

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

Možnosti neformálního vzdělávání dospělých cizinců v České republice

Magisterská diplomová práce

Obor studia: Andragogika

Autor: Bc. Monika Kožušníková

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Jelena Petrucijová, CSc.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma *Možnosti neformálního vzdělávání dospělých cizinců v České republice* vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne

Podpis

Poděkování

Děkuji paní doc. PhDr. Jeleně Petrucijové, CSc., za poskytnuté rady při vypracovávání této diplomové práce. Zároveň bych ráda poděkovala zaměstnancům devíti společností, kteří byli ochotni se mnou sdílet své zkušenosti s firemním vzděláváním cizinců.

Anotace

Jméno a příjmení:	Bc. Monika Kožušníková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika
Obor obhajoby práce:	Andragogika
Vedoucí práce:	Doc. PhDr. Jelena Petrucijová, CSc.
Rok obhajoby:	2018

Název práce:	Možnosti neformálního vzdělávání dospělých cizinců v České republice
Anotace práce:	<p>Cílem této diplomové práce je analyzovat, jaké možnosti neformálního vzdělávání jsou nabízeny dospělým cizincům žijícím v České republice. Cílovou skupinou tohoto vzdělávání jsou migranti žijící v Česku bez ohledu na jejich národnost, důvod migrace a plánovanou délku pobytu. Vzhledem k oboru studia se však tato práce primárně zaměřuje na dospělé jedince.</p> <p>Možnosti neformálního vzdělávání cizinců budu zkoumat z hlediska čtyř kategorií poskytovatelů: (a) státní správa, příspěvkové organizace a obce, (b) ambasády, (c) nestátní neziskové organizace a (d) zaměstnavatelé. Pro dosažení cíle využiji obsahovou analýzu dokumentů a rozhovory se zaměstnanci vybraných společností, které zaměstnávají</p>

	cizince.
Klíčová slova:	vzdělávání, neformální vzdělávání, integrace, cizinci, migranti, migrace
Title of Thesis:	Offer of Non-formal Education of Adult Foreigners in the Czech Republic
Annotation:	<p>The aim of this diploma thesis is to analyze the possibilities of non-formal education are offered to adult foreigners living in the Czech Republic. The target group of the education is migrants living in the Czech Republic, regardless of their nationality, the reason for migration and the length of stay. Due to the field of study, this thesis is primarily focuses on adult foreigners.</p> <p>The possibilities of non-formal education of foreigners will be analyzed in terms of four categories of providers: (a) state institutions, contributory organizations and municipalities, (b) embassies, (c) non-governmental non-profit organizations, (d) employers. I will use content analysis of documents and interviews with employees of selected companies that employ foreigners.</p>
Keywords:	education, non-formal education, integration, foreigners, migrants, migration
Názvy příloh vázaných v práci:	<p>Příloha 1. Vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí</p> <p>Příloha 2. Seznam oslovených ambasád</p> <p>Příloha 3. Záznam komunikace se zástupci ambasád</p> <p>Příloha 4. Seznam neziskových organizací působících</p>

	<p>v oblasti migrace a integrace cizinců</p> <p>Příloha 5. Seznam zástupců zaměstnavatelů, kteří reagovali na zasláný e-mailový dotaz</p> <p>Příloha 6. Záznam komunikace se zástupci zaměstnavatelů</p>
Počet literatury a zdrojů:	81
Rozsah práce:	145 s. (150 574 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod.....	9
1 Celoživotní učení	13
1.1 Neformální vzdělávání dospělých.....	15
1.2 Cizinci jako cílová skupina neformálního vzdělávání.....	17
2 Cizinci v České republice.....	21
2.1 Zkušenosti s imigrací na území dnešní České republiky	25
2.2 Charakteristiky cizinců žijících v České republice	27
2.3 Cizinci na trhu práce v České republice.....	32
3 Migrační politika České republiky	39
3.1 Legislativa v oblasti migrace v České republice	40
3.2 Migrační politika mezinárodních organizací	43
4 Integrace cizinců	45
4.1 Integrace cizinců ve strategických dokumentech MŠMT	50
4.2 Koncepce integrace cizinců	52
4.3 Státní integrační program.....	57
5 Možnosti neformálního vzdělávání cizinců v České republice	61
5.1 Metodologie.....	61
5.2 Státní správa, příspěvkové organizace a obce.....	66
5.3 Ambasády	69
5.4 Nestátní neziskové organizace	72
5.5 Zaměstnavatelé	78
Závěr	85
Literatura a zdroje	90
Seznam zkratk.....	100
Seznam obrázků, grafů, schémat	101

Seznam tabulek.....	102
Seznam příloh	103
Příloha 1. Vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí	104
Příloha 2. Seznam oslovených ambasád	107
Příloha 3. Záznam komunikace se zástupci ambasád.....	109
Příloha 4. Seznam neziskových organizací působících v oblasti migrace a integrace cizinců	119
Příloha 5. Seznam zástupců zaměstnavatelů, kteří reagovali na zasláný e-mailový dotaz	122
Příloha 6. Záznam komunikace se zástupci zaměstnavatelů.....	124

Úvod

V souvislosti s celosvětovou migrací vyvstává problém, jak zajistit vzájemnou toleranci mezi minoritou a majoritou a předcházet jejich konfliktům. Klíčem je úspěšná integrace cizinců do většinové společnosti, přičemž integrační proces lze efektivně podpořit vzděláváním cizinců. Především pro migranty, kteří pocházejí z výrazně odlišného kulturního, jazykového a nábožensky orientovaného prostředí, jsou integrační kurzy velmi důležité. Vedle výuky místního jazyka je potřeba cizince seznámit s kulturou, zvyky a tradicemi, základní legislativou a pravidly soužití obvyklými v nové zemi. Tato problematika se týká i České republiky, která má s mezinárodní imigrací na své území dlouholetou zkušenost a i nyní se stává cílovou zemí pro mnoho cizinců, kteří přijíždějí za pracovními příležitostmi, studiem nebo lepšími životními podmínkami.

Cílem této diplomové práce je analyzovat, jaké možnosti neformálního vzdělávání jsou v současné době nabízeny dospělým cizincům žijícím v České republice. Předmětem analýzy budou poskytovatelé tohoto neformálního vzdělávání. V práci se budu zajímat o neformální vzdělávání pro migranty žijící v Česku bez ohledu na jejich národnost, důvod migrace a plánovanou délku pobytu, avšak vzhledem k oboru studia se primárně zaměřím na dospělé jedince.

V práci se budu nejprve zabývat neformálním vzděláváním v rámci konceptu celoživotního učení a následně se zaměřím na cílovou skupinu cizinců a její specifika. Tato cílová skupina je značně heterogenní, což komplikuje přípravu i samotný průběh vzdělávání. Nabídku vzdělávání je vždy nutno připravovat na základě informací, kolik migrantů v Česku žije a kolik nových

jich přichází. Stěžejní jsou též informace o jejich národnostním původu, věku, dosaženém vzdělání, profesi, důvodech příchodu do Česka apod.

Imigrace a soužití většinové a menšinové populace jsou přirozeným předmětem zájmu zákonodárců. Česká legislativa ošetřuje nejen podmínky vstupu a pobytu cizinců na území republiky, ale zaměřuje se též na integrační politiku. Vzhledem k členství České republiky v nadnárodních organizacích (především Evropské unii a OSN) je česká legislativa ovlivněna legislativou a strategickými dokumenty těchto organizací. Z pohledu české integrační politiky je zásadním dokumentem *Koncepce integrace cizinců* a *Státní integrační program*, které stanovují priority v této oblasti a definují kompetence jednotlivých resortů, případně dalších organizací.

Pro dosažení cíle této diplomové práce budu používat více výzkumných metod. V první řadě využiji obsahovou analýzu dokumentů; půjde o legislativní materiály, strategické dokumenty, webové stránky nestátních neziskových organizací apod. Tuto metodu budu používat pro výzkum nabídky neformálního vzdělávání migrantů ze strany státní správy, příspěvkových organizací, obcí a nestátních neziskových organizací. Všechny uvedené organizace mají přehled nabízených služeb a realizovaných projektů veřejně přístupný na svých webových stránkách. Jejich zájmem je, aby si cizinci mohli informace snadno zjistit a jejich služeb aktivně využívali; proto jsou materiály, jež jsou uvedené na jejich webových stránkách, obsahově bohaté a rovněž vhodné pro provedení analýzy. Při zkoumání nabídky služeb pro cizince ze strany ambasad využiji rozhovor v písemné podobě prostřednictvím e-mailové komunikace. Při analýze aktivit v oblasti vzdělávání cizinců ze strany zaměstnavatelů využiji taktéž metodu rozhovoru, přičemž budu kombinovat písemnou formu prostřednictvím e-mailu, telefonické rozhovory a osobní

rozhovory, případně jejich kombinaci na základě individuální dohody s respondentem. V kategorii zaměstnavatelů nebudu uvádět jména firem ani jejich zaměstnanců; budu uvádět pouze obecnou charakteristiku společnosti a pracovní pozici zaměstnance, se kterým jsem rozhovor provedla (byla-li uvedena).

Poskytovatele neformálního vzdělávání, které budu v této diplomové práci uvádět, jsem zvolila záměrným výběrem. V kategorii státních institucí, příspěvkových organizací a obcí zařazuji organizace, jejichž činnost v oblasti integrace cizinců definuje Státní integrační program, Koncepce integrace cizinců a další legislativní a strategické dokumenty. Dále jsem oslovila vevyslanectví 25 států; jejich výběr odpovídá 25 nejpočetněji zastoupeným státním občanstvím migrantů v České republice. Neziskových organizací, které se zaměřují na cílovou skupinu cizinců, funguje v Česku několik desítek. Popsání činnosti všech těchto organizací by bylo pro účely diplomové práce neadekvátně rozsáhlé, a proto jsem vybrala několik zástupců, jejichž projekty subjektivně považuji za významné nebo originální. Vzhledem k tomu, že neexistuje veřejně dostupná databáze zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají cizince, výběr firem, které jsem oslovila, jsem provedla na základě své vlastní zkušenosti, doporučení svých kolegů, kteří se v rámci konzultační činnosti pohybují v prostředí českých firem, a metodou sněhové koule na základě doporučení od již oslovených respondentů.

Cílem této práce není podat kompletní výčet vzdělávacích služeb, které jsou nabízeny cizincům v České republice. Domnívám se, že přehled činností všech poskytovatelů působících na území České republiky by se svým obsahem často opakoval a byl by neadekvátně rozsáhlý. Mým záměrem je poskytnout základní přehled, jací poskytovatelé se na neformálním vzdělávání migrantů

podílejí a jakých typů aktivit v rámci neformálního vzdělávání se mohou cizinci v Česku účastnit. Jako výzkumnou otázku této práce jsem stanovila: Jaké možnosti neformálního vzdělávání nabízí cizincům vybraní poskytovatelé a na jaké typy integrace se v rámci svých aktivit zaměřují?

1 Celoživotní učení

Celoživotní učení je zastřešujícím označením pro všechny vzdělávací aktivity, kterých se člověk účastní v průběhu svého života, od dětství do stáří, a jejichž úkolem je rozvíjet znalosti, dovednosti, kompetence a postoje. Z hlediska cílové skupiny členíme celoživotní učení na (a) vzdělávání dětí a mládeže a (b) vzdělávání dospělých (Šerák & Dvořáková, 2009, s. 27).

Celoživotní učení představuje otevřený systém, který se flexibilně mění podle aktuálních požadavků jedince a společnosti. Považuje všechny možnosti učení za „propojený celek, jenž dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života“ (Palán & Langer, 2008, s. 101). Jedná se o nepřetržitý celoživotní proces, jehož úkolem je mimo jiné naučit jedince učit se a získat k učení pozitivní postoj. K jeho hlavním funkcím patří rozvoj osobnosti, posílení soudržnosti společnosti, eliminace sociálního vyloučení znevýhodněných skupin, podpora demokracie a občanské společnosti, výchova k partnerství a spolupráci v globalizovaném světě, zvyšování konkurenceschopnosti jedince na trhu práce a zároveň konkurenceschopnosti ekonomiky (Palán & Langer, 2008, s. 102–104).

Dříve používaný termín celoživotní *vzdělávání* byl nahrazen právě označením celoživotní *učení*, což má vyjadřovat, že za svůj osobnostní rozvoj nese zodpovědnost každý z nás. Zatímco slovo vzdělávání zdůrazňuje struktury a instituce, učení klade důraz na vlastní aktivitu jedince a význam informálního učení¹. Někdy se též používá označení *všeživotní učení*,

¹ V dalším textu práce budu používat převážně slovo *vzdělávání*. Odpovídá jednak názvu diplomové práce, a je vhodnější i vzhledem k předmětu výzkumu, kterým jsou poskytovatelé

keré je chááno jako uení se v celé šíři života a zdůrazňuje důležitost propojení tří dimenzí uení: *formálního, neformálního a informálního* (Veteška, 2016, s. 95–97).

Formální vzdělávání je uskutečňováno v rámci formálního vzdělávacího systému (především ve školách), přičemž legislativa definuje jeho funkce, cíle, obsahy, didaktické formy apod. Zahrnuje předškolní, základní, středoškolské a vysokoškolské vzdělávání; tyto stupně na sebe navazují a jejich úspěšným absolvováním získává účastník určitý stupeň vzdělání. Absolvování je též doloženo oficiálním a celospolečensky akceptovaným dokladem (maturitním vysvědčením, vysokoškolským diplomem, certifikátem apod.) (Veteška, 2016, s. 97).

Druhou dimenzi celoživotního uení představuje neformální vzdělávání, které je zároveň předmětem zájmu mé diplomové práce. Z tohoto důvodu se jím budu samostatně zabývat v následující kapitole.

Třetí dimenzí je informální uení. Jedná se o neorganizované, nesystematické uení vně vzdělávacích institucí. Přestože jde o bezděčné, neplánované uení, je jeho význam pro rozvoj osobnosti, získávání znalostí, dovedností a postojů zcela zásadní. Informální uení zahrnuje získávání znalostí, dovedností a postojů při běžných činnostech doma, v zaměstnání, ve volném čase, při pohybu v sociálním prostředí a kontaktu s jinými osobami. Jeho součástí je také sebevzdělávání, např. četba či sledování televizních vzdělávacích pořadů (Veteška, 2016, s. 98).

vzdělávacích kurzů, tedy instituce. Slovo *uení* budu používat jen v případě informálního uení, neboť jej vzhledem k povaze informálního uení považuji za výstižnější a taktéž tradičně používané.

1.1 Neformální vzdělávání dospělých

Jak vyplývá z názvu této diplomové práce, předmětem mého zájmu je neformální vzdělávání, a proto se mu budu v této kapitole věnovat podrobněji. Účastníkem neformálního vzdělávání mohou být jak dítě, tak dospělý jedinec, ale vzhledem k oboru svého studia se budu nadále zaměřovat na neformální vzdělávání *dospělých*. Neformální (mimoškolské) vzdělávání probíhá mimo formální vzdělávací systém, obvykle v prostorách zaměstnavatele, soukromých vzdělávacích institucích, církvích, neziskových organizacích, domech dětí a mládeže, kulturních institucích, dobrovolnických institucích, ale i školách (ovšem mimo formální vzdělávací programy), proto nevede k získání vyššího stupně vzdělání. Neformální vzdělávání je obvykle dobrovolné a zaměřuje se na získávání znalostí, dovedností a postojů, které pomáhají účastníkovi v osobním rozvoji a zvyšování konkurenceschopnosti na trhu práce, podporují jeho aktivní občanství, sociální soudržnost apod. Do neformálního vzdělávání zahrnujeme kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, jednorázové vzdělávací akce nejrůznějšího zaměření ad. (Veteška, 2016, s. 106).

Neformální vzdělávání může využívat širokou škálu didaktických metod. Mužík (2004, s. 69–70) dělí metody dle jejich vztahu k praxi na *teoretické*, *teoreticko-praktické* a *praktické*. Do teoretických metod zařazuje přednášku, přednášku s diskusí, cvičení či seminář; tyto metody předávají účastníkům teoretické informace, teoretický základ dané problematiky, seznamují je s novými poznatky, případně poznatky obnovují. Druhou zmíněnou kategorií jsou teoreticko-praktické metody, k nimž náleží např. diskusní, problémové a projektové metody. Přináší účastníkům nejen teoretické informace, ale tím, že simulují reálné prostředí, pomáhají získat také dovednosti. Posledním typem

jsou metody praktické, které zahrnují instruktáž, koučink, mentoring, stáž ad. Jsou realizovány přímo v praxi účastníků, čímž umožňují efektivní zdokonalování dovedností a návyků (Mužík, 2004, s. 69–70).

V rámci neformálního vzdělávání bych chtěla zdůraznit segment *dalšího vzdělávání*, které je pro cílovou skupinu migrantů velmi důležité, neboť jim pomáhá v orientaci v novém kulturním a politickém prostředí, integraci do společnosti a vstupu na trh práce. Další vzdělávání navazuje na počáteční formální vzdělávání; začíná, jakmile jedinec vstoupí na trh práce, a trvá po zbytek života. Může mít podobu jak organizovaných aktivit (v takovém případě ho řadíme do neformálního vzdělávání), tak neorganizovaných aktivit (v tomto případě spadá do informálního učení), ale vzhledem k zaměření této práce se budu zabývat primárně jeho neformální podobou. Lze ho dále rozdělit do tří typů: *další profesní vzdělávání*, *občanské vzdělávání* a *zájmové vzdělávání* (Veteška, 2016, s. 106–109).

Občanské vzdělávání je označením pro vzdělávací aktivity, jejichž úkolem je formovat vědomí účastníků o právech a povinnostech v různých životních rolích – roli občanské, politické, společenské, rodinné apod. (Šerák & Dvořáková, 2008, s. 33–44). V případě vzdělávání migrantů v Česku jde o vzdělávání zahrnující téma demokratického státu, aktivního občanství, volebního systému, legislativy, rovnoprávnosti žen a mužů apod. Především u cizinců, kteří pocházejí z výrazně odlišného kulturního prostředí, představuje občanské vzdělávání důležitou součást integračních kurzů.

Další profesní vzdělávání označuje takové vzdělávací aktivity, které probíhají po ukončení přípravy na povolání v rámci školského systému, ale vztahují se k pracovnímu životu účastníka. Slouží k profesnímu rozvoji,

rozšiřování a prohlubování odborných znalostí a dovedností. Důležitou kategorií představuje rekvalifikační vzdělávání, které účastníkům umožňuje získat novou kvalifikaci; jedná se o jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Šerák & Dvořáková, 2009, s. 41). Pro cizince představuje možnost snadnějšího vstupu na trh práce a zvyšování konkurenceschopnosti.

Zájmové vzdělávání zastřešuje vzdělávací aktivity, které probíhají mimo pracovní prostředí. Lidé se jich účastní ve svém volném čase, protože se chtějí vzdělávat v oblastech, které sice bezprostředně nepotřebují pro výkon své profese, ale chtějí se seberealizovat, odpočinout si, trávit čas s lidmi s podobnými koníčky apod. (Veteška, 2016, s. 122). V případě cizinců má zájmové vzdělávání (především to, které probíhá formou prezenčního kurzu) podle mého názoru nezastupitelnou funkci z pohledu integrace, neboť migrantům přináší možnost seznámit se s Čechy, poznat kulturu země, aktivně si procvičovat češtinu apod.

1.2 Cizinci jako cílová skupina neformálního vzdělávání

Ve vzdělávání dospělých můžeme definovat různé cílové skupiny, které se od sebe vzájemně odlišují. Na základě specifik dané cílové skupiny je třeba přizpůsobit vzdělávací cíle, didaktické formy a metody. Tyto cílové skupiny jsou vytvářeny na základě společných kritérií, například pohlaví, věku, dosaženého vzdělání, profese, motivace, sociální situace, rodinného stavu atd. Obvyklými cílovými skupinami v neformálním vzdělávání jsou ženy, rodiče, manažeři, zaměstnanci, nezaměstnaní, senioři, vězni, analfabeti a cizinci (migranti) (Beneš, 2014, s. 108–112).

Cílová skupina cizinců bývá ještě členěna na občany třetích zemí, občany EU, cizince v předimigračním období a žadatele o mezinárodní ochranu. Dále jsou často za specifickou skupinu cizinců považovány děti a ženy-cizinky na mateřské či rodičovské dovolené nebo v domácnosti (Ministerstvo vnitra České republiky, 2016, s. 16).

Přestože mají jedinci jedné cílové skupiny mnoho společných charakteristik, zůstávají skupiny i nadále heterogenní. Cizinci jako cílová skupina neformálního vzdělávání jsou různorodí nejen z hlediska věku, pohlaví, dosaženého vzdělání a profese, ale i z hlediska mnoha dalších faktorů. Při vzdělávání cizinců musíme vzít v úvahu, že jedinci pocházejí z různých kulturně a historicky odlišných zemí, s čímž souvisí také jejich náboženské vyznání. Může se stát, že mezi účastníky vzdělávacího kurzu pro cizince se setkají jedinci, kteří mají zcela odlišné hodnotové žebříčky, odlišně chápou úlohu žen ve společnosti a v jedné místnosti se spolu mohou setkat občané zemí, které jsou spolu v náboženském nebo válečném konfliktu. S národnostním původem souvisí též odlišná jazyková úroveň, a to jak češtiny, tak i jiných cizích jazyků, které by mohly usnadnit vzájemnou komunikaci (např. angličtiny). Je důležité si uvědomit, že některé jazyky používají jiné písmo (např. azbuku, arabské písmo), takže cizinec nemusí ovládat latinku. Klíčové jsou i důvody, proč cizinec přišel do Česka; zda je zaměstnancem nadnárodního korporátu, kterého firma dočasně převedla do své pobočky v zahraničí, nebo zda cizinec uprchl z domovské země například kvůli válečnému konfliktu. Cizinci mohou být taktéž traumatizováni zážitky z domovské země nebo z průběhu migrace. Rozdílná je pravděpodobně i motivace k účasti na vzdělávání (Nízkoprahové kurzy češtiny pro cizince – příručka, 2007, s. 8). Bližšími charakteristikami cizinců žijících v Česku se zabývají kapitoly 2.2 a 2.3.

Neformální vzdělávání dospělých cizinců v České republice zůstává na okraji zájmu výzkumníků. Teoretické práce a výzkumy týkající se migrantů jsou převážně zaměřené na děti a jejich integraci na základní školy (články o vzdělávání dětí-cizinců publikuje např. *Informační centrum o vzdělávání EDUin*). Je-li předmětem teoretické práce nebo výzkumu vzdělávání *dospělých* cizinců, jedná se ve většině případů o formální vzdělávání. Neformálním vzděláváním dospělých cizinců v Česku se zabývá například analytická a konzultační společnost *GAC spol. s r.o.* V roce 2007 z podnětu MPSV a za podpory ESF realizovala projekt *Analýza přístupu žen migrantek a mužů migrantů ke vzdělávání a na trh práce v ČR*, který zahrnoval i oblast dalšího vzdělávání migrantů, především vzdělávání na zvyšování kvalifikace a jazykové vzdělávání (tj. čeština pro cizince). Nevýhodou je, že tento výzkum je již deset let starý a je pravděpodobné, že některé skutečnosti se za tu dobu změnily.

Tématem vzdělávání migrantů se v posledních letech zabývalo několik konferencí. V roce 2008 proběhla pod záštitou MPSV mezinárodní konference *Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce*; z příspěvků, které byly na konferenci předneseny, vznikl stejnojmenný sborník. V posledních dvou letech byly konference týkající se cizinců organizovány pražskými městskými částmi. V Praze, ve které žije největší množství cizinců, městské části hledají řešení, jak migranty efektivně integrovat. V roce 2016 uspořádala Městská část Praha 12 celostátní konferenci projektů obcí – *Výměna zkušeností v oblasti integrace cizinců na lokální úrovni* (Praha 12, 2016). V roce 2017 proběhla *Mezinárodní konference k integraci cizinců na území hl. m. Prahy*. Jejím cílem bylo načerpat inspiraci z integračních politik fungujících v zahraničí (Městská část Praha 3, 2017).

Vzhledem ke značné heterogenitě cílové skupiny migrantů je obtížné stanovit její obecné vzdělávací cíle. Nicméně za prioritní cíle vzdělávání cizinců

se podle *Koncepce integrace cizinců* považuje: schopnost komunikovat v českém jazyce, orientovat se v české společnosti (tj. ovládat české reálie, chápat a dodržovat zvyklosti a obecná pravidla soužití, znát základní legislativu apod.) a být ekonomicky soběstačný (tzn. získat dovednosti potřebné pro vstup na trh práce, umět finančně hospodařit apod.) (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c, s. 2–9). O Koncepci integrace cizinců, jejích cílech a doporučeních blíže pojednává kapitola 4.2.

2 Cizinci v České republice

V této kapitole definuji základní pojmy, které jsou v oblasti migrace používány a je třeba je od sebe odlišovat. Migraci definuje Velký sociologický slovník (1996, s. 627) jako „*prostorové přemísťování osob přes libovolné hranice (...), spojené se změnou místa bydliště na dobu kratší či delší, příp. natrvalo*“. V první řadě je potřeba rozlišit jednotlivá označení pro účastníka migrace: *cizinec*, *migrant*, *uprchlík* a *běženec*. Tyto pojmy mohou být v běžné řeči považovány za synonyma, nicméně není tomu tak, a některé z nich jsou dokonce vymezena legislativou. Podle zákona 326/1999 Sb.², o pobytu cizinců na území České republiky (Česko, 1999b), se cizincem „*rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky*“. Migrant je obecné označení pro osobu, která překročila hranice cizího státu a zdržuje se na jeho území (do této kategorie se nezahrnují turisté a pracovníci na zahraniční služební cestě). V této diplomové práci budu slova *cizinec* a *migrant* považovat za synonymní; cizinec i migrant bude v této práci chápán jako občan jiného státu, který přijel do České republiky se záměrem zde po určitou dobu či natrvalo setrvat a vybudovat domov.

Migranty lze rozdělit do dvou kategorií: *emigranti* jsou osoby, které odjíždějí ze svého domovského státu, oproti tomu *imigranti* jsou ti, kteří přicházejí do cizí země. Migranty lze dále rozčlenit na žadatele o mezinárodní ochranu, uprchlíky, zahraniční pracovníky (též označované jako expaty),

² Pro účely jednotlivých zákonů se vymezení pojmu cizinec může lišit. Např. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, za cizince nepovažuje občany států Evropské unie a jejich rodinné příslušníky. Vzhledem k povaze této diplomové práce, ve které se budu zabývat vzděláváním cizinců, jež nesouvisí s členstvím země v politickém společenství, upřednostňuji výklad uvedeného zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

zahraniční studenty apod. (Statistika&My, 2016, s. 26). Žadatel o mezinárodní ochranu je podle terminologického slovníku MPSV (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017d) cizinec, který zažádal Českou republiku o mezinárodní ochranu. Již zmíněné označení běženeček, často používané v médiích, žádné legislativní zakotvení nemá (Statistika&My, 2016, s. 26). Často používaným označením ekonomický migrant označujeme člověka, který přichází do nové země, aby zlepšil svou ekonomickou situaci (Člověk v tísní, 2017).

Z hlediska státní příslušnosti cizinců je důležité rozlišování na občany Evropské unie a občany třetích zemí. Po vstupu České republiky do Evropské unie 1. 5. 2004 byla do zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, zavedena nová kategorie „*občan Evropské unie*“. Na občany EU se vztahuje právo volného pohybu po území EU; pro cestování po Unii jim stačí cestovní pas nebo doklad totožnosti (MPSV, 2017). Pohyb v rámci Evropské unie je usnadněn též díky existenci schengenského prostoru, kvůli kterému se hraniční kontroly provádějí pouze na vnějších hranicích prostoru. Mezistátní hranici, která je uvnitř Schengenu, lze překročit na jakémkoli místě bez kontroly. Mezi státy Schengenu patří většina členských zemí Evropské unie (mimo Velké Británie, Irsko ad.) a dále i některé země mimo EU (Island, Norsko ad.) (MPSV, 2017).

Státy, které nejsou členem Evropské unie a zároveň se nejedná o Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko, se označují jako *třetí země*. Občané třetích zemí, pokud chtějí vstoupit do schengenského prostoru, musejí mít platný cestovní pas, vízum (je-li požadováno) nebo povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu (MPSV, 2017).

Druhy pobytů občanů třetích zemí na území ČR se podle délky pobytů rozlišují na (a) krátkodobé vízum, (b) dlouhodobé vízum, (c) povolení k dlouhodobému pobytu, (d) povolení k trvalému pobytu. Krátkodobé vízum (označované též jako schengenské) uděluje Ministerstvo zahraničních věcí na maximálně 90 dní. Dlouhodobé vízum se uděluje na dobu delší než 90 dní, max. však na jeden rok, ovšem lze ho udělit opakovaně. Oproti tomu dlouhodobý pobyt se uděluje jednorázově na 60 dnů. Povolení k trvalému pobytu se vydává cizinci, který v Česku žije nejméně pět let (kromě výjimek stanovených zákonem, kdy se povinnost předchozího pobytu promíjí) a prokáže znalost českého jazyka (Česko, 1999b). Cizinci s povolením k trvalému pobytu mohou požádat o udělení státního občanství České republiky³.

Migranti, kteří ze své vlasti odešli z bezpečnostních důvodů a chtějí se natrvalo umístit v Česku, mají možnost zažádat o mezinárodní ochranu. Označení mezinárodní ochrana je zastřešující pojem pro azyl a doplňkovou ochranu a poskytuje se cizincům, kteří jsou ve své zemi pronásledováni nebo jim v ní hrozí nebezpečí z důvodu rasy, pohlaví, náboženství, národnosti, politickým názorům apod. Azyl se poskytuje též blízkým příbuzným azylanta⁴ za účelem sloučení rodiny. Oproti tomu doplňková ochrana je poskytována cizincům, kteří nesplňují podmínky pro získání azylu, ale zároveň jim v zemi původu hrozí vážné nebezpečí (např. odsouzení k trestu smrti, mučení, ohrožení z důvodu válečného konfliktu) (Česko, 1999a). Doplňková ochrana se

³ Podmínky získání českého státního občanství stanovuje zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky; tématu se více věnuji v kapitole 3.1.

⁴ Za příbuznou osobu zákon považuje manžela nebo partnera, dítě nebo sourozence mladšího 18 let, rodiče nebo pečující osobu o azylanta mladšího 18 let.

poskytuje zejména dočasně ohroženým osobám; jakmile nebezpečí v zemi původu pomine, cizinci jsou navraceni do vlasti (Člověk v tísní, 2017).

Vraťme se ještě k tématu migrace, jejím příčinám a důsledkům. Obecným důvodem migrace je disproporce v bohatství a vyspělosti ekonomik různých oblastí světa a z nich vyplývající rozdíly v životní úrovni obyvatel, politických zřízeních a stabilitě. Rozdílné životní podmínky způsobují migrační tlak, který je podpořen dalšími faktory jako např. enormním přírůstkem obyvatelstva nebo ekologickými katastrofami. Dnešní migraci usnadňuje rostoucí modernizace, např. rozvoj komunikačních systémů a snížení ceny dopravy. Cílové země se snaží příchod migrantů regulovat pomocí různých opatření migrační politiky, na druhou stranu si však obvykle uvědomují, že migranty pro udržení svého hospodářského rozvoje potřebují; migrační politika jednotlivých zemí je též ovlivňována nadnárodními organizacemi (např. EU) a mezinárodními smlouvami (např. smlouvami OSN) (Šišková, 2001, s. 19–21).

Migrace mezi státy s rozvinutým a méně rozvinutým hospodářstvím se liší svými příčinami a důsledky. Z ekonomicky rozvinutých zemí do těch méně rozvinutých zemí často přicházejí kvalifikovaní pracovníci, jejichž cílem je do země přinést znalosti a zkušenosti a předat je místním lidem. Motivací může být taktéž vyrábět v méně rozvinuté zemi levněji než doma. Z méně rozvinutých zemí do více rozvinutých proudí často nekvalifikovaní migranti, kteří pak v nové zemi zastávají práci, kterou místní lidé dělat nechtějí. Pokud však z méně rozvinuté země odcházejí kvalifikovaní pracovníci za lepšími podmínkami do vyspělejší země, nastává tzv. odliv mozků, který může pro domovskou zemi představovat velký problém. Paradoxem migrace totiž je, že když z ekonomicky slabší země přijde kvalifikovaný člověk do ekonomicky vyspělejšího státu, získá sice v nové zemi lepší životní úroveň, ale za cenu ztráty původní kvalifikace.

Tento proces znehodnocuje jak náklady vynaložené na vzdělání těchto lidí, tak jejich lidský a ekonomický potenciál (Langer & Veteška, 2009, s. 7–9).

2.1 Zkušenosti s imigrací na území dnešní České republiky

Pro získání ucelenější představy o migrantech v Česku považuji za důležité zařadit kapitolu o historickém kontextu. Česká společnost má z dlouhodobého hlediska s imigrací bohaté zkušenosti. Nejsilnější vlny imigrace proběhly ve 13. a 16. století (odhaduje se, že v průběhu 13. století došlo vlivem imigrace až k 25% nárůstu obyvatelstva), přičemž na území Česka přicházeli především cizinci ze západní Evropy. Během 20. let 20. století, po vzniku samostatného Československa, proběhla výrazná reemigrační vlna, kdy se do vlasti vraceli Češi z USA a Rakouska (Drbohlav, 2010, s. 18). V období po první světové válce v rámci tzv. ruské akce přišlo do Československa asi 25 000 Rusů, především z řad inteligence, kteří byli ohroženi nově nastolenými politickými poměry v Sovětském svazu (Český statistický úřad, 2014).

V reakci na velkou ekonomickou krizi začal československý stát imigraci regulovat; významnou regulací v této oblasti byl zákon na ochranu pracovního trhu, na jehož základě bylo pro zaměstnávání cizinců nutné zvláštní povolení. V roce 1935 byl schválen zákon o pobytu cizinců, který cizincům, kteří chtěli na území Československa pobývat déle než dva měsíce, ukládal povinnost zažádat o povolení k pobytu. Migrantů na území československého státu výrazně ubylo těsně před vyhlášením protektorátu Čechy a Morava, neboť na základě příkazu vyššího státního úředníka museli všichni cizinci opustit republiku. Po druhé světové válce pak nastal masivní odsun německých obyvatel. Ve třech vlnách

mezi roky 1945 a 1947 bylo z Československa, především z pohraničních oblastí, odsunuto asi 2,8 milionu Němců. Tímto odchodem Němců nastal stav výrazné národnostní homogenizace Československa. Vysídlené pohraniční oblasti bylo nutné opět obsadit obyvateli, k čemuž přispěla migrační vlna mezi roky 1945 a 1949 tvořená reemigranty (především Volyňskými Čechy), Bulhary, Slováky, slovenskými Romy a Maďary. Během občanské války v Řecku ve 40. letech 20. století poskytlo Československo azyl asi 14 000 řeckým uprchlíkům, kteří začali žít především na severní Moravě (Drbohlav, 2010, s. 18–30).

Během komunistické nadvlády probíhala imigrace do Československa na základě mezistátních dohod mezi socialistickými státy; v rámci tzv. internacionální pomoci přicházeli do Československa imigranti z Polska, Vietnamu, Kuby, Angoly, Mongolska, Severní Koreje, Jugoslávie a Maďarska. Podle statistických údajů z roku 1989 bylo v Československu pouze na základě mezinárodních dohod zaměstnáno asi 46 000 cizinců, především Vietnamců, a další cizinci pracovali v českých podnicích na základě běžných pracovních smluv. Po sametové revoluci v roce 1989 a s ní souvisejícím ukončením zmiňovaných mezinárodních smluv počet zahraničních pracovníků v Československu výrazně poklesl. U vietnamských obyvatel však tato historická zkušenost byla základem následné imigrace do Československa i po roce 1990 (Drbohlav, 2010, s. 18–30).

Pád komunismu zásadně změnil migrační situaci v Československu a posléze v České republice. V první polovině 90. let sloužilo Československo, resp. Česko pro migranty z Východu jen jako tranzitní země, nicméně postupem času se pro více a více cizinců stávalo zemí cílovou. Poslední výrazný milník v oblasti mezinárodní migrace nastal v roce 2004 se vstupem České republiky

do Evropské unie, který usnadnil podmínky vstupu cizinců na území ČR a český trh práce (Drbohlav, 2010, s. 31–33).

Od 70. let dochází v Československu, resp. Česku k poklesu porodnosti. V současné době je porodnost v Česku přibližně 1,6 dítěte⁵ (Český statistický úřad, 2016c), v důsledku čehož dochází ke změnám ve struktuře populace – obyvatelstvo stárne. Vzhledem k tomu, že v Česku převažují imigranti v produktivním věku (viz kapitola 3.1), zmírňují tito cizinci negativní dopady nízké reprodukce (Drbohlav, 2010, s. 63).

2.2 Charakteristiky cizinců žijících v České republice

Nyní přejdeme k současnému stavu imigrace a základním charakteristikám cizinců v České republice. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, velkým mezníkem na poli imigrace v Česku se stal vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004. Díky právu na volný pohyb občanů po území EU a zjednodušení vstupu na trh práce členských zemí EU, se Česká republika stala atraktivní zemí pro občany dalších členských států. Podle statistik ČSÚ narostl počet cizinců žijících v Česku (na základě povolení k pobytu nad 12 měsíců) mezi roky 2004 a 2014 o 200 000 osob (Český statistický úřad, 2016b, s. 20–21). K 31. 12. 2016⁶ pobývalo na území Česka přes 496 000 cizinců s povolením k pobytu nad 12 měsíců, povolením k trvalému pobytu,

⁵ Údaj je platný pro rok 2016.

⁶ Údaje za rok 2017 zatím nejsou na webových stránkách ČSÚ k dispozici. V některých sledovaných kategoriích uveřejnil ČSÚ již odhady pro první čtvrtletí roku 2017. Statistiky v tomto odstavci uvádím jednotně k 31. 12. 2016, aby měl čtenář možnost hodnoty porovnat.

uděleným azylem nebo dlouhodobým vízem (Český statistický úřad, 2017b). V porovnání s ostatními státy EU zaujímá Česko s 4,5% podílem cizinců pozici spíše na konci žebříčku.

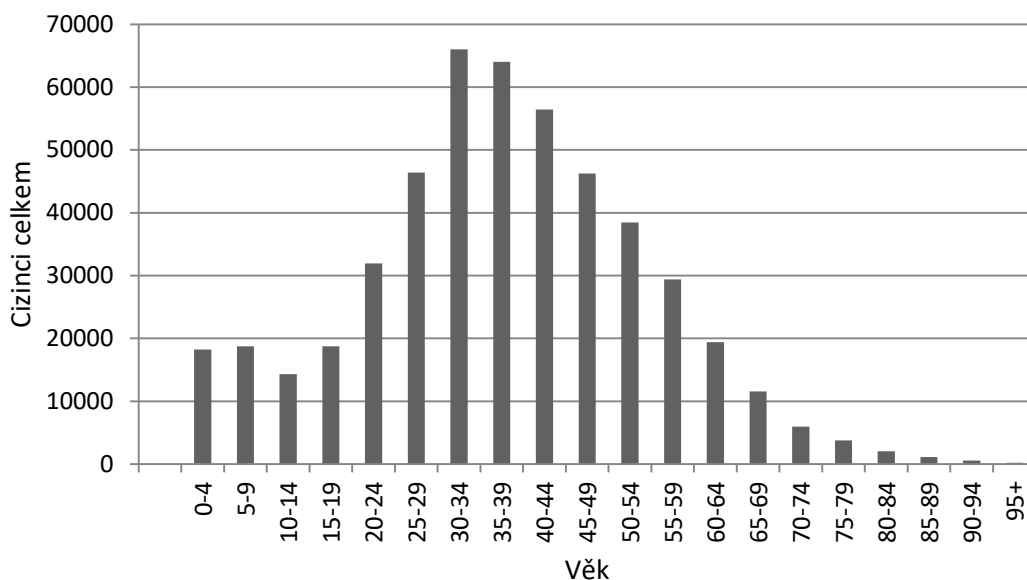
Zastoupení cizinců z hlediska pohlaví je takřka vyrovnané, neboť z celkového počtu cizinců v ČR tvoří ženy asi 44 %. Nejvíce cizinců žije v Praze (184 000 osob), následuje Středočeský kraj (65 000 osob) a na třetím místě je Jihomoravský kraj (43 000 osob). Z celkového počtu cizinců žijících v Česku bylo 208 000 občany EU; nejpočetněji zastoupeni jsou Slováci (107 000 osob), Němci (21 000 osob), Poláci (20 000 osob), Bulhaři (12 000 osob) a Rumuni (11 000). Z celkového počtu všech cizinců bylo 288 000 občany třetích zemí; nejpočetnější skupinou jsou Ukrajinci (110 000 osob), Vietnamci (58 000 osob), Rusové (36 000 osob), občané USA (9000) a Mongolové (7000 osob). Uvedené údaje týkající se nejčastějšího státního občanství cizinců včetně jejich rozmístění v krajích lze vidět v Tabulce 1. Na Grafu 1 vidíme, že nejpočetnější skupinou migrantů žijících v ČR jsou osoby v produktivním věku 30–39 let (celkem 130 000 lidí) (Český statistický úřad, 2017b).

Tabulka 1. Nejčastější státní občanství cizinců podle kraje (k 31. 12. 2016)

Kraj	Počet cizinců se státním občanstvím žijícím na území ČR					
	Ukrajina	Slovensko	Vietnam	Rusko	Německo	Polsko
ČESKÁ REPUBLIKA	109 850	107 251	58 025	35 759	21 216	20 305
Hlavní město Praha	47 278	29 068	12 212	22 257	3 721	3 130
Středočeský kraj	16 962	19 277	5 419	4 380	1 180	2 789
Jihočeský kraj	4 265	3 638	2 973	561	804	359
Plzeňský kraj	6 180	7 516	5 467	455	2 333	896
Karlovarský kraj	2 466	2 095	6 598	2 266	2 662	218
Ústecký kraj	4 463	4 783	7 819	1 492	7 598	1 076
Liberecký kraj	4 926	4 566	1 996	538	563	1 428
Královéhradecký kraj	3 866	2 896	1 640	337	375	1 791
Pardubický kraj	2 885	3 747	1 331	203	166	1 196
Kraj Vysočina	2 253	2 244	1 206	170	190	222
Jihomoravský kraj	9 980	11 409	4 662	2 023	603	867
Olomoucký kraj	1 788	3 305	1 568	290	397	581
Zlínský kraj	1 008	4 055	761	251	219	320
Moravskoslezský kraj	1 338	8 503	4 326	481	384	5 417

Zdroj: Český statistický úřad, 2017b

Graf 1. Cizinci žijící v ČR podle věku (k 31. 12. 2016), bez azylantů



Zdroj: Český statistický úřad, 2017a

Jak vyplývá z výše uvedených statistik, k šesti nejpočetněji zastoupeným národnostem cizinců žijících v Česku patří Ukrajinci, Slováci, Vietnamci, Rusové, Němci a Poláci. Považuji za důležité zmínit historii jejich pobytu na českém území, důvody jejich migrace a lokality, ve kterých se koncentrují. Nejpočetněji zastoupený národ, Ukrajinci, přichází do Česka především za pracovními příležitostmi, což souvisí s dlouhodobou hospodářskou krizí na Ukrajině. Ukrajinci se tradičně koncentrují ve velkých městech s větší nabídkou pracovního uplatnění, jako je Praha, Brno, Mladá Boleslav, Liberec ad. (Český statistický úřad, 2014, s. 3).

Slováci, druhý nejpočetněji zastoupený národ, mají mezi cizinci specifické postavení, protože od roku 1918 do roku 1992 (s přerušením během druhé světové války) žili Češi a Slováci ve společném státě a po rozdělení České

a Slovenské Federatívnej republiky v roce 1993 získalo asi 400 000 Slováků české státní občanství (Český statistický úřad, 2014, s. 3).

Třetí místo v početním zastoupení mezi cizinci v Česku zaujímají Vietnamci, kteří přicházeli do Česka již od 50. let 20. století, přičemž vrchol migrační vlny nastal v 70. letech. Jednalo se o cílenou politiku socialistických států, která měla vyřešit nedostatek pracovníků v Československu. Po roce 1989 došlo k výraznému úbytku Vietnamců v ČR, nicméně v průběhu 90. let se počet Vietnamců začal opět navyšovat. Vietnamci se tradičně koncentrují v Praze, Ústeckém a Libereckém kraji (Český statistický úřad, 2014, s. 3–4).

Ještě delší tradici má imigrace Rusů. Po vypuknutí Říjnové revoluce v roce 1917 přijalo Československo v rámci tzv. ruské akce asi 25 000 ruských občanů, především z řad inteligence, kteří byli ohroženi nově nastolenými politickými poměry. Během druhé světové války jejich množství kleslo a po roce 1945 byla převážná část Rusů žijících v Československu odvečena zpět do Sovětského svazu. Následná vlna imigrace Rusů na území Česka nastala v 90. letech, důvodem byla především politická a ekonomická nejistota, která nastala po rozpadu SSSR. Rusové žijí převážně v Praze, Středočeském a Karlovarském kraji (Český statistický úřad, 2014, s. 4).

Nejdelší historii má však společné soužití Čechů a Němců. Němečtí osadníci přicházeli do českých zemí od 13. století a jejich potomci žili po staletí po boku českého obyvatelstva; soustředili se především ve městech a v pohraničí, přičemž v některých oblastech německé obyvatelstvo dokonce převažovalo nad českým. Od druhé poloviny 18. století, v souvislosti s rozvojem českého národního obrození, začalo docházet k odcizování a konfliktům mezi oběma kulturami. Významným mezníkem bylo vypuknutí první světové války,

následný rozpad Rakousko-Uherska a vznik samostatného československého státu v roce 1918, po němž se čeští Němci dostali do pozice národnostní menšiny. Ve 30. letech 20. století začaly sílit nacionalistické tendence českých Němců, které vygradovaly až k připojení Sudet k Německu a vzniku protektorátu Čechy a Morava. Po ukončení druhé světové války proběhlo násilné a překotné vystěhování více než tři milionů obyvatel německé národnosti z nově obnovené Československé republiky, což výrazně zasáhlo do skladby místního obyvatelstva (Emmert, 2014). Dnes žije nejvíce Němců v Ústeckém kraji, Praze, Karlovarském a Plzeňském kraji (Český statistický úřad, 2017b).

Poslední početná skupina cizinců, Poláci, se koncentruje především v oblasti Těšínska, které je jednak historickým polským územím, obývaném Poláky již od 13. století, a zároveň průmyslovou oblastí, kam v 50. a 70. letech přicházeli migranti za pracovními příležitostmi (Český statistický úřad, 2014, s. 4).

2.3 Cizinci na trhu práce v České republice

Z Grafu 1, který byl uveden v předchozí kapitole, je patrné, že naprostá většina migrantů žijících v Česku je v produktivním věku. Tato kapitola přináší bližší informace o zaměstnaných nebo podnikajících migrantech a jejich postavení na českém trhu práce. Podle Cholewinského (2002, s. 3) celá Evropa na jednu stranu bojuje s nelegálními migranty, na druhou stranu si však uvědomuje, že chce-li udržet ekonomický růst, potřebuje migranty na trhu

práce. Souvisí to jak s trendem stárnutí obyvatelstva, tak s nízkou mírou nezaměstnanosti. Česká republika v tomto ohledu není výjimkou.

Chce-li být cizinec v Česku zaměstnán, česká legislativa rozlišuje, zda se jedná o občana Evropské unie nebo příslušníka třetí země. Občané EU, EHP a Švýcarska nemusejí mít pro zaměstnání v České republice žádné povolení. Cizinci třetích zemí potřebují povolení k zaměstnání, případně modrou kartu⁷. Oba typy povolení uděluje Úřad práce cizinci na konkrétní pracovní místo, které je zaměstnavatelem nahlášeno jako volné (tzn. že ho s ohledem na specifickou kvalifikaci nebo nedostatek zájemců nelze obsadit českým občanem). Modré karty jsou zvláštním typem povolení k zaměstnání, které Ministerstvo vnitra uděluje pro pracovní místa s vysokou kvalifikací, tzn. taková, pro jejichž vykonávání je nezbytné alespoň 3leté vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání (Český statistický úřad, 2016a, s. 99–100).

Zajímavostí je, že v žebříčku zemí nejoblíbenějších mezi expaty, který každý rok sestavuje společnost Expat Insider, se Česká republika v roce 2017 umístila jako 11. nejlepší země na světě. Jedná se o výzkum, který zjišťuje pohled expatů na 188 zemí světa; celkem bylo do výzkumu zahrnuto cca 2500 respondentů, je však důležité uvést, že 83 % respondentů má vysokoškolské vzdělání, což neodpovídá vzdělanostní struktuře migrantů přicházejících do České republiky. Expat Insider hodnotí země v pěti kategoriích: (1) kvalita života (pocit bezpečí, možnost cestování a hromadná doprava, dostupnost zdravotnické péče), (2) začlenění do společnosti (přístup místních obyvatel k cizincům, složitost jazyka), (3) pracovní uplatnění (kariérní postup, work-life

⁷ Tzv. zelená karta, která sloužila cizincům jako oprávnění k zaměstnání, byla zrušena ke dni 24. 6. 2014 a byla nahrazena tzv. zaměstnaneckou kartou (Ministerstvo vnitra České republiky, 2014).

balance, bezpečnost práce), (4) rodinný život (úroveň školství, náklady na vzdělávání, podmínky pro rodinný život), (5) finance. V kategorii kvalita života se Česko dokonce umístilo v první pěti; dále jsou v ČR cizinci spokojeni s pracovním uplatněním, možností skloubit pracovní a rodinný život a nabídkou volnočasových aktivit pro děti; autoři studie taktéž oceňují dlouhodobě nízkou míru nezaměstnanosti. Za nevýhodu je považována složitost češtiny jako cizího jazyka (Expatriate Insider, 2017).

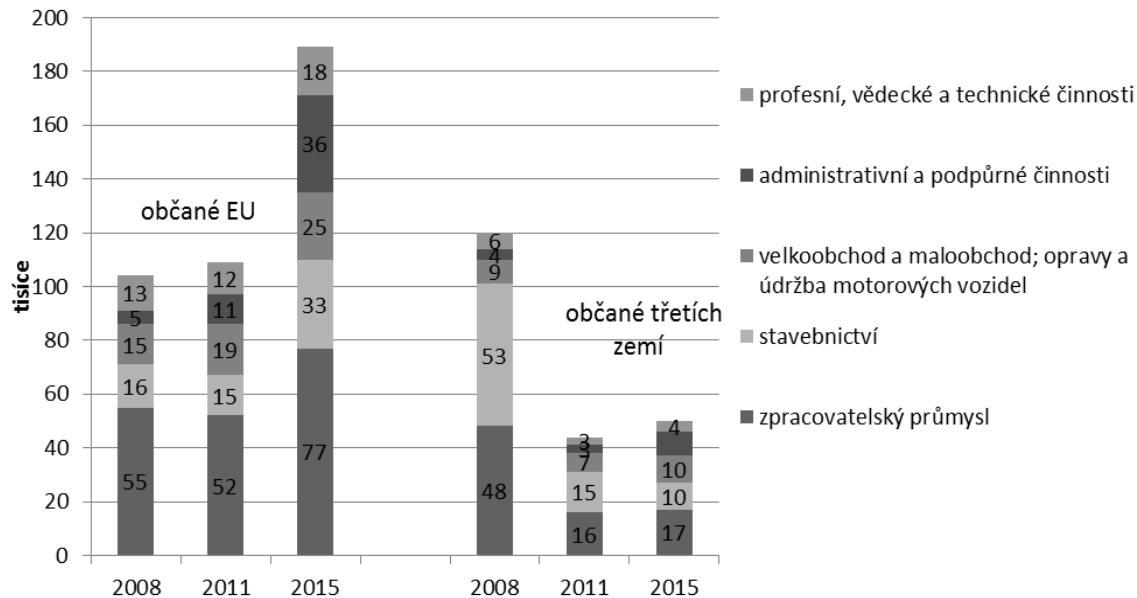
Výzkumem migrantů na českém trhu práce se zabývá především Český statistický úřad, který každoročně vydává publikaci *Život cizinců v ČR*, obsahující mimo jiné statistiky týkající se zaměstnanosti cizinců v ČR. Publikace vychází vždy v prosinci; vzhledem k tomu, že data pro rok 2017 tedy ještě nebyla zveřejněna, budu v této práci vycházet z vydání z roku 2016, které obsahuje údaje aktuální k 31. 12. 2015. Podle autorů této publikace pracovníci ze zahraničí zaujímají na tuzemském trhu práce důležitou roli. Těsně po vstupu ČR do Evropské unie v roce 2004 byl podíl cizinců na českém trhu práce méně než 4 % z celkového počtu všech zaměstnanců, ovšem do konce roku 2008 narostlo toto číslo na 7,2 %. Mezi roky 2009 a 2010 počet zaměstnaných migrantů klesl, a to jak v důsledku ekonomické krize, tak v souvislosti se zavedením restriktivních opatření pro občany třetích zemí⁸. Od roku 2011 dochází opět k nárůstu počtu cizinců na tuzemském trhu práce (přicházejí na něj převážně pracovníci z EU) a v roce 2015 tvořili migranti 8,1% podíl z celkového počtu zaměstnanců (Český statistický úřad, 2016d).

⁸ Předpokládá se však, že v souvislosti s touto změnou řada občanů třetích zemí přešla do oblasti podnikání, kde pro ně platily příznivější legislativní podmínky (Český statistický úřad, 2016c).

Z hlediska národnostního zastoupení tvoří největší skupinu zahraničních pracovníků občané Slovenské republiky (v roce 2015 šlo o 150 000 osob) a druhé místo zauímají Ukrajinci (42 000 osob); občané Ukrajiny zároveň vykazují největší meziroční nárůst počtu osob (Český statistický úřad, 2016d).

Podívejme se na zastoupení zaměstnanců-cizinců v jednotlivých sektorech národního hospodářství v ČR. Podle údajů MPSV pracuje téměř třetina migrantů ve zpracovatelském průmyslu (28,6 %), dále se jedná o administrativní a podpůrné práce (téměř 13,7 %). Zhruba 10% zastoupení cizinců najdeme podle statistik ve stavebnictví, velkoobchodě a maloobchodě a v opravě a údržbě motorových vozidel. Z hlediska klasifikace zaměstnání ISCO se jedná nejvíce o zaměstnance v třídě 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (28,6 %), na druhém místě s procentuálním zastoupením 17,6 % jde o kategorii 8 – obsluha strojů a zařízení montéři. Třetí místo zauímá kategorie 7 – řemeslníci a opraváři (13,9 %) (Český statistický úřad, 2016d).

Graf 2. Cizinci v zaměstnaneckém poměru podle sekcí klasifikace ekonomických činností v letech 2008–2015



Zdroj: Český statistický úřad, 2016

Podle údajů Českého statistického úřadu (2012) je mezi cizinci zaměstnanými v ČR takřka třetina osob jen se základním vzděláním nebo bez vzdělání (29 %), druhou třetinu tvoří středoškoláci bez maturity (30 %), dále středoškoláci s maturitou (17 %) a vysokoškoláci (17 %). Uvedené údaje jsou průměrné pro všechny cizince žijící v Česku, což je bohužel značně zavádějící, protože jednotlivé národnosti se v tomto ohledu od sebe výrazně liší. Zatímco Slováků se základním vzděláním pracuje v Česku 18 % a Poláků 20 %,

Ukrajinců 60 %. Naopak vysokoškolsky vzdělaných cizinců je mezi Slováky 15 %, ovšem např. mezi Ukrajinci jde o 5 %⁹.

Horáková (in Langer Veteška, 2009, s. 19–24) k tématu doplňuje, že muži cizinci mají oproti ženám na trhu práce vyšší šanci získat kvalifikovanou práci. Kromě pohlaví cizince hraje roli i jeho původ. Občanky EU mají oproti ženám ze třetích zemí vyšší pravděpodobnost, že najdou kvalifikovanou pracovní pozici. Obecným trendem však je, že cizinci (především ze třetích zemí) jsou zaměstnáváni na pozicích vyžadujících nižší kvalifikaci, než kterou disponují. Hraje v tom roli jak nedostatečná znalost češtiny, tak fakt, že cizincům jsou často nabízeny pracovní pozice, o které nemají zájem Češi, a to buď kvůli nízké požadované kvalifikaci anebo nízké mzdě. Zaměstnavatelům však přináší tento trend výhodu, protože pracovníkovi na pracovní pozici s nízkou kvalifikací mohou vyplácet nižší mzdu, ale přesto mít přínos z jeho vyšší kvalifikace. Snaha zvyšovat cizincům ze třetích zemí kvalifikaci prostřednictvím rekvalifikačních a jiných kurzů má význam tedy jen za předpokladu, že se podaří změnit pohled zaměstnavatelů.

V souladu se zákonem č. 455/1999 Sb., o živnostenském podnikání, mohou cizinci v tuzemsku podnikat za stejných podmínek jako občané ČR, pokud mají na území ČR povolen pobyt. V roce 2015 mělo v ČR živnostenské oprávnění téměř 84 000 cizinců, přičemž největší podíl z nich tvoří Vietnamci (téměř 23 000 osob), druhé místo jen s rozdílem několika set občanů zauímají

⁹ Údaje jsou aktuální k 31. 12. 2011, novější data bohužel nemá ČSÚ na svých webových stránkách zveřejněná. Podle vyjádření pracovnice z oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ, u které jsem se informovala na aktuální statistiky, nemá ČSÚ data týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání cizinců k dispozici z důvodu změny informačních systémů na MPSV v roce 2012.

Ukrajinci a třetí v pořadí jsou Slováci (14 000 osob). Nejvíce migrantů podniká na území Prahy (Český statistický úřad, 2016d).

Z uvedených statistik je zřejmé, že cizinci hrají na tuzemském trhu práce významnou roli, a to jako zaměstnanci i podnikatelé. Je to i jeden z důvodů, proč jsem do výzkumu možností neformálního vzdělávání cizinců zahrnula též kategorii zaměstnavatelů.

3 Migrační politika České republiky

Cizinci a jejich soužití s většinovou společností jsou přirozeným zájmem zákonodárců, kteří se těmito tématy zabývají v rámci tzv. migrační politiky. Migrační politika představuje soubor zákonů a nařízení, které upravují podmínky pohybu migrantů přes hranice a jejich pobyt na území státu, zahrnuje též integrační politiku, vízovou politiku, politiku ochrany státních hranic ad. Zásadní změny v migrační politice přinesla v roce 1989 sametová revoluce, díky níž zanikly smlouvy o migraci pracovních sil mezi socialistickými státy (např. s Vietnamem, Polskem, Kubou) a země přestala být v izolaci vůči západním zemím (viz kap. 2.1), takže bylo nezbytné rychle přijmout novou migrační legislativu. Vzhledem k palčivosti problému byla migrační politika, přijatá na počátku 90. let, vytvořena hekticky a postrádala koncepčnost a systematičnost.

Dalším mezníkem v oblasti migrační politiky se brzy nato stalo rozdělení Československa v roce 1993. Vznik samostatné České republiky změnil právní postavení Slováků v Česku; Slováci se náhle z občanů stali *cizinci*. Mezi českým a slovenským státem však byla uzavřena smlouva o volném pohybu občanů, což umožnilo masivní vlnu imigrace Slováků do Česka (Drbohlav, 2010, s. 69–73). Třetím výrazným bodem v české migrační politice byl vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004, protože evropské regulace tuzemskou migrační politiku značně ovlivňují. Kromě EU českou migrační politiku ovlivňují i další mezinárodní organizace a smlouvy, které budou přiblíženy v kapitole 3.2.

Migrantskou otázkou a aktivitami na podporu integrace se v Česku v rámci státní správy zabývá především Ministerstvo vnitra prostřednictvím odboru azylové a migrační politiky, které uděluje žadatelům povolení k pobytu,

víza, státní občanství, zaměstnanecké či modré karty, mezinárodní ochranu, rozhoduje o vyhoštění cizinců, vytváří Státní integrační program a koordinuje politiku integrace cizinců v ČR (v rámci Koncepce integrace cizinců). Pod Ministerstvo vnitra spadá též cizinecká policie a Správa uprchlických zařízení (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017a).

Další agendu má na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí, do jehož kompetence spadá zaměstnanost a sociální zabezpečení cizinců. Pod MPSV patří též Úřad práce a Fond dalšího vzdělávání, které realizují projekty na podporu začlenění cizinců na trh práce, a Výzkumný úřad práce a sociálních věcí, který monitoruje postavení cizinců na trhu práce. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy podporuje integraci cizinců navštěvujících české školy, poskytuje stipendia, nostrifikuje diplomy a kvalifikace získané na zahraničních školách ad. Přidruženou organizací MŠMT je Národní institut pro další vzdělávání, který v rámci svých projektů poskytuje metodickou podporu pedagogům vzdělávajícím cizince. Významnou kompetenci má též Ministerstvo zdravotnictví, které příslušníkům třetích zemí uznává kvalifikace v lékařských a nelékařských profesích (Cizinci v České republice, 2015).

3.1 Legislativa v oblasti migrace v České republice

Migraci a související otázky ošetřuje v České republice hned několik zákonů. V první řadě jím je zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, označovaný též jako cizinecký zákon. Ošetřuje podmínky vstupu (případně odepření vstupu) občanům jiných států na území republiky, udělování víz, povolení k dlouhodobému pobytu, zaměstnaneckých a modrých

karet. Dále stanovuje povinnosti škol, věznic, zdravotnických zařízení a dalších institucí ve vztahu k cizincům, zabývá se podobou zařízení pro umístění zajištěných cizinců a taktéž definuje kompetence odboru cizinecké policie a Ministerstva vnitra (Česko, 1999). Ke dni 15. 8. 2017 vstoupila v účinnost novela cizineckého zákona (Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2017b), která přináší výrazné změny v této oblasti. Proti přijetí novely vystoupily jak neziskové organizace, tak např. Hospodářská komora České republiky a Česká advokátní komora. Změny, které novela cizineckého zákona přináší, ztěžují podle kritiků cizincům podmínky života v Česku, možnost začít v ČR podnikat a zároveň českou ekonomiku ochuzují o potenciál podnikatelů ze zahraničí (Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR, 2017).

Poskytováním mezinárodní ochrany (azylu) se zabývá zákon č. 325/1999 Sb., o azylu (Česko, 1999a). Upravuje podmínky vstupu a pobytu cizinců na území Česka, definuje práva a povinnosti žadatelů o mezinárodní ochranu, stanovuje kompetence Ministerstva vnitra a Policie ČR v této oblasti, zabývá se Státním integračním programem a upravuje fungování azylových zařízení. V azylovém zařízení je žadatel dle tohoto zákona povinen pobývat po stanovenou dobu, do okamžiku rozhodnutí o udělení či zamítnutí mezinárodní ochrany. Poslední fází azylového procesu je ubytování v integračním azylovém středisku, které slouží k přechodnému ubytování osob, jimž byl udělen azyl, a kde také probíhají aktivity na podporu integrace (Česko, 1999a). Tyto aktivity budou podrobněji specifikovány dále v textu (viz kap. 5.1).

Dalším zákonem, který se dotýká života cizinců v Česku, je zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky, který upravuje podmínky nabývání českého občanství. Zákon definuje sedm způsobů nabytí českého

občanství, jedním z nich je tzv. udělení. Na jeho základě může být české občanství uděleno žadateli, který je integrován v české společnosti, pobývá v Česku alespoň pět let (občanům EU stačí tři roky) a je trestně bezúhonný. Žadatel musí prokázat znalost češtiny a českých kulturních, zeměpisných a dějepisných reálií (Česko, 2013). Tyto požadavky ovlivňují nabídku vzdělávacích kurzů pro cizince a bude o nich hovořeno dále v textu (viz kap. 5.4).

Zaměstnávání pracovníků ze zahraničí je ošetřeno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon upravuje zaměstnávání tzv. expatů, tedy zaměstnanců z ciziny, kteří jsou v rámci mezinárodní obchodní korporace převedeni do odštěpného závodu v Česku. Zákon upravuje možnosti zaměstnávání držitelů zaměstnaneckých karet a modrých karet a firmám, které cizince zaměstnávají, stanovuje informační povinnost vůči Úřadu práce (Česko, 2004a). Dalšími aspekty zaměstnávání cizinců se zabývá zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, podle kterého mohou cizinci v ČR podnikat za stejných podmínek jako čeští občané (Česko, 1991).

Vzděláváním cizinců v rámci formálního vzdělávacího systému se zabývají zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) (Česko, 2004) a zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách (Česko, 1998). Všichni cizinci bez ohledu na státní příslušnost, kteří pobývají na území Česka, mají podle něj přístup k základnímu, střednímu a vyššímu odbornému vzdělávání; podmínky pro vysokoškolské studium cizinců stanovuje samostatně příslušná vysoká škola. Zajímavostí je, že v rámci mezinárodní rozvojové pomoci nabízí Česká republika občanům rozvojových zemí stipendia za účelem vysokoškolského

studia, která zahrnují také roční intenzivní kurz češtiny (Národní informační centrum pro mládež, 2017).

3.2 Migrační politika mezinárodních organizací

Česká migrační a integrační politika je ovlivněna členstvím v mezinárodních organizacích, neboť některé z nich vydávají související legislativní opatření, případně strategické dokumenty. Politikou migrace a integrace se zabývá např. Evropská unie, a to jak ve svých smlouvách a směrnicích (např. Lisabonská smlouva, Evropská agenda pro integraci státních příslušníků třetích zemí), tak v rámci Evropského sociálního fondu (ESF), operačního programu Zaměstnanost¹⁰. Strategickým dokumentem je v této oblasti *Zelená kniha – Migrace a mobilita: úkoly a příležitosti vzdělávacích systémů EU*, vypracovaná Evropskou komisí v roce 2008, která se ovšem zabývá pouze vzděláváním dětí (Rada Evropské unie, 2008); vzhledem k zaměření této diplomové práce na dospělé jedince tedy není relevantní. Listina základních práv Evropské unie deklaruje práva občanů EU v oblasti přístupu ke vzdělávání a trh práce. Podle článku 14 má každý občan EU „právo na vzdělání a přístup k odbornému a dalšímu vzdělávání“ a v článku 15 stanovuje právo občana EU „svobodně hledat zaměstnání, pracovat, usadit se nebo poskytovat služby v kterémkoli členském státě“ (Evropská unie, 2012).

Namísto je též zmínit Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv, kterou vypracovala Rada Evropy v roce 1950 a kterou Česká a Slovenská Federativní

¹⁰ Poslední projekt financovaný z fondů ESF, který byl zaměřen na cizince, skončil 30. 11. 2015 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015).

republika přijala v roce 1992 (Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2017a). Úmluva se zabývá primárně občanskými a politickými právy, nicméně okrajově zmiňuje též migranty. Zajišťuje migrantům jak právo učit se jazyk přijímající země, tak právo dětí migrantů učit se svůj mateřský jazyk (Cholewinski, 2002, s. 7–8).

Z dalších mezinárodních organizací jmenujme Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky (UNHCR), který byl založen v roce 1950, aby pomohl Evropanům, kteří během druhé světové války museli opustit své domovy. Dle původního plánu měl Úřad fungovat tři roky, ale vzhledem k přetrvávajícím problémům s migrací zůstala jeho činnost zachována; Úřad se mimo jiné zabývá aktivitami na podporu integrace migrantů v nové zemi (UNHCR, 2017). OSN v roce vydala též Úmluvu o právním postavení uprchlíků, kterou Česko přijalo v roce 1992 (Migrace online, 2003).

Problematikou migrace se od roku 1951 zabývá Mezinárodní organizace pro migraci (IOM). Jedná se o mezivládní organizaci (aktuálně je členy 162 zemí včetně ČR), která nabízí migrantům asistenci při dobrovolném návratu do vlasti, realizuje programy přesídlení a projekty v oblasti migrace a integrace (Mezinárodní organizace pro integraci, 2017).

4 Integrace cizinců

Migrace je velmi náročný životní akt, který se z hlediska míry stresu dá přirovnat např. k úmrtí blízké osoby nebo rozvodu, a migranty, kteří začínají žít v nové zemi, čeká složitý proces adaptace na nové prostředí. „*Menšina si musí sama zvolit svou budoucí roli, jakou chce hrát v majoritní společnosti, a poté se vydat na jasnou cestu dosažení tohoto cíle*“ (Šišková, 2001, s. 17).

Oboustranně spokojeného soužití většinové společnosti a migrantů lze docílit efektivní integrací. Integrace je obousměrný komplexní proces, který probíhá v místě bydliště, zaměstnání, podnikání či studia cizinců, a na základě společného soužití s většinovou společností usiluje o sjednocení majority a minority do jedné společnosti. Výsledkem integrace by mělo být začlenění migrantů do společenského, ekonomického, právního, politického a kulturního systému většinové společnosti, v níž mají migranti stejné postavení jako majorita (Drbohlav, 2010, s. 91; Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c, s. 9).

Úspěšnost integrace je ovlivněna mnoha faktory: přístupem samotných migrantů, jejich kulturním a sociálním kapitálem, jazykovými dovednostmi, motivací, dosaženým vzděláním, kvalifikací apod. Kromě těchto faktorů má výrazný vliv též státní migrační politika, ekonomická situace hostitelské země, přístup většinové společnosti vůči cizincům, dostupnost vzdělávacího systému ad. (Šišková, 2001, s. 24; Rákoczyová & Trbola, 2009, s. 15).

Integraci lze z hlediska oblastí, kterých se týká, rozdělit na:

- a) *strukturální* integraci, která se někdy dále člení na socioekonomickou a právněpolitickou integraci, a zabývá se právy migrantů a jejich přístupem ke klíčovým institucím hostitelské země;

- b) *kulturní* integraci, která se zaměřuje na získávání klíčových kompetencí hostitelské společnosti;
- c) *sociální (interaktivní)* integraci, jež spočívá v začleňování migrantů do privátních sfér života prostřednictvím navazování přátelských a partnerských vztahů, aktivitou v zájmových organizacích apod.;
- d) *identifikační* integraci, která zahrnuje subjektivní pocity sounáležitosti a identifikace s většinovou společností (Drbohlav, 2010, s. 92; Rákoczyová & Trbola, 2009, s. 25).

Strukturální integrace spočívá v „získání pozice“ ve společnosti a souvisí se získáním ekonomického, institucionálního a politického kapitálu (Rákoczyová & Trbola, 2009, s. 26). Klíčové je začlenění cizince na trh práce ; zaměstnanost je považována za jeden z nejvýznamnějších integračních mechanismů. Důležitým faktorem je však typ pracovní pozice, výše mzdy, pracovní podmínky, možnost navázání kontaktu s většinovou společností apod. V Česku bohužel migranti často zastávají pracovní pozice, které většinová populace nechce vykonávat. Tato zaměstnání nevyžadují kvalifikaci a jsou obvykle špatně finančně ohodnocena; vyznačují se též nejistotou pracovního místa a špatnými pracovními podmínkami¹¹. Úspěšné začlenění cizinců na trh práce je podporováno prostřednictvím sociálněprávního poradenství, kurzů na zvýšení kvalifikace, rekvalifikačních kurzů a též jazykových kurzů pro cizince (Rákoczyová & Trbola, 2009, s. 26–30).

¹¹ Postavení cizinců na českém trhu práce se detailněji věnuje kapitola 2.3.

Kulturní integrace probíhá prostřednictvím procesu akulturace. Jedná se o „sociální proces, v němž dochází ke kulturním změnám trvalým stykem dvou nebo více kultur. Akulturace zahrnuje jak přebírání jedněch proků z jiné kultury, tak vylučování jiných nebo jejich přetváření“ (Průcha, 2001, s. 34). Během akulturace se migranti učí poznávat hodnoty, normy a vzorce chování většinové společnosti a získávají klíčové kompetence, které jim umožňují pochopit typické situace odehrávající se ve většinové společnosti a jednat v souladu se společenskými normami; cílem je, aby si imigrant osvojil roli, která bude respektovaná majoritou. Klíčovou kompetencí kulturní integrace je znalost jazyka, která usnadňuje kontakt s většinovou společností. Kulturní integrace však není jednostranná; svou roli v ní hraje i většinová společnost, její postoj vůči cizincům a jejich kulturním odlišnostem. K procesu kulturní integrace přispívá kvalitní nabídka jazykového vzdělávání pro cizince a integračních kurzů (Rákoczyová & Trbola, 2009, s. 30–32).

Sociální (interaktivní) integrace se projevuje charakterem, četností a kvalitou kontaktů se členy většinové společnosti. Patří sem nejen přátelské a partnerské vztahy, ale např. i vztahy se sousedy, kolegy, členy stejných zájmových organizací apod. Díky těmto vztahům si migrant vytváří síť sociálních kontaktů, na které se může obrátit v případě potíží. V první fázi po příjezdu do nové země mají velký význam kontakty v rámci vlastního etnika, které podporují sociální integraci a chrání před izolací, nicméně posléze mohou představovat bariéru v navazování kontaktů s většinovou populací, osvojení si jazyka a získání kulturních kompetencí. Významnou roli zde opět hraje postoj většinové společnosti vůči cizincům, jejich ochota navazovat s migranty intenzivní kontakty a případné jazykové bariéry (Rákoczyová & Trbola, 2009, s. 32–33). Domnívám se, že k úspěšné sociální integraci napomáhá jazykové

vzdělávání cizinců a účast na vzdělávacích akcích libovolného zaměření, na kterých se cizinci mohou sblížit s příslušníky většinové společnosti.

Identifikační integrace spočívá v subjektivním vnímání sounáležitosti a loajality s většinovou společností. Migranti se nemusejí vzdávat své vlastní kulturní identity, aby se mohli cítit součástí společnosti nové země. Většinová společnost může svými postoji usnadnit nebo ztížit migrantům proces identifikační integrace (Rákoczyová & Trbola, 2009, s. 33–34). Z uvedených informací vyvozují, že k identifikační integraci napomáhají integrační kurzy, které cizincům umožňují pochopit místní kulturu a také jazykové vzdělávání, pokud se v rámci vedle jazykové výuky věnuje též kultuře, tradicím a zvyklostem obvyklým v dané zemi, což je v případě jazykových kurzů běžné.

Jak již bylo zmíněno, proces integrace je oboustranný a je ovlivňován též přístupem většinové společnosti. Tzv. *vnější integrace*, tedy rozvoj pozitivních postojů většinové společnosti vůči cizincům, probíhá prostřednictvím multikulturní výchovy. Cílem multikulturní výchovy je prostřednictvím vzdělávacích programů naučit občany „*chápat a respektovat i jiné kultury než svou vlastní, eliminovat nebo oslabovat etnické či rasové předsudky*“ (Průcha, Walterová, & Mareš, 2009, s. 160). Snaží se zlepšit povědomí o charakteristikách jiných kultur, podpořit empatické vnímání odlišností různých kultur a udržet „*sociální smír*“ (Valenta, 2003, s. 70).

Povšimněme si, že neformální vzdělávání zastává v oblasti integrace cizinců velice významnou roli. Mnoho přínosů přinášejí především jazykové kurzy pro cizince, které napomáhají při všech typech integrace (patrně jen s výjimkou vnější integrace). Součástí jazykové výuky bývají obvykle i informace o kultuře, tradicích a zvyklostech v zemi/zemích, ve kterých se

jazykem hovoří, takže lze říci, že jazykové vzdělávání plní částečně i funkci integračních kurzů. Integrační kurzy pro cizince byly v textu výše taktéž opakovaně zmíněny jako efektivní nástroj integrace. Získání vhodného zaměstnání a zvýšení konkurenceschopnosti cizinců na trhu práce lze účinně podpořit rekvalifikačním vzděláváním, případně jinými kurzy v rámci profesního vzdělávání. Zároveň však lze říci, že i vzdělávání zaměřené na jiné téma (např. v rámci zájmového vzdělávání) je pro integraci migrantů přínosné, především pokud při nich mohou navazovat kontakty s příslušníky většinové společnosti. Užitečné je také, pokud kurz probíhá v češtině, neboť si při něm cizinci mohou rozvíjet své jazykové dovednosti.

Úspěšná integrace je přínosná pro samotného migranta, zemi jeho původu i novou hostitelskou zemi (Rákoczyová & Trbola, 2009, s. 14). Výraznější výsledky integračního procesu, ve smyslu *přizpůsobení* se obvykle dostavují až ve druhé či spíše ve třetí generaci imigrantů. Pro úspěšnou integraci je obvykle nezbytné získání dobrého pracovního místa a zvládnutí jazyka nové země (Šišková, 2001, s. 25–27). Úspěšnost integrace se vyhodnocuje na základě více indikátorů. Obvykle se srovnávají cizinci a většinová populace z hlediska míry nezaměstnanosti, pobírání sociálních dávek, nejvyššího dosaženého vzdělání, výše příjmů, kvality bydlení, participace na politickém životě, míry kriminality a demografického chování (plodnosti apod.). Důležitým faktorem je též znalost češtiny a množství smíšených manželství mezi českým a zahraničním občanem. Některé z těchto faktorů jsou pravidelně sledovány Českým statistickým úřadem (např. míra kriminality cizinců), některé se posuzují hůře (např. úroveň znalosti češtiny). Úspěšnost integrační politiky bývá hodnocena v rámci různých výzkumných projektů, které se však obvykle zaměřují jen na konkrétní národnostní skupinu migrantů (např. Vietnamce).

Zobecnění na celou skupinu migrantů bez ohledu na jejich národnost je problematické, protože jednotlivé národnostní skupiny se od sebe výrazně liší (Drbohlav, 2010, s. 91–99).

Ačkoli by se na první pohled mohlo zdát, že integrace je potřebná jen pro migranty, kteří zamýšlejí žít v nové zemi dlouhodobě nebo trvale, není tomu tak. Klíčové kompetence, které cizinci získávají během integrace, snižují jejich zranitelnost a zvyšují šance postarat se samostatně o sebe a svou rodinu (Rákoczyová & Trbola, 2009, s. 14). Z tohoto důvodu by měl podle mého názoru stát integraci a neformální vzdělávání cizinců aktivně podporovat, protože díky úspěšné integraci může předcházet sociálnímu vyloučení cizinců, nezaměstnanosti, závislosti na státní sociální podpoře apod. V následující kapitole provedu analýzu, do jaké míry se neformálním vzděláváním cizinců zabývají strategické dokumenty.

4.1 Integrace cizinců ve strategických dokumentech MŠMT

Předchozí kapitola vysvětlovala důležitost úspěšného procesu integrace a možnosti, jak ho podpořit prostřednictvím neformálního vzdělávání. Lze tedy očekávat, že vzdělávání migrantů bude předmětem zájmu strategických dokumentů vydávaných MŠMT. Zaměřila jsem se na *Strategii celoživotního učení ČR, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020* a *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice* s cílem analyzovat, do jaké míry se vzděláváním migrantů zabývají; vzhledem k tématu diplomové práce mě zajímají především záměry týkající se neformálního vzdělávání cizinců.

Strategie celoživotního učení ČR vzdělávání cizinců zcela opomíjí (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007). Další strategický dokument vydaný MŠMT, *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020*, se zmiňuje o vzdělávání cizinců jen velice okrajově, navíc je předmětem jeho zájmu pouze vzdělávání dětí, dospělými cizinci se nezabývá. Tato strategie jako jedno z opatření pro podporu rovných příležitostí ve vzdělávání slibuje školám pomoc v začleňování dětí cizinců do výuky, a to poskytnutím finanční a metodické podpory a podpory dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2017a, s. 51).

Vzdělávání migrantů je uvedeno jako jeden ze strategických cílů v dokumentu MŠMT z roku 1999, v *Národním programu rozvoje vzdělávání v České republice* (tzv. Bílé knize). Vzdělávání cizinců a jejich dětí je považováno za jednu z priorit, neboť „*vzdělávací soustava je jednou z nejvýznamnějších integrujících sil, a to nejenom předáváním sdílených hodnot a společných tradic, ale především zajištěním rovného přístupu ke vzdělávání, vyrovnáním nerovností sociálního a kulturního prostředí i všech znevýhodnění (...) a podporou demokratických a tolerantních postojů ke všem členům společnosti bez rozdílu. Tyto úkoly se koncentrují do výchovy k lidským právům a multikulturalitě (...). Důležitou úlohu v tomto smyslu má i menšinové školství, dvojjazyčné školy a vzdělávání cizinců a jejich dětí, jako součást integrace těchto skupin do české společnosti*“ (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001, s. 14–15). Jak je však z citace patrné, tento dokument se zabývá vzděláváním cizinců v rámci formální vzdělávací soustavy, nikoli neformálním vzděláváním.

Jak je patrné, vzdělávání migrantů je bohužel strategickými dokumenty z oblasti vzdělávání opomíjeno nebo zmiňováno jen velmi okrajově, případně se

zaměřuje pouze na děti cizinců a dospělými cizinci se vůbec nezabývá. Integrace cizinců je realizována na základě jiných dokumentů, a to Koncepce integrace cizinců a Státního integračního programu, o nichž pojednávají následující kapitoly.

4.2 Koncepce integrace cizinců

Jako základní dokument pro podporu integrace cizinců v České republice sloužily *Zásady koncepce integrace cizinců na území ČR* z roku 1999, na které navázala *Koncepce integrace cizinců* přijatá roku 2000. Tato Koncepce je vládou ČR každoročně aktualizována pro další období, od roku 2006 vydávaná pod názvem *Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců* (dále jen Koncepce). Koncepce počítá se spoluprací mezi jednotlivými ministerstvy (především MV, MPSV, MŠMT ad.), neziskovými organizacemi, regionální správou, univerzitami apod. a stanovuje jejich kompetence a úkoly v této oblasti. V roce 2008 byla zodpovědnost za koordinaci Koncepce přenesena z Ministerstva práce a sociálních věcí na Ministerstvo vnitra, nicméně každý resort i nadále zodpovídá za realizaci opatření v rámci svých kompetencí. Cílovou skupinou Koncepce jsou cizinci ze třetích zemí legálně pobývajících v Česku, kteří nejsou žadateli o mezinárodní ochranu, ani ji nezískali. Ve výjimečných případech může být Koncepce využita též pro občany EU nebo osoby, kterým byla udělena mezinárodní ochrana. Vzhledem k tomu, že integrace je oboustranný proces, považuje Koncepce za cílovou skupinu též většinovou společnost. Některá integrační opatření cílí Koncepce též na cizince v předimigračním období (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c).

Politika integrace cizinců reaguje na aktuální vývoj migrační situace a jejím cílem je „*předcházet vytvoření uzavřených komunit imigrantů, společenské izolaci a sociálnímu vyloučení cizinců. Cílem je zachování sociální soudržnosti a harmonické nekonfliktní soužití všech obyvatel země*“ (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c). Na realizaci Koncepce bylo pro rok 2017 vyčleněno 54 290 290 Kč (z rozpočtu Ministerstva vnitra). Koncepce definuje pro rok 2017 tyto hlavní priority integrace: (a) znalost češtiny, (b) ekonomická a sociální soběstačnost, (c) sociální a kulturní orientace ve společnosti, (d) rozvíjení vztahu mezi komunitami a (e) postupné nabývání práv cizinců v návaznosti na zvyšování jejich pobytového statusu. Každý definovaný cíl Koncepce nejprve krátce popíše, zdůvodní a následně navrhne opatření, jak jej docílit. U každého opatření je uvedeno, který resort jej má realizovat. Navrhovaná opatření se týkají nejrozličnějších oblastí, ale vzhledem k tématu práce se budu primárně zabývat oblastí vzdělávání.

Znalost českého jazyka považuje Koncepce za základní předpoklad pro úspěšné zařazení cizince do společnosti, využívání získaného vzdělání a kvalifikace a uplatnění na trhu práce. Jako jednu z priorit tedy Koncepce uvádí zajištění dostatečné nabídky kurzů češtiny pro cizince, a to jak z hlediska místní a časové dostupnosti, tak různých stupňů pokročilosti či tematického zaměření. Koncepce považuje za specifickou cílovou skupinu cizinky-matky a připomíná, že je třeba jim po dobu kurzu zajistit hlídání dětí. V rámci navrhovaných opatření, která by mělo realizovat MŠMT, se dokument soustředí především na děti cizinců, ale dospělých cizinců se týká např. návrh na zvýšení úrovně jazykové zkoušky z češtiny pro trvalý pobyt z A1 na A2. Z tohoto návrhu pak vyplývá plán pro usnadnění přípravy na zkoušku. Koncepce doporučuje vytvořit příručku pro cizince k přípravě na zkoušku, vytvořit e-learningový

kurz češtiny a výuková videa (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c, s. 2–4). Tento cíl Koncepce tedy odpovídá závěrům, ke kterým jsem dospěla v kapitole 4, že jazykové vzdělávání je pro integraci cizinců velmi důležitý nástroj a podporuje všechny typy integrace.

V oblasti ekonomické soběstačnosti je podle Koncepce prioritním úkolem usnadňovat cizincům vstup na trh práce, podporovat jejich udržení se na pracovním trhu a bojovat proti diskriminaci. Cílem je, aby cizinci neopodstatněně nezatěžovali státní systém sociální podpory. Uvedené dílčí cíle odpovídají charakteru strukturální, konkrétně socioekonomické integrace. Pro jejich dosažení je v Konceptu opět uvedeno několik dílčích doporučení, např. zajistit efektivnější využívání kurzů češtiny pro cizince, ale bohužel už nejsou doporučeny žádné kroky, jak tohoto cíle dosáhnout. Na realizaci návrhů by se měly podílet MPSV a MPO (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c, s. 4–5).

Dalším z cílů Koncepce je pomoci cizincům zorientovat se v české společnosti; tedy seznámit cizince s českými reáliemi, zvyklostmi, pravidly soužití, legislativou týkající se legálního pobytu, zaměstnávání a podnikání v ČR a poradit jim, na jaké instituce se mohou v případě potřeby obrátit. Tento cíl lze zařadit do segmentu občanského vzdělávání, z hlediska výše uváděných typů integrace odpovídá kulturní integraci. Za cílovou skupinu se zvláštními potřebami považuje Koncepce cizinky-matky, kterým je potřeba poskytnout též informace ohledně povinné předškolní a školní docházky, fungování školského systému obecně a motivovat je k začlenění se do místní komunity, aby se předešlo jejich sociální izolaci. Koncepce doporučuje distribuovat cizincům informace již v předmigračním období, k čemuž navrhuje využívat např. film a brožuru *Příští zastávka – ČR*. Dále Koncepce podporuje fungování adaptačně-integračních kurzů pro nově příchozí migranty, a to ve vícero jazykových

mutacích; účast v těchto kurzech je nyní dobrovolná, ale Koncepce doporučuje zavést pro imigranty legislativní povinnost tyto kurzy po příjezdu do ČR absolvovat. V dokumentu je taktéž doporučeno pravidelně aktualizovat webové stránky s přehledem adaptačně-integračních kurzů a přeložit je do dalších jazykových mutací. V neposlední řadě Koncepce podporuje kurzy a semináře pro cizince s dlouhodobým nebo trvalým pobytem; tyto kurzy mají být vedeny v češtině, prohlubovat sociokulturní orientaci účastníků a žadatele o státní občanství připravit na zkoušku z českých reálií (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c, s. 4–7).

Čtvrtý cíl Koncepce se zabývá oblastí sociální integrace, konkrétně rozvíjením vzájemných vztahů mezi komunitami, aby většinová společnost a menšiny žily ve vzájemném respektu ke kulturním a náboženským odlišnostem. Navrhovaná opatření se zaměřují na motivování cizinců k aktivnímu zapojení do okolní společnosti a jejich vůli k samostatnosti a nezávislosti. Koncepce podporuje rozvoj lokálního soužití obyvatel, akce pořádané z vlastní iniciativy cizinců (např. o kultuře a poměrech v jejich mateřské zemi, účast cizinců na akcích pořádaných většinovou společností a obráceně) (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c, s. 7–8).

Posledním cílem, který Koncepce uvádí, je postupné nabývání práv cizinců v závislosti na zvyšování jejich pobytového statusu. Nabývání práv je pro úspěšnost integrace klíčové, protože motivace cizinců k začlenění se do společnosti souvisí s jistotou jejich pobytu v Česku a postupného získávání práv. Do této oblasti lze zahrnout přístup cizinců ke zdravotní péči a možnost být aktivní ve veřejném životě (zapojit se do poradních orgánů krajských rad, plánovat komunitní rozvoj a integrační strategie apod.) (Ministerstvo vnitra

České republiky, 2017c, s. 8–9). Tato oblast je tedy součástí strukturální integrace, konkrétně právněpolitické.

V samostatné kapitole se Koncepce integrace cizinců zaměřuje na integraci na lokální a regionální úrovni. Hlavním prostředkem integrace na této úrovni jsou aktivity pořádané obcemi, a to ve spolupráci s migranty a dalšími institucemi (neziskovými organizacemi, školami, mateřskými centry a kluby apod.). Významnou roli hrají též regionální *Centra na podporu integrace cizinců*, která realizují integrační aktivity pro cizince a podporují komunikaci a vzájemné poznávání majority a minority. V následující kapitole Koncepce předkládá další doporučení k podpoře integrace cizinců, např. informovat cizince i většinovou společnost o organizacích podporujících integraci, šířit povědomí o bezplatných integračních službách prostřednictvím publikací, časopisů, webových stránek, sociálních sítí, mobilních aplikací, videí apod., a to včetně jejich převádění do dalších jazykových mutací. Dále Koncepce doporučuje podporovat i vnější integraci, a to prostřednictvím komunikace s laickou veřejností o problematice migrace a integrace, šířením objektivních informací o tématu, potíráním předsudků a xenofobních projevů a vzděláváním odborné veřejnosti. V závěrečném shrnutí jsou v rámci popisovaných oblastí rozepsány úkoly s uvedením ministerstva, které je za realizaci zodpovědné (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c, s. 9–18).

Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců se otázkou integrace zabývá velmi široce a stanovuje cíle na podporu strukturální, kulturní, sociální i vnější integrace. Pouze identifikační integrace je oproti ostatním typům řešena ve výrazně menší míře. Koncepce na ni nezaměřuje žádný z uvedených cílů

a zabývá se jí jen okrajově¹². Koncepce pro realizaci každého cíle navrhuje mnoho opatření a jmenuje ministerstvo, které je má realizovat. Některé návrhy považuji za velmi konkrétní, např. na podporu znalosti českého jazyka doporučuje realizovat „*přípravu příručky pro cizince k přípravě na úroveň A2*“ (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c, s. 4). Některá opatření jsou však dle mého názoru nekonkrétní a není jasné, jak jich dosáhnout, např. v oblasti ekonomické soběstačnosti Koncepce doporučuje „*zajistit efektivnější využívání rekvalifikačních kurzů českého jazyka pro cizince*“ (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017c, s. 5). Cílovou skupinou Koncepce jsou děti i dospělí, za cílovou skupinu se speciálními potřebami Koncepce často zdůrazňuje cizinky-matky. Za nevýhodu Koncepce považuji, že je určena pouze pro cizince ze třetích zemí, kteří nejsou žadateli o mezinárodní ochranu. Občany EU a žadatele o mezinárodní ochranu tedy zcela opomíjí.

4.3 Státní integrační program

Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců ze své cílové skupiny explicitně vyjímá žadatele o mezinárodní ochranu. Důvodem je, že integraci této skupiny migrantů (tj. azylantů a osob s udělenou doplňkovou ochranou) metodicky zpracovává Státní integrační program¹³, který je schvalován usnesením vlády. Státní integrační program dělí integraci migrantů na dvě fáze; první fáze probíhá během dočasného pobytu v integračním azylovém středisku,

¹² Proces identifikační integrace mohou podpořit např. jazykové a integrační kurzy, které Koncepce zmiňuje, vždy však v souvislosti s jiným typem integrace.

¹³ Státní integrační program je ukotven v § 68–70 zákona č. 325/1999 Sb., o azylu.

druhá začíná opuštěním střediska a trvalým usídlením v obci. Během pobytu v integračním středisku je integrace soustředěna na prvotní adaptaci na život v Česku, výuku češtiny a případné zvyšování kvalifikace či rekvalifikaci. Během pobytu cizinec ve spolupráci se sociálním pracovníkem sestaví individuální integrační plán, ve kterém si stanoví cíle integrace v jednotlivých oblastech života:

- a) bydlení – nalezení vhodného bytu/domu, uzavření příslušného typu smlouvy, vybavení domácnosti nábytkem, přestěhování,
- b) zaměstnání – registrace na úřadu práce, aktivní hledání práce, zajištění rekvalifikačního kurzu nebo odborného kurzu za účelem zvýšení kvalifikace,
- c) vzdělávání – docházka dětí do školy, výběr zájmových kroužků pro děti, nostrifikace zahraničního vzdělání, výuka češtiny, zajištění nadstandardního jazykového kurzu,
- d) sociální oblast – podání žádosti o sociální dávky,
- e) zdraví – registrace u zdravotní pojišťovny, registrace u praktického a zubního lékaře, gynekologa, případně dalších specializovaných lékařů, nákup potřebných zdravotních pomůcek,
- f) tlumočnické služby – zajištění tlumočnicka při jednání na úřadech apod. (Ministerstvo vnitra, 2017a).

Vyjma cílové skupiny se Státní integrační program a Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců odlišují i v jiných ohledech. Státní integrační

program na rozdíl od druhého jmenovaného dokumentu nestanovuje obecné cíle na podporu různých typů integrace, ale zabývá se *individuálními* potřebami migranta. Doporučuje, jaké úkoly je třeba splnit v jednotlivých oblastech života; konkrétní cíle, postupy a termíny definuje migrant sám ve svém individuálním integračním plánu za pomoci sociálního pracovníka. Na splnění definovaných úkolů se migrant osobně podílí, v případě potřeby mu asistuje sociální pracovník či tlumočnick. Vzdělávání migranta je Státním integračním programem ošetřeno jen ve dvou bodech, v bodě (b) *zaměstnání*, které mimo jiné doporučuje zvážit absolvování rekvalifikačního kurzu, a v bodě (c) *vzdělávání*, které vedle školského vzdělávání dětí doporučuje navštěvovat kurzy češtiny pro cizince.

Z informací uvedených v této kapitole vyplývá, že integrace do většinové společnosti je v České republice metodicky ošetřena jen u některých skupin cizinců. Aktualizovaná Koncepce integrace cílí na cizince třetích zemí, Státní integrační program se zabývá integrací žadatelů o mezinárodní ochranu. Vzhledem k podmínkám¹⁴, kdy lze žadateli udělit mezinárodní ochranu, je méně pravděpodobné, že by se tímto žadatelem stal občan EU. Lze však říci, že ani jeden z těchto dokumentů se nezabývá přímo strategií neformálního vzdělávání migrantů; jak již bylo konstatováno v kapitole 4.1, vzdělávání migrantů není předmětem zájmu ani významných strategických dokumentů vydávaných MŠMT (konkrétně jsem posuzovala Strategii celoživotního učení ČR, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České

¹⁴ Mezinárodní ochrana se poskytuje cizincům, kteří jsou ve své zemi pronásledováni nebo jim v ní hrozí nebezpečí z důvodu rasy, pohlaví, náboženství, národnosti, politickým názorům apod. (viz kap. 2).

republiky na období 2015–2020 a Národní program rozvoje vzdělávání v České republice).

5 Možnosti neformálního vzdělávání cizinců v České republice

V této kapitole provedu analýzu, jaké možnosti neformálního vzdělávání jsou nabízeny cizincům žijícím v České republice. Jak jsem již uváděla, zajímám se o neformální vzdělávání cizinců bez ohledu na jejich národnost, důvod migrace a plánovanou délku pobytu v České republice. Předmětem mého výzkumu jsou organizace, které nabízejí neformální vzdělávání migrantům v Česku. Tyto poskytovatele jsem rozdělila do čtyř kategorií: (a) státní správa, příspěvkové organizace a obce, (b) ambasády, (c) nestátní neziskové organizace a (d) zaměstnavatelé. U každé kategorie poskytovatelů budu zkoumat, jaké vzdělávací aktivity cizincům nabízejí, kdo je jejich cílovou skupinou a zda případně spolupracuje s jiným poskytovatelem. Použité metody pro provedení analýzy a metodu výběru organizací popisuji v kapitole 5.1, kde se budu zároveň zabývat také etikou výzkumu, kterou jsem při zpracovávání této diplomové práce dodržovala.

5.1 Metodologie

Pro naplnění cíle této diplomové práce jsem provedla analýzu možností neformálního vzdělávání pro cizince v České republice. Pro zpracování analýzy jsem zvolila kvalitativní přístup. Ten se oproti kvantitativnímu přístupu vyznačuje intenzivním nenumeričným šetřením u menšího počtu subjektů, což pomáhá dobře porozumět zkoumanému problému. Data jsou při něm získávána nestandardizovaně, což mu umožňuje flexibilně reagovat na zjištěné

skutečnosti. Na druhou stranu je však kvalitativní přístup časově náročnější, výsledky mohou být subjektivně ovlivněny výzkumníkem a jejich následné zobecnění je problematické (Reichel, 2009, s. 40–41). Z hlediska metod jsem zvolila obsahovou analýzu dokumentů, a to především webových stránek organizací, legislativních materiálů a strategických dokumentů zkoumaných organizací. Při zkoumání služeb poskytovaných zaměstnavateli jsem využila též nestrukturované rozhovory, a to buď písemné (prostřednictvím e-mailové komunikace), osobní nebo kombinaci obou metod. Otázky během rozhovorů nebyly předem stanoveny a vznikaly tedy v průběhu komunikace s respondentem na základě jeho předchozích odpovědí. Byly využívány jak tzv. volné, tak uzavřené otázky.

Při výzkumu jsem dbala na dodržování etických zásad vědeckého výzkumu. Etickými principy při sociologickém výzkumu se zabývá např. Reichel (2009, 175–179). Výzkumník musí dbát, aby vůči respondentům vystupoval objektivně, důvěryhodně a svou roli a získané informace nezneužil k jiným než uvedeným účelům. Zjištěné informace musí uvádět nezkresleně, citlivé a důvěrné informace musí uchránit před prozračením. Do terénu (v případě této diplomové práce se jednalo o prostory zkoumaných firem) je nutno vstupovat legálním způsobem a neveřejné dokumenty zkoumat pouze se souhlasem jejich vlastníka. V záznamech komunikace se zaměstnanci ambasad v Příloze 3 záměrně neuvádím jména respondentů (tj. zaměstnanců ambasad), protože pro účely této diplomové práce je považuji za nadbytečnou informaci. V případě, že zaměstnanec ambasády měl u svého jména uvedenou pracovní pozici, ponechala jsem v záznamu komunikace tuto informaci (v několika případech bohužel pracovní pozice respondenta uvedena nebyla). Názvy všech velvyslanectví v práci uvádím, jelikož informace o jejich aktivitách v oblasti

vzdělávání jsou veřejně dostupné. Žádný ze zaměstnanců ambasády požadavek anonymity nevyslovil. Anonymizovala jsem však zaměstnance z Ministerstva práce a sociálních věcí, který mi zaslal písemné vyjádření ministerstva ke vzdělávacím službám pro cizince. S respondenty ze zkoumaných firem jsem se taktéž domluvila na anonymitě jejich i anonymitě zkoumané firmy, v níž pracují. Pro rozlišení jednotlivých firem jsem zvolila označování pomocí písmen A–I; dále uvádím jejich obor podnikání, místo sídla, celkový počet zaměstnanců a procentuální zastoupení cizinců. V případě, že na základě uvedených informací bylo možné jednoznačně identifikovat, o jakou společnost se jedná, neuvedla jsem záměrně místo sídla. Tím je zaručena skutečná anonymita. Dodržení anonymity považuji za mimořádně důležité právě v případě kategorie zaměstnavatelů, protože se mnou sdíleli interní, neveřejné informace. V několika případech byla anonymita firmy výslovně vyřčenou podmínkou spolupráce. Při provedených osobních rozhovorech jsem pořizovala pouze písemný záznam; všichni respondenti s pořizováním písemného záznamu souhlasili.

Poskytovatele neformálního vzdělávání pro cizince jsem rozdělila do čtyř kategorií: (a) státní správa, příspěvkové organizace a obce, (b) ambasády, (c) neziskové organizace, (d) zaměstnavatelé. Všechny organizace byly osloveny na základě záměrného výběru. Organizace v rámci státní správy, příspěvkových organizací a obcí byly vybrány na základě analýzy legislativních dokumentů, konkrétně Aktualizované Koncepce integrace cizinců a Státního integračního programu; zkoumala jsem ministerstva a státní instituce, kterým zmíněné dokumenty ukládají povinnost nabízet vzdělávací služby cizincům.

V kategorii ambasád jsem e-mailem oslovila 25 velvyslanectví, jejichž výběr odpovídal 25 nejpočetněji zastoupeným skupinám cizinců v Česku dle

statistiky Českého statistického úřadu (2017b). Seznam oslovených ambasád je součástí Přílohy 2. Písemný dotaz jsem ve všech případech zasílala na kontaktní e-mailovou adresu pro veřejnost, která je uvedena na webových stránkách Ministerstva zahraničních věcí (Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2017a). Z 25 oslovených ambasád na můj dotaz reagovalo pouhých 11. Vzhledem k tomu, že takřka žádná z ambasád pro své kraje vzdělávací akce neorganizuje, rozhodla jsem se písemné rozhovory již nedoplňovat osobními.

Pro zkoumání nabídky služeb neziskových organizací jsem zvolila obsahovou analýzu webových stránek. Vzhledem k tomu, že neziskové organizace mají zájem na tom, aby se o nabízených službách cílová skupina dozvěděla, jsou jejich webové stránky dostatečně obsáhlé; provádění rozhovorů jsem v případě neziskových organizací vyhodnotila jako nadbytečné. Organizace jsem vybírala ze seznamu neziskových organizací pomáhajících cizincům v České republice, který je uveřejněn na webových stránkách *Cizinci v České republice*¹⁵. Vzhledem k tomu, že neziskových organizací je v uvedeném seznamu uveřejněno 48 a jejich služby jsou v některých případech podobné, považuji za neúměrně rozsáhlé popisovat v této diplomové práci služby *všech* uvedených NNO. Po analýze služeb všech neziskových organizací, které jsou v seznamu uvedeny, jsem pro zařazení do této práce subjektivně vybrala organizace, které poskytovaly široký rozsah služeb, případně byly jejich programy originální a zajímavé. Seznam neziskových organizací, které nabízejí služby cizincům, je součástí Přílohy 4.

Nejkomplikovanější byl výběr organizací do kategorie zaměstnavatelů. Bohužel se mi nepodařilo získat veřejný seznam firem, které zaměstnávají

¹⁵ Provozovatelem webové stránky *Cizinci v České republice* je Ministerstvo vnitra České republiky, proto tento seznam NNO považuji za relevantní zdroj informací.

cizince. Oslovila jsem společnosti *GAC spol. s r.o.* a *LMC s.r.o.*, které provádějí analýzy trhu práce, zda podobný seznam nemají k dispozici. Dozvěděla jsem se, že tyto společnosti databází firem zaměstnávajících cizince nedisponují. Vzhledem k tomu, že pracuji v oblasti firemního vzdělávání, získala jsem tipy na konkrétní firmy po poradě se svými kolegy, kteří se v rámci své konzultační činnosti denně pohybují v prostředí mnoha českých firem. Dále jsem zahrнула několik firem, které byly uvedeny v referenčním seznamu společností, jež nabízejí cizincům pomoc se stěhováním do ČR a v prvních týdnech pobytu (nejedná se však o vzdělávací služby). Při komunikaci s respondenty jsem pomocí metody sněhové koule získala další kontakty na firmy, které též zaměstnávají cizince. Oslovených firem bylo celkem 23. Mým cílem bylo provést rozhovor s pracovníkem, který má v oslovené společnosti na starosti vzdělávání zaměstnanců, což bývají obvykle pracovníci oddělení vzdělávání (Training&Development) nebo personálního oddělení (HR). V případě, že se mi podařilo získat kontakt přímo na zaměstnance z uvedeného oddělení, kontaktovala jsem přímo jeho; v opačném případě jsem svůj dotaz zaslala na e-mail určený pro veřejnost, který byl uveden na webových stránkách firmy, spolu s žádostí, aby byl předán kompetentnímu zaměstnanci. Záměrně neuvádím seznam všech oslovených zaměstnavatelů. Vzhledem k nutnosti zachování anonymity firem by byl tento seznam natolik obecný, že ho považuji za nadbytečný.

První kontakt se zástupci zaměstnavatelů probíhal vždy písemně s nabídkou telefonického rozhovoru nebo osobního setkání podle preferencí respondenta. Někteří respondenti zvolili z časových důvodů telefonický rozhovor, osobní setkání jsme realizovali v prostorách dané firmy. Z osobních a telefonických rozhovorů jsem pořizovala písemný záznam. Záznamy

z komunikace jsou součástí Přílohy 6. Vzhledem k tomu, že respondenty a zaměstnavatele zachovávám v anonymitě, neuvádím v této práci jména respondentů, ale pouze jejich pracovní pozice. Firmy označuji písmeny A–I.

5.2 Státní správa, příspěvkové organizace a obce

První zkoumanou kategorií poskytovatelů neformálního vzdělávání cizinců byly státní správa, příspěvkové organizace a obce. Zahrnuji sem ministerstva a jejich příspěvkové organizace, které jsou zmiňovány v Aktualizované Koncepci integrace cizinců (viz kap. 4.2) a státním integračním programem (viz kap. 4.3). Jednotlivé resorty postupují ve svých činnostech právě podle těchto dokumentů. Státní integrační program určil pro rok 2017 za generálního poskytovatele integračních služeb *Správu uprchlických zařízení Ministerstva vnitra*. Úkolem Správy uprchlických zařízení je koordinovat aktivity dalších zainteresovaných subjektů: ministerstev, obcí, neziskových organizací, církví, zaměstnavatelů ad. Služby v rámci Státního integračního programu jsou poskytovány pouze osobám s udělenou mezinárodní ochranou (tzn. azylantům nebo osobám s udělenou doplňkovou ochranou), a to obvykle po dobu 6 až 12 měsíců (Ministerstvo vnitra, 2017a).

Správa uprchlických zařízení jako generální poskytovatel integračních služeb poskytuje integrační služby především prostřednictvím *Center na podporu integrace cizinců*, která byla založena v roce 2009 a dnes fungují v devíti krajích ČR. Centra se zaměřují na cizince ze třetích zemí nebo osoby s udělenou mezinárodní ochranou a všechny služby jsou klientům poskytovány bezplatně. Jedná se o sociální a právní poradenství, tlumočnické služby, z oblasti

neformálního vzdělávání poskytuje kurzy češtiny a sociokulturní kurzy. Kurzy češtiny jsou nabízeny jako základní, které mohou účastníci navštívit jednorázově, intenzivní a specializované (např. obchodní čeština). V rámci sociokulturních kurzů migranti získají informace o sociálním, zdravotním, vzdělávacím a daňovém systému a náplní jsou též české kulturní a historické realie, které jsou vyžadovány u zkoušky při žádosti o české státní občanství. Témata jednotlivých kurzů jsou velmi různorodá, např. Velikonoce, první pomoc, Den matek, daňové přiznání. Některé kurzy jsou vypisovány samostatně, avšak zájemci se mohou zúčastnit též přípravného navazujícího kurzu k českému občanství, který se skládá ze čtyř modulů: (1) občanský základ I¹⁶, (2) občanský základ II¹⁷, (3) historie a kultura, (4) geografie. Centra pořádají také komentované prohlídky měst, což cizincům pomáhá zorientovat se v místě nového bydliště (Správa uprchlických zařízení MV, 2017).

Na integraci se podílí též Ministerstvo práce a sociálních věcí, které dle zasláního vyjádření (viz Příloha 7) při integračních službách pro cizince postupuje podle úkolů vyplývajících z již mnohokrát zmíněné Aktualizované Koncepce integrace cizinců. Z hlediska neformálního vzdělávání nabízí MPSV cizincům rekvalifikační vzdělávání včetně kurzů češtiny pro cizince. Ministerstvo provozuje také informační portál www.pracevceskerepublice.cz, který v několika jazykových mutacích nabízí základní pracovněprávní informace a přehled služeb z oblasti vstupu a udržení se na trhu práce, které MPSV cizincům v Česku nabízí. Socioekonomickou integrací cizinců se v rámci

¹⁶ Modul občanský základ I obsahuje témata zvyky a tradice, politický systém, občanské, rodinné, správní a trestní právo.

¹⁷ Modul občanský základ II obsahuje témata doprava, zdravotnictví, vzdělávání, měna a bankovní soustava, daně, sociální systém, zaměstnání a podnikání.

projektu *Podpora začleňování cizích státních příslušníků na trh práce* zabýval Fond dalšího vzdělávání, který je příspěvkovou organizací MPSV. V rámci projektu bylo migrantům nabízeno individuální poradenství a vzdělávací kurzy zaměřené na rozvoj měkkých dovedností, finanční a občanské gramotnosti. Projekt skončil 31. 8. 2017; jiný projekt zaměřený na integraci cizinců FDV aktuálně nerealizuje (Fond dalšího vzdělávání, 2015).

Ministerstvo kultury podporuje začleňování cizinců spíše z hlediska finanční podpory kulturních akcí, které migranti pořádají, neformální vzdělávání nenabízí. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy se zabývá především integrací dětí-migrantů na základní a střední školy a poskytuje metodickou podporu pedagogickým pracovníkům. Mnoho základních škol nabízí kurzy češtiny pro žáky-cizince, což lze sice zařadit mezi neformální vzdělávání, ale dětí, a proto se jím vzhledem k tématu této práce nebudu dále zabývat (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2017c). Kurzy češtiny pro cizince nabízejí pro své zahraniční studenty též vysoké školy a univerzity, např. Univerzita Karlova nabízí cizincům kurzy češtiny včetně možnosti studia prostřednictvím Skypu a e-learningu, ale též přípravné kurzy ke studiu středních a vysokých škol (Univerzita Karlova, 2017).

Spolupracovat na integraci cizinců určuje obcím Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců, nicméně nezadáva jim žádné konkrétní úkoly. Podpora integrace je v zájmu samotných obcí, protože je důležité, aby spolu její obyvatelé a migranti uměli pokojně žít. Ministerstvo vnitra vypisuje každoročně dotační výzvu *Projekty obcí na podporu integrace cizinců na lokální úrovni*, kterou podporuje též aktivity obcí a městských částí v oblasti neformálního vzdělávání, především výuku češtiny pro cizince a kurzy sociokulturní orientace. Z dotace

může být financováno až 90 % nákladů projektu (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017b).

V této kategorii jsou v oblasti neformálního vzdělávání migrantů aktivní především MV, a to prostřednictvím Správy uprchlických zařízení a Center na podporu integrace cizinců, a MPSV. Tyto organizace nabízejí převážně kurzy češtiny pro cizince a sociokulturní vzdělávání, kterým podporují především kulturní integraci. Podobnou nabídku neformálního vzdělávání podporuje MV pravidelnou dotační výzvou na podporu aktivit obcí. MPSV prostřednictvím Fondu dalšího vzdělávání nabízí kurzy v rámci dalšího profesního vzdělávání: rekvalifikační kurzy, kurzy měkkých dovedností apod. Podporuje tak především zaměstnanost cizinců v rámci socioekonomické integrace.

5.3 Ambasády

Předpokládala jsem, že vzdělávací akce na podporu integrace svých krajanů žijících v Česku budou organizovat ambasády příslušných zemí, neboť budou mít zájem na tom, aby se jejich občané v nové zemi integrovali. Zaslala jsem tedy písemný dotaz na 25 velvyslanectví; výběr států, jejichž ambasády jsem oslovila, odpovídal 25 nejpočetněji zastoupeným skupinám cizinců v Česku dle statistiky ČSÚ (Český statistický úřad, 2017b). Z 25 oslovených ambasád jsem dostala odpověď bohužel jen od 12. Obdržené zprávy jsou v práci zařazeny jako Příloha 8.

Ze získaných informací vyplývá, že velvyslanectví nepořádají pro své občany žijící v Česku takřka žádné akce v rámci neformálního vzdělávání. Velvyslanectví Ukrajiny, Německa, Nizozemska, Maďarska a USA odpověděla,

že akce tohoto typu nepořádají. Vietnamská a slovenská ambasáda též takové akce nepořádají, avšak doporučily obrátit se na krajské spolky. Slovenské krajské spolky se však zaměřují na prezentaci slovenské kultury pro Čechy, nikoli na integraci svých krajanů do české kultury. V případě Slováků je navíc sporné, zda je vzhledem k blízkosti kultur a jazyků aktivní podpora integrace nutná. Z Asociace Vietnamců v České republice jsem bohužel neobdržela odpověď. Britská ambasáda uvedla, že občas pro své občany organizují osobní setkání, jde však o nárazové akce s nějakým konkrétním účelem (např. v roce 2015 se na britské ambasádě uskutečnilo setkání pro britské expaty v Česku s názvem Consular Work for Brits), z mého pohledu však takové setkání nepředstavuje neformální vzdělávání.

Italské velvyslanectví uvedlo, že akce tohoto typu nepořádá, upozornilo mě však na aktivity Italského kulturního institutu. Ten se sice primárně zaměřuje především na propagaci italštiny a národní kultury směrem k Čechům, avšak jako vedlejší činnost organizuje v rámci neformálního vzdělávání kurzy češtiny pro cizince. Bylo mi doporučeno zaměřit pozornost na časopis *Progetto Repubblica Ceca*, který je určený Italům žijícím v ČR a ambasáda jeho vydávání finančně podporuje. Časopis vychází jednou za dva měsíce, je psaný dvojjazyčně (italsky a anglicky) a snaží se přiblížit Českou republiku a českou kulturu italským čtenářům (např. doporučuje čtenářům kulturní akce, píše reportáže o českých firmách, doporučuje zajímavá místa k navštívení apod.) (Italian Business Center, 2017), dal by se tedy zařadit do nabídky informálního učení. Kromě toho ambasáda finančně podporuje fungování česko-italských vzdělávacích institucí, v tomto případě jde však o podporu formálního vzdělávání.

Rakouské velvyslanectví provozuje *Rakouské kulturní fórum*, které pravidelně organizuje kulturní a vzdělávací akce po České republice, nicméně jeho hlavním cílem je prezentace rakouské kultury směrem k Čechům. Rakušané žijící v Česku se mohou sdružovat ve *Spolku Rakušanů v ČR (VÖT)*, který pro rakouské krajany pořádá mnoho akcí nejrůznějšího zaměření. Jeho primárním cílem však není integrace Rakušanů do české kultury, ale spíše rozvíjení vzájemných vztahů v rakouské komunitě žijící v Česku. Rakouská republika v Česku též provozuje gymnázium, které mohou navštěvovat jak čeští, tak zahraniční studenti, podobně jako v případě italské ambasády jde však o aktivitu v oblasti formálního vzdělávání. Podobný přístup jako Rakouské velvyslanectví zastává též Velvyslanectví Francouzské republiky, které mi doporučilo obrátit na *Francouzský institut v Praze*; z této instituce jsem bohužel ani po opakovaném zaslání dotazu nedostala odpověď.

Ačkoli jsem očekávala, že ambasády, jejichž cílem je nabízet pomoc svým krajanům, budou mít zájem i na jejich integraci do české společnosti, jejich aktivita není příliš bohatá. Aktivní je pouze Italské velvyslanectví, které prostřednictvím Italského kulturního institutu pořádá kurzy češtiny pro cizince. Závěrem musím vyjádřit překvapení, že na můj e-mailový dotaz reagovala necelá polovina oslovených velvyslanectví. Tyto organizace mají podle mého názoru sloužit mimo jiné k informování veřejnosti, a proto jsem z jejich strany očekávala větší míru spolupráce.

5.4 Nestátní neziskové organizace

Nestátních neziskových organizací, jejichž cílovou skupinou jsou cizinci, funguje v České republice 48. Jelikož by bylo neadekvátně rozsáhlé popsat činnost všech těchto organizací, vybrala jsem subjektivně ty, jejichž činnost považuji za významnou, případně jsou jejich projekty originální. První NNO, kterou krátce popíšu, je nezisková nevládní organizace *Slovo 21*. Působí v Praze od roku 1999 a zaměřuje se na dvě cílové skupiny: Romy žijící v Česku a migranty ze třetích zemí. Organizace Slovo 21 se na neformálním vzdělávání cizinců podílí prostřednictvím několika aktivit. V rámci projektu *Vítejte v České republice*, který je financován z dotací Ministerstva vnitra, realizuje adaptačně integrační kurzy pro cizince. Kurzy jsou koncipovány jako jednodenní otevřené kurzy pro nově příchozí cizince (primárně ze třetích zemí), probíhají v různých městech po ČR a účast v nich je zdarma. Náplní kurzů je předání základních praktických informací o životě v Česku a daném regionu, např. zvyky, tradice, tipy pro hledání bydlení, zdravotnický a vzdělávací systém, podmínky pro podnikání a zaměstnanecký poměr, základní legislativa apod. Cílem kurzů je zvýšit interkulturní dovednosti migrantů a tím urychlit jejich integraci. Kurzy probíhají v češtině¹⁸, ale jsou tlumočeny do angličtiny, ruštiny a dalších jazyků. Kromě obecně zaměřených kurzů jsou uskutečňovány též kurzy cílené na zahraniční zaměstnance (expaty) a studenty vysokých škol (Slovo 21, 2017b).

V rámci projektu neziskové organizace Slovo 21 byla též vydána brožura *Vítejte v České republice* a natočen stejnojmenný film; obojí je dostupné v češtině, angličtině, ruštině, ukrajinštině, francouzštině, vietnamštině, mongolštině

¹⁸ Kurzy jsou záměrně realizovány v češtině s cílem předat účastníkům českou sociálněprávní a jinou terminologii (Migrace 21, 2017).

a arabštině. Film trvá 18 minut, je volně dostupný na YouTube a během hraných scének, reprezentujících každodenní životní situace, představuje divákům Českou republiku, zvyky, fungování zdravotního pojištění a další témata každodenního života (Slovo 21, 2017b). Kromě tohoto filmu je nezisková organizace Slovo 21 autorem též animovaného instruktážního filmu *Jak na to*, který ve 30 minutách shrnuje, jak postupovat při jednání na úřadech, jaké dokumenty je třeba doložit a kam se obrátit v případě nejčastějších problémů. Titulky k filmu jsou přeložené do pěti jazyků (češtiny, angličtiny, ukrajinštiny, vietnamštiny a ruštiny). V souvislosti se změnou zákona o pobytu cizinců v roce 2017 již některé části filmu nejsou věcně správně. Pro cizince, kteří teprve uvažují o přestěhování do Česka je k dispozici film *Příští zastávka – Česká republika*, který podává základní zeměpisné, historické a kulturní informace o ČR a Praze (Slovo 21, 2017a). Ačkoli všechny tyto aktivity podporují informální učení a nejsou tedy předmětem zájmu této diplomové práce, považuji za důležité je zmínit, protože mají přínos pro sociokulturní integraci cizinců.

Kromě uvedených projektů je Slovo 21 též autorem konceptu *Rodina odvedle*, jehož cílem je integrovat migrantské rodiny prostřednictvím navázání vztahů s českou rodinou. Z přihlášených rodin vytvoří nezisková organizace dvojice, které se za přítomnosti asistenta sejdou v jedné z domácností u oběda; cílem je, aby si obě rodiny navzájem přiblížily svou kulturu (Slovo 21, 2017a). Tento projekt svou povahou sice také nepatří do segmentu neformálního vzdělávání, nicméně ho považuji za velmi přínosný z hlediska sociální integrace cizinců. Jako nevýhodu spatřuji, že jak tento projekt, tak i ostatní aktivity organizace Slovo 21 považují za svou cílovou skupinu pouze migranty ze třetích zemí.

Občanské sdružení *Centrum pro integraci cizinců*¹⁹ nabízí od roku 2003 služby migrantům v Praze a několika dalších městech (především v rámci Středočeského kraje); zaměřuje se na cizince s dlouhodobým nebo trvalým pobytem. Poskytuje migrantům sociální a vzdělávací služby, pracovní poradenství a pomoc se vstupem na trh práce, organizuje kurzy češtiny pro cizince a nabízí cizincům též volnočasové aktivity. Vyvíjí též publikační činnost; sdružení vydalo např. metodickou příručku pro lektory češtiny pro cizince. V rámci programu *Perspektiva* organizuje sdružení tzv. jobkluby, kurzy češtiny pro cizince a počítačové kurzy. Zajímavou aktivitou jsou podle mého názoru již zmíněné jobkluby, které podporují socioekonomickou integraci cizinců. Jedná se o setkání pro nezaměstnané migranty, při kterých si účastníci vyzkoušejí různé modelové situace (např. pracovní pohovor, telefonický pohovor, napsání motivačního dopisu atd.), mohou sdílet své zkušenosti s hledáním práce a lektor jim předá základní informace z oblasti pracovního práva. Účast v jobklubech je zdarma, výuka probíhá v češtině (Centrum pro integraci cizinců, 2012).

Kurzy češtiny, které organizuje Centrum pro integraci cizinců, jsou dvojího typu: intenzivní placené kurzy češtiny, kdy se stejná skupina účastníků setkává několikrát týdně a jednotlivé lekce na sebe navazují, a nízkoprahové kurzy. Tyto kurzy jsou koncipované jako otevřené kurzy, jsou přístupné všem zájemcům a nevyžadují registraci; účastníci hradí symbolický poplatek 50 Kč za 90minutovou lekci. Každá lekce je zaměřená na téma každodenního života (např. lékárna, reklamace zboží, úřad) a lekce na sebe nenavazují, takže je možné zúčastnit se jakékoli z nich dle výběru. Účastníci kurzů tvoří značně

¹⁹ Pozor na záměnu občanského sdružení *Centrum pro integraci cizinců* a příspěvkové organizace *Centra na podporu integrace cizinců*, které patří pod Správu uprchlických zařízení Ministerstva vnitra. Jedná se o různé organizace.

heterogenní skupinu jak z hlediska mateřského jazyka, tak i úrovně znalosti češtiny. V nízkoprahových kurzech této organizace je využívána unikátní metoda, kdy je čeština vyučována při modelových situacích, čímž je kladen důraz na praktické využití naučeného a komplexní pojetí problému. Cílem je, aby absolvent lekce zaměřené např. na návštěvu lékaře, byl po této 90minutové lekci schopen základní komunikace s lékařem v češtině. Kromě uvedených kurzů připravilo Centrum pro integraci cizinců též e-learningový kurz češtiny pro cizince, který je zdarma dostupný na webových stránkách (Centrum pro integraci cizinců, 2012).

Centrum pro integraci cizinců se na neformálním vzdělávání cizinců podle mého názoru podílí velmi významně a jeho nabídka vzdělávacích aktivit je velmi široká. Podobně jako mnoho dalších organizací nabízí kurzy češtiny pro cizince, avšak využívá při nich netradiční podobu nízkoprahových kurzů. Domnívám se, že jobkluby jsou zajímavým nástrojem na podporu zaměstnanosti cizinců a přispívají k jejich socioekonomické integraci. Považuji za výhodu, že toto občanské sdružení nabízí své služby všem cizincům bez ohledu na to, zda jde o občany EU nebo příslušníky třetích zemí.

Nezisková společnost Brnopolis od roku 2010 provozuje službu *Brno Expat Centre*. Cizincům, kteří se přistěhovali do ČR, poskytuje informační a konzultační služby v oblasti legislativy, bydlení, zdravotní péče, trhu práce, daní apod. Pro brněnské firmy též zajišťuje kompletní relokaci expatů. Dále pořádá odborné vzdělávací semináře i neformální akce pro migranty. Zajímavou akcí, kterou Brno Expat Centre pravidelně pořádá, jsou komentované procházky po Brně s tematickým zaměřením, které lze taktéž považovat za formu neformálního, konkrétně zájmového vzdělávání (Brnopolis, 2017).

Meta – Společnost pro příležitosti mladých migrantů je nezisková organizace, která vznikla v roce 2004 a klade si za cíl umožnit cizincům rovný přístup ke vzdělávání a na pracovní trh. Navzdory svému názvu se nezaměřuje pouze na mladé migranty, ale jejím klientem se může stát jakýkoli cizinec bez ohledu na věk. Nabízí cizincům poradenství v oblasti vzdělávání v Česku a nostrifikace diplomů, pracovní poradenství a kurzy češtiny (včetně e-learningového kurzu češtiny). Meta provozuje také klub *Čekuj! aneb Česká kultura jinak*, ve kterém čeští dobrovolníci pro migranty pořádají výlety a tematické večery s cílem přiblížit jim českou kulturu. Vzhledem k tomu, že se jedná o organizované akce, jejichž cílem je předat migrantům znalosti a dovednosti, lze je zařadit do oblasti neformálního vzdělávání. Kromě uvedených aktivit Meta aktivně podporuje multikulturní vzdělávání na českých školách (META, o.p.s., 2017). Tato organizace realizuje široké spektrum aktivit v oblasti socioekonomické, kulturní, sociální a vnější integrace. Za přednost organizace Meta považují, že jejím klientem se může stát jakýkoli cizinec.

Další neziskovou organizací, jejíž služby blíže popíšu, je spolek *InBáze*. Tato organizace v rámci projektu *Nový začátek – zlepšení postavení žen-migrantek na trhu práce* nabízí nejrůznější vzdělávací kurzy pro nezaměstnané migrantky a migrantky na mateřské dovolené. Tyto ženy mají možnost absolvovat rekvalifikační kurzy, odborné semináře (kurz finanční gramotnosti, právního minima, efektivní komunikace ad.) nebo kurzy odborné češtiny. Projekt zahrnuje též pracovní a právní poradenství, stáže a mentoringový program, na kterém se podílejí profesně úspěšné migrantky. Kromě tohoto projektu *InBáze* zprostředkovává sociální a psychologické poradenství a ve svém komunitním centru provozuje též klub nazvaný *Kruhy*, kde se mohou scházet migranti a Češi a navazovat přátelství. Zajímavou aktivitou jsou také společné oslavy svátků

(např. masopustu, Velikonoc, adventu), které nezisková organizace pořádá na svém statku v Rakovníku. Pro účastníky je vždy připraven celodenní program, během kterého se mohou seznámit s českými tradicemi (InBáze, z.s.,2017). Aktivitu spolku InBáze považuji za užitečnou v oblasti socioekonomické integrace migrantek-matek, které jsou ve vyšší míře ohroženy nezaměstnaností. Velmi zajímavý mi připadá mentoringový program, který lze do neformálního vzdělávání též zařadit. Akce Kruhy a společné oslavy svátků vidím jako přínosné pro kulturní, sociální a vnější integraci, neboť rozšiřují povědomí o kultuře a zvycích většinové i menšinové společnosti, přispívají k rozvoji vztahů mezi oběma skupinami a podporují pozitivní vztah majority vůči cizincům. Aktivitu považuji za přínosné i proto, že cílová skupina jak ze strany české veřejnosti, tak ze strany cizinců není nijak omezena.

Organizace pro pomoc uprchlíkům vznikla v roce 1991 a působí v Praze, Brně a dalších větších městech. Tato organizace nabízí projekt *Podpora pro ženy-migrantky s malými dětmi na trhu práce v hl. m. Praze*, podpořený z ESF, který poskytuje individuální koučink migrantkám s dětmi mladšími 15 let a pomáhá jim zlepšit jejich postavení na trhu práce. Vedle služeb kouče mohou ženy využít též psychologické poradenství, kurzy českého jazyka a rekvalifikační kurzy (Organizace pro pomoc uprchlíkům, 2017). Tyto aktivity jsou též součástí neformálního vzdělávání migrantů a oceňuji, že se zaměřují na ohroženou cílovou skupinu migrantek s malými dětmi. U jiných neziskových organizací jsem se s podporou zaměstnanosti cizinek prostřednictvím koučinku nesetkala, ale věřím, že může být pro cílovou skupinu velmi užitečný.

5.5 Zaměstnavatelé

Pro účely této diplomové práce jsem kontaktovala zástupce 22 vybraných firem z různých segmentů podnikání, které zaměstnávají cizince. Předpokládám, že zaměstnavatelé budou cizincům nabízet především další profesní vzdělávání, protože potřebují rozvíjet kompetence zaměstnanců souvisejících s výkonem jejich práce. Podle mého názoru by však firmy měly dbát i na spokojenost svých zaměstnanců-cizinců, a proto podporovat jejich integraci do většinové společnosti. Zajímá mě tedy nejen podpora socioekonomické integrace, která bezprostředně souvisí s pracovním uplatněním cizinců, ale také přispívání zaměstnavatelů ke strukturální, kulturní, sociální a integrační integraci. Pro zaměstnavatele by měly být důležitou prioritou též vzájemný respekt a porozumění mezi zaměstnanci napříč národnostmi, proto by se podle mého názoru měli podílet na aktivitách pro usnadnění vnější integrace.

Obecně se dá říci, že v České republice cizince obvykle zaměstnávají nadnárodní korporáty, protože při náboru zaměstnanců kladou důraz na znalost cizích jazyků, často méně frekventovaných. Při hledání firem vhodných pro zahrnutí do mého výzkumu jsem při rozhovorech s personalisty zjistila, že pro společnosti, které cizince zaměstnávají na dělnických pozicích, není jejich neformální vzdělávání předmětem zájmu. Podle mého názoru je to způsobeno postojem, že investovat do vzdělání osob na nekvalifikovaných pracovních pozicích se firmě nevyplatí. Pro migranty vykonávající manuální práci firmy nepotřebují organizovat např. kurz českého jazyka pro cizince, protože češtinu pro výkon práce nepotřebují.

V následujícím textu jsou popsány příklady praxe společností, které zaměstnávají cizince, pořádají pro ně aktivity v rámci neformálního vzdělávání a jejich zástupci (pracovníci personálního oddělení, případně oddělení vzdělávání) se mnou byli ochotni sdílet své zkušenosti. Provedla jsem rozhovory se zástupci několika amerických společností a dále jednou německou, indickou, čínskou, nizozemskou a českou. Kromě jedné společnosti, která ve své české pobočce zaměstnává cca 20 zaměstnanců, mají ostatní společnosti ve svých pobočkách stovky až tisíce zaměstnanců.

Některé společnosti přistupují k českým i zahraničním zaměstnancům rovnocenně a nevidí potřebu přistupovat k cizincům odlišně. Příkladem je společnost A, nadnárodní korporace, která podniká v těžebním průmyslu. Tato firma zaměstnává ve své pražské pobočce asi 1200 zaměstnanců, přičemž zhruba polovinu z nich tvoří cizinci asi 60 národností. Mateřská společnost sídlí v USA, a proto není firma příliš motivovaná podporovat integraci cizinců do české kultury, ale stejně jako české zaměstnance se je snaží integrovat spíše do prostředí korporátu a jeho firemních hodnot. Zajímavou aktivitou jsou tematicky zaměřené týdny (např. týden turecké kuchyně), jejichž cílem je šířit mezi zaměstnanci povědomí o různých kulturách. Ačkoli by se také daly považovat za neformální vzdělávací akci na podporu sociální integrace, aktivita v tomto případě vychází od samotných zaměstnanců, nikoli firmy. Všichni zaměstnanci mají možnost navštěvovat jazykové kurzy. Firma též vydává firemní časopis, na jehož poslední stránce je tradičně lekce češtiny, v tomto případě se však jedná spíše o aktivitu v rámci informálního učení.

Velmi podobně k integraci cizinců přistupuje také společnost B. Americká poradenská firma ve své pobočce v Praze zaměstnává asi 20 osob, přičemž polovina z nich jsou cizinci. Vzdělávací aktivity speciálně pro cizince firma

neorganizuje; vzhledem k malému množství zaměstnanců by to nebylo ekonomicky výhodné. Všechny vzdělávací aktivity v rámci dalšího profesního vzdělávání jsou realizovány v angličtině, takže se jich může zúčastnit každý zaměstnanec bez ohledu na rodný jazyk. Stejně jako firma A se i společnost B nesoustředí na integraci do české kultury, ale spíše na integraci do firemní kultury. Pro nováčky je připraven mentoringový program, nicméně tradičně jsou cizincům přidělováni mentoři cizinci, což pro integraci do české kultury nepovažují za přínosné.

Společnost C, mezinárodní telekomunikační společnost s pobočkou v Praze, nenabízí svým cizincům žádné speciální kurzy. Všechny aktivity v rámci dalšího profesního vzdělávání probíhají v angličtině, aby se jich mohli účastnit všichni zaměstnanci bez ohledu na národnost. Ke kulturní integraci však firma přispívá pořádáním neformálních akcí při příležitosti různých českých svátků, které přinášejí cizincům vhled do české kultury a tradic. Ve firmě se uskutečňuje např. mikulášský den, kterého se mohou zaměstnanci účastnit i se svými rodinami. Domnívám se, že pokud je mikulášský den organizován s cílem předat účastníkům informace o českých tradicích, lze jej také považovat za neformální vzdělávání. Podobné akce firma organizuje i u příležitosti jiných českých svátků.

Podobně k neformálnímu vzdělávání cizinců přistupuje nadnárodní korporát, který budu označovat D. V Česku zaměstnává asi 1100 zaměstnanců, přičemž cca 25 % z nich jsou cizinci. Naprostá většina cizinců pracuje v Praze v centru sdílených služeb. Vedle povinných společných korporátních kurzů se mohou zaměstnanci vzdělávat prostřednictvím e-learningu, jehož nabídka témat je velmi široká. Všichni zaměstnanci mohou též absolvovat interní

rozvojový program a taktéž kurzy angličtiny, cizinci mají nárok též na kurzy češtiny.

V mezinárodní poradenské společnosti E tvoří cizinci asi 40 % zaměstnanců. Vzdělávání zaměřené výlučně na cizince firma neorganizuje, k českým i zahraničním zaměstnancům je přístupováno rovnocenně, proto všechny vzdělávací aktivity probíhají v angličtině. Vybrané skupině cizinců, kteří při své práci potřebují komunikovat v češtině, firma nabízí kurzy češtiny pro cizince, nicméně toto vzdělávání se týká skutečně jen několika málo osob. Pro všechny nové zaměstnance je připraven mentoringový program, nicméně podobně jako ve firmě B je cizinci obvykle přidělen mentor-cizinec, takže tato aktivita pravděpodobně nevede ke kulturní ani sociální integraci.

Další oslovenou společností byl nadnárodní korporát s centrálou v Německu, který označím F. Tato společnost provozuje v rámci své pobočky v Praze centrum sdílených služeb a v této divizi zaměstnává velké množství cizinců. Vzdělávací akce jsou nabízeny jak v češtině, tak v angličtině. Cizinci mohou absolvovat kurz obchodní češtiny a zajímavé jsou interkulturní semináře, jejichž cílem je přiblížit účastníkům různé kultury včetně české.

V pobočce mezinárodní outsourcingové společnosti G tvoří cizinci asi polovinu zaměstnanců. Ve spolupráci s neziskovou organizací Brno Expat Centre (viz kap. 5.4) je pro nově příchozí cizince připravován sociokulturní seminář, během kterého jsou cizincům prezentovány základní informace o životě v České republice; dále mohou cizinci navštívit kurzy o českém daňovém systému, zdravotnictví, právním systému a komunikačních dovednostech v mezinárodním prostředí. HR oddělení též pro cizince připravuje seminář o pracovněprávním minimu. Mnoho dalších kurzů pro

české i zahraniční zaměstnance probíhá prostřednictvím e-learningu. Jak je patrné, tato firma klade důraz na kulturní integraci cizinců, paradoxně však nenabízí kurzy češtiny pro cizince.

Jako velmi aktivní firmu, co se týče podpory integrace cizinců, hodnotím společnost H. Jde o českou firmu, která vznikla v roce 2012 a podniká v cestovním ruchu. V brněnské pobočce pracuje téměř 1000 zaměstnanců, přičemž zhruba 40 % z nich jsou cizinci. Firma spolupracuje s již zmiňovanou neziskovou organizací Brno Expat Centre (viz kap. 5.4) a cizincům je ze strany HR oddělení aktivně doporučováno, aby se účastnili jejích akcí. Pro nové zaměstnance z řad cizinců je připraven tzv. Induction Seminar, během kterého jim jsou sděleny základní praktické informace o životě v Česku a v Brně (možnosti volnočasových aktivit, bydlení, úřady, zdravotnická péče). Kromě tohoto úvodního semináře dále k zaměstnancům-cizincům a českým zaměstnancům firma přistupuje rovnocenně. Do budoucna plánuje firma realizovat kurzy češtiny pro cizince, které by cizinci mohli navštěvovat v rámci systému benefitů.

Společnost I v Brně provozuje centrum sdílených služeb, ve kterém tvoří asi 25 % zaměstnanců cizinci. Pro všechny nováčky je připraven tzv. Induction Day, úvodní seminář, který je však zaměřen spíše na fungování firmy jako takové, a mentoringový program, který jim taktéž pomáhá s adaptací na firemní prostředí apod., nikoli integrací do většinové společnosti. Všichni zaměstnanci mají možnost v rámci benefitů navštěvovat zdarma kurz cizího jazyka; cizinci kromě toho mají nárok ještě na kurz češtiny pro cizince. V příštím roce má firma v plánu zahájit projekt zaměřený na interkulturní vzdělávání. Zaměstnanci se budou moci zúčastnit workshopu o specifikách fungování multikulturních týmů, pro cizince budou připraveny workshopy o české kultuře a jejích

specifikách a pro manažery budou navíc realizovány workshopy o vedení multikulturních týmů a řízení multikulturních týmu na dálku. Tento plán považuji za velmi zajímavý a myslím, že by mohl vhodně podporovat kulturní a vnější integraci.

Zjistila jsem, že zaměstnavatelé cizinců přistupují k jejich neformálnímu vzdělávání a podpoře integrace značně odlišně. Setkala jsem se s firmami, ve kterých cizinci vykonávají nekvalifikovanou práci, a zřejmě proto jejich zaměstnavatelé nevidí potřebu je vzdělávat. Tyto společnosti jsem do textu práce nezahrnovala. U zaměstnavatelů, kteří jsou ve vzdělávání cizinců aktivní, vidím dva různé přístupy k této otázce. První skupina firem nepovažuje za nutné přistupovat k cizincům jinak než k českým zaměstnancům. Veškeré firemní vzdělávání v těchto firmách probíhá v angličtině, takže se ho mohou účastnit zaměstnanci bez ohledu na národnost. Obvykle nabízejí svým zaměstnancům též jazykové kurzy, mezi nimiž bývá zařazena i čeština pro cizince, nicméně tento kurz má z pohledu firmy charakter benefitu v rámci zájmového vzdělávání. Z firem, o kterých jsem v této kapitole pojednávala, do této skupiny řadím společnosti A, B, C, D, E.

Druhá část firem si odlišné vzdělávací potřeby cizinců a českých zaměstnanců uvědomuje a zohledňuje je ve firemním vzdělávacím systému. Do této skupiny řadím společnosti F, G, H, I. Pro cizince jsou organizované sociokulturní kurzy (např. ve společnostech F, G; firma I plánuje vzdělávání tohoto typu zahájit v příštím roce), semináře o české legislativě, zdravotnickém systému a dalších „tvrdých“ tématech (např. firma G) a obvyklé jsou kurzy češtiny pro cizince. Některé z těchto firem (G, H) při přípravě vzdělávání spolupracují s neziskovými organizacemi, které se zabývají integrací cizinců.

Několik oslovených firem podporuje integraci migrantů prostřednictvím mentoringového programu (např. firmy B, E, I), ovšem ve všech oslovených firmách je cizinci obvykle přiřazen mentor-cizinec. Jedná se tedy spíše o podporu integrace do prostředí firmy než české společnosti.

Závěr

V této diplomové práci jsem se zabývala neformálním vzděláváním migrantů v Česku. Cílem práce bylo analyzovat, jaké možnosti neformálního vzdělávání jsou nabízeny dospělým cizincům žijícím v České republice. Zajímala jsem se o všechny migranty žijící v Česku bez ohledu na jejich národnost, důvod migrace a plánovanou délku pobytu, primárně jsem se však, vzhledem k oboru studia, zaměřila na dospělé jedince. Jako výzkumnou otázku této práce jsem stanovila: Jaké možnosti neformálního vzdělávání nabízejí cizincům vybraní poskytovatelé a na jaké typy integrace se v rámci svých aktivit zaměřují?

Práce se zaměřuje na neformální vzdělávání, proto jsem úvodní část práce věnovala konceptu celoživotního učení, které s tématem úzce souvisí. Následně jsem se zabývala cizinci jako cílovou skupinou neformálního vzdělávání. Tato cílová skupina je značně heterogenní, a proto je nutné vědět, jací migranti z hlediska národnosti, věku, dosaženého vzdělání a dalších charakteristik v ČR žijí a pracují. Pro lepší vhled do problematiky jsem zařadila též kapitolu o historii imigrace na území dnešní České republiky. Legislativně podmínky života migrantů v Česku ošetřuje migrační politika, které byla věnována kapitola 3, a to včetně uvedení konkrétních zákonů vydaných jak Českou republikou, tak mezinárodními organizacemi (EU, OSN). Jak již bylo nastíněno v úvodu, pro vzájemně tolerantní vztah většinové společnosti a cizinců je nutná úspěšná integrace cizinců. Integraci lze rozdělit do několika typů: strukturální, kulturní, sociální a integrační, přičemž žádný z těchto typů nelze opomenout. Často se jako součást integrace označuje též vnější integrace, která se zabývá postojem většinové společnosti vůči cizincům.

Navzdory očekávání, že vzdělávání cizinců bude součástí strategií MŠMT, jsem zjistila, že žádný z posuzovaných dokumentů se neformálnímu vzdělávání dospělých cizinců nevěnuje. Integrace cizinců probíhá v České republice na podkladě dvou legislativních dokumentů, Aktualizované Koncepce integrace cizinců a státního integračního programu. Cílovou skupinou prvního uvedeného dokumentu jsou cizinci třetích zemí s výjimkou žadatelů o mezinárodní ochranu. Integrací osob, které požádaly o mezinárodní ochranu, se naopak zabývá státní integrační program. Integrace občanů EU bohužel není ani v jednom z dokumentů ošetřena.

V další části práce jsem přistoupila k analýze možností neformálního vzdělávání cizinců v České republice. Předmětem výzkumu byli poskytovatelé tohoto neformálního vzdělávání, které jsem rozdělila do čtyř kategorií: (a) státní správa, příspěvkové organizace a obce, (b) ambasády, (c) nestátní neziskové organizace a (d) zaměstnavatelé. Stanovená výzkumná otázka zněla: Jaké možnosti neformálního vzdělávání nabízí cizincům vybraní poskytovatelé a na jaké typy integrace se v rámci svých aktivit zaměřují? Pro provedení analýzy dle cíle diplomové práce a pro zodpovězení výzkumné otázky jsem zvolila kvalitativní přístup. Využila jsem metodu obsahové analýzy dokumentů (především webových stránek organizací, legislativních materiálů, strategických dokumentů) a rozhovory (ve formě písemné komunikace, telefonického rozhovoru, osobního rozhovoru nebo kombinací více metod podle individuální domluvy s respondentem).

Zkoumané organizace ze všech uvedených kategorií byly vybrány metodou záměrného výběru. Rozhovory jsem realizovala se zaměstnanci společností, kteří mají vzdělávání na starosti (jednalo se o pracovníky personálního oddělení nebo oddělení vzdělávání). V práci záměrně neuvádím

jména osob, ale pouze jejich pracovní pozice, pokud mi jsou známy. Firmy v kategorii zaměstnavatelů jsem též anonymizovala. Uvádím jen jejich obecnou charakteristiku a pro účely práce jsem jim přidělila označení A–I. K anonymitě zástupců zaměstnavatelů jsem přistoupila především proto, že materiály a informace, které se mnou sdíleli, jsou interního charakteru. O anonymitu v několika případech respondenti výslovně požádali.

Zjistila jsem, že v kategorii státní správy jsou aktivní především Ministerstvo vnitra a Ministerstvo práce a sociálních věcí, jejichž povinnosti v této oblasti vyplývají z Aktualizované Koncepce integrace cizinců a Státního integračního programu. Své úkoly realizují především prostřednictvím příspěvkových organizací, avšak zaměřují se pouze na občany třetích zemí a žadatele o mezinárodní ochranu. Ministerstvo vnitra finančně také podporuje aktivity obcí.

Naprostá většina oslovených ambasád je v oblasti neformálního vzdělávání cizinců neaktivní. Výjimkou je pouze Italské velvyslanectví, které prostřednictvím Italského kulturního institutu nabízí kurzy češtiny pro cizince. Naopak nestátní neziskové organizace vyvíjejí v oblasti neformálního vzdělávání cizinců velmi pestrou škálu činností. Zaměstnavatelé se na neformálním vzdělávání cizinců též podílejí, nicméně středem jejich zájmu je spíše další profesní vzdělávání, které přímo souvisí s výkonem pracovní pozice než vzdělávání na podporu integrace do většinové společnosti. Přesto se mezi nimi našly výjimky, které integraci cizinců podporovaly v širším pohledu.

Při analýze jsem mimo jiné zkoumala, zda k neformálnímu vzdělávání mají přístup všichni cizinci v České republice. Přestože státní správa a její příspěvkové organizace cílí jen na migranty třetích zemí a žadatele

o mezinárodní ochranu, mnoho neziskových organizací nabízí své služby všem cizincům bez rozdílu, čímž tedy umožňuje neformální vzdělávání i občanům EU. Zaměstnavatelé přirozeně organizují vzdělávání pro své zaměstnance, takže též nerozlišují původ migranta. Za specifickou cílovou skupinu několik neziskových organizací považuje cizinky-matky a připravuje pro ně vzdělávací programy na podporu zaměstnanosti, což oceňuji.

Cílová skupina cizinců je značně heterogenní, což se mimo jiné projevuje v odlišných mateřských jazycích, kterými účastníci vzdělávání hovoří. U žádného poskytovatele jsem nezaznamenala, že by účastníky kurzů rozděloval do skupin podle národností či mateřského jazyka. Většina vzdělávacích aktivit tedy probíhá v češtině, zaměstnavatelé často nabízejí kurzy v angličtině. Do dalších cizích jazyků se obvykle tlumočí videa (např. výukový film *Vítejte v České republice*) nebo tištěné materiály. Jako výhodu spatřuji, že mnoho kurzů je cizincům nabízeno zdarma, takže se jich může zúčastnit kdokoli bez ohledu na svou finanční situaci.

Z hlediska témat je nejbohatší nabídka kurzů češtiny pro cizince. Nabízí je prakticky každý zkoumaný poskytovatel, včetně několika oslovených zaměstnavatelů. Zvládnutí českého jazyka je potřebné pro všechny typy integrace a je označeno za prioritu i Aktualizovanou Koncepcí integrace cizinců a Státním integračním programem. Dále jsou cizincům často nabízeny sociokulturní kurzy, které mají podpořit kulturní integraci a v důsledku toho vlastně i integraci identifikační. Nabízí je jak příspěvkové organizace, tak neziskové organizace a někteří oslovení zaměstnavatelé. V rámci strukturální integrace je obvykle vzděláváním podporována socioekonomická integrace, která úzce souvisí se zaměstnaností a pozicí na trhu práce. Neformální vzdělávání v této oblasti nabízí jak státní správa, tak neziskové organizace, a to

prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, mentoringových a koučingových programů, jobklubů nebo tematicky zaměřených kurzů (např. jak napsat motivační dopis). V určitém smyslu podporují socioekonomickou integraci i zaměstnavatelé; v tomto případě se však domnívám, že cizinci zaměstnaní v oslovených firmách již socioekonomicky integrováni jsou (mají kvalifikované zaměstnání, jistotu pravidelné mzdy apod.). Je otázkou, zda právněpolitická integrace může být podpořena vzděláváním. Částečně do této oblasti jistě spadají aktivity v rámci občanského vzdělávání, které bývá alespoň v základech součástí integračních kurzů.

Sociální integrace je taktéž podporována celkem často, a to prostřednictvím různých akcí (obvykle při příležitosti svátků a tradic), při kterých se mohou migranti seznámit s většinovou společností. V těchto případech je však důležité zvážit, zda je cílem akce skutečně předání znalostí, dovedností a postojů a lze tedy aktivitu zařadit do neformálního vzdělávání. Tyto akce pořádají především neziskové organizace a zaměstnavatelé, ale domnívám se, že prakticky jakýkoli vzdělávací kurz, na kterém se společně setkají zástupci majority a minority, přináší potenciál pro podporu sociální integrace. Vnější integrace je podporována podle mého názoru v menší míře. Vzhledem k tomu, že cílovou skupinou vnější integrace nejsou migranti, ale naopak většinová společnost, nebylo zkoumání neformálního vzdělávání v této oblasti mým záměrem. Přesto mohu konstatovat, že především neziskové organizace podporují pozitivní postoj většinové společnosti vůči cizincům, čehož lze docílit např. při akcích, kterých se účastní obě skupiny obyvatel.

Literatura a zdroje

Beneš, M. (2014). *Andragogika* (2., aktualiz. a rozš. vyd.). Praha: Grada.

Brnopolis z.s. (2017). *Brno Expat Centre*. Citováno 3. 11. 2017. Dostupné z: <https://www.brnoexpatcentre.eu/>

Centrum pro integraci cizinců, o.p.s. (2012). Citováno 3. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/>

Cizinci v České republice. (2015). Citováno 28. 10. 2017. Dostupné z: <http://cizinci.cz/cs/>

Česko. (1991). *Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)*. Citováno 20. 10. 2017. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39498&nr=455~2F1991&rpp=15#local-content>

Česko. (1998). *Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)*. Citováno 24. 9. 2017. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=46613&nr=111~2F1998&rpp=15#local-content>

Česko. (1999a). *Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu*. Citováno 24. 9. 2017. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=48224&nr=325~2F1999&rpp=15#local-content>

Česko. (1999b). *Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů*. Citováno 24. 9. 2017. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=48225&nr=326~2F1999&rpp=15#local-content>

Česko. (2004a). *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. Citováno 24. 9. 2017.

Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&nr=435~2F2004&rpp=15#local-content>

Česko. (2004b). *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*. Citováno 24. 9. 2017. Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=561~2F2004&rpp=15#seznam>

Česko. (2006). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Citováno 24. 9. 2017. Dostupné

z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&nr=262~2F2006&rpp=15#local-content>

Česko. (2013). *Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky)*. Citováno 24. 9. 2017.

Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=80137&nr=186~2F2013&rpp=15#local-content>

Český statistický úřad (2016b). *Statistika&My: Měsíčník Českého statistického úřadu* [Online]. (2016) (Vol. 6). Praha: Český statistický úřad. Citováno 24. 9. 2017. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/archiv/>

Český statistický úřad. (2012). *Cizinci v ČR – 2012*. Citováno 22. 10. 2017.

Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2012-ktwuowf7lj>

Český statistický úřad. (2014). *Cizinci v České republice podle dat sčítání lidu*. Citováno dne 22. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-ceske-republice-podle-dat-scitani-lidu-2011-dxfg9l7fpy>

Český statistický úřad. (2016a). *Cizinci v České republice 2016*. Praha: Český statistický úřad. Citováno 20. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr>

Český statistický úřad. (2016c). *Česká republika od roku 1989 v číslech – 2016*. Citováno 13. 11. 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-w0i9dxmghn#01>

Český statistický úřad. (2016d). *Život cizinců v ČR 2016*. Praha: Český statistický úřad. Citováno 20. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zivot-cizincu-v-cr-4e8zpr5hif>

Český statistický úřad. (2017a). *Cizinci v ČR – bez azylantů. T06 Cizinci podle pohlaví a věku k 31. 12. 2016*. Citováno 22. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-v-cr-bez-azylantu>

Český statistický úřad. (2017b). *Data – počet cizinců*. Citováno 21. 10. 2017. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu

Člověk v tísni. (2017). *Migrace v číslech*. Citováno 27. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/migrace-v-souvislostech/migracni-statistiky-4518gp>

Drbohlav, D. (2010). *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

- Dům zahraniční spolupráce. (2017). *Studium cizinců v ČR*. Citováno 15. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.dzs.cz/cz/studium-cizincu-v-cr/>
- Emmert, F. *Čeští Němci*. (2014). Citováno 28. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.moderni-dejiny.cz/clanek/cesti-nemci/>
- Evropská unie. (2012). *Listina základních práv Evropské unie*. Citováno 23. 10. 2017. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>
- Expat Insider. (2017). *Expat Insider 2017: The World Through Expat Eyes*. Citováno 28. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.internations.org/expat-insider/>
- Fond dalšího vzdělávání. (2015). *Podpora cizincům*. Citováno 5. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.fdv.cz/podpora-cizincum>
- Charita Česká republika. (2017). *Státní integrační program 2016*. Citováno 6. 11. 2017. Dostupné: <http://migrace.charita.cz/statni-integracni-program-2016/>
- Cholewinski, R. (2002). *Právní postavení migrujících osob, jimž bylo povoleno zaměstnání: Komparativní studie zákonodárství a praxe ve vybraných evropských státech*. Štrasburk: Rada Evropy. Citováno 31. 7. 2017. Dostupné z: http://cizinci.cz/repository/2255/file/Pravni_postaveni_migrujicich_osob.pdf
- InBáze, z.s. (2017). *Kurzy pracovního a kariérního poradenství pro ženy-migrantky*. Citováno 4. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.inbaze.cz/kurzy-pracovniho-a-karierniho-poradenstvi-pro-zeny-migrantky/>
- Italian Business Center. (2017). *Progetto Repubblica Ceca*. Citováno 3. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.progetto.cz/>

Jurečková, A. (2017). *Cizinecký zákon: Bezpečnější Česko? Spíš facka lidským právům a brzda integrace*. Citováno 15. 10. 2017. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/cizinecky-zakon-bezpecnejsi-cesko-spis-facka-lidskym-pravum-a-brzda-integrace>

Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR. (2017). *Dopady novely cizineckého zákona*. Citováno 15. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.opu.cz/cs/2017/07/zakon-o-pobytu-cizincu-se-brzy-zmeni/>

Langer, T., & Veteška, J. (Eds.). (2009). *Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce: sborník z mezinárodní konference konané dne 12. prosince 2008 pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Městská část Praha 3. (2017). *Praha 3 pořádala konferenci o integraci cizinců*. Citováno 18. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.praha3.cz/radnicni-noviny/video/praha-3-poradala-konferenci-o-integraci-cizincu-n247502.htm>

META, o.p.s. (2017). Citováno 4. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.meta-ops.cz/>

Migrace online. (2003). *Úmluva o právním postavení uprchlíků*. Citováno 28. 10. 2017. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/umluva-o-pravnim-postaveni-uprchliku>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2015). *Dotace z ESF*. Citováno 17. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/19032>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2017). *Informace pro cizince*. Citováno 23. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sluzby-pro-verejnost-informace-pro-cizince-informace-pro-cizince.aspx>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2001). *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*. Praha: Tauris. Citováno 15. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2007). *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Citováno 17. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2017a). *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020*. Citováno 17. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-3>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2017b). *Neformální vzdělávání*. Citováno 18. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2017c). *Vzdělávání žáků-cizinců*. Citováno 5. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/vzdelavani-zaku-cizincu>

Ministerstvo vnitra České republiky. (2014). *Informace pro cizince. Zelené karty*. Citováno 20. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. (2016). *Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“ a Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců v roce 2016*. Citováno 18. 11. 2017. Dostupné z: http://cizinci.cz/repository/2154/file/Aktualizovana%20KIC%20a%20Postup_2016.pdf

Ministerstvo vnitra České republiky. (2017a). *Azyl, migrace a integrace*. Citováno 17. 10. 2016. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/azyl-migrace-a-integrace.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. (2017b). *Národní dotační titul – cizinci*. Citováno 25. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/narodni-dotacni-titul-cizinci.aspx?q=Y2hudW09NA%3D%3D>

Ministerstvo vnitra České republiky. (2017c). *Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců Ve vzájemném respektu 2017*. Citováno 17. 10. 2016. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. (2017d). *Terminologický slovník*. Citováno 24. 9. 2016. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. (2017a). *Úřady cizích států pro ČR*. Citováno 27. 10. 2017. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/adresar_diplomatickych_misi/cizi_urady_pro_cr/index.html

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. (2017b). *Vstup a pobyt*. Citováno 27. 10. 2017. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/index.html

Mužík, J. (2004). *Androdidaktika* (2., přeprac. vyd.). Praha: ASPI.

Mužík, J. (2005). *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus.

Národní informační centrum pro mládež. (2017). *Studium cizinců na českých vysokých školách – v českém jazyce*. Citováno 15. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/studium-cizincu-na-ceskych-vysokych-skolach-v-ceskem-jazyce>

Nízkoprahové kurzy pro cizince – příručka. (2007). Asociace učitelů češtiny jako cizího jazyka, Centrum pro integraci cizinců, o.s., Člověk v tísni, o.p.s.

Organizace pro pomoc uprchlíkům. (2017). Citováno 4. 11. 2017. Dostupné z: <https://www.opu.cz/cs/>

Palán, Z., & Langer, T. (2008). *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. (2017a). *Předpis 209/1992 Sb.* Citováno 17. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=209&r=1992>

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. (2017b). *Sněmovní tisk 990: Novela o pobytu cizinců na území ČR – EU*. Citováno dne 15. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=990>

Praha 12. (2016). *Konference o integraci cizinců*. Citováno 18. 11. 2017. Dostupné z: <https://www.praha12.cz/konference-o-integraci-cizincu/d-50827>

Průcha, J. (2001). *Multikulturní výchova: teorie - praxe - výzkum*. Praha: ISV.

Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (2009). *Pedagogický slovník* (6., aktualiz. a rozš. vyd.). Praha: Portál.

Rada Evropské unie. (2008). *Zelená kniha. Migrace a mobilita: úkoly a příležitosti vzdělávacích systémů EU*. Brusel: KOM. Citováno 15. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zelena-kniha-migrace-a-vzdelavani-ukoly-a-prilezitosti>

Rákoczyová, M., Trbola, R., & Hofírek, O. (2009). *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada.

Sdružení pro integraci a migraci. (2017a). *Novela cizineckého zákona aneb Konec cizinců v Čechách*. Citováno 15. 10. 2017. Dostupné z: http://www.migrace.com/cs/clanky/62_novela-cizineckeho-zakona-aneb-konec-cizincu-v-cechach

Sdružení pro integraci a migraci. (2017c). *Zdravotní pojištění*. Citováno 17. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/cizinci-ze-zemi-mimo-eu/zdravotni-pojisteni-3>

Sdružení pro migraci a integraci. (2017b). *Právní základy občanství EU a jeho výhod*. Citováno 23. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici>

Slovo 21. (2017a). *Projekty/Cizinci. Integrace cizinců v ČR*. Citováno 29. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.slovo21.cz/index.php/projekty-cizinci>

Slovo 21. (2017b). *Vítejte v ČR. Adaptačně integrační kurzy*. Citováno 28. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.vitejtevcr.cz/>

Správa uprchlických zařízení MV. (2017). *Centra na podporu integrace cizinců*. Citováno 4. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/>

Šerák, M. (2009). *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál.

Šerák, M., & Dvořáková, M. (2009). *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství.

Šišková, T. (Ed.). (2001). *Menšiny a migranti v České republice: [my a oni v multikulturní společnosti 21. století]*. Praha: Portál.

UNHCR. (2017). Citováno 27. 10. 2017. Dostupné z: <http://www.unhcr.org/cz/234-czo-nashistorie-unhcr-html.html>

Univerzita Karlova. (2017). *Ústav jazykové a odborné přípravy*. Citováno 5. 11. 2017. Dostupné z: <http://ujop.cuni.cz/kurzy/>

Úskalí (ne)zaměstnanosti cizinců v České republice. (2011). Praha: Organizace pro pomoc uprchlíkům.

Valenta, M. (2003). *Přístupy ke vzdělávání cizinců v České republice: [kurz ke vzdělávání uprchlíků]*. Olomouc: Univerzita Palackého.

Velký sociologický slovník. (1996). Praha: Karolinum.

Vereinigung der Österreicher in der Tschechischen Republik. (2017). Citováno 3. 11. 2017. Dostupné z: <http://voet.cz/>

Veteška, J. (2016). *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál.

Seznam zkratek

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EHP – Evropský hospodářský prostor

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

FDV – Fond dalšího vzdělávání

HR – Human Resources

IOM – Mezinárodní organizace pro migraci

KZA – klasifikace zaměstnání

MPO – Ministerstvo práce a obchodu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MV – Ministerstvo vnitra

NNO – Nestátní nezisková organizace

OSN – Organizace spojených národů

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

SSSR – Svaz sovětských socialistických republik

UNHCR – Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky

Seznam obrázků, grafů, schémat

Graf 1. Cizinci žijící v ČR podle věku (k 31. 12. 2016), bez azylantů

Graf 2. Cizinci v zaměstnaneckém poměru podle sekcí klasifikace ekonomických činností v letech 2008@2015

Seznam tabulek

Tabulka 1. Nejčastější státní občanství cizinců podle kraje (k 31. 12. 2016)

Seznam příloh

Příloha 1. Vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí

Příloha 2. Seznam oslovených ambasád

Příloha 3. Záznam komunikace se zástupci ambasád

Příloha 4. Seznam neziskových organizací působících v oblasti migrace a integrace cizinců

Příloha 5. Seznam zástupců zaměstnavatelů, kteří reagovali na zaslaný e-mailový dotaz

Příloha 6. Záznam komunikace se zástupci zaměstnavatelů

Příloha 1. Vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí

Vážená paní Kožušníková,

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) obdrželo dne 26. 9. 2017 Vaše elektronické podání s dotazem na integrační aktivity MPSV.

Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců, materiál vydávaný každoročně formou usnesení vlády, dostupný např. na oficiálních webových stránkách o integraci cizinců www.cizinci.cz na adrese <http://cizinci.cz/cs/2154-koncepcni-politicke-dokumenty-cr>, představuje opatření jednotlivých resortů, kterými v následujícím období podpoří integraci cizinců na území České republiky. U MPSV je v tomto materiálu uvedeno více než 20 opatření pro podporu integrace cizinců, zejména v oblasti ekonomické soběstačnosti cizinců.

Mezi základní nástroje podpory zaměstnanosti patří rekvalifikace, kterých se při splnění podmínek mohou účastnit jak uchazeči o zaměstnání, tak zájemci o zaměstnání, a to i z řad cizinců. Mezi rekvalifikace přitom patří i kurzy českého jazyka pro cizince. Více informací o rekvalifikacích naleznete na Integrovaném portálu MPSV na adrese <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

MPSV podporuje integraci cizinců rovněž poskytováním dotačních programů, a to zejména prostřednictvím Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a rovněž prostřednictvím dotací ze státního rozpočtu na sociální služby. Zaměření a objem financí poskytnutých v rámci výše

uvedených dotačních programů jsou uváděny ve Zprávě o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky, která je dostupná na webových stránkách Ministerstva vnitra na adrese <http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx?q=Y2hudW09NA%3D%3D>.

Dotační možnosti Evropského sociálního fondu již několikrát využilo i MPSV, resp. Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace MPSV, k implementaci opatření na podporu integrace cizinců na trh práce. Jedním z opatření je i aktuálně probíhající vzdělávání klientů projektu, tj. cizinců z řad uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a ekonomicky neaktivních osob, v měkkých dovednostech, občanské gramotnosti a finanční gramotnosti.

S cílem podpory cizinců při vstupu na trh práce jsou publikovány a průběžně v několika jazykových mutacích aktualizovány informace o podmínkách vstupu na trh práce České republiky na různých komunikačních platformách MPSV, tedy na Integrovaném portálu MPSV, prostřednictvím letáků Úřadu práce České republiky, Státního úřadu inspekce práce, anebo např. prostřednictvím interaktivní aplikace <http://www.pracevceskerepublice.cz/>, která rovněž vznikla v rámci projektu Fondu dalšího vzdělávání.

Závěrem mi dovoluji připomenout, že podporu integrace cizinců na lokální úrovni zajišťují zejména Centra na podporu integrace cizinců. Tato centra poskytují cizincům kromě sociálního a právního poradenství i celou řadu kurzů pro lepší orientaci v České republice, zvýšení úrovně českého jazyka i podporu zaměstnanosti. Více informací o Centrech na podporu integrace cizinců i kurzů

jimi organizovaných naleznete na webových stránkách center na adrese <http://www.integracnicentra.cz/>.

S pozdravem

Zástupce ředitelky odboru trhu práce
Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha 2. Seznam oslovených ambasád

Název velvyslanectví	Reagovali na zasláný dotaz?
Velvyslanectví Ukrajiny	ano
Velvyslanectví Slovenské republiky	ano
Velvyslanectví Vietnamské socialistické republiky	ano
Velvyslanectví Ruské federace	ne
Velvyslanectví Spolkové republiky Německo	ano
Velvyslanectví Polské republiky	ne
Velvyslanectví Bulharské republiky	ne
Velvyslanectví Rumunska	ne
Velvyslanectví Spojených států amerických	ano
Velvyslanectví Mongolska	ne
Velvyslanectví Spojeného království Velké Británie a Severního Irska	ano
Velvyslanectví Čínské lidové republiky	ne
Velvyslanectví Republiky Kazachstán	ne
Velvyslanectví Moldavské republiky	ne
Velvyslanectví Běloruské republiky	ne
Velvyslanectví Italské republiky	ano
Velvyslanectví Maďarska	ano
Velvyslanectví Francouzské republiky	ano
Velvyslanectví Rakouské republiky	ano
Velvyslanectví Nizozemského království	ano
Velvyslanectví Indické republiky	ne

Velvyslanectví Srbské republiky	ne
Velvyslanectví Chorvatské republiky	ano
Velvyslanectví Turecké republiky	ne
Velvyslanectví Korejské republiky	ne

Příloha 3. Záznam komunikace se zástupci ambasád

Text zasláního e-mailu:

Dobrý den,

píšu diplomovou práci o neformálním vzdělávání cizinců v České republice. Zajímám se o vzdělávací kurzy a akce pro cizince žijící v ČR, které jim mají usnadnit začlenění do většinové společnosti. Pořádáte pro své občany žijící v ČR akce tohoto typu?

Děkuji,

Monika Kožušníková

Odpověď z Velvyslanectví Ukrajiny

Dobrý den, vážená paní Kožušníková,

Ohledně vzdělávání cizinců v ČR a akce, které jim mají usnadnit začlenění do české kultury, radili bychom Vám se obrátit na Ministerstvo kultury a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

S pozdravem

Embassy of Ukraine in the Czech Republic

Odpověď z Velvyslanectví Slovenské republiky

Dobrý deň pani Kožušníková,

V nadväznosti na Vašu otázku ohľadom usporadúvania kurzov a akcií pre cudzincov žijúcich v ČR v súvislosti s písaním Vašej diplomovej práce o vzdelávaní cudzincov v ČR Vám oznamujem, že veľvyslanectvo nemá konkrétne informácie k tejto otázke.

Takéto kurzy a akcie pre Slovákov žijúcich v ČR by mohli usporadúvať krajanské spolky, združenia a inštitúcie, ktoré realizujú množstvo kultúrnych, vydavateľských a vzdelávacích aktivít zameraných na prezentáciu slovenskej kultúry v ČR

Zoznam a kontakty na krajanské spolky a inštitúcie Vám posielam v prílohe.

S pozdravom

konzul

Veľvyslanectvo Slovenskej republiky v Prahe

Odpověď z Velvyslanectví Vietnamské socialistické republiky

Good morning,

Thank you very much for emailing us about your interesting topic. Unfortunately, at the moment we do not have any works relating to your topic.

For your topic, you can contact to the Association of Vietnamese in the Czech Republic at hvn@seznam.cz (website: www.hvn.cz)²⁰. We hope they may have some information that you need.

Best regards,

Embassy of Vietnam in Prague

Odpověď z Velvyslanectví Spolkové republiky Německo

Vážená paní Kožušníková,

děkuji za Váš mail. Německé velvyslanectví nepořádá, žádné kurzy.

Přeji příjemný den

S přátelskými pozdravy

Kulturabteilung/Protokoll – kulturní oddělení/protokol Deutsche Botschaft Prag
– Německé velvyslanectví v Praze

²⁰ Na doporučení vietnamské ambasády jsem kontaktovala Asociaci Vietnamců v České republice, ale na zprávu bohužel nikdo nereagoval.

Odpověď z Velvyslanectví Spojených států amerických

Dobrý den,

Velvyslanectví USA v ČR informuje a vzdělává o USA a pořádá akce primárně pro občany ČR.

Hezký den,

Spojené státy – Velvyslanectví Spojených států amerických

**Odpověď z Velvyslanectví Spojeného království Velké Británie a Severního
Irska**

Vážená paní Kožušníková,

Britské velvyslanectví pro komunikaci s britskými státními příslušníky žijícími v ČR využívá primárně sociální média – zejména ambasadní FBstránku Brits in the Czech Republic.

Osobní setkání pro své státní příslušníky jsou organizována spíše ad hoc/za nějakým konkrétním účelem. Například konzulární oddělení zorganizovalo Consular Work for Brits v roce 2015 – setkání se zástupci expat komunity na ambasádě.

Pro integrační kurzy odkazujeme na webové stránky MV ČR pro cizince v anglickém jazyce a www.expats.cz, případně na vhodné neziskové organizace dle typu asistence, který je britským občanem požadován.

S pozdravem,

Consular Section

British Embassy Prague

Odpověď z Velvyslanectví Italské republiky

Dobrý den,

toto velvyslanectví akce pro širší veřejnost nepořádá. Kulturní agenda pak obecně spadá do kompetencí Italského kulturního institutu (<http://www.iicpraga.esteri.it/>) – i ten se nicméně zaměřuje především na propagaci italského jazyka a kultury v ČR, a to jak ve vztahu k českým občanům, tak ve vztahu k občanům italským, kteří dlouhodobě v ČR pobývají.

V širším smyslu by mezi vámi popsané aktivity bylo možné zařadit kurzy českého jazyka pro cizince (v gesci výše uvedeného Italského kulturního institutu) či další dílčí iniciativy – např. na ČR zaměřený (soukromý) časopis Progetto Repubblica Ceca, jehož vydávání bylo v minulých letech opakovaně podpořeno formou grantu. Itálie či přímo toto velvyslanectví rovněž různým způsobem podporuje fungování italsko-českých vzdělávacích institucí (soukromá MŠ Piccole Pesti, bilingvní sekce při ZŠ Gutha-Jarkovského v Praze, česko-italské Gymnázium Ústavní v Praze), jež často – právě s ohledem na snadnější integraci do českého prostředí – využívají italští občané mající nezletilé děti.

S pozdravem,

Italské velvyslanectví v Praze

Odpověď z Velvyslanectví Maďarska

Dobrý den,

takovou akci nebo kurz Maďarům nepořádáme.

S pozdravem,

Velvyslanectví Maďarska

Odpověď z Velvyslanectví Francouzské republiky

Vážená paní,

Váš dotaz jsme přeposlali do Francouzského institutu v Praze²¹ (www.ifp.cz), který je v této věci kompetentní.

Srdečně zdravím,

Secrétariat de Chancellerie

Ambassade de France

²¹ Z Francouzského institutu v Praze jsem bohužel ani po opětovném kontaktování nedostala odpověď.

Odpověď z Velvyslanectví Rakouské republiky

Vážená paní Kožušníková,

děkujeme za Váš dotaz. Rakouské velvyslanectví v Praze velmi usiluje o rozvoj dobrých vzájemných vztahů a přeshraniční spolupráci mezi Českou republikou a Rakouskem, a to v mnoha oblastech občanského života. Vzájemná spolupráce probíhá především v oblastech kultury, vzdělávání, životního prostředí, zdravotnictví a mnoha dalších.

Součástí Rakouského velvyslanectví je Rakouské kulturní fórum, které pořádá každý rok mnoho desítek kulturních a vzdělávacích akcí nejen v Praze, ale i v dalších městech ČR.

Rakouské občanky a rakouští občané, kteří žijí v České republice, se mohou sdružovat ve Spolku Rakušanů v ČR – VÖT (více informací naleznete na www.voet.cz). Spolek pořádá pro své členy každoročně velké množství akcí.

V ČR bylo v roce 1991 založeno Rakouské gymnázium (více informací naleznete na www.oegp.cz), které se o dva roky později stalo součástí českého vzdělávacího systému. V uplynulém roce byla výuka zahájena ve zbrusu nové budově v pražských Modřanech.

Pokud budete potřebovat další informace, neváhejte se na mě obrátit.

S pozdravem

Public Diplomacy and Communication

Österreichische Botschaft / Rakouské velvyslanectví / Austrian Embassy

Odpověď z Velvyslanectví Nizozemského království

Vážená paní Kožušníková,

Děkujeme Vám za dotaz.

Velvyslanectví Nizozemského království v České republice nepořádá pro své občany kurzy ani akce tohoto typu.

Přejeme mnoho úspěchů při psaní diplomové práce.

Se srdečným pozdravem,

Senior Assistant to the Ambassador

Embassy of the Kingdom of the Netherlands

Odpověď z Velvyslanectví Chorvatské republiky

Vážená paní Kožušníková,

odpovídáme na Váš e-mail, který jste zaslala do Kabinetu místopředsedkyně vlády a ministryně zahraničních a evropských věcí paní Marije Pejčinovićové Burićové v českém jazyce. Využíváme příležitosti, abychom zdůraznili, že diplomatické zastoupení země, s jejímiž institucemi se chcete kontaktovat, je nejlogičtější a obvykle nejjednodušší volbou, zejména s ohledem na jazyk, na kterém se ptáte.

Pokud jde o vzdělávání cizinců s cílem jejich začlenění do místní společnosti, takový typ vzdělávání se obvykle provádí přijímajícími zeměmi. Země, ze kterých tito cizinci přicházejí, se obvykle starají o organizaci výuky mateřského jazyka, národních dějin a kultury. Počet chorvatských občanů, kteří přijíždějí do České republiky za účelem studia nebo zaměstnání, je však velmi malý a doposud nebylo nutné organizovat takové kurzy.

Vzhledem k tomu, že Chorvatsko a Česká republika několik století strávili ve společném státě a tudíž kulturní rozmanitosti, které by vyžadovaly speciální kurzy vlastně ani neexistují, a pro chorvatské občany a ostatní cizince existuje zde v ČR celá řada institucí, jež organizují kurzy českého jazyka.

S úctou,

Secretary to the Ambassador

Embassy of the Republic of Croatia

Příloha 4. Seznam neziskových organizací působících v oblasti migrace a integrace cizinců

Arcidiecézní charita Praha-Středisko Migrace

Centrum multikulturního vzdělávání, o.s.

Centrum pro integraci cizinců, o.p.s.

Český červený kříž

Český helsinský výbor

Člověk v tísni, o.p.s.

Diakonie ČCE – Středisko celostátních programů a služeb

Diakonie Českobratrské církve evangelické

Diecézní charita Brno – Oddělení migrace

Diecézní charita České Budějovice – Poradna pro cizince a migranty

Diecézní charita Litoměřice – Poradna pro uprchlíky a migranty

Diecézní charita Plzeň – Poradna pro cizince a uprchlíky

Diecézní katolická charita Hradec Králové

Evropská kontaktní skupina (EKS)

Farní charita Česká Lípa

Farní charita Praha 14

GLE s.r.o.

Charita Česká republika

In Báze, o.s.

In IUSTITIA, o.p.s.

Info-Dráček

Klub Hanoi, o.s.

La Strada

Lače Čhave

META, o.p.s. – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů

MOST PRO o. p. s.

Mozaika – multikulturní centrum, zřizovatel Žebřík, z.s.

Multikulturní centrum Praha

NROS – Nadace rozvoje občanské společnosti

Občanská poradna Jihlava

Občanské sdružení Sedm paprsků

Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)

Poradna pro integraci (PPI)

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva (PPO)

Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)

Sdružení pro integraci a migraci (SIMI)

Slovo 21

Žebřík, o.s.

Zdroj: Cizinci v České republice, 2015

Příloha 5. Seznam zástupců zaměstnavatelů, kteří

reagovali na zasláný e-mailový dotaz

Ozn. v DP	Bližší specifikace	Obor podnikání	Celkem zaměstnanců v ČR	Množství cizinců
A	americká nadnárodní společnost	těžební průmysl	1 200	50 %
B	americká nadnárodní společnost	poradenské služby	20	50 %
C	nadnárodní společnost	telekomunikace	400	10 %
D	americká nadnárodní společnost, osloveno centrum sdílených služeb	outsourcing	1 100	25 % ²²
E	nizozemská nadnárodní společnost	poradenské služby, outsourcing	1 900	40 %
F	německá nadnárodní společnost; osloveno centrum sdílených	elektronika	500	3.5 % ²³

²² Z toho 23 % jsou Slováci.

²³ Jedná se o procento nečesky mluvících cizinců. Společnost cizinců zaměstnává více, ale velké množství z nich již v ČR žije delší dobu a hovoří česky; společnost k nim tedy přistupuje totožně jako k českým zaměstnancům a nedomnívá se, že by oproti českým kolegům měli jiné vzdělávací potřeby.

Ozn. v DP	Bližší specifikace	Obor podnikání	Celkem zaměstnanců v ČR	Množství cizinců
	služeb			
G	nadnárodní společnost	outsourcing	400	50 %
H	česká nadnárodní společnost	cestovní ruch	1 000	40 %
I	americká nadnárodní společnost, osloveno centrum sdílených služeb	elektronika	350	25 %

Příloha 6. Záznam komunikace se zástupci

zaměstnavatelů

Text zasláního e-mailu (první kontakt):

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o spolupráci při psaní své diplomové práce. Studuji andragogiku na Univerzitě Palackého a momentálně píšu diplomovou práci na téma Možnosti neformálního vzdělávání cizinců v České republice. Mimo jiné mě zajímá firemní vzdělávání, které svým zaměstnancům-cizincům poskytují české firmy.

Zajímá mě především vzdělávání na podporu integrace do většinové společnosti, tj. cokoli, co cizincům přibližuje českou kulturu, mentalitu, život v ČR apod. V práci nebudu uvádět názvy firem ani jména osob, vše bude anonymní.

Máte mezi svými zaměstnanci též cizince? Organizujete pro ně nějaké speciální vzdělávací akce?

V případě, že budete souhlasit, ráda se s Vámi sejdu osobně, případně Vám zatelefonuji, abychom téma mohli probrat detailně. Pokud tato problematika nespadá do Vaší pracovní náplně, prosím o přeposlání mého e-mailu na kompetentního kolegu.

Děkuji a přeji hezký den,

Monika Kožušníková

SPOLEČNOST A

Informace byly získány v rozhovoru při osobní schůzce v pražském sídle firmy. Hovořila jsem se zaměstnankyní na pozici Communications Manager, která má mimo jiné na starosti vzdělávací a rozvojové programy pro zaměstnance:

V Praze zaměstnáváme asi 1200 zaměstnanců, zhruba polovinu z nich tvoří cizinci (celkem asi 60 národností). Důvodem je potřeba pokrytí jazykových potřeb (většina zaměstnanců ovládá 2–3 jazyky). Naše mateřská společnost sídlí v USA a firemní jazyk je angličtina. Proto firma není příliš motivovaná snažit se integrovat cizince do české kultury, ale spíše do prostředí (amerických) korporátních hodnot. Po nástupu čeká každého nováčka (Čecha i cizince) týdenní adaptační školení, kde se dozví informace o firmě, jejích hodnotách, pracovním kodexu apod. Školení probíhá formou přednášek od různých manažerů.

Funguje tu tzv. social club. Jedná se o dobrovolnickou organizaci tvořenou našimi zaměstnanci a organizují se různé kulturní a sportovní akce. Pak také spolupracujeme s externím dodavatelem, který expatům pomáhá vyřídit víza, najít bydlení, najít školu pro děti apod.

Všichni zaměstnanci mají možnost navštěvovat jazykové kurzy (na výběr máme celkem 25 jazyků). Také vydáváme firemní časopis, na jehož poslední stránce je tradičně lekce češtiny. Co se týče neformálních akcí, občas (cca jednou za tři měsíce) cizinci stejné národnosti uspořádají tematicky zaměřený týden (např. týden turecké kuchyně).

SPOLEČNOST B

Informace byly získány při rozhovoru během osobní schůzky v sídle firmy v Praze. Hovořila jsem se zaměstnankyní na pozici Human Resources Specialist, která má na starosti firemní vzdělávání:

Jsme americká poradenská firma, tady v Praze nás sedí asi 20, přičemž polovina jsou cizinci. Věkový průměr zaměstnanců je okolo 30 let, takže většina kolegů-cizinců přijela do Česka bez rodiny, což jejich repatriaci značně usnadňuje. Vzhledem k tomu, že je nás v kancelářích málo, můžu ke každému cizinci přistupovat individuálně a v případě potřeby mu pomoci s hledáním bydlení, zařízením povolení na úřadech apod.

Vzdělávání speciálně pro cizince neorganizujeme; je nás málo, takže by to nebylo finančně výhodné. Všechny vzdělávací aktivity máme v angličtině, takže se jich může zúčastnit každý zaměstnanec i cizinec.

Firma se nesoustředí na integraci do české kultury, ale spíše na integraci do firemní kultury; vzhledem k tomu, že centrálu máme v USA, je na sdílení korporátních hodnot kladen velký důraz. Každému nováčkovi je v rámci buddy programu přidělen mentor. Toho vybírám já podle vytíženosti kolegů a snažím se, aby si spolu rozuměli. Je pravda, že většinou přiřazuji cizincům mentory cizince. Myslím, že si díky tomu spolu lépe rozumí, protože mentor absolvoval to stejné, co teď prožívá nováček a může mu s mnoha věcmi pomoci. Ale je pravda, že to nováčkovi moc nepomůže v pochopení české kultury.

Jako neformální akci, která je u všech velmi oblíbená, pořádáme tzv. Third Thirsty Thursday. Každý třetí čtvrtek v měsíci jdeme po práci společně na pivo. Je to samozřejmě nepovinné, ale chodíme obvykle skoro všichni. Mnohem lépe se díky tomu poznáme a spřátelíme se. Dvakrát ročně pořádáme též teambuilding. Vybereme nějakou neziskovou organizaci a na jeden den do ní společně jdeme dělat prospěšnou práci. Byli jsme například sázet stromky nebo jsme pomáhali klientům v domově důchodců.

SPOLEČNOST C

V případě společnosti C jsme na přání respondenta zvolili telefonický rozhovor. Hovořila jsem se zaměstnankyní na pozici HR Specialist:

Deset procent našich zaměstnanců jsou expati. V našich kancelářích v Praze nenabízíme zaměstnancům-cizincům žádné speciální kurzy. Všechny kurzy máme v angličtině, takže se jich mohou účastnit všichni zaměstnanci včetně cizinců. Co se týče integrace, tak o tu se snažíme spíše při neformálních akcích. Tradičně uskutečňujeme např. mikulášský den, kam mohou přijít zaměstnanci i se svými rodinami a cizinci díky tomu vidí, jak v Česku slavíme různé svátky.

Společnost D

Ve společnosti D jsem kontaktovala zaměstnankyni na pozici HR Administrative Support z oddělení Human Resources. K písemně zaslaným informacím jsem neměla doplňující dotazy a považuji je za dostatečné:

Dobrý den, paní Kožušníková,

za podmínek, které uvádíte níže, Vám mohu poskytnout následující informace:

Jsme pobočka mezinárodní korporace, zaměřená na počítačové zpracovávání osobních a mzdových dat v režimu sdílených služeb pro klienty z mnoha zemí. K dnešnímu dni zaměstnáváme 1109 osob v Praze a Plzni, z toho 74,66 % jsou občané ČR, zbytek jsou cizí státní příslušníci, z nich 23,13 % jsou Slováci. Konkrétní čísla naleznete v tabulce níže:

Občanství	Počet	Z toho místo narození ČR
alžírský	4	
americký	2	
belgický	4	
běloruský	2	
brazilský	3	
britský	4	
bulharský	6	
český	828	790
dánský	2	

Občanství	Počet	Z toho místo narození ČR
egyptský	1	
ekvádorský	2	
filipínský	1	
finský	1	
francouzský	41	1
guinejský	2	
chorvatský	1	
indický	3	
irský	1	
italský	19	
kamerunský	1	
kolumbijský	2	
lotyšský	1	
maďarský	10	
makedonský	1	
mauricijský	1	
moldavský	1	
německý	5	
nigerijský	2	
nizozemský	1	
norský	1	
polský	30	
portugalský	2	
rumunský	17	
ruský	8	

Občanství	Počet	Z toho místo narození ČR
řecký	3	
slovenský	65	2
španělský	18	
švédský	1	
švýcarský	1	
tuniský	2	
turecký	1	
ukrajinský	8	

Mezi těmi, kteří mají české občanství, je určitý podíl lidí narozených mimo ČR, mezi cizími státními příslušníky jsou pro změnu lidé u nás narození.

Do celkového stavu počítám i maminky na mateřské a rodičovské dovolené, protože i mezi nimi jsou cizinky.

Pro zajímavost, mezi maminkami je 10 % cizinek, jejich místa narození + občanství jsou následující:

Belgie, Slovensko, Polsko, Švýcarsko, Rumunsko, Itálie, Ukrajina, Egypt.

Další informace se týkají pouze pražské pobočky, plzeňská má školení nastavena v některých bodech jinak a já nevím jak. V plzeňské pobočce mají jiné než české občanství beztak pouze tři lidé.

Všichni pražští zaměstnanci mají kromě povinných korporátních školení možnost on-line vzdělávání na téměř jakékoli téma (od práce s počítačovými programy přes např. komunikační dovednosti až po manažerské kurzy), což je,

myslím u společností našeho typu celkem běžné. Také všem zaměstnancům nabízíme možnost dalšího rozvoje v našich interních „akademiích“, které jsou primárně určeny pro potřeby naší firmy, ale jejich absolventi získávají celkově vyšší hodnotu na trhu práce díky získaným znalostem. Školení probíhají v pracovní době místo výkonu práce a zaměstnanci přitom pobírají normální plat. Více k některým typům školení lze zjistit na našich kariérních stránkách <http://adp.jobs.cz/>.

Všichni naši zaměstnanci také mají možnost v pracovní době docházet na jazykové kurzy. Běžná časová dotace je 90 minut týdně a pouze jeden jazyk. Každý může chodit na angličtinu, což je náš hlavní korporátní jazyk, a všichni cizinci mohou chodit na češtinu. Zvolit si mohou i jiné jazyky, které běžně používají při práci pro klienty. Pokud si zaměstnanec přeje docházet na kurz jazyka, který k práci nepotřebuje (tedy nejde o Aj pro všechny, Čj pro cizince ani o jazyk klienta) podléhá to dalšímu schvalovacímu procesu, ale jde to také.

V posledním přibližně roce jsme v Praze uvedli do provozu „příručku pro nováčky“ (newcomers handbook), která shrnuje podstatné informace o Praze, státních svátcích, zvycích, bydlení, bezpečnosti a zdravotnictví, financích a dopravě. Materiál je interní, takže s Vámi více nemohu sdílet. Je k dispozici na zaměstnaneckém portálu a manažeři jsou zodpovědní za to, aby s ním své nováčky z ciziny seznámili.

Doufám, že Vám poskytnuté informace budou k užitku.

S přáním pěkného dne,

HR Administrative Support, Human Resources

SPOLEČNOST E

Ve společnosti E jsem provedla telefonický rozhovor se zaměstnancem na pozici Learning & Transition, do jehož kompetence spadá firemní vzdělávání zaměstnanců:

U nás poskytujeme služby napříč celým světem, takže potřebujeme lidi s mnoha různými jazykovými kombinacemi. Cizí jazyk musí ten člověk umět opravdu plynně, proto zaměstnáváme velké množství rodilých mluvčích. Cizinci tvoří asi 40 % zaměstnanců.

Před časem jsme potřebovali zaměstnat větší množství Nizozemců, takže jsme v Nizozemsku dokonce zaměstnávali člověka, který cizincům pomáhal s repatriací, vyřízením potřebných povolení, hledáním bydlení a dalšími úkony spojenými se stěhováním do Prahy apod.

Pro nováčky ze zahraničí máme vytvořenou brožuru s nejdůležitějšími informacemi a tipy, co vše je v Česku potřeba zařídit. My na HR oddělení jsme připraveni jim v případě potíží pomoci. Žádné vzdělávání cílené pouze na cizince neorganizujeme, k českým i zahraničním zaměstnancům přistupujeme stejně. Všechny tréninky probíhají v angličtině, takže se jich může účastnit kdokoli. Vybrané skupině zaměstnanců-cizinců, kteří při své práci potřebují komunikovat v češtině, nabízíme také kurzy češtiny pro cizince, ale to se týká skutečně jen několika osob. Pro všechny nováčky je připraven buddy program, během kterého mu je přidělen mentor, který by mu měl v začátcích pomáhat. Cizincům je obvykle přidělován mentor-cizinec a Čechům český mentor. My

jako HR oddělení několikrát ročně pořádáme různé neformální akce (například sportovní), během kterých se mohou zaměstnanci lépe poznat.

SPOLEČNOST F

Ve společnosti F jsem kontaktovala zaměstnance na pozici Training Center Lead, který zajišťuje vzdělávání zaměstnancům centra sdílených služeb. Rozhovor proběhl v písemné formě prostřednictvím e-mailu, vzhledem k zaslaným informacím jsem považovala písemnou podobu za dostačující:

Dobrý den, Moniko,

díky za Váš e-mail. V naší divizi máme opravdu cizinců hodně a nabízíme jim obchodní češtinu, jinak vzdělávání a odborná školení nabízíme vždy v češtině a angličtině, máme také interkulturní a obchodní komunikaci v čj/aj, ve které přibližujeme ostatní/českou kulturu kolegům. To je za mou oblast Training Center. Žádné speciální školení nemáme, přistupujeme k českým i nečesky mluvícím kolegům rovnocenně.

Ostatní body (pokud jsou poskytovány) se týkají HR služeb, což je jiné oddělení, a tudíž o těchto aktivitách nevím. Bohužel jsem Vám asi moc nepomohl.

Hezký den,

Training Center Lead

Zaslaný dotaz

Dobrý den,

moc děkuji za zasláné informace, pomohou mi. Mohl byste mi prosím ještě upřesnit, kolik procent z vašich zaměstnanců tvoří cizinci?

Moc děkuji,

Monika Kožušníková

Odpověď

Dobrý den,

mohu odhadovat jen naši divizi, ne celou společnost v ČR. Je to cca 3,5 % nečesky mluvících zaměstnanců, cizinců je více, ale mluví česky.

Hezký den,

Training Center Lead

SPOLEČNOST G

Ve společnosti G proběhla písemná komunikace se zaměstnankyní na pozici Associate HR, která má na starosti vzdělávání zaměstnanců. K zaslaným informacím jsem neměla doplňující dotazy a písemnou formu jsem považovala za dostačující. Text ponechávám ve slovenštině:

Dobrý deň slečna Kožušníková,

Áno, máte pravdu. Brnenská pobočka má cca 400 zamestnancov a približne polovica našich zamestnancov je zo zahraničia. Vzdelávacie akcie pre nich samozrejme usporiadavame, a to najmä v spolupráci práve s Brno Expat Center. BEC pre nás organizuje základný Welcome seminár, ktorého náplňou je predstavenie základných faktov o ČR a menovite i o Brne, aby sa cudzinci mohli ľahšie usadiť a začleniť.

Ďalej v spolupráci s BEC doporučujeme účasť zamestnancov na ďalších zaujímavých a užitočných seminároch na rôzne témy, ako napr. daňový systém, zdravotníctvo, české právo, komunikácia v medzinárodnom prostredí...

Ďalej naše HR oddelenie usporiadava pravidelný seminár pre nováčkov s názvom HR Overview, kde zamestnancom vysvetľujeme základné informácie a práva súvisiace so zákonníkom práce a praktických informáciách ako napr. vypočítať si čistú mzdu, na čo majú nárok pri zdravotnom a sociálnom poistení atď.

Čo sa týka komplexného vzdelávania našich zamestnancov, rozdelila by som ho na 3 časti:

1. Kurzy s prítomnosťou našich indických školiteľov --sme indická spoločnosť (školenia sú zamerané hlavne na tzv. Soft skills – performance management, customer support, leadership, quality management...)
2. Online kurzy – tu ponúkame širokú škálu kurzov v rôznych oblastiach (Excel, programovanie, quality tréningy, tréningy na rôzne soft skills a mnohé ďalšie)
3. Školenia na vyžiadanie – ak sa objaví požiadavok zaškoliť zamestnancov napr. na nejakú certifikáciu, ktorú vyžaduje externý klient

Všetky spomínané semináre i kurzy sú dostupné pre každého nášho zamestnanca bez ohľadu na to, či ide o Čecha alebo cudzinca. Ale samozrejme u seminárov o základných faktoch o ČR je zvýšený záujem najmä zo strany cudzincov.

V prípade akýchkoľvek ďalších otázok ma neváhajte kontaktovať.

S pozdravom,

Associate HR

SPOLEČNOST H

Ze společnosti H jsem nejprve obdržela písemnou odpověď od zaměstnankyně na pozici HR/Recruiter, která má mimo jiné na starosti vzdělávání zaměstnanců. Následně jsem provedla ještě telefonický rozhovor, při kterém jsem se doptala na podrobnosti týkající se vzdělávání cizinců. Na základě dohody mi respondentka po telefonátu zaslala ještě statistiky týkající se státních občanství zaměstnanců:

Dobrý den Moniko,

cizinci u nás tvoří cca 39 % zaměstnanců. Proces adaptace na české prostředí jim usnadňujeme partnerstvím s organizací Brno Expat Centre (<https://www.brnoexpatcentre.eu/>). Během úvodního týdne prochází relokující se zaměstnanci tzv. Induction Seminar, kde se dozví základní praktické informace o životě v ČR a Brně. Dále mají možnost bezplatného poradenství a asistence BEC při kontaktu s úřady nebo řešení základních životních situací (zdravotní péče, hledání bydlení apod.).

Pokud by Vás zajímalo víc, ráda informace dodám.

Pěkný den,

HR / Recruiter

Záznam z telefonického rozhovoru:

Kromě kanceláří v Brně máme pobočky v dalších devíti zemích světa. V Brně na pobočce máme skoro 1000 zaměstnanců a zhruba 40 % z nich jsou cizinci. Hodně z nich jsou ale Slováci, kteří podle mě žádný speciální přístup nepotřebují. Zhruba půlka cizinců jsou expati, kteří přicházejí do Česka nově, a druhá polovina jsou cizinci, kteří již v Česku nějaký čas žijí.

Spolupracujeme s neziskovou organizací Brno Expat Centre. Novým cizincům vždy doporučujeme, aby se účastnili jejích akcí, případně mohou využít i jejích konzultačních služeb. Pro nové zaměstnance-cizince během prvního týdne po nástupu do firmy připravujeme Induction Seminar. Ten trvá čtyři hodiny a jsou jim během něj sděleny základní praktické informace o životě v Česku a hlavně v Brně (co dělat ve volném čase, bydlení, co zařídit na úřadech, jak si v Brně najít doktora). Kromě tohoto úvodního semináře dále k cizincům a Čechům přistupujeme bez rozdílu.

Máme tady specialistu, který má na starosti organizaci neformálních akcí (např. pikniky, cyklovýlety), kterých se mohou účastnit všichni zaměstnanci, Češi i cizinci. Do budoucna plánujeme otevřít kurzy češtiny pro cizince, které by cizinci mohli navštěvovat v rámci benefitů.

Doplnění informací:

Dobrý den Moniko,

posílám absolutní počty našich zahraničních zaměstnanců v Brně (celkový momentální počet zaměstnanců – 976). Zkratky podle ISO 3166-1.

Státní občanství	Počet	Státní občanství	Počet	Státní občanství	Počet	Státní občanství	Počet
SK	162	RO	4	MD	1	CU	1
UA	20	RS	4	BR	1	PE	1
RU	16	KR	4	LB	1	PS	1
PT	16	IE	3	MT	1	AT	1
GB	13	US	3	JO	1	DE	1
IT	13	FI	3	AM	1	IL	1
PL	12	EG	3	MK	1	IN	1
GR	12	BA	2	JP	1	TR	1
ES	10	BY	2	PH	1	PK	1
GH	9	UZ	2	CN	1	HN	1
GE	7	HR	2	MY	1	TJ	1
KZ	6	BG	2	NO	1	ID	1
HU	5	SI	2	ZA	1	CH	1
SY	5	NG	2	MA	1	BE	1
FR	5	NZ	2	IR	1		
ZW	4	DO	1	TN	1		

SPOLEČNOST I

Ve společnosti I jsem kontaktovala zaměstnankyni na pozici Senior HR Specialist (T & D), která má na starosti mimo jiné vzdělávání v brněnské pobočce. Následně proběhla osobní schůzka v sídle firmy:

Dobrý den, slečno Kožušníková,

navazuji na Váš e-mail níže a ráda bych se nejprve představila, mám na starosti vzdělávání a rozvoj pro brněnskou pobočku, což čítá zhruba 450 zaměstnanců (z toho 25–30 % cizinců).

Mohla byste prosím blíže specifikovat, co byste potřebovala, v jakém rozsahu a zejména v jakém časovém horizontu.

Pokud se domluvíme na spolupráci, bylo by dobré se potkat osobně a vše prodiskutovat.

Děkuji

S pozdravem

Senior HR Specialist (T & D)

Záznam z osobní schůzky:

Naše pobočka v Brně funguje jako centrum sdílených služeb pro celý svět, a proto potřebujeme disponovat velkým množstvím cizích jazyků.

Pro všechny nováčky je připraven Induction Day, který je však zaměřen spíše na fungování firmy jako takové. Pro nováčky je také připraven buddy program, který jim pomáhá s adaptací na firemní prostředí. Všichni zaměstnanci mají možnost v rámci benefitů navštěvovat zdarma kurz cizího jazyka; cizinci mají nárok ještě na kurz češtiny pro cizince. Pozoruji, že kurzy češtiny jsou oblíbené hlavně u nováčků, ale po určité době strávené ve firmě cizinci o kurzy češtiny ztrácejí zájem.

Zaměstnanci se mohou zapojit do činnosti dobrovolnických kroužků, které tu fungují (např. sportovní kroužek).

V příštím roce bychom chtěli zahájit projekt zaměřený na interkulturní vzdělávání. Zaměstnanci se budou moci zúčastnit workshopu o specifikách fungování multikulturních týmů, pro cizince chceme připravit workshopy o české kultuře. Pro manažery budou navíc realizovány workshopy o vedení multikulturních týmů a řízení multikulturních týmů na dálku. V současné chvíli už máme koncept odsouhlasený od managementu a hledáme vhodné lektory, kteří by workshopy mohli vést.