

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra profesního a personálního rozvoje**



**Česká  
zemědělská  
univerzita  
v Praze**

**Analýza současného stavu kariérového poradenství pro cizince  
v České republice**

**Bakalářská práce**

**Autor: Vojtěch Král**

**Vedoucí práce: Mgr. Jiří Votava Ph.D.**

**2024**

Zadání bakalářské práce

Zadání bakalářské práce

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Analýza současného stavu kariérového poradenství pro cizince v České republice

vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom, že na moji bakalářskou/závěrečnou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědom, že odevzdáním bakalářské/závěrečné práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou, a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V ..... dne .....

.....

(podpis autora práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Rad bych touto cestou poděkoval vedoucímu práce Mgr. Jiří Votava Ph.D., za velice kvalitní připomínky k práci, které mi opravdu pomohly při jejím zpracování. Dále bych rád poděkoval všem organizacím (Diecézní charita Plzeň, Organizace pro uprchlíky Plzeň, Centrum pro integraci cizincům) a všem cizincům, kteří mi poskytli rozhovory k mé bakalářské práci.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá specifikací kariérového poradenství pro cizince a organizacemi, které poskytují služby kariérového poradenství pro cizince. Bakalářská práce se dotýká témat základních pojmů kariérového poradenství a taktéž zákonů kariérového poradenství o pobytu cizinců. S ohledem na výrazný nárůst počtu azylových žádostí v Evropské unii se téma migrace opět dostává do popředí unijní agendy

Cílem bakalářské práce je provést analýzu současného stavu kariérového poradenství pro cizince v České republice, které souvisí s integrací a migrací cizinců do České republiky. Dalším cílem práce je popsat organizace státního a neziskového sektoru, který se zabývají poradenstvím pro cizince v České republice. Praktická část se zabývá rozhovory s cizinci a rozhovory s pracovníky různých organizací, kteří pracují s cizinci.

## **Klíčová slova**

kariéra, cizinci, poradenství, organizace

## **Abstract**

This Bachelor thesis is dealing with the specification of career consultancy for foreigners and with organizations, which are providing career consultancy for foreigners. Bachelor thesis is touching topics of basic concepts of career consultancy and also career guidance laws about residence of foreigners. With respect on significant increase number of asylum applications in European Union is topic of migration coming to the foreground of the Union agenda. The aim of the bachelor's thesis is to provide analysis of the present state of career consultancy for foreigners in Czech Republic, which is associated with integration and migration of foreigners to the Czech Republic. Another goal is to describe public and non-profit organizations, which are providing career consultancy for foreigners in Czech Republic. Practical part is dealing with the interviews with foreigners and workers of different organizations, which are working with foreigners.

## **Keywords**

Career, foreigners, consultancy, organization

# OBSAH

ÚVOD .....	11
TEORETICKÁ ČÁST .....	13
1 Cíl a metodika.....	13
2 Legislativní úprava pobytu cizinců .....	14
2.1 Cizinec .....	14
2.2 Zákon o pobytu cizinců.....	14
2.3 Zaměstnanecká karta.....	15
2.4 Vízum za účelem sezonního zaměstnávání .....	15
2.5 Vízum k pobytu nad 90 dnů.....	16
2.6 Modrá karta.....	16
2.7 Podnikání .....	16
3 Český statistický úřad.....	17
3.1 Cizinci v České republice podle ČSÚ.....	17
4 Integrace cizinců.....	19
4.1 Integrovaná politika .....	19
4.2 Integrovaná politika v ČR.....	19
4.3 Koordinace integrace cizinců.....	20
4.4 Indikátory integrace cizinců.....	21
4.5 Integrace cizinců na trhu práce .....	21
5 Státní sektor v oblasti migrace a integrace .....	22
5.1 Ministerstvo vnitra .....	22
5.2 Odbor azylové a migrační politiky .....	23
5.3 Správa uprchlického zařízení .....	23
5.4 Policie české republiky .....	24



5.4.1.	Ředitelství služby cizinecké policie (ŘSCP) .....	24
5.4.2.	Národní centrála proti organizovanému zločinu služby kriminální policie a vyšetřování (NCOZ) .....	24
6	Organizace poskytující pomoc cizincům.....	25
6.1	Služby, které poskytují neziskové organizace .....	26
6.2	Neziskové organizace pro cizince.....	26
7	Kariérové poradenství pro cizince.....	30
7.1	Specifikace Kariérového poradenství pro cizince .....	31
8	Trh práce.....	33
8.1	Zaměstnávání cizinců .....	33
8.2	Kdo má volný vstup na Český trh práce .....	34
8.3	Kdo nemá volný vstup na Český trh práce .....	34
9	Ekonomická migrace .....	35
9.1	Programy ekonomické migrace .....	35
9.2	Program klíčový a vědecký personál .....	35
9.3	Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec .....	36
9.4	Program kvalifikovaný zaměstnanec .....	36
PRAKTICKÁ ČÁST .....		37
10	Metodika .....	37
10.1	Kvalitativní šetření.....	38
10.2	Výzkumné otázky .....	38
10.3	Charakteristika místa šetření.....	39
10.4	Rozhovory se sociálními pracovníky v organizacích .....	41
10.5	Rozhovory s cizinci .....	44
10.6	Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů .....	46

ZÁVĚR A DOPORUČENÍ .....	47
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	49
SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMAT .....	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	53
SEZNAM PŘÍLOH.....	54
PŘÍLOHY	

## ÚVOD

Téma Bakalářské práce analýza současného stavu kariérového poradenství pro cizince v České republice jsem si zvolil z několika důvodů. Tato problematika je velice rozsáhlá a v několika posledních letech je také značně nabízena neziskovým sektorem. Také dokonce ve státní sféře je nabízeno několik možností, jak integrovat cizince v České republice, aby pro ně mohlo být uplatnění na trhu práce. Kariérové poradenství se během několika posledních let se stává stále více uznávaným poradenstvím. Dostává se do popředí hlavně díky vyšší nezaměstnanosti v České republice. Další důvod pro zvolení tohoto tématu je můj osobní zájem, kde mám zkušenosti prací ve sboru policie České republiky, která se stále více setkává s cizinci. Z mého pohledu je také zajímavý poznatek, že cizinecká policie České republiky se zaměřuje na pracující cizince, kteří zde pracují nelegálně a pro tyto cizince je těžké se integrovat. Jako jeden z hlavních důvodů pro ně může být neznalost českého jazyka a problém s kvalitou s poskytováním kariérového poradenství pro cizince.

Hlavní metodou, kterou uplatním ve své bakalářské práci, bude polostrukturované rozhovory s pracovníky, kteří pracují v organizacích, kteří se zabývají poradenstvím pro cizince a dále mělo být provedeno dotazníkové šetření cizinců pobývajících na území České republiky a z důvodu lepší komunikace a jazykové bariéry byly provedeny rozhovory s cizinci.

Cílem bakalářské práce je provést analýzu současného stavu kariérového poradenství pro cizince v České republice, které souvisí s integrací a migrací cizinců do České republiky. Dalším cílem práce je popsat organizace státního a neziskového sektoru, který se zabývají poradenstvím pro cizince v České republice. Organizace se zabývají začleňováním cizincům, a migrantů do společnosti.

V teoretické části se zaměřujeme na cizince v České republice, kde je vysvětleno, kdo je cizinec a cizinci ze třetích zemí. Práce obsahuje právní úpravy poradenství a pobyt cizinců na území ČR a legislativu. V práci se nachází údaje o počtu cizinců v České republice ke konci roku 2021. Práce je dále věnována kariérovému poradenství pro cizince a zaměstnávání cizinců. Dále i na vzdělávání a výuku českého jazyka pro cizince. V práci se nachází instituce státního i neziskového sektoru, které poskytují služby v kariérovém poradenství pro cizince v České republice.

Praktická část bakalářské práce obsahuje rozhovory s cizinci různých národností, kteří žijí na území České republiky a rozhovory s pracovníky organizací, kteří pracují s cizinci. Rozhovory s pracovníky organizací byli provedeny v těchto organizacích: Diecézní charita Plzeň, Organizace pro uprchlíky Plzeň, Centrum na podporu integrace pro Středočeský kraj – pracoviště Benešov. Výše uvedené organizace se zabývají poradenstvím pro cizince. Následně jsou provedeny rozhovory s cizinci, kteří žijí na území České republiky a mají minimální zkušenosti s neziskovými organizacemi.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Cíl a metodika

Hlavním cílem bakalářské práce je provést analýzu současného stavu kariérového poradenství pro cizince v České republice. Dílčím cílem práce je popsat organizace zabývající se poradenstvím pro cizince v České republice.

V teoretické části práce budou definovány základní pojmy, charakterizováno poradenství pro cizince, popsána legislativa upravující pobyt cizinců a shrnuty informace o současném stavu a poskytovatelích kariérového poradenství pro cizince v České republice.

V praktické části mělo být provedeno dotazníkové šetření cizinců pobývajících na území České republiky a z důvodu lepší komunikace a jazykové bariéry byly provedeny rozhovory s cizinci a rozhovory s pracovníky organizací, které s cizinci pracují. Na základě zjištěných poznatků budou stanovena doporučení pro praxi kariérového poradenství určeného cizincům.

## **2 Legislativní úprava pobytu cizinců**

V této kapitole se dozvíme, kdo je cizinec a jakými zákony a pravidly se musí cizinec na území České republiky řídit. Dále v kapitole jsou uvedeny a vysvětleny různé druhy pobytu o které si cizinec musí zažádat.

### **2.1 Cizinec**

Cizincem se rozumí osoba, která není občanem České republiky a nemá českou státní příslušnost. Integrace cizinců do České republiky začíná být stále větším tématem, které se řeší na všech úrovních (Český statistický úřad, online, 2021). Občanem třetí země je občan státu, který není členem EU a není zároveň občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska. Členské státy EU jsou Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Lucembursko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Polsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko a Švédsko (MVČR, online, 2021).

### **2.2 Zákon o pobytu cizinců**

Uvedený zákon č. 326/1999 Sb. je rozdělen na šest částí a devatenáct hlav. První hlavě a v úvodním ustanovení se nachází sepsaný předmět úpravy působnosti uvedeného zákona. V uvedeném zákoně se nachází další hlavy, které nesou názvy: vstup na území, přechodný pobyt na území, trvalý pobyt na území, pobyt občana EU a jeho rodných příslušníků na území, pobyt cizince narozeného na území, vycestování cizince z území, hlášení místa pobytu na území, povinnosti, cestovní doklad, průkaz o povolení k pobytu, správní vyhoštění, zvláštní opatření za účelem vycestování cizince z území a zajištění cizince, zařízení, průvoz cizince a nežádoucí osoba, přestupky, informační systémy, působnost policie a ministerstva zahraničních věcí a oprávnění policie, správní řízení a soudní přezkum, společná ustanovení a zmocňování a přechodná ustanovení. V uvedeném zákoně nalezneme kompletní úpravu vstupu a pobytu cizinců, a to cizinců ze třetích zemí, tak i občanů EU, pobývajících na území ČR. V zákoně se nachází přesné vymezení základních pojmů, jako je cizinec, druhy pobytu na území a za jakých podmínek ho lze získat, kdo je občan evropské unie.

Zaměstnávání cizinců na území ČR, či podnikání, kde v jednotlivých ustanoveních jsou uváděny náležitosti, které je třeba předložit k podání žádosti o udělení víza za účelem zaměstnávání či podnikání.

### **2.3 Zaměstnanecká karta**

Od 24.6.2014 již není možné žádat o zelenou kartu. Tento typ povolení byl nahrazen tzv. zaměstnaneckou kartou. Od roku 2014 je novým typem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání zaměstnanecká karta, která umožňuje cizincům žádat o dlouhodobý pobyt při pobytu na území České republiky a výkonu funkce schválené Ministerstvem vnitra. Zaměstnanecká karta je druhem povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy účelem pobytu cizince (nad tři měsíce) je zaměstnání. Výše uvedená zaměstnanecká karta Vás opravňuje: pobývat v ČR a pracovat v ČR. Zaměstnanecká karta nahrazuje již nevydávané pracovní vízum na 90+ dní, povolení k dlouhodobému zaměstnání a zelenou kartu. Zaměstnanecká karta se vydává zejména na dobu trvání pracovně-právního vztahu a platí po dobu platnosti rozhodnutí akreditačního orgánu o povolení k výkonu odborné práce, nejdéle však na 2 roky. Zaměstnanecké karty jsou k dispozici pro cizince z celého světa. To se však netýká občanů členských států EU/EHP a Švýcarska, kteří jsou držiteli pobytové karty anebo požádali o pobytovou kartu pro rodinné příslušníky občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky, kteří jsou občany jiných zemí. Z hlediska odborné způsobilosti jsou zaměstnanecké karty dostupné pro všechny typy zaměstnání bez ohledu na úroveň požadované odborné způsobilosti (MVČR, Online, 2021).

### **2.4 Vízum za účelem sezonního zaměstnávání**

Sezónní zaměstnání je činnost, která je závislá na sezóně, to znamená, že událost nebo typ události, která se opakuje podle sezónních podmínek, je spojena s konkrétním obdobím roku, během kterého je poptávka po práci mnohem větší než po běžné činnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou sestavuje seznam odvětví zaměstnání, který zahrnuje činnosti v závislosti na ročním období. Krátkodobá víza

Ize žádat za účelem sezónních prací. Krátkodobá víza se udělují maximálně na tři měsíce a dlouhodobá na maximálně šest měsíců. Není možné žádat o dlouhodobý pobyt za účelem sezónních prací. Pracovní víza jsou k dispozici pro cizince ze všech zemí světa. To se však netýká občanů členských států EU/EHP a Švýcarska, kteří jsou držiteli nebo požádali o pobytovou kartu pro rodinné příslušníky občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky, kteří jsou občany jiných zemí (MVČR, Online, 2021).

## **2.5 Vízum k pobytu nad 90 dnů**

Žádosti o dlouhodobá víza vyžadující pobyt na území ČR delší než 3 měsíce lze podávat na zastupitelských úřadech ČR v zahraničí. Žádost o udělení dlouhodobého víza lze na území České republiky podat pouze v zákonem stanovených případech (MVČR, Online, 2021).

## **2.6 Modrá karta**

Modrá karta je pro dlouhodobý pobyt pro zaměstnání vyžadující vysoce kvalifikovanou kvalifikaci. Modrá karta umožňuje cizincům žít a pracovat současně, cizinci tedy nepotřebují samostatné pracovní povolení. Za vyšší kvalifikaci se považuje řádné ukončení alespoň 3 let vysokoškolského vzdělání nebo vyššího odborného vzdělání (MVČR, Online, 2021).

## **2.7 Podnikání**

Jednou z možností je právo cizinců začít podnikat v České republice. O vydání živnostenského oprávnění vždy rozhoduje Ministerstvo průmyslu a obchodu. Podle zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců, musí mít cizinci ze třetích zemí, kteří chtějí na území ČR podnikat, již povolení k pobytu (MVČR, Online, 2021).



### **3 Český statistický úřad**

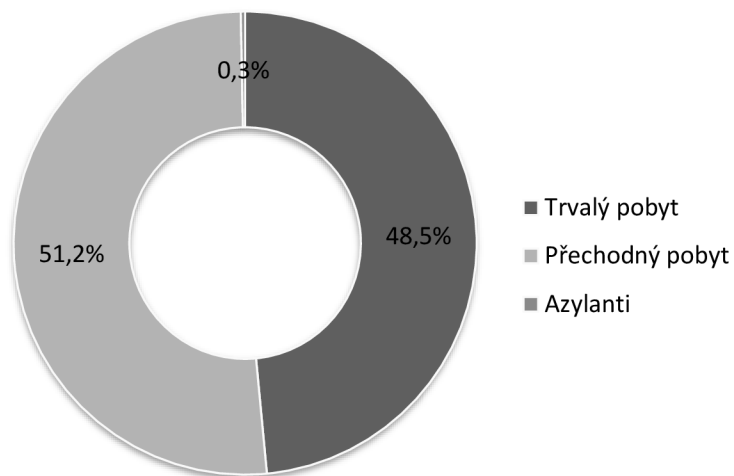
Český statistický úřad je národní statistický úřad České republiky, který se specializuje na shromažďování, zpracování a zveřejňování dat a informací o české ekonomice, společnosti a životním prostředí. Úřad je odpovědný za sběr a analýzu dat z různých oblastí, včetně demografie, ekonomiky, průmyslu, zemědělství, obchodu a dalších oblastí. V této práci je nejhlavnější statistika o cizincích na území České republiky, kde se nachází veškerý počet cizinců. V této kapitole se zaměřuje především na počet cizinců v České republice.

#### **3.1 Cizinci v České republice podle ČSÚ**

V České republice stále stoupá počet cizinců. Za tuto situaci může pracovní migrace, která je součástí migrace legální v České republice. Podle ČSÚ k 31. 12. 2021 pobývalo legálně na území České republiky celkem 660 849 cizinců, z toho více než polovina (338 030 neboli 51,2 %) na základě některého z druhů přechodného pobytu (občané tzv. třetích zemí na dlouhodobá víza nebo dlouhodobý pobyt, občané EU a jejich rodinní příslušníci na základě registrovaného přechodného pobytu). Celkem 320 534 cizinců mělo na území našeho státu platné povolení k trvalému pobytu. Zbytek, tj. 2 285 osob, tvořili cizinci, kterým byl na území České republiky udělen azyl. Podíl cizinců na populaci ČR tak v roce 2021 vzrostl na 6,3 %, přičemž meziroční přírůstek celkového počtu cizinců činil 26,1 tisíce.

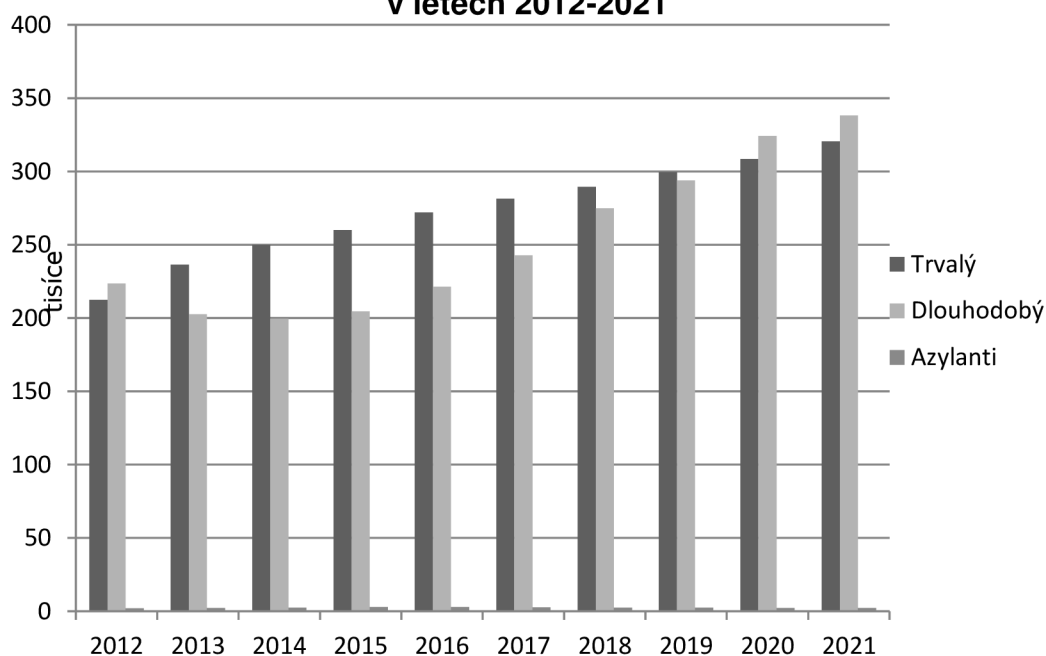
Nejvíce zastoupených státních občanství se ve statistikách cizinců s povoleným pobytem v poslední době výrazněji nemění. Mezi nejvíce zastoupené skupiny patří tradičně občané Ukrajiny (196 875 osob), Slovenska (114 630), Vietnamu (64 851). Občané těchto tří zemí tvořili v roce 2021 celkem 57 % cizinců s povolením k pobytu (resp. s povoleným nebo evidovaným pobytem) v České republice (ČSÚ, online, 2022).

**Graf 1: Cizinci v ČR podle kategorie pobytu  
údaje k 31. 12. 2021**



zdroj: ŘSCP, online, 2022

**Graf 2: Cizinci v ČR podle kategorie pobytu  
v letech 2012-2021**



zdroj: ŘSCP, online, 2022

## **4 Integrace cizinců**

Integrace cizinců je důležitým nástrojem úspěšné imigrační politiky. Jedná se o obousměrný proces zahrnující jak cizince, tak většinu společností. Integrace je komplexní problém ovlivňující mnoho domén. Roli integračního koordinátora dostalo Ministerstvo vnitra, ale i řada dalších ministerstev (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo místního rozvoje, Ministerstvo kultury) a dalších partnerů (Integrační centra, nestátní neziskové organizace, organizace cizinců, regionální a lokální správa, akademická sféra) (MVČR, online, 2021).

### **4.1 Integrační politika**

Smyslem integrační politiky je podporovat integraci legálně pobývajících cizinců do společnosti, zajistit, aby se cizinci nedostali do konfliktu s většinou lidí a koexistovat ke vzájemnému prospěchu, a zabránit uzavřeným komunitám, sociální izolaci či sociálnímu vyloučení cizinců. Integrační opatření mají za cíl předcházet ekonomicky, sociálně a kulturně rozděleným společnostem (MVČR, Online, 2021).

Priority integrace cizinců:

- znalost českého jazyka,
- ekonomická soběstačnost cizinců,
- orientace cizinců ve společnosti,
- vzájemné vztahy cizinců a majoritní společnosti.

### **4.2 Integrační politika v ČR**

Integrace je komplexní dynamický proces ovlivňující mnoho oblastí. Integrace cizinců je klíčová pro udržení sociální soudržnosti a ekonomického rozvoje země. Integrace přímo určuje úspěšnost imigrace – nelze ji opustit. Integrace je obousměrný proces zahrnující cizince a většinovou společnost. Musí být založeno na vzájemném prospěchu obou stran – cizinců i většiny. Pouze při vzájemném porozumění a respektu

a vědomí potřeby vzájemného prospěchu a integrace mohou ve vzájemných vztazích vznikat či eskalovat problémy. Smyslem integrační politiky je podpora integrace legálně pobývajících cizinců do společnosti, zajištění nekonfliktního a oboustranně výhodného soužití cizinců s majoritou a zamezení vytváření uzavřených komunit, sociální izolace či sociálního vyloučení cizinců. Účelem integračních opatření je předcházet ekonomicky, sociálně a kulturně rozděleným společnostem.

Cílovou skupinou pro integraci jsou občané tzv. třetích zemí (zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko) legálně pobývající na území ČR. V kritických osobních situacích mohou být cílovou skupinou také občané EU/EHP a Švýcarska. Držitelům mezinárodní ochrany bude umožněn přístup k příslušným integračním nástrojům podle jejich potřeb, přímo navázaných na národní integrační plány. Cílovou skupinou pro integraci je také většina společností (cizinci, online 2021).

### **4.3 Koordinace integrace cizinců**

Koordinací integrační politiky je vládou pověřeno Ministerstvo vnitra. Zároveň neustále sleduje a vyhodnocuje situaci a postavení cizinců v České republice a jejich vzájemné vztahy s majoritou na místní, regionální i celostátní úrovni. Na realizaci integrace cizinců se však podílejí i další ministerstva a berou to jako součást své působnosti. Úkolem ministerstev je předkládat návrhy na realizaci integrovaných politik do koncepcí a postupů a tyto úkoly plnit. Ministerstvo vnitra jako koordinátor integrační politiky pravidelně spolupracuje s koordinátorem sektorové integrace, organizuje bilaterální jednání i jednání rady se zástupci jiných ministerstev. Vzhledem k epidemiologickým opatřením je počet osobních setkání omezený a některá setkání probíhají online.

V rámci snah o informování odborné veřejnosti vyučují pracovníci OAMP spolu se zástupci dalších kateder v kurzu „Školení v oblasti integrace cizinců“, který každoročně pořádá Škola veřejné správy. Tento kurz je určen především pro pracovníky Centra pro podporu integrace cizinců a další účastníky zapojené do integrace cizinců. Postižena epidemií byla také poprvé implementována online. Proběhlo také několik jednání se zástupci akademické sféry a výzkumných institucí.

Při provádění integrace cizinců se Ministerstvo vnitra opírá o praktickou podporu opatření stanovených v řízení, zejména integračních opatření na místní a regionální úrovni, a zajišťuje informovanost cizinců a většiny.

#### **4.4 Indikátory integrace cizinců**

I v roce 2020 byl podpořen projekt, v jehož rámci již od roku 2010 probíhá průběžné sledování a tvorba indikátorů integrace cizinců do společnosti. Jeho realizátorem je Ústav práce a sociálních věcí. Cílem projektu je zajistit průběžné sledování integračního procesu pomocí vyvinutých a ověřených nástrojů a metodik. Na základě získaných podkladů (kvantitativní a kvalitativní ukazatele) lze hodnotit průběh a efektivitu integrace cizinců ze třetích zemí v ČR nebo řídit a plánovat další integrační opatření. Výstupy prodiskutujte s realizátory výzkumu a případně dalšími odborníky a účastníky.

#### **4.5 Integrace cizinců na trhu práce**

Postavení cizinců na trhu práce v ČR se v průběhu let mění s délkou jejich pobytu v ČR. Obecně lze říct, že zaměstnávání cizinců v národním hospodářství se v průběhu života cizince mění. Cizinci ze třetích zemí se zabývají především výrobou, a to stavebnictvím a obchodem. Sekundární zaměstnávání cizinců ze třetích zemí se vyznačuje nepříznivými pracovními podmínkami, z nichž některé mohou integraci cizinců negativně ovlivnit. Riziko integrace spočívá na samotném cizinci, který si většinou najde práci přes příbuzné nebo státní příslušníky. Integrace cizinců překonává různé bariéry, např. vzdělání ze země původu, jazykové bariéry, nedostatek sociálního kapitálu v zemích, odkud pocházejí. Lepší situace je u cizinců, kteří přijíždějí do ČR za účelem studia. Mají více času na pracovní migraci a více času na získání sociálního kapitálu v ČR. (TRBOLA, 2011, s. 13 a 36-37). Převážně si cizinci shání práci vlastními silami a ztráta zaměstnání je pro ně veliký stres, kdy tomu, že pokud cizinec nemá v ČR trvalý pobyt znamená ztráta zaměstnání ztrátu pobytu.

## **5 Státní sektor v oblasti migrace a integrace**

Tato kapitola pojednává o státní sféře, která se zabývá otázkami pobytu cizinců, udělování azylu a integrace cizinců a azylantů na území České republiky. Vznikaly nové potřeby v řešení vydávání pobytových povolení a kontroly cizinců na území státu, řešení bezpečnostních otázek a vypracování mechanismu integrace. Migrace je komplexním a dynamickým jevem, který má na Českou republiku společenské a ekonomické dopady. Vstup, pobyt a integrace cizinců na území České republiky jsou procesy s možnými pozitivními i negativními důsledky pro českou společnost – procesy, které jsou do značné míry závislé na průběžném, aktivním a flexibilním přístupu ČR.

### **5.1 Ministerstvo vnitra**

Ministerstvo vnitra je odpovědné za otázky mezinárodního přistěhovalectví a azylu (ve smyslu zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení státní správy a dalších ústředních orgánů České republiky, ve znění pozdějších předpisů), při zákoně a koncepční úroveň (obory mezinárodní imigrace, mezinárodní ochrana) a implementační (udělování mezinárodní ochrany, umožnění pobytu cizincům, cestovní doklady) Česká republika a EU jako celek proto musí prosazovat a efektivně provádět migrační politiku s jasnými východisky a výsledky:

- Přijímat legální migranty a usnadnit vstupní procesy se zřetelem na potřebu zachování konkurenceschopnosti v globálním ekonomickém prostředí.
- Zajistit takovou míru integrace cizinců trvale pobývajících na území České republiky, která zamezí bezpečnostním rizikům a negativním společenským jevům a povede k soudržnosti společnosti a ochraně práv jejích členů.
- Aktivně provádět vnější dimenzi migračních politik, včetně pomoci uprchlíkům a podpory bezpečnostní stabilizace a sociálně-ekonomického rozvoje zdrojových a tranzitních zemí migrace.

- Migrantům, kteří vědomě nezvolí legální cestu do Evropské unie nebo jsou k tomuto donuceni vnějšími okolnostmi, zajistit přístup k mezinárodní ochraně nebo návrat do zemí původu za současného dodržování principu non-refoulement.

Problematikou imigrace a azylu se kromě odboru azylové a migrační politiky zabývají další odbory Ministerstva vnitra (odbor obecných věcí, odbor správních činností). Kromě toho se touto problematikou zabývá také Policie ČR – zejména Služba cizinecké policie a Správa uprchlických zařízení. Ministerstvo vnitra je hlavním orgánem odpovědným za otázky azylu a imigrace v České republice. V rámci resortu je za tuto oblast zodpovědný především odbor azylové a migrační politiky (OAMP).

## **5.2 Odbor azylové a migrační politiky**

Odbor azylové a migrační politiky (OAMP) vznikl v roce 2000 sloučením odboru pro uprchlíky a odboru pro imigraci a ochranu hranic do Ministerstva vnitra. Jeho činnost vychází ze Strategie imigrační politiky České republiky, která byla schválena v roce 2015 na základě vlastních i mezinárodních dlouhodobých zkušeností. Ministerstvo azylové a migrační politiky se řídí zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Divize azylové a migrační politiky se specializuje na oblasti mezinárodní ochrany, vstupu a pobytu cizinců, koordinace integrace cizinců, mezinárodní a evropské spolupráce v oblasti azylu a imigrace, schengenské spolupráce, ochrany hranic a návratové politiky.

## **5.3 Správa uprchlického zařízení**

Ředitelství uprchlických zařízení MV (dále jen SUZ MV) je organizační složkou státu v působnosti 1. náměstka ministra vnitra, která řídí Sekce vnitřní bezpečnosti a policejního výcviku.

## **5.4 Policie české republiky**

### **5.4.1. Ředitelství služby cizinecké policie (ŘSCP)**

Služba cizinecké policie konkrétně plní úkoly související s odhalováním nelegálního přistěhovalectví a ukládáním trestních opatření proti cizincům pobývajícím na území České republiky v rozporu se zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Působí rovněž na plnění úkolů vyplývajících z mezinárodních smluv a přímo použitelné legislativy Evropského společenství a na řešení trestné činnosti související s nadnárodní a přeshraniční trestnou činností. Služba cizinecké policie byla zřízena nařízením Ministerstva vnitra č. 67/2008, kterým byl zřízen policejní útvar s celostátní působností v České republice.

### **5.4.2. Národní centrála proti organizovanému zločinu služby kriminální policie a vyšetřování (NCOZ)**

Národní centrála pro odhalování organizovaného zločinu služby kriminální policie a vyšetřování je útvarem s celostátní působností Policie České republiky, který plní i úkoly na úseku nelegálního přistěhovalectví, zejména v oblasti boje proti převaděčství.



## 6 Organizace poskytující pomoc cizincům

Tato kapitola se zabývá organizacemi v neziskovém sektoru v České republice a poskytováním služeb specifickým skupinám obyvatelstva. Legislativa ČR neobsahuje definici neziskového sektoru. Pojem neziskovka je odborníky považován minimálně za nepřesný, v právním rámci se objevuje spíše sporadicky (Telec, I.: Spolkové právo. Praha, C.H Beck 1998, I. vydání).

Důležitým aspektem činnosti pracovníka neziskového sektoru je správná identifikace aktuálních problémů klienta a následně správná identifikace jeho nenaplněných potřeb (Trbola, Rákoczyová, 2011b, s. 100). Osobní kontakt je důležitým nástrojem pro správnou identifikaci těchto potřeb. Pokud jsou klienti ochotni diskutovat o svých potřebách, mohou sociální pracovníci vypracovat individuální plány, na základě, kterých lze potřeby efektivněji identifikovat (Trbola, Rákoczyová, 2011). Pro sociální pracovníky je důležité vytvářet sítě a komunikovat s ostatními aktéry integračního procesu, včetně nejen orgánů veřejného a vládního sektoru, ale také pracovníků jiných neziskových organizací a zaměstnavatelů. Tato spolupráce spočívá především v šíření informací mezi zákazníky. Zejména se jedná o informace o rozsahu služeb, které má zákazník k dispozici v průběhu integračního procesu. Může to být ale i realizace společných projektů na podporu vzdělávání či vytváření nových vztahů (Trbola, Rákoczyová, 2011).

Neziskový sektor má také své funkce, mezi které patří:

- Výkon nebo zajištění služeb – jedná se o služby sociální, zdravotní, poradenské, informační, podpůrné.
- Obhajování – účelem je prosazovat, lobbovat pro nějaký účel nebo pro nějakou skupinu (např. změna veřejného vnímání nebo politiky).
- Svépomoc nebo vzájemná pomoc – organizace mají společný zájem nebo potřebu, zajišťují vzájemnou pomoc, podporu, spolupráci.
- Východisko a koordinace – jedná se o koordinaci aktivit, poskytování informací a podporu organizacím pracujícím v určité oblasti, takové

organizace hrají důležitou funkci při zajišťování přechodů mezi občanským sektorem a úřady (Pelc, 2010).

## **6.1 Služby, které poskytují neziskové organizace**

Neziskové organizace jsou pro cizince důležitým článkem integrace do společnosti. Tyto služby vycházejí z potřeb cizinců a působí jako významní zprostředkovatelé ve vztahu mezi majoritou a menšinou prostřednictvím aktivit, projektů a specifických programů (Trbola, 2011, s. 123).

Kariérové poradenství poskytované v neziskovém sektoru se vyznačuje: (MUHIČ, 2011, s. 24)

- Neziskové organizace se většinou specializují na specifickou službu pro specifickou skupinu.
- Větší množství organizací poskytují, jak kariérové poradenství, tak různé sociální služby.
- Kvalifikace odbornosti poradců je různorodá a organizace většinou usilují o prohloubení znalostí a odbornosti kompetencí v rámci specializací neziskového sektoru a dané skupiny lidí.

## **6.2 Neziskové organizace pro cizince**

### **Poradna pro integraci (PPI)**

PPI je nevládní nezisková organizace, která se věnuje poskytování pomoci osobám požívající mezinárodní ochranu a cizincům s dlouhodobým legálním pobytem v České republice. Poradny primárně pomáhají uprchlíkům a dalším cizincům adaptovat se a následně se integrovat do nového prostředí. Pomáhá také cizincům komunikovat s úřady a při vstupu na trh práce. Poskytuje sociálně-právní poradenství, organizuje kulturní reprezentace různých komunit pro veřejnost a pomáhá klientům organizovat vlastní akce (cizinci, online 2022).

### **Centrum pro integraci cizince o.p.s**

Pomáhá cizincům s dlouhodobým a trvalým pobytem v ČR, žadatelům o azyl a občanům členských zemí EU. Nabízíme sociální a pracovní poradenství, české a jiné vzdělávací aktivity, volnočasové (klubové) aktivity a dobrovolnické programy pro cizince (cizince, online 2022).

### **Diakonie ČCE – Středisko celostátních programů a služeb**

Programy na pomoc obětem obchodování s lidmi, programy ve spolupráci s imigranty. Poskytují osobní asistenci lidem, kteří se ocitli bez domova, bez potřebného zázemí a postrádají materiální či jinou podporu v tíživé situaci. V azylových domech a krizových asistenčních službách pomáhají zejména těm, kteří se ocitli sociálně znevýhodnění pracovním vykořisťováním. Pracují s lidmi ve věku 18 až 64 let, poskytují chráněné bydlení a neomezenou krizovou pomoc pro 18+. Působí celostátně (cizinci, online 2022).

### **InBáze, z.s.**

Posláním InBáze je pomáhat imigrantům a jejich rodinám žít v České republice. Vytváří bezpečný a otevřený prostor pro vzájemné poznání a porozumění mezi českými občany a lidmi jiných národností a kultur. V komunitních centrech a kancelářích sociálně-právního odboru v Praze poskytuje právní, sociální, psychologické a psychosociální poradenství legálně pobývajícím cizincům a jejich rodinám, dále komunitní a vzdělávací akce, semináře, multikulturní skupiny, volnočasové aktivity pro děti, dobrovolnické programy a vzdělávací aktivity. Organizuje multikulturní festival Refufest v Praze a služby jsou dostupné i pro sociální podnik Ethnocatering (cizinci, online 2022).

### **In IUSTITIA, o.p.s.**

Stěžejní činností In IUSTITIA je poskytování právních informací a odborného sociálního poradenství osobám dotčeným násilím z nenávisti a také lidem dotčeným

projevy nesnášenlivosti, zejména rasismu, antisemitismu, islamofobie, homofobie a transfobie, genderového násilí, násilí z důvodu věku, zdravotního stavu, sociálního statusu či příslušnosti k subkultuře. Usilují o zlepšení přístupu poškozených ke spravedlnosti, ale také o poskytnutí dostatku informací a podpory k tomu, aby poškození porozuměli své situaci a dokázali ji samostatně zvládat. Služby se realizují v ambulantní i terénní formě na území celé České republiky (cizinci, online 2022).

### **La STRADA**

La Strada se zaměřuje na prevenci obchodování s lidmi, podporu obětí obchodování s lidmi, ovlivňování legislativy a osvětu veřejnosti o této problematice (cizinci, online 2022).

### **Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)**

Organizace poskytuje bezplatnou právní a sociální pomoc cizincům v nouzi, stará se o nezletilé cizince bez rodičů, pomáhá cizincům začlenit se do ČR nebo se bezproblémově vrátit domů atd. (cizinci, Online 2022).

### **Poradna pro občanství, občanské a lidská práva (PPO)**

PPO poskytuje poradenství v oblasti občanství a dále rozvíjí právní programy zaměřené na problematiku diskriminace, příčiny diskriminace a ochranu před diskriminací (cizinci, online 2022).

### **Sdružení pro integraci a migraci (SIMIS)**

SIMI poskytuje bezplatné právní, sociální a psychosociální poradenství bez ohledu na to, zda má povolení k pobytu. Poskytuje pomoc při hledání či udržení zaměstnání, bydlení, pobytu v ČR v oblastech sociálního zabezpečení a dávek, zdravotního pojištění atd. Poradenství je nabízeno v úřední dny organizace, tj. pondělí, středa a čtvrtek v kanceláři formou osobní konzultace a poté telefonicky nebo emailem (cizinci, online 2022).

**South East Asia – liaison, z.s.**

South East Asia - liaison, z.s. se zabývá především podporou vietnamské kultury a sociální integrací Vietnamců s důrazem na zachování jejich kulturní identity. Kromě šíření informací o Vietnamu a vietnamské kultuře se snaží také prosazovat principy rovného přístupu a rovných příležitostí pro zde žijící Vietnamce. Mimo jiné pořádá kurzy pro česko-vietnamské asistenty, vyučuje češtinu, integrační kurzy (cizinci, online 2022).

**META, o.p.s.**

Posláním META je podporovat osobní rozvoj mladých migrujících pracovníků, zejména v oblasti vzdělávání, které je jednou z podmínek úspěšné sociální integrace. V souvislosti s tím se META také snaží podporovat odborníky zabývající se vzděláváním cizinců (cizinci, online 2022).

**Arcidiecézní charita**

Pomáhá cizincům v Praze a středních Čechách. Poskytuje sociální a právní poradenství, asistenci, tlumočení, integraci a pomoc v nouzi. Všechny služby jsou poskytovány zdarma (cizinci, online 2022).

## 7 Kariérové poradenství pro cizince

Kariérové poradenství znamená pomoc jednotlivci nebo skupině lidí, kteří se snaží rozhodovat o vzdělání nebo zaměstnání. Je nutné, aby kariérové poradenství reflektovalo změny ve společnosti a znalosti je potřeba zohledňovat v poradenském procesu (Vosmik, 2018).

Získání poradenství od kariérového poradce může poskytnout přístup ke správným informacím a předejít negativním situacím, jako jsou rozdíly na trhu. Pečlivé plánování a informované rozhodování jsou zásadní při zvažování zvoleného povolání a využití služeb kariérového poradce může být pro dosažení těchto cílů velmi přínosné (Vendel, 2008).

Sociální poradenství obvykle zahrnuje kariérové poradenství pro cizince, které se snaží zlepšit jejich porozumění společnosti, ve které žijí. Jeho primárním cílem není poskytovat poradenství v oblasti rozvoje kariéry, získávání dovedností nebo postupu. Místo toho nabízí cenné informace o českém trhu práce, možnostech hledání zaměstnání a zákonných ustanoveních týkajících se zaměstnání (Multikulturální centrum Praha, 2013).

Vzhledem k multidimenzionální povaze integrace a její specifické dynamice je integrace cizinců hodnocena napříč různými společenskými dimenzemi. Tyto dimenze zahrnují zaměstnanost, vzdělání, zdravotnictví, jazykové znalosti, bydlení, politickou participaci a sociální začleňování (Horáková, 2014, s. 12). V důsledku toho se kariérové poradenství ukazuje jako klíčový aspekt integračního procesu. Aby se však cizinec plně integroval, musí být splněno několik předpokladů. (Schebelle a kol. 2015) identifikují jako základní předpoklady následující:

- Schopnost komunikace, která umožní zapojení se do života hostitelské společnosti.
- Přístup ke vzdělávání, pomocí něhož si lze zvýšit kvalifikaci.
- Zaměstnání, které zajišťuje finanční samostatnost.
- Konkurenceschopnost a profesní mobilitu na trhu práce.
- Přístup k informacím a orientace v zemi pro zajištění dalších nezbytných potřeb jako je bydlení, zdravotní péče.

Výsledkem integrace cizince nemá být ztráta jeho vlastní identity a kultury, ale uznání a tolerance majoritní skupiny navzájem, které vede k vyšší sociální soudržnosti společnosti bez konfliktů mezi jednotlivými skupinami (Schebelle et al., 2015). Proto vyplývá, že kariérové poradenství pro cizince nemá význam pro jednotlivce jako takového, ale pro celou společnost, jelikož tím se přispívá k lepší integraci cizince.

## **7.1 Specifikace Kariérového poradenství pro cizince**

Jak uvádí Kraus (2014) dnešní svět je prostupnější a propojenější než dříve, a to především vlivem globalizačních trendů, průvodním jevem je i příčina migrace obyvatelstva. V důsledku toho lze současnou společnost popsat jako multikulturní, různé kultury se vzájemně ovlivňují a koexistují v ní. Gutmannová (2001, s. 39) říká, že multikulturní společnost a komunita by měly usilovat o svobodu a rovnost pro všechny lidi založenou na respektu k rozdílům v racionalitě, intelektu, politice a kultuře. Vzájemný respekt vyžaduje ochotu a schopnost vyjádřit naše rozdílné názory těm, kteří je nesdílejí; respektování názorových rozdílů bez ohledu na jejich hodnotu nebo hodnotu a ochotu změnit svůj vlastní názor v reakci na dobře odůvodněnou kritiku.

Pro cizince je však často výhodnější nebyť při prvotní orientaci v nové lokalitě sám a nemuset řešit všechny záležitosti sám. Existuje však možnost, že si tento jedinec vyvine závislost na službách zaměřených na migranty, které podporují imigranty při vstupu a pobytu v České republice. Cizinec se pak stává zranitelnějším a na delší dobu závislý na cizí pomoci. V důsledku toho je nezbytné nasměrovat klienta k samostatnosti a angažovanosti již od začátku poskytování služeb (Multikulturní centrum Praha, 2013).

Pro poskytování kvalitního kariérového poradenství cizincům (Günter a spol., 2015) navrhuji, aby poradce měl následující znalosti:

- situaci cizinců v ČR;
- právní rámec zaměstnávání cizinců a jejich pobytu v ČR;
- možnosti vzdělávání cizinců v ČR a uznávání předchozího vzdělávání;
- kontakty na další instituce a organizace, kam cizince odkázat;

- strukturu a vedení poradenského rozhovoru.

Mezi další překážky v zaměstnání, se kterými se mohou cizinci setkat (Günther a spol., 2015) to ve své studii zmiňuje:

- neznalost jazyka;
- vzdělání a praxe z jiné země (často obtížně přenositelné do českého prostředí);
- nedostatek informací o trhu práce;
- dlouhodobá nezaměstnanost (např. kvůli výuce jazyka, adaptaci na české prostředí apod.);
- neznalost práv a povinností v českém prostředí;
- neznalost české kultury; - obavy, mylná očekávání a představy, negativní stereotypy; - nízké sebevědomí a víra ve vlastní schopnosti, znalosti a zkušenosti;
- nejistota ohledně budoucnosti; - sociální izolace



## 8 Trh práce

Trh práce se skládá z poptávky a nabídky práce. Na trhu práce existuje konkurence, jak na straně poptávky (firmy se poptávají), tak na straně nabídky (lidé práci nabízejí). Také tržní nabídka práce obsahuje individuální práce a tržní poptávka obsahuje vždy poptávku všech firem po práci. Rovnováhu na trhu najdeme jen tehdy, když se poptávka srovnává s nabídkou práce (HOLMAN, 2008, s. 142). Velký dopad na trh práce bude mít i nadále migrace v rámci EU i z jiných zemí. Také pracující s nízkou kvalifikací budou mít na trhu práce problémy, neboť se pracovní příležitosti vytváří spíše pro kvalifikované pracovníky a současně na tyto místa může nastat nedostatek kvalifikovaných sil. Na všechny tyto trendy je třeba včas reagovat směrem ke zlepšení a posunutí světa vzdělávání k práci tak, aby rostla spolupráce a zvyšovaly se úspěchy za použití efektivních metod. Bude zásadní, jak rychle se společnosti adaptují na změny (Vendel, 2008).

### 8.1 Zaměstnávání cizinců

Řídí se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Z hlediska vstupu na trh práce dělíme zahraniční zaměstnance do tří kategorií:

- Občané EU, EHP (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarsko mají volný přístup na trh práce v České republice.
- Cizinci, kteří mají volný přístup na trh práce v ČR.
- Cizinci, kteří nemají volný přístup na trh práce v ČR.

Zaměstnavatelé musí hlásit zaměstnávání těchto občanů a cizinců Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) a vést jejich evidenci. Informační povinnost se týká údajů o nástupu a skončení pracovního poměru a změnách registračních údajů (Úřad práce ČR, online 2021).

## **8.2 Kdo má volný vstup na Český trh práce**

Za cizince pro zaměstnání v ČR se nepovažují občané EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci (včetně rodinných příslušníků občanů ČR) z tzv. třetích zemí (mimo EU). Cizinci uvedení v zákoně o zaměstnanosti nepotřebují povolení k zaměstnání (povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikového převodu). Nejčastěji sem patří např. cizinci:

- s povolením trvalým pobytem,
- osoby, které získaly střední nebo vyšší odborné vzdělání podle školského zákona nebo vyšší odborné vzdělání na konzervatoři nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,
- připravují se na území České republiky soustavně na budoucí povolání (Úřad práce ČR, online 2021).

## **8.3 Kdo nemá volný vstup na Český trh práce**

Ostatní cizinci z tzv. třetích zemí, kteří chtějí pracovat podle zákona o zaměstnanosti, musí být pro vstup na český trh práce držiteli některého z následujících pracovních povolení:

- pracovní povolení a platné povolení k pobytu (podle zákona o pobytu cizinců),
- zaměstnanecká karta,
- -modrá karta,
- zaměstnanecké karty pro vnitropodnikové převody (Úřad práce ČR, online 2021).

## **9 Ekonomická migrace**

Ekonomická migrace je pohyb obyvatelstva z jednoho regionu do druhého, protože životní podmínky nebo pracovní příležitosti v jeho zemi nejsou dost dobré podle očekávání imigranta a snaží se zlepšit svou životní úroveň jinde.

### **9.1 Programy ekonomické migrace**

Od roku 2012 některá vládní oddělení úzce spolupracovala na realizaci nebo garantování řady projektů ekonomického přistěhovalectví. Hlavním cílem těchto ekonomických imigračních programů je úspora času při přijímání a vyřizování žádostí o povolení k pobytu od zahraničních pracovníků, čímž se vyplní nedostatek pracovních sil na českém trhu práce a zvýší se tak konkurenceschopnost českých firem (MPSV, online 2021).

### **9.2 Program klíčový a vědecký personál**

Účelem programu je poskytnout podporu významným českým i zahraničním investorům, výzkumným institucím, technologickým společnostem a začínajícím firmám, které potřebují přivést cizince do České republiky jako statutární orgány, manažeri nebo specialisté. Program není geograficky omezen a vztahuje se na všechny zaměstnance ze třetích zemí. Vládní nařízení v konkrétních zemích stanovují kvóty pro žádosti o víza pro pobyty delší než 90 dnů pro služební účely a pro žádosti o zaměstnanecké karty. Na personální stránce se schéma vztahuje na vnitřně převedené specialisty, manažery a pracovníky na pozicích statutárních orgánů, ale i nově přijaté zaměstnance vykonávající činnosti v hlavních kategoriích 1 – 3 ve výrobě, službách nebo veřejném sektoru (MPSV, online 2021).

### **9.3 Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec**

Účelem programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří potřebují přivést do České republiky vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky.

Program není geograficky omezen a vztahuje se na všechny zaměstnance ze třetích zemí. V případě žádosti o zaměstnaneckou kartu se kvóta řídí nařízením vlády konkrétní země.

Na straně zaměstnanců se režim vztahuje na nově přijaté zaměstnance, kteří jsou v platném znění aktualizovaného pracovního zařazení CZ-ISCO vykonávají činnost v hlavních třídách 1 – 3 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru, a na straně zaměstnavatelů pro subjekty, působící alespoň 2 roky v ČR, s vypořádanými závazky vůči státu (platba zdravotního a sociálního pojištění, daně), které zaměstnaly či zaměstnávají alespoň 3 osoby v období 2 let před podáním žádosti (MPSV, online 2021).

### **9.4 Program kvalifikovaný zaměstnanec**

Účelem programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří potřebují přivést do České republiky kvalifikované zahraniční pracovníky. Program zahrnuje zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé Hory a Kazachstánu. Na straně zaměstnanců se schéma vztahuje na nově přijaté zahraniční pracovníky, kteří podle aktuálního znění aktualizované klasifikace zaměstnání CZ-ISCO působí v oblasti výroby, služeb nebo v hlavních kategoriích 4-8 veřejného sektoru, jakož i působení v ČR Minimálně 2 roky na zaměstnavatelské straně subjektu, s jasnými závazky vůči státu (platba zdravotního a sociálního pojištění, daně), zaměstnávající minimálně 6 zaměstnanců v řízení ke dni vzniku žádost o založení (MPSV, online 2021).

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

Praktická část práce byla realizována ve třech organizacích, které poskytují služby kariérového poradenství a dále byly provedeny rozhovory s cizinci. Cílem uvedené práce je zanalyzovat současný stav kariérového poradenství pro cizince v České republice a na základě zjištěných poznatků budou stanovena doporučení pro praxi kariérového poradenství určeného cizincům. V práci mělo být provedeno dotazníkové šetření s cizinci a z důvodů kvality byly provedeny rozhovory s cizinci, a to z důvodu jazykové bariéry.

### **10 Metodika**

Rozhovory v organizacích se provedly z důvodu války na Ukrajině online formou přes aplikace Skype a Google meet. Rozhovory s cizinci, kteří žijí na území České republiky, byly provedeny osobně a online formou. Výzkumnou metodou si autor zvolil polostrukturovaný rozhovor, který byl proveden s pěti sociálními pracovníci ze třech různých organizací. V praktické části mělo být provedeno dotazníkové šetření s cizinci a z důvodu lepší komunikace a jazykové bariéry byly provedeny rozhovory s pěti cizinci.

Cílem kvalitativního výzkumu bylo zjistit stav kariérového poradenství pro cizince na území České republiky a zjistit jaké potřeby cizincům na území České republiky chybí a co by se mělo zlepšit v podpoře cizinců při vstupu na pracovní trh.

Autor odeslal několik emailů do organizací, kteří se zabývají s cizinci s žádostí o spolupráci k praktické části k bakalářské práci. Na odeslané emaily se ozvaly tři organizace, a to Diecézní charita Plzeň, Organizace pro uprchlíky Plzeň, Centrum pro integraci cizincům Benešov. V uvedených organizacích byly provedeny celkem pět rozhovorů se sociálními pracovníci.

Rozhovory se sociálními pracovníci byly nahrávány. Rozhovory se sociálními pracovníci probíhaly z pracovního prostředí. Uvedené rozhovory trvaly přibližně cca 15–20 minut. Rozhovory byly poté následně přepsány a zpětně odeslány sociálním pracovnícům ke schválení.

Autor dále provedl rozhovory s pěti cizinci, kteří se již delší dobu zdržují na území České republiky. Uvedené čtyři rozhovory byly provedeny osobně a byly zaznamenány písemnou formou. Pátý rozhovor byl proveden online, a to přes aplikaci Skype. Autor se přizpůsobil cizincům, a to v jakém prostředí rozhovor bude probíhat. První dva rozhovory byly provedeny u respondentů doma. Třetí rozhovor byl proveden v kavárně. Čtvrtý rozhovor byl proveden online formou, a to přes aplikaci Skype a pátý rozhovor byl proveden osobně na pracovišti. Po domluvě se sociálními pracovníci budou uvedeny celá jejich jména. Po vzájemné domluvě s cizinci budou uvedena pouze křestní jména.

## **10.1 Kvalitativní šetření**

Podle Gavory (2010, s. 111) je polostrukturovaný rozhovor výzkumnou technikou, která pomáhá získat jak data, tak postoje či motivy respondenta. Rozhovor může být více strukturovaný nebo nestrukturovaný v závislosti na situaci a poskytuje účastníkům různé možnosti reakce, které vyžadují další vysvětlení.

Úspěch pohovoru do značné míry závisí na vytvoření příjemné a přátelské atmosféry. Je důležité klást otevřené otázky a výzkumník může přeformulovat dotazy podle situace, nebo klást další otázky, aby získal přesné vysvětlení odpovědi (Gavora, 2010, s. 110).

## **10.2 Výzkumné otázky**

Za účelem dosažení cílů byly položeny výzkumné otázky, a to rozhovory s pracovníky organizací a cizinci.

### **Organizace:**

Co máte v organizaci na starosti?

Jaké služby cizincům poskytujete a v jaké formě?

Jak prakticky vypadá kariérové poradenství pro cizince?

V čem spočívá podle Vašeho názoru, přínos poskytovaných služeb pro pracovní uplatnění Vašich klientů (cizinců)?

Jaká konkrétní témata nebo problémy související s pracovním uplatněním nejčastěji řešíte?

Co by se mělo, podle Vašeho názoru, konkrétně zlepšit v podpoře cizinců při vstupu na pracovní trh?

### **Cizinec:**

Vaše země původu?

Váš druh pobytu v ČR?

Délka Vašeho pobytu na území ČR?

Jaké jsou Vaše dosavadní pracovní zkušenosti v ČR?

Jaký je Váš plán či záměr v oblasti práce?

Jaké je Vaše úroveň jazyka?

Navštěvujete nějaké organizaci, která poskytuje služby pro cizince?

S jakými obtížemi se potýkáte v ČR?

Jaká služba či podpora Vám v ČR chybí?

## **10.3 Charakteristika místa šetření**

Otázky v rozhovorech byly připraveny a definovány témata, které se v rozhovorech k získávání daných informací musí objevit. Dále jsou vytvořeny také otázky k tématům, aby autor měl potřebné informace o kvalitativním výzkumu.

### **Rozhovory organizací:**

První rozhovor se uskutečnil Diecézní charitou Plzeň – Poradna pro cizince. Jedná se o neziskovou organizaci, která nabízí rozsáhlé sociální poradenství a právní poradenství pro cizince a jejich rodiny. Organizace funguje taky na bázi organizace

azylové a migrační politiky (OAMP). Rozhovor proběhl dne 25.10.2022 a to online přes aplikaci Skype.

Druhý rozhovor se uskutečnil s organizací pro pomoc uprchlíkům Plzeň (OPU). Organizace poskytuje právní poradenství a sociální poradenství pro cizince. Rozhovor byl proveden online přes Google meet a to dne 26.10.2022.

Třetí rozhovor se uskutečnil v organizaci Centrum na integraci cizinců pro středočeský kraj – Benešov. Kde bylo hovořeno se třemi sociálními pracovníci. Organizace poskytuje sociálně právní poradenství pro cizince. Rozhovor byl proveden dne 01.11.2022.

### **Rozhovory s cizinci:**

První rozhovor byl proveden s respondentem Nikita, který byl proveden 20.10.2022. Rozhovor byl proveden u respondenta doma, kde se cítí nejlépe a mohl na otázky v klidu odpovídat. Rozhovor byl sepsán po vzájemné dohodě písemnou formou.

Druhý rozhovor byl proveden s respondentkou Kristinou, který byl proveden 20.10.2022. Rozhovor byl proveden u respondentky doma a byl zaznamenán písemnou formou.

Třetí rozhovor s respondentem Denisem, který byl proveden dne 22.10.2022. Rozhovor byl proveden po vzájemné dohodě v kavárně v obci Žatec. Rozhovor byl na místě sepsán písemnou formou.

Čtvrtý rozhovor s respondentem Ghassanem, který byl proveden dne 25.10.2022. Rozhovor byl proveden přes aplikaci Skype.

Pátý rozhovor s respondentkou Natasha, který byl proveden dne 29.10.2022. rozhovor byl proveden osobně, a to na pracovišti Nexen. Rozhovor byl na místě sepsán písemnou formou.



## **10.4 Rozhovory se sociálními pracovníci v organizacích**

Tato kapitola představuje a analyzuje odpovědi ze stran sociálních pracovníků na otázky rozhovorů.

### ***Sociální pracovníce Vitková Denisa Dis., Diecezní charita Plzeň***

V organizaci má na starosti hlavně sociální poradenství klientů – cizinců. Služby se zde poskytují ambulantní a terénní. Každý klient zde dostane smlouvu a informace o službách. Vše dostane osobně nebo e-mailem. Společně s klientem se zde snaží dosáhnout daného cíle například získání patřičného zaměstnání dle jeho kvalifikace. Jestliže klient poradenské centrum nenavštíví a nekontaktuje déle než tři měsíce, nebo neplní vzájemnou dohodu, je s ním smlouva ukončena. Ale pokud klient přijde a chce sehnat zaměstnání, tak je s klientem vytvořen životopis. Dále pomáhají oslovit některé zaměstnavatele a předávají kontakty. Uvádí, že díky sociálním službám pro cizince, mají klienti větší šance při získání práce. Také proto mnoho klientů se lépe orientuje na trhu práce a také ve znalosti zákonů. Také se dbá na to, aby daný cizinec nebyl vykořisťován ze strany zaměstnavatele. Největší problém je zpočátku jazyková bariéra nebo někdy nekalé praktiky pracovních agentur. Dále si myslí, že by na trhu práce mohlo být více nabídek pracovních míst pro cizince ze strany zaměstnavatelů. Dále uvádí, že by se měly pracovní agentury více hlídat, nebo agentury které provádějí nekalé metody úplně zrušit.

### ***Sociální pracovníce Bc. Tereza Řípová , Organizace pro pomoc uprchlíkům – Plzeň***

Pracuje v sociálních službách jako odborný poradce v odborné sociální poradně. Především pro cizince, kteří jsou vedeni ve státním programu integrace. Odborné sociální poradenství se poskytuje ambulantní (v kanceláři) nebo terénní (bydliště klienta). Také doprovází cizince například na Úřad práce, do zdravotnického zařízení. Tato organizace také pomáhá při hledání práce nebo pomáhá při hledání bydlení. Zde se kariérové poradenství spíše přibližuje sociálnímu poradenství. Pro zájemce se zde zpracovávají životopisy, případně klientům nabízejí různé portály, kde si klienti

mohou vhodnou práci najít. Také zde pomáhají klientům s kontakty na různé firmy a organizace. Některé klienty také doprovázejí dle dohody k zaměstnavatelům. Toto nejvíce pomáhá klientům k orientaci na trhu práce na území ČR. Dále také mají práva a povinnosti pracovního uplatnění. Největší přínos je v tom, že se klient dozví informace, aby nedošlo k vykořisťování ze strany zaměstnavatelů. Jako sociální poradce řeší jazykovou bariéru, kdy klient má patřičné vzdělání, ale protože neovládá český jazyk, nemůže danou profesi vykonávat. Proto klademe velký důraz na to, aby cizinci absolvovali kurzy českého jazyka. Někdy neznalost českého jazyka vede k diskriminaci, když zaměstnavatel pracovníka, který neovládá český jazyk odmítá zaměstnat. Co se týká podpory cizinců na trhu práce v ČR, je zde také někdy problém s pracovníky agentur, které svým jednáním ztěžují pracovní uplatnění na trhu práce v ČR. Proto se zde také doporučuje, kam se cizinci mohou obrátit v případě, že cítí diskriminaci ze strany zaměstnavatelů.

***Sociální pracovnice Bc. Martina Holadová, Centrum pro integraci cizinců pro Středočeský kraj – Benešov***

Uvedla, že v organizaci má na starosti poskytování sociálního poradenství, zprostředkování kurzů českého jazyka. Evidence přihlášek, oslovení lektorů a dohodnutý čas lekcí českého jazyka. Také ambulantní nebo terénní formou poskytujeme sociální a právní poradenství. Kariérové poradenství probíhá tak, že zájemce přivítá a vyzve jej ke sdělení problému, se kterým přichází. V případě jazykové bariéry požádá tlumočnicki (pracovnice centra) o překlad. Klientovi je nabídnuta odpovídající pomoc. Dle některých zkušeností se někdy cizinci setkávají u zaměstnavatelů s odmítavým přístupem. Jako hlavní důvod zaměstnavatelé uvádějí jazykovou bariéru nebo malou způsobilost pro výkon práce.

***Sociální pracovnice Markéta Mašková, Centrum pro integraci cizinců pro Středočeský kraj – Benešov***

V organizaci má na starosti cizince, kteří mají na území ČR legální pobyt. Jako sociální pracovnice provádí sociální šetření v ambulantní (v kanceláři centra), nebo terénní (za klientem se dojíždí). V centru je široké spektrum služeb. Patří sem například sociální

poradenství, dále právní poradenství, tlumočnické služby. Dále jako značně důležité je zde doporučování kurzů českého jazyka. Dále se v Centru nachází knihovna a PC centrum s internetem. Kariérové poradenství probíhá následovně – při příchodu cizince sdělí svoje údaje – země původu, datum narození. Dále se vyplní evidenční karta klienta. Poradenství se poskytuje klientům, kteří jsou v Centru evidováni. V centru poskytují kurzy českého jazyka pro klienty Centra zdarma. Tato možnost slouží k ovládnutí jak psané, tak mluvené češtiny. Největší problém na trhu práce je asi jazyková bariéra, někdy nedostatečné vzdělání nebo nedostatečná praxe. Také se někdy objeví vykořisťování cizinců přes pracovní agentury.

### **Sociální pracovnice Mgr. Zuzana Klára Mlezivová, Centrum pro integraci cizinců pro Středočeský kraj – Benešov**

Jako sociální pracovník má na starosti hlavně jazykové kurzy pro cizince (zapisování kurzů, přihlášky, komunikace s klienty). Uvedla, že na kariérové poradenství se spíše zaměřuje Úřad práce, se kterým Centrum spolupracuje. Dále se zde řeší nostrifikace diplomů, komunikace s příslušnými školami a úřady které se tímto zabývají. Také se v Centru řeší nevýhodné zaměstnávání cizinců přes agentury, když nemají práci přes Úřad práce. Jak uvedla, měl by se určitě zlepšit systém zaměstnávání přes agentury. Protože cizinci nejsou nijak chráněni před zneužíváním ze strany zaměstnavatele (může jej propustit ze dne na den).

### **Souhrn rozhovorů v organizaci**

Ze všech rozhovorů v jednotlivých organizacích vyplynulo. Někdy způsobují cizinci problémy, když nejsou dochvilní anebo vynechávají docházku na kurzy českého jazyka. To potom způsobuje jazykovou bariéru a menší možnost zapojit se do pracovního procesu na trhu práce v ČR. Pracovní agentury někdy poskytují nekalým způsobem u jednání s cizinci, kteří se zajímají o práci na trhu práce v ČR. Ze strany státních orgánů by zde měla být větší kontrola na těmito neslušnými pracovními agenturami. Ze strany zaměstnavatele dochází někdy k diskriminaci a vykořisťování pracovníků – cizinců ve firmách. Zde se doporučuje, aby takový pracovník navštívil sociální poradnu na Úřadu práce, nebo sociálně právní poradnu.

## **10.5 Rozhovory s cizinci**

Tato kapitola představuje a analyzuje odpovědi ze stran cizinců na otázky rozhovorů.

### **Rozhovor s respondentem Nikita**

Pochází z Ruska a na území České republiky žije čtyři roky. Na území České republiky má vyřízený dlouhodobý pobyt. Z rozhovoru vyplynulo, že největší problém byla neznalost českého jazyka. Po příjezdu do České republiky začal pracovat ve firmě Koito – Žatec. Uvedl svůj poznatek, že český jazyk se naučil sám a má provedenou jazykovou zkoušku na úroveň A2, ale nejspíše má i vyšší úroveň. V současné době pracuje jako inženýr v logistice, kdy praktiční vzdělání má.

### **Rozhovor s respondentem Kristina**

Pochází z Ruska a v České republice žije tři roky. Na území České republiky má vyřízený dlouhodobý pobyt. Z rozhovoru bylo jasné, že největší problém byla jazyková bariéra a neznalost českého jazyka. Český jazyk se naučila převážně od svého přítele, který ji převážně učil. V současné době je na mateřské dovolené, ale chce opět nastoupit do firmy Koito – Žatec. Jedna známá jí doporučila kurz českého jazyka, který se provádí v Ústí nad Labem.

### **Rozhovor s respondentem Denis**

Země jeho původu je Moldavsko a v České republice žije tři roky. Na území České republiky má vyřízený dlouhodobý pobyt. Při příjezdu nevěděl vůbec kam a na koho se může s pomocí obrátit. Jelikož umí několika jazyky nebyl pro něho problém se v České republice dorozumět, kdy se následně český jazyk naučil. V českém jazyce má slabiny a chce se v něm zdokonalit, jelikož ví, že český jazyk mu následně zaručí lepší postavení v práci. Proto osobě byl předán kontakt na Centrum integrace Ústí nad

Labem, kde se provádí kurzy českého jazyka. V současné době pracuje ve firmě Koito Žatec.

### **Rozhovor s respondentem Ghassen**

Původem je ze Sýrie a v ČR pobývá deset let. Na území České republiky má vyřízený dlouhodobý pobyt. Ze vzájemného rozhovoru vyplynulo, že nejdříve občané v ČR byli k němu nedůvěřiví, kdy během času se toto zlepšilo. Přijel do ČR jako student a absolvoval Stavební fakultu na ČVUT. Tuto školu úspěšně dokončil. Také uvedl, že největší bariérou byla neznalost českého jazyka. Pracuje ve firmě Global Software, kde je spokojen a také přístupem občanů ČR se k jeho osobě zlepšil.

### **Rozhovor s respondentem Natasha**

Pochází z Ukrajiny a v ČR žije asi sedm let. Na území České republiky má vyřízený dlouhodobý pobyt. I když ovládá více jazyků, tak při příjezdu česky neuměla. Má velice dobré zkušenosti s centrem pro integraci. Zde jí byly sděleny možnosti práce v ČR. Byl jí doporučen kurz českého jazyka a také kontakt na Úřad práce. Zde jí bylo vše slušně vysvětleno. Uvedla, že občané v ČR jsou k její osobě slušní. Nyní pracuje ve firmě Nexen, ale dala si více žádostí do hotelů, kde by chtěla pracovat jako recepční.

### **Souhrn rozhovorů s respondenty**

Ze všech rozhovorů vyplynulo, že po příjezdu do ČR byla největší problém jazyková bariéra – neznalost českého jazyka. Ani jeden z respondentů se nesetkal s většími problémy v přístupu k jeho osobě. Naopak všichni uvádějí vstřícný přístup sociálních pracovníků.

## 10.6 Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů

Rozhovory, které se uskutečnily v neziskových organizacích bylo zjištěno, že poskytují podobné poradenství, které se převážně zabývá sociálním poradenstvím, právním poradenstvím a kurzy českého jazyka a popřípadě umístění cizinců na trhu práce v České republice. Organizace nabízejí sociální poradenství, které se zabývá uplatněním cizinců na trhu práce v České republice. Organizace napomáhají cizincům, jak správně sestavit životopis, který je důležitý pro zaměstnavatele. V rámci rozhovorů v organizacích se nejčastěji vyskytuje problém znalost českého jazyka ze strany cizinců. Dalším hlavním problémem v rozhovorech se vyskytoval faktor, kdy ze strany zaměstnavatelů dochází k vykořisťování pracujících cizinců. Dalším problémem, který se vyskytoval v rozhovorech byla neznalost českého jazyka, který je důležitou součástí k získání práce na území České republiky.

Rozhovory s respondenty cizinců bylo zjištěno, že na území České republiky se pohybují již delší dobu a mají dobrý základ Českého jazyka. Z rozhovorů dále vyplívá, že většina respondentů nemá zkušenosti s organizacemi, které se zabývají poradenstvím pro cizince. Při příjezdu do České republiky byl největší problém znalost českého jazyka.

## ZÁVĚR A DOPORUČENÍ

V teoretické části jsou uvedeny důležité pojmy, které souvisí s problémem zaměstnávání cizinců na území České republiky a dále jsou popsány neziskové organizace a státní sektor. V práci je také uveden způsob kariérového poradenství pro cizince a také jeho možnosti zařazení na trh práce. Proto se opět uvádí, aby každý cizinec dobře ovládal český jazyk, který je nezbytný k uplatnění na českém pracovním trhu. Neziskové organizace poskytují převážně sociální a právní poradenství pro cizince, kteří chtějí působit v České republice.

Praktická část obsahuje rozhovory s pěti pracovníky z organizací (Diecézní charita Plzeň, Centrum pro integraci pro středočeský kraj – Benešov, organizace pro uprchlíky – Plzeň), které se zabývají poradenstvím pro cizince. Z rozhovorů je patrné, že pro cizince je důležitá znalost českého jazyka pro integraci cizinců v České republice. Tyto organizace se orientují na sociální a právní poradenství, kde se převážně zaměřují na pracovní trh.

Další praktická část je zaměřena na rozhovory s pěti cizinci, kteří žijí na území České republiky, kteří zde mají dlouhodobý pobyt. Z rozhovorů vyplývá, že cizinci měli největší potíže s českým jazykem a také je problém hlavně ve vztahu České populace vůči cizincům a uvádí, že Česká populace je méně důvěřivá a nepřítel vstřícná. Z rozhovorů dále vyplývá, že většina cizinců má velký zájem se naučit český jazyk, vzhledem k získání lepší pracovní pozice.

Práce organizací, které se zabývají s cizinci je značně důležitá, protože integrace v České republice je také velice přínosná z hlediska získávání informací a propagování u české společnosti. Tyto sociální poradny a neziskové organizace mají zájem zamezit a odbourat bariéry, aby zaměstnavatelé a firmy pracovníky – cizince vykořisťovali. Toto lze považovat, jako správný krok k integraci cizinců do společnosti v České republice.

Jak uvádí Fojtík, D. (2020) fungování trhu práce je v každé zemi jiné. Rozdílné jsou nejen zákony, ale odlišný je i přístup k hledání práce, tvorba životopisu, motivačního dopisu a další možnosti související s hledáním práce nebo odlišný způsob vedení pohovoru. Země původu imigranta nemá vždy jinou strukturu trhu práce, ale to je

typický případ. Z tohoto důvodu je klíčové, aby se cizinec nejprve dozvěděl o možnostech, které se mu na českém trhu práce nabízejí, a poté získal informace, které mu pomohou při hledání vhodného zaměstnání.

Dalším důležitým faktorem je dobrá znalost českého jazyka cizince, kde by každý cizinec měl povinně absolvovat kurz českého jazyka. Dále by bylo pro cizince užitečné, kdyby se více propagovali organizace, které poskytují kariérové poradenství a stává se, že cizinci se o těchto organizacích dozvídají převážně od svých příbuzných a známých. Tyto organizace by měly poskytovat nejen kariérové poradenství ale také profesní poradenství, které daný cizinec provozoval na území svého státu. Bylo by dobré to, aby nedocházelo k vykořisťování cizinců, a to ze stran zaměstnavatelů. Bylo by dobré vypracovat informační projekt, který by seznamoval cizince přicházející do České republiky za prací o jejich právech a povinnostech, aby se předcházelo k vykořisťování ze strany agentur a zaměstnavatelů.



## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JŮVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN isbn978-80-7315-185-0.

GÜNTER, Vladislav. *Jak a proč být průvodcem cizince: příručka (nejen) pro dobrovolníky*. Přeprac. 2. vyd. Praha: Centrum pro integraci cizinců, 2015. ISBN isbn978-80-905526-3-0.

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-007-2.

HORÁKOVÁ, Milada. *Výzkum rodin migrantů v ČR: východiska a základní pojmy projektu Návrh informačního systému o rodinách migrantů z třetích zemí*. Praha: VÚPSV, 2014. ISBN isbn978-80-7416-208-4.

KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN isbn978-80-262-0643-9.

MUHIĆ, Jasmin. *Kariérové poradenství v České republice: zpráva o stavu v roce 2010*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2011. ISBN 978-80-87335-29-1.

Multikulturní centrum Praha. *Metodika sdílení zkušeností v oblasti pracovního uplatnění cizinců*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2013. ISBN 978-80-87615-51-5.

PEAVY, R. Vance. *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. 274 s. ISBN 978-80-87335-55-0.

PELC, V. (2010). *Daňové podmínky působení neziskových subjektů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, xix, 162 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-190-1.

SCHEBELLE, Danica, Jan KUBÁT, Jaromíra KOTÍKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Průzkum veřejného mínění cizinců z třetích zemí o otázkách integrace a*

jejich náhledů na majoritní společnost a život v ní. Praha: VÚPSV, 2015. ISBN isbn978-80-7416-225-1.

TELEC, Ivo. Spolkové právo 1.vyd. Praha: C.H. Beck. 254 s. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 80-7179-194-6.

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

VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/karierni-poradenstvi-100>.

VOSMIK, Miroslav. *Inkluze a kariérové poradenství*. Praha: Raabe, [2018]. Dobrá škola. ISBN isbn978-80-7496-357-5.

## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Aktuální znění zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021 [cit. 2021-12-12].

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

Fojtík, D. (2020). Kariérové poradenství jako nástroj integrace cizinců v multikulturní společnosti. Kariérové poradenstvo v teorii a praxi [online], 2020 (18), str. 6-13.

Dostupné z: <https://www.euroguidance.sk/>

Informace pro cizince: Modrá karta. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021 [cit. 2021-12-25].

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

Integrace cizinců – Aktuální informace o migraci. Úvodní strana – Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2021-12-25].

Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx>

Integrační politika ČR. Home [online]. [cit.2021-12-25].

Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/web/cz/zakladni-informace>

Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021 [cit. 2021-12-25].

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ministerstvopusobnost-ministerstva.aspx>

Občané třetích zemí. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021 [cit. 2021-12-12].

Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>

Odbor azylové a migrační politiky. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021 [cit. 2021-12-12].

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-azylove-a-migracni-politiky.aspx>

Odbor azylové a migrační politiky. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021 [cit. 2012-12-25].

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-azylove-a-migracni-politiky.aspx>

Projekty ekonomické migrace. Průvodce [online]. [cit. 2021-12-21].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/projekty-ekonomicke-migrace>

Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021 [cit. 2021-12-12].

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>

Publikace – cizinci v ČR. Český statistický úřad [online]. Praha: Český statistický úřad, 2021 [cit. 2021-12-25].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/publikace-cizinci-v-cr>

Volný vstup na trh práce. Průvodce [online]. [cit. 2021-12-25].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/volny-vstup-na-trh-prace>

Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021 [cit. 2021-12-12].

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

## **SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMAT**

### **Seznam obrázků**

Graf 1: Cizinci v ČR podle kategorie pobytu ..... 18

Graf 2: Cizinci v ČR podle kategorie pobytu v letech 2012-2021 ..... 18

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

**Zákon o pobytu cizinců** - zákon č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

**Vyhláška o poskytování poradenských služeb** - vyhláška č. 72/2005 Sb., vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních

**Školský zákon** - zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

**Zákon o vysokých školách** - zákon č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů

**NOZ** – zákon č. 89/2012, občanský zákoník

**MPSV** – Ministerstvo práce a sociálních věcí

**MVČR** – Ministerstvo vnitra České republiky

**OAMP** – Odbor azylové a migrační politiky

## **SEZNAM PŘÍLOH**

- Příloha č. 1: Přepis rozhovoru – Sociální pracovnice Bc. Martina Holadová
- Příloha č. 2: Přepis rozhovoru – Sociální pracovnice Markéta Mašková, Dis.
- Příloha č. 3: Přepis rozhovoru – Sociální pracovnice Mgr. Zuzana Klára Mlezivová
- Příloha č. 4: Přepis rozhovoru – Sociální pracovnice Vítkorová Denisa Dis.
- Příloha č. 5: Přepis rozhovoru – Sociální pracovnice Bc. Tereza Řípková
- Příloha č. 6: Přepis rozhovoru – Nikita
- Příloha č. 7: Přepis rozhovoru – Kristina
- Příloha č. 8: Přepis rozhovoru – Denis
- Příloha č. 9: Přepis rozhovoru – Ghassal
- Příloha č. 10: Přepis rozhovoru – Natasha

## **PŘÍLOHY**

**Příloha č. 1:** Přepis rozhovoru se sociální pracovnící Bc. Martinou Holadovou z Centra pro integraci cizinců pro Středočeský kraj – Benešov

### **Co máte v organizaci na starosti?**

*V organizaci mám na starosti poskytování sociálního poradenství, organizace a zprostředkování kurzu českého jazyka – evidence přihlášek, oslovení lektorů, stanovení datumů a časů lekcí, vedení docházky a zapisování do systému, sociokulturní akce, terénní poradenství, propagace Centra, podílení se na akcích Centra. Momentálně zajišťuji veškeré aktivity spojené se zástupem za vedoucí Centra.*

### **Jaké služby cizincům poskytujete a v jaké formě?**

*Naše Centrum cizincům poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka, sociokulturní kurzy, adaptačně integrační kurzy, tlumočnické služby, doprovody k lékařům, na úřady, knihovna a internet.*

*Forma – ambulantní, či terénní.*

### **Jak prakticky vypadá kariérové poradenství pro cizince?**

*Přivítám se s klientem, pobídnu ho k posazení a ke sdělení problému se kterým přichází. V případě jazykové bariéry požádám tlumočnicku o překlad. Klienta vyposlechnu a poskytnu mu odpovídající pomoc. V případě potřeby ho odkážu na právního zástupce v Centru, nebo na jinou odpovídající instituci dle jeho problému. V případě, že cizinec navštíví Centrum poprvé vyplním s ním registraci, abych ho mohla zaevidovat v systému a doplnit zde služby, které mu byly poskytnuty.*

### **V čem spočívá podle Vašeho názoru, přínos poskytovaných služeb pro pracovní uplatnění Vašich klientů (cizinců)?**

*Přínos spatřuji v kurzech českého jazyka.*

**Jaká konkrétní témata nebo problémy související s pracovním uplatněním nejčastěji řešíte?**

*Myslím si, že na tuto otázku nejsem úplně tak schopna odpovědět, neboť se v této problematice neorientuji. Dle dosavadních zkušeností se cizinci na trhu práce setkávají s odmítnutím z důvodů jazykové bariéry, dále pak nedostatečná odborná způsobilost pro výkon zaměstnání.*

**Co by se mělo, podle Vašeho názoru, konkrétně zlepšit v podpoře cizinců při vstupu na pracovní trh?**

*Myslím si, že by bylo dobré se snažit o to, aby zaměstnavatelé, pokud možno polevili ze svých požadavků pro přijímání zaměstnanců (cizinců).*



**Příloha č. 2:** Přepis rozhovoru se sociální pracovnící Markétou Maškovou, Dis. z Centra pro integraci cizinců pro Středočeský kraj - Benešov

### **Co máte v organizaci na starosti?**

*V naší organizaci máme na starosti cizince, kteří jsou zde legálně pobývajících. Za nějakým účelem- např. jako azylanti, nebo za účelem zaměstnání, či studia, sloučení rodiny, atd.*

*Jako sociální pracovnice dále vedeme sociální šetření (jak ambulantní, kam za námi klienti dochází v úředních hodinách, tak terénní, kam za klienty dojíždíme my s kolegyněmi).*

*Dále se jedná o vedení sociálních spisů, vedení elektronické databáze klientů v programu Arum, poskytování sociálního poradenství, zahajovací a ukončující kontroly kurzů ČJ, vedení sociokulturních akcí, kurzů atd.*

### **Jaké služby cizincům poskytujete a v jaké formě?**

*Naše služby v Centru jsou širokospektrální. Mezi služby patří: sociální poradenství, které poskytují pouze sociální pracovnice, dále právní poradenství - právník, tlumočení - tlumočníci, které máme v Centru celkem 3, doprovody na jiné instituce, kurzy českého jazyka. Dále poskytujeme PC s internetem a knihovnu (i toto se nachází a poskytuje u nás). V neposlední řadě sociokulturní kurzy/akce a Adaptačně integrační kurzy - obě služby se poskytují, jak ambulantně, tak terénně.*

### **Jak prakticky vypadá kariérové poradenství pro cizince?**

*Klient se dostaví k nám do Centra v úředních hodinách, seznámíme se s ním, vyplníme s cizincem kartu klienta, abychom ho mohli zaevidovat a poradenství poskytovat (smíme poskytovat služby pouze těm klientům, kteří jsou u nás evidovaní), dále se ho zeptáme na problém, se kterým za námi přišel, pokud je to v našich kompetencích, poradenství poskytneme, pokud ne, odkážeme ho na našeho právníka, nebo na jiné*

*instituce. Službu, kterou jsme poskytli, musíme zaevidovat do systému. Dále klienta seznámíme s dalšími službami Centra.*

**V čem spočívá podle Vašeho názoru, přínos poskytovaných služeb pro pracovní uplatnění Vašich klientů (cizinců)?**

*V Centru poskytujeme kurzy českého jazyka pro klienty zdarma – tato možnost jim zkvalitňuje, jak mluvenou, tak psanou češtinu a lépe naleznou pracovní místo na trhu práce. Zaměstnavatelé ve většině případů požadují znalosti ČJ, proto klienty s nulovou znalostí nepřijímají na volná pracovní místa.*

**Jaká konkrétní témata nebo problémy související s pracovním uplatněním nejčastěji řešíte?**

*Jak už jsem zmiňovala v předešlém bodě. Nejčastěji řešíme problém s jazykovou bariérou klientů. Dále mezi problémy patří neuznání nostrifikace z daného státu, kde vystudovali, či nedostatečné vzdělání, nebo nedostatečná praxe v oboru. V neposlední řadě je také problémem vykořisťování cizinců přes pracovní agentury.*

**Co by se mělo, podle Vašeho názoru, konkrétně zlepšit v podpoře cizinců při vstupu na pracovní trh?**

*Určitě by se měl zlepšit přístup klientů v docházce na kurzy ČJ a větší motivace k práci v této nelehké době.*

**Příloha č. 3:** Přepis rozhovoru se sociální pracovnící Mgr. Zazanou Klárou Mlezivovou z Centra pro integraci cizinců pro Středočeský kraj – Benešov

**Co máte v organizaci na starosti?**

*Pracuji jako sociální pracovník – mám na starosti hlavně jazykové kurzy pro cizince (zapisování kurzů, přihlášek, komunikaci s klienty), ale i další sociální poradenství nebo sociokurzy (naposledy sociokurz zaměřený na slavení Dušiček a tvoření podzimního věnce)*

**Jaké služby cizincům poskytujete a v jaké formě?**

*Služby poskytované CPIC (si můžete v plném znění najít na našich stránkách)*

**Jak prakticky vypadá kariérové poradenství pro cizince?**

*Na kariérové poradenství se spíše zaměřuje Úřad práce, se kterým spolupracujeme a kde klienty informujeme o službách, které Centrum nabízí. Nejvíce je zájem o jazykové kurzy.*

**V čem spočívá podle Vašeho názoru, přínos poskytovaných služeb pro pracovní uplatnění Vašich klientů (cizinců)?**

*Největším přínosem je, že se v kurzech či naučí česky a mají lepší přístup k zaměstnání, které by je bavilo a na které mají vzdělání*

**Jaká konkrétní témata nebo problémy související s pracovním uplatněním nejčastěji řešíte?**

*Řešíme nostrifikace diplomů, komunikaci s příslušnými školami a úřady, které se tím zabývají (informacemi pro klienta). Zaměstnávání v agenturách a nevýhodné*

*zaměstnávání pro cizince, když jsou zaměstnáváni v rámci agentury a nemají práci zprostředkovanou přes ÚP.*

**Co by se mělo, podle Vašeho názoru, konkrétně zlepšit v podpoře cizinců při vstupu na pracovní trh?**

*System agenturního zaměstnávání (vyčkávaní se zaměstnáváním cizinců, kteří se hlásí z ÚP) a nabírání pracovních sil přes agentury. Cizinci nejsou nijak chráněni proti zneužívání ze strany zaměstnavatele, nemá vůči nim žádnou zodpovědnost (může je vyhodit ze dne na den, není povinen za ně platit pojištění, což je pro něj výhodné. Pokud se mu zaměstnanec nelíbí, může být okamžitě nahrazen někým jiným z agentury). Vše jde na vrub agentury.*

**Příloha č. 4:** Přepis rozhovoru – Sociální pracovníci Vitkorová Denisa Dis. z Diecézní charity Plzeň

**Co máte v organizaci na starosti?**

*V organizaci mám na starosti hlavně sociální poradenství klientů, koordinaci různých akcí, které naše služba nabízí a dále se podílím na fungování služby jako takové.*

**Jaké služby cizincům poskytujete a v jaké formě?**

*Služby poskytujeme ambulantní a terénní... sociální a právní poradenství, tlumočení, doprovody na různé úřady, instituce, k lékařům. Hodně řešíme otázky pobytu, fungujeme taky na OAMPU pondělí a středa od 9-17 hodin na asistenčních službách, poskytujeme taky humanitární pomoc ve formě jízdenek do země původu, když ten člověk je třeba nemocný nebo se jedná o rodinu s dětmi v nějaké sociální nouzi – to je zase možné poskytnout přes Magistrát Města Plzně, ale řešíme to my.*

*Naše služba je velmi různorodá, specifická...*

**Jak prakticky vypadá kariérové poradenství pro cizince?**

*S klientem uzavřeme smlouvu. Informace o službě dáme klientovi „do ruky“ nebo zašleme e-mailem. Záleží, jak komunikujeme, jestli elektronicky nebo osobně. Po té, co přijde se zakázkou, tak buď naplníme cíl hned a nebo na něm pracujeme a vytváříme si tzv. individuální plán a společně s klientem se snažíme dosáhnout cíle. Smlouvu můžeme ukončit buď ze strany klienta bez udání důvodu, nebo tím, že nás déle jak tři měsíce nekontaktoval nebo naplněním osobního cíle nebo vzájemnou dohodou. Ze strany Poradny můžeme ukončit smlouvu agresivním chováním klienta nebo naplněním osobního cíle nebo vyčerpáním všech možností kontraktu nebo opakovaným porušením stanovených postupů dosahování cíle klientem nebo předáním klienta jiné instituci nebo vytvářením neodůvodněné závislosti na pomoci.*

*Příklad: Pokud klient přijde a chce sehnat zaměstnání, tak s klientem vytvoříme životopis, pomůžeme mu oslovit nějaké pracovní nabídky elektronicky, které aktuálně víme nebo hledáme na internetu.*

*Životopis mu vytiskneme, předáme mu kontakty (telefonní čísla). Během konzultace i některé firmy obvoláme, v případě úspěchu, klienta pošleme na pohovor, v případě neúspěchu mu předáme kontakty na jiné firmy. Také záleží, jak moc s prací spěchá. Pokud je zatím zaměstnaný, stačí mu předat kontakty, životopis a klient si většinou najde zaměstnání sám, pokud velmi spěchá a je bez zaměstnání, tak volíme první volbu a snažíme se mu zaměstnání sehnat co nejdříve. Případně ještě v dané věci spolupracujeme se službou Jobs centrum, která je též u nás v DCHP. Smlouva se pak ukončí buď naplněním osobního cíle klienta – pokud zaměstnání najdeme nebo vzájemnou dohodou – pokud klientovi stačí životopis a předat kontakty na různé pracovní nabídky anebo předáním jiné instituci, službě – Jobs centrum.*

**V čem spočívá podle Vašeho názoru, přínos poskytovaných služeb pro pracovní uplatnění Vašich klientů (cizinců)?**

*Myslím si, že díky sociálním službám s naší cílovou skupinou mají klienti mnohem více možností uplatnění na trhu práce, také mnoho z nich se více orientují v zákoně a dbá se na to, aby nebyli vykořisťováni. Díky PC se mnohdy řeší i vykořisťování cizinců, nekalé praktiky pracovních agentur apod. Tudíž si myslím, že díky naší službě mají klienti vyšší pravděpodobnost pro dobré uplatnění na trhu práce.*

**Jaká konkrétní témata nebo problémy související s pracovním uplatněním nejčastěji řešíte?**

*Určitě jazyková bariéra, že se klient nedomluví nebo nekalé praktiky pracovních agentur. (viz výše)*

**Co by se mělo, podle Vašeho názoru, konkrétně zlepšit v podpoře cizinců při vstupu na pracovní trh?**

*Myslím si, že by mělo být více pracovních nabídek pod kmenové zaměstnavatele.  
Myslím si, že by se měly agentury práce buď zrušit anebo se více hlídat, aby nedocházelo k vykořisťování.*

**Příloha č. 5:** Přepis rozhovoru sociální pracovnící Bc. Tereza Řípová z Organizace pro pomoc uprchlíkům – Plzeň

**Co máte v organizaci na starosti?**

*Já pracuji jako sociální pracovníce na sociální službě odborně sociální poradenství a zároveň pracuji, jako sociální pracovník s cizinci, kteří jsou v státním integračním programu. To je přímo pro cizince, kterým byla udělena mezinárodní ochrana v České republice, nebo azylu anebo doplňkový ochrany*

**Jaké služby cizincům poskytujete a v jaké formě?**

*Jak jsem již řikala jsem pracovníce na odborně sociálním poradenství. To znamená, že poskytuji poradenství v kanceláři anebo chodím s klienty do terénu, kde je doprovázím např. na úřad práce, k lékaři, do školy apod. u státního integračního programu je to stejné. Buď to jsem v kanceláři, kde poskytuji poradenství v různých oblastech sociální práce např. pomoc hledání práce, pomoc hledání bydlení. V terénu to je přímo doprovázení klientů na úřady práce.*

**Jak prakticky vypadá kariérové poradenství pro cizince?**

*Kariérové poradenství bych spíše přiblížila rámci poradenství, kdy lidé přicházejí s tím, že hledají práci a zjišťujeme od, jak se orientují na trhu práce na území České republiky. Kde se jich ptáme, zda mají vypracovaný životopis, pokud ne tak se snažíme pomáhat se sepsáním životopisu klientovi. Zjišťujeme jestli vůbec klient ví, kde si práci hledat. Zde mu následně ukazujeme různé portály, kde si klient může práci najít. Některým klientům toto stačí ukázat a někteří potřebují podporu, kde následně společně učíme, jak vyhledávat práci. Následně taktéž pomáháme klientům kontaktování zaměstnavatelů. Dále některé klienty doprovázíme na pohovory, kde může být velký problém jazyková bariéra. Dále klientům sdělujeme, že se mohou přihlásit na úřad práce, ale toto záleží na pobytu klienta.*



**V čem spočívá podle Vašeho názoru, přínos poskytovaných služeb pro pracovní uplatnění Vašich klientů (cizinců)?**

*Nejvíce to pomáhá klientovi, který se orientuje na trhu práce na území České republiky. Dále jaké mají práva a povinnosti pracovního uplatnění. Kde si mohou práci hledat. Já osobně spolupracuji s právním oddělením, který následně kontrolují navrhované pracovní smlouvy klientů. Největší přínos vidím v tom, že klienti se dozví informace, aby nedocházelo k vykořisťování klientů.*

**Jaká konkrétní témata nebo problémy související s pracovním uplatněním nejčastěji řešíte?**

*Já konkrétně jako sociální pracovník řeším nejvíce jazykovou bariéru. Dále klienti mají vzdělání, ale kvůli jazykové bariéře a n uvedené pozici se nedokáží uplatnit. Setkávám se často ze strany zaměstnavatelů s diskriminací, kdy se zaměstnavatel dozví, že se jedná o cizince a následně ho nechce zaměstnat.*

**Co by se mělo, podle Vašeho názoru, konkrétně zlepšit v podpoře cizinců při vstupu na pracovní trh?**

*Tato otázka je taková všeobecná bych řekla, která se neustále řeší. Z mého osobního názoru je velký problém s pracovními agentury, který nejsou spolehlivý, a to ztěžuje situaci na trhu práci lidem. Dále by to chtělo posílit prevenci, aby nedocházelo k vykořisťování cizinců a aby klienti byli informováni o tom, kde jsou jejich práva a na koho se obrátit, když se dostanou do nějakého problému.*

**Příloha č. 6: Přepis rozhovoru – Nikita**

**Vaše země původu?**

*Pocházím z Ruska.*

**Váš druh pobytu v ČR?**

*Můj druh pobytu v ČR je dlouhodobý.*

**Délka Vašeho pobytu na území ČR?**

*V ČR pobývám celkem 4 roky a to v obci Žatec v Ústeckém kraji.*

**Jaké jsou Vaše dosavadní pracovní zkušenosti v ČR?**

*Po příjezdu do České republiky jsem začal pracovat v továrně na výrobu automobilových světlometů ve firmě Koito, která sídlí v Žatci.*

**Jaký je Váš plán či záměr v oblasti práce?**

*Momentálně jsem se ve firmě Koito vypracoval na lepší pozici a to procesní inženýr v logistice. Kde v současné době mi tato pozice vyhovuje a v současné době nemám žádné plány.*

**Jaké je Vaše úroveň jazyka?**

*Mám udělaný jazykovou zkoušku na úroveň A2, ale reálně mám nejspíše i vyšší úroveň.*

**Navštěvujete nějaké organizaci, která poskytuje služby pro cizince?**

*Žádnou organizaci, která poskytuje služby cizinců jsem nenavštěvoval ani nenavštěvuji.*

**S jakými obtížemi se potýkáte v ČR?**

*Po příjezdu do ČR byl velký problém jazyková bariéra a v současné době nemám zde v ČR žádné problémy.*

**Jaká služba či podpora Vám v ČR chybí?**

*Já osobně jsem v ČR velice spokojený a mě zde žádná služba či podpora zde v ČR nechybí.*

**Příloha č. 7: Přepis rozhovoru – Kristina**

**Vaše země původu?**

*Narodila jsem se v Rusku.*

**Váš druh pobytu v ČR?**

*Můj pobyt v ČR je dlouhodobý.*

**Délka Vašeho pobytu na území ČR?**

*Na území ČR se zdržuji přibližně 3 roky.*

**Jaké jsou Vaše dosavadní pracovní zkušenosti v ČR?**

*Při příjezdu do ČR jsem začala pracovat ve společnosti Koito, které sídlí v obci Žatec. Zde se vyrábí světla do vozidel.*

**Jaký je Váš plán či záměr v oblasti práce?**

*V současné době se nacházím na mateřské dovolené. Následně mám v plánu nastoupit opět do práce a to do Koito..*

**Jaké je Vaše úroveň jazyka?**

*Prováděla jsem si zkoušku a to z českého jazyka na úroveň A2.*

**Navštěvujete nějaké organizaci, která poskytuje služby pro cizince?**

*Nenavštěvuji žádné organizace, které poskytují nějaké služby cizincům.*

**S jakými obtížemi se potýkáte v ČR?**

*Ze začátku to byla jazyková bariéra.*

**Jaká služba či podpora Vám v ČR chybí?**

*Vím, že jedna známá navštěvuje organizaci, která sídlí v Ústí nad Labem, kam chodí na jazykové kurzy z českého jazyka. Ráda bych takové kurzy také navštěvovala, ale převážně tyto kurzy se provádí v Ústí nad Labem a ze Žatce do Ústí nad Labem to je 70 km.*

**Příloha č. 8: Přepis rozhovoru – Denis**

**Vaše země původu?**

*Narodil jsem se v Moldavsku.*

**Váš druh pobytu v ČR?**

*Dlouhodobý pobyt.*

**Délka Vašeho pobytu na území ČR?**

*Na území ČR se zdržuji 3 roky.*

**Jaké jsou Vaše dosavadní pracovní zkušenosti v ČR?**

*Při příjezdu do ČR jsem začal pracovat na TRIANGLE – průmyslová zóna a v současné době pracuji v Koitu v obci Žatec, jako operátor výroby na výrobu světel.*

**Jaký je Váš plán či záměr v oblasti práce?**

*Můj cíl je v současné době se zlepšit v českém jazyce, kde mám velké rezervy a následně bych chtěl povýšit na team leadra v Koitu.*

**Jaké je Vaše úroveň jazyka?**

*Má roveň českého jazyka je na dobré úrovni, kde dokáži plynule hovořit. Má slabina v českém jazyce je psaní a čtení, kde bych se chtěl zdokonalit. Proto i uvažuji, že bych docházel na nějaké kurzy českého jazyka.*

**Navštěvujete nějaké organizaci, která poskytuje služby pro cizince?**

*V současné době nenavštěvuji žádné organizace, ale mám v plánu nějakou organizaci kontaktovat z důvodu doučování českého jazyka.*

**S jakými obtížemi se potýkáte v ČR?**

*Na začátku pro mě bylo složitá komunikace zde v ČR, jelikož jsem neuměl český jazyk. Já osobně plynule mluvím rumunštinou, ukrajinštinou, angličtinou.*

**Jaká služba či podpora Vám v ČR chybí?**

*Mě zde osobně žádná služba nechybí.*

**Příloha č. 9: Přepis rozhovoru – Ghassal**

**Vaše země původu?**

*Pocházím ze země Sýrie.*

**Váš druh pobytu v ČR?**

*Dlouhodobý pobyt.*

**Délka Vašeho pobytu na území ČR?**

*Na území ČR jsem celkem 10 let.*

**Jaké jsou Vaše dosavadní pracovní zkušenosti v ČR?**

*Do ČR jsem přijel z důvodu studiu, kde jsem studoval na stavební fakultě ČVUT v Praze, zde jsem uvedenou školu úspěšně absolvoval. Mé první zkušenosti byli v ve firmě Hydroprojekt. Následně jsem z firmy odešel a nastoupil jsem do firmy Dlubal Software, kde v současné pracuji, jako programátor.*

**Jaký je Váš plán či záměr v oblasti práce?**

*V současné době jsem ve své práci spokojený a nemám žádné záměr v oblasti práce.*

**Jaké je Vaše úroveň jazyka?**

*Jelikož jsem zde již studoval úspěšně vysokou školu, tak má úroveň českého jazyka je na velice velké úrovni.*



**Navštěvujete nějaké organizaci, která poskytuje služby pro cizince?**

*V jednom komunitním centru, které nechci jmenovat provádím doučování z matematiky.*

**S jakými obtížemi se potýkáte v ČR?**

*Všiml jsem si, že v ČR jsou občané velice uzavření a nedávají moc cizincům šanci.*

**Jaká služba či podpora Vám v ČR chybí?**

*Měla by zde být nějaká služba, která obyvatelům ČR nabídne nějaké informace o cizincích, aby k nim nebyli tak uzavření a nedívali se na ně skrz prsty.*

**Příloha č. 10: Přepis rozhovoru – Natasha**

**Vaše země původu?**

*Pocházím z Ukrajiny.*

**Váš druh pobytu v ČR?**

*Dlouhodobý pobyt.*

**Délka Vašeho pobytu na území ČR?**

*Na území ČR se v současné době zdržuji přibližně 7 let.*

**Jaké jsou Vaše dosavadní pracovní zkušenosti v ČR?**

*Když jsem dorazila do ČR, začala jsem pracovat v jedné úklidové firmě. V uvedené firmě jsem byla přibližně 2 roky a následně jsem začala pracovat ve firmě NEXEN, kde se společnost nachází v průmyslové zóně TRIANGLE.*

**Jaký je Váš plán či záměr v oblasti práce?**

*V současné době jsem si zaslala několik životopisů do hotelů, kde bych chtěla pracovat, jako recepční.*

**Jaké je Vaše úroveň jazyka?**

*Navštěvovala jsem kurz českého jazyka v Ústí nad Labem a to v Centru pro integraci cizinců, kde jsem chodila na úroveň A2, kde jsem dále dostala i diplom, kde jsem zvládla závěrečný test.*

**Navštěvujete nějaké organizaci, která poskytuje služby pro cizince?**

*Navštěvovala jsem kurz českého jazyka v Ústí nad Labem a to v centru pro integraci.*

**S jakými obtížemi se potýkáte v ČR?**

*Největší problém jsem měla s obyvateli ČR, kteří na cizince koukají skrz prsty a odsuzují cizince aniž by je znali.*

**Jaká služba či podpora Vám v ČR chybí?**

*Nějaký program pro české občany, aby cizince neodsuzovali podle jejich původu.*