly due to the minimum security of the information written materials in any language version directly to offices, not enough to ensure the linguistic knowledge of officials. This is also related to other questions concerning the problems of foreigners in search of jobs in the country. An important element is the already mentioned lack

of knowledge of foreign language staff at the institutions visited by a stranger in the context with its impact on the labor market in the visit. A common problem is the unwillingness or hostile manner meeting of officials, which may be due to ignorance of the language, first mentioned as possible and xenophobia. Therefore, it is more likely that there may be various conflicts in the hearing officer and thus alien may lose his fundamental right to information.

I have not found in any legislative or ethical obligation to document that would establish a legal knowledge of foreign languages staff visited offices or required additional language training. The Common Language when communicating with authorities, is most often requested by both Czech and world language, which are in international communication is often used (English, German, Russian). The majority of respondents came to the Czech Republic without a foundation of language, but with great efforts to constantly raise the level of language education and more effort integrates into Czech society. Since it depends on the level of information for foreigners, which I studied while working. My argument is also based the results of the probes, which for most respondents was difficult to obtain information (complexity of interpretation of legislative rules of employment in the CR, heavy and long-term focus on the labor market). For a large number of respondents still these uncertainties today, as well as difficulties in seeking employment. Problems are often closely connected with discriminations, he met most of the interviewed foreigners. The level of awareness is also reflected by a search method that is used by foreigners before and after arrival in the Republic. As the majority of respondents replied that information is derived primarily through friends - Czechs and foreigners already living.

I would recommend this to any public office of a responsible person including communications with foreigners (interpreting, translation, negotiation), multilingual thematic material, enough to distribute at least three languages bearing the information boards and links to the nearest non-profit organizations in the area, to accompany you to the authorities and provide advice for free. The solution would be alleviated by both parties arising from the problems that would prevent the emergence of negative social situations and offer more job opportunities

(for example, already resident aliens). And what kind of information for use by foreigners in the Czech labor market needs? Important information they need, especially regarding the employment of foreigners in our country, the salary for the occupation, the duties of employees Offices and services that would assist them in confusion. Information needed in particular languages. The research probes the question I asked on the place and method of information retrieval, used by foreigners. As we have stated, according to interviews is going that a significant part to rely on information from their friends in the Republic – Czech or already residing foreigners, who know their duties and have more experience with the authorities. Furthermore, most respondents cooperated with employment agencies, Czech Embassy or office work.

The research questions dealing with accessibility, clarity and timeliness of information, information that is helping to focus on the Czech labor market, I examined 60 Web sites that offer 50% of old and faulty information that the alien may accept as true. Some of these sites managed by the government. Language is also a very poor ratio. Migrants agree to receive information on the Internet are different, confusing or outdated. Distribution and content of information materials can't be estimated because the majority of any leaflets or brochures do not know. Only two respondents said that a brochure and know only in Czech language. I assessed the overall content of the site as a misguided, poorly treated and not cooperated tool user. Put this form of information to help foreigners understand the lack of the Czech labor market. In these cases, I'd recommend updating the information for foreigners living in different areas of the CR. Create a unique web portal that could provide useful information in several languages. Further use of portals (as at the international level - such as google.com or even at the local - as centrum.cz, seznam.cz), especially government, which should provide information and disseminate the useful data not only foreigners. In determining what barriers exist in access to information to migrants on the labor market, I have spoken already of some fundamental facts: ignorance of language, reluctance, xenophobia, lack of quantity of information materials in physical form and topicality of electronic information or obscure, unfair practices of some agencies. The major barriers include (not) addressing in particular by the responsible departments of the government sector, various ministries. It is an outdated and inefficient use of tools. Most projects

focus on children of migrants are not sufficiently interested in the adult migrants and if so, are dedicated to the sustainable living. Not enough applied tool before the advent of foreigners in the CR (ie. information minimum before arrival). This folder is ignored, even though it is very important. Correspond to the results of the probe in the particular field of information on the conditions, rules and duties of foreigners, as well as employers in relation to working with foreigners in the CR. Understandable information on the labor market is strengthening preventive factor both legal residence, employment in the labor market, and successful integration.

Another shortcoming is identified by respondents practice unfair labor agencies and the Czech employers who exploit foreigners as cheap labor and naive. This creating another type of barriers in access to true information. This approach often abuses the law. Legislation Records exploitation, as well as the participation of foreigners in so-called client system, thereby creating an environment based on employees by employers. They take you to foreigners as 'hostages' own crime, who may also simply act illegally. Improvements could bring stricter functioning of such agencies, the establishment of permanent and greater scrutiny, which requires support across the political spectrum and sufficient staffing. The following research question I have dealt with variations in the field of information solutions to the labor market in which the most appropriate channels. These variations can be reflected from those aliens themselves, eg in terms of location information. Respondents would use the most current and adequate information through the Internet, information material in the paper or telephone conversation with the clerk. Since call centers are inefficient services and Web sites such as immigration police will not find a contact For workers who could help, it is very difficult. It would therefore be useful to streamline the service and to ensure adequate professional operators. The easiest way to viable alternative solutions to perceive the standardization of written material and a simplification of the minimum pre-departure information and abroad. such a mutation in a multilingual brochure at the embassy or a similar office in the land of foreigners. It is a standard activity in the design and inexpensive way of resolving the problem. Poorly selected content material or method of dissemination of information can easily cause a decreasing rate of the intended effects and the solutions discarded. However, I believe that any country which allows its citizens to work abroad, welcoming the preventive component and support

for the distribution of such material to their offices. Through bilateral agreements could then negotiate with the political representatives of various countries to promote mutual awareness and transmission of material that could provide one such employee, and through presentations highlight the importance of the negative elements of foreign employment coupled with low levels of awareness. Another positive is the reduction of abuse of foreign workers as cheap labor force and naive. When material information may point to unfair employment practices agencies to lure foreigners for large earnings, accommodation and an overall better life in the country.

Total would negatively evaluate the work of the state sector, which is under the care component of awareness in the field of immigration. Awareness consider one of the most important element, which is compared with other variants solution administratively manageable, easily workable, politically feasible in terms of prevention and less financially demanding. It is still in its particular interest to the territory of what occurred at least uninformed, abused and discriminated individuals from abroad who might stand a light target rogue agencies or employers and illegally operating on the Czech market. They could so easily preemptively protect against the intrigues and thus preventing the commission of crimes own ignorance. Addressing this issue would benefit both society at large, but Czech public finance.