

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208T164 Globální podnikání a právo

**PRÁVNÍ ASPEKTY OVLIVŇUJÍCÍ MOTIVACI
CIZINCŮ K INTEGRACI
Diplomová práce**

Bc. Veronika VAJCHROVÁ

Vedoucí práce: Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Veronika Vajchrová**
Studijní program: **Ekonomika a management**
Obor: **Globální podnikání a právo**

Název tématu: **Právní aspekty ovlivňující motivaci cizinců k integraci**

Cíl: Cílem diplomové práce je analyzovat právní úpravu zaměstnávání cizinců v České republice, na níž bude v návaznosti provedeno šetření vlivu těchto nařízení na motivaci zahraničních pracovníků k jejich integraci. Průzkum, provedený pomocí kvantitativní, ale i kvalitativní metodologie poslouží k vytvoření komplexního pohledu na současnou situaci s ohledem na zaměstnávání cizinců v Mladoboleslavském kraji.

Rámcový obsah:

1. Právní úprava zaměstnávání a integrace cizinců v České republice
2. Teoretická východiska motivace zaměstnanců
3. Právní status a jeho dopady na motivaci k integraci
4. Analýza kvantitativního a kvalitativního výzkumu
5. Zhodnocení výsledků analýzy s ohledem na motivaci cizinců k integraci
6. Návrhy a opatření na zlepšení současné situace

Rozsah práce: 55 – 65 stran

Seznam odborné literatury:

1. BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. – JAROŠOVÁ, E. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.
2. BROWAEYS, M. *Understanding Cross-Cultural Management*. London: Pearson Education Limited, 2015. 504 s.
3. NAKAYAMA, T. – MARTIN, J. *Intercultural Communication in Contexts*. Boston: McGraw-Hill, 2017. 576 s.
4. PAVLICA, K. – ISAACS, C. *Kultura, podnik a management (pro kombinovanou formu studia)*. Mladá Boleslav: Škoda Auto Vysoká škola o.p.s., 2013. 188 s. ISBN 978-80-87042-57-1.
5. SCHNEIDER, S C. – BARSOUX, J L. *Managing across Cultures*. 2. vyd. Edinburgh: Prentice Hall Press, 2003. 330 s. ISBN 978-0-273-64663-1.
6. ŠIŠKOVÁ, T. *Menšiny a migranti v České republice*. Praha: Portál, 2001. 188 s. ISBN 80-7178-648-9.

Datum zadání diplomové práce: červen 2019

Termín odevzdání diplomové práce: leden 2020

L. S.

Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.
Vedoucí práce

Mgr. Pavel Neset, Ph.D.
Vedoucí katedry

Mgr. Petr Šulc
Prorektor ŠAVŠ

Veronika Vajchrová
Autorka práce

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici OS.17.09 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědoma, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou prací využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

Tímto bych velice ráda poděkovala vedoucí své diplomové práce, kterou je paní Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A., za vstřícný přístup, odborné vedení a poskytnutí cenných rad při tvorbě práce. Mé díky patří rovněž všem respondentkám a respondentům, kteří věnovali svůj čas tomuto výzkumu a poskytli tak příležitost k analýze níže zahrnuté problematiky.

Obsah

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.	1
PRÁVNÍ ASPEKTY OVLIVŇUJÍCÍ MOTIVACI CIZINCŮ K INTEGRACI.....	1
Diplomová práce	1
Úvod.....	9
1 Zaměstnávání cizinců v České republice.....	11
1.1 Právní úprava zaměstnávání cizinců v České republice	12
1.2 Agenturní zaměstnávání	16
1.3 Nelegální zaměstnávání.....	18
1.4 Programy ekonomické migrace.....	20
2 Začleňování imigrantů do hostitelské společnosti.....	22
2.1 Kulturní adaptace	23
2.2 Sociální integrace.....	26
2.3 Integrovaná politika České republiky.....	27
3 Teoretická východiska motivace	31
3.1 Úvod do problematiky motivace	32
3.2 Motivační teorie.....	33
3.3 Motivace zaměstnanců.....	36
4 Právní postavení, pobytové oprávnění a dopady rozličných faktorů na motivaci k integraci.....	39
4.1 Právní postavení občanů jiných zemí.....	40
4.2 Pobytová oprávnění	42
4.3 Potenciální dopady na motivaci k integraci	45
5 Analýza kvantitativního a kvalitativního výzkumu	48
5.1 Analýza kvantitativního výzkumu	49
5.2 Analýza kvalitativního výzkumu.....	56
5.3 Analýza rozhovorů s integračními centry.....	65
6 Zhodnocení výsledků analýzy.....	69
7 Návrhy a opatření	74
Závěr	77
Seznam literatury	80
Seznam obrázků	87
Seznam příloh	88

Seznam použitých zkratek a symbolů

ŠA ŠKODA AUTO a.s.

EU Evropská unie

CPIC Centrum na podporu integrace cizinců

CIC Centrum pro integraci cizinců

Úvod

Diplomová práce se zabývá faktory ovlivňující motivaci cizinců k integraci v České republice. Svou primární pozornost zaměřuje zejména na ženy cizí státní příslušnosti, které se rozhodly pro změnu prostředí, v němž doposud žily. Cílová skupina byla zvolena v návaznosti na Usnesení vlády České republiky ze dne 3. ledna 2018 č. 10 o Postupu při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu. Integrační politika totiž z velké části soustředí pozornost na ve svém postavení nejvíce ohrožené skupiny, kterými jsou již zmíněné ženy-cizinky.

Témata týkající se migrace a integrace cizinců, jsou v současné době hojně diskutována. Ekonomická migrace představuje jeden ze zásadních zdrojů, podporující hospodářský růst společností, Českou republiku nevyjímaje. Nejinak je tomu i v regionu Mladé Boleslavi, který je značně ovlivňován přítomností automobilové společnosti ŠKODA AUTO a. s. (dále jen ŠA), na jejímž fungování a prosperitě se zaměstnanci cizinci nepopíratelně podílí. Občané hostitelské společnosti však v ekonomických migrantech mnohdy spatřují nevíтанou konkurenci, kterou spojují s přívlastky, jako jsou například levná pracovní síla, osoby zabírající volná pracovní místa a mnoha podobnými. Jako následek pak vznikají nežádoucí třetí plochy vyvolávající nejen nespokojenost majoritní společnosti, ale zároveň i minority, jejíž integrační potenciál je v důsledku značně ohrožen.

Právě i kvůli přítomnosti ŠA v Mladé Boleslavi, lze toto území označit za region s v pořadí druhou (po Praze) nejvyšší koncentrací cizinců jejím územím. Dle údajů Českého statistického úřadu, platných ke dni 1. ledna 2019, žilo v Mladé Boleslavi 44 489 obyvatel. Výše zmíněné údaje zahrnují osoby, mající v České republice trvalé bydliště, nehledě na jejich státní příslušnost. Čísla tedy zároveň pojímají i cizince, vlastníci povolí k pobytu delší devadesáti dnů nebo cizince, kterým byl přiznán azyl. Dále také osoby, pocházející ze třetích zemí, které mají povolení k dlouhodobému pobytu či občany Evropské unie, jimž byl uznán přechodný pobyt na území České republiky (Český statistický úřad, 2019a). Více než čtvrtinu obyvatelstva Mladé Boleslavi pak tvoří občané cizích státních příslušností. Souhrnné statistiky ukazují, že k 31. prosinci 2018 zde pobývalo 12 130 cizinců.

Nejčastěji zastoupená státní občanství představuje ve 4 794 případech Slovensko, 2 203 případech Ukrajina, 1 514 Polsko, 964 Vietnam a nakonec 229 případech Rusko (Český statistický úřad, 2019b). Na základě těchto údajů byla určována bližší specifikace cílové skupiny, kterou tvořily ženy slovenské národnosti a občanky ruský mluvících zemí, žijící v tomto městě. Jednalo se o ženy z Ukrajiny, ale také Ruska a Běloruska.

Práce svým obsahem navazuje na studii s názvem Etnické klima v Mladé Boleslavi: Komplexní zpráva o kvalitě života v multikulturním prostředí Mladé Boleslavi, vydané v roce 2009. Tedy období celosvětové ekonomické krize v průběhu které, bylo vnímání ekonomických migrantů o mnoho problematičtější. Studie svou pozornost směřovala k migrantům mužského pohlaví, což představuje další zásadní odlišnost oproti zaměření této práce.

Hlavní cíl diplomové práce spočívá v identifikaci faktorů, mající bezprostřední vliv na proces integrace minoritních skupin, především žen, v hostitelské zemi a jakým způsobem pak zjištěné okolnosti působí na spokojenost a pocit sounáležitosti s majoritní společností.

Pro získání komplexního obrazu o současné situaci v souvislosti nejen s vnímáním minoritních skupin z pohledu majority v Mladé Boleslavi, ale i postavením, postojem a motivací cizinek k integraci v tomto prostředí, byl uskutečněn kvantitativní a kvalitativní výzkum. Kvantitativní výzkum ve formě dotazníku, posloužil k objasnění postoje, který zaujímají občané hostitelské společnosti k přítomným cizincům. Primární zdroj informací pak představoval výzkum kvalitativní v rámci kterého, byly osloveny respondentky výše zmíněných národností. Rozhovory byly koncipovány formou polo-strukturovaných hloubkových rozhovorů, respektujících zásady posilujícího výzkumu. Všechny rozhovory byly plně přepsány a zakódovány. Na základě frekvenčních tabulek pak byla dle četnosti zmiňovaných okruhů zvolena zásadní témata, ovlivňující proces integraci v Mladé Boleslavi.

1 Zaměstnávání cizinců v České republice

S růstem ekonomiky je spojována vyšší poptávka po zaměstnancích ze zahraničí. Zájem o jejich zapojení do pracovního procesu stoupá nejen ve světě, ale zároveň i České republice. Jen na jejím území se mezi lety 2004 až 2017 změnil počet cizinců evidovaných Úřady práce z téměř 108 000 osob na více než čtyřnásobek, tedy necelých 472 500 cizinců. Toto číslo však není konečné, protože cizinci s planým živnostenským oprávněním, kterých v České republice v roce 2004 působilo něco přes 65 200, narostlo ve stejném období na přibližně 87 200 osob (Český statistický úřad, 2019c).

Jedním z primárních důvodů, proč se zaměstnavatelé uchylují k obsazování pracovních pozic právě cizinci, je obvykle pocítění nedostatku uchazečů o volná pracovní místa či dlouhodobější problémy s naplněním této potřeby na domácím trhu. Jedná se mnohdy o méně populární, nekvalifikované pozice, s chybějící vidinou uspokojivého množství finančních prostředků získaných z odvedené práce, popřípadě kariérního postupu. V převážné většině případů by se tak dalo hovořit o doplnění pracovního trhu ve chvíli, kdy je na domácí půdě nedostatečná pracovní nabídka. Je nicméně podstatné rozlišit, na koho zákon jako na cizince pohlíží a na koho nikoliv. Na základě této skutečnosti se totiž významně liší podmínky, jimž osoby bez českého občanství podléhají. Zároveň jsou kladeny rozdílné požadavky týkající se kroků, které je zaměstnavatel povinen učinit ve chvíli, kdy se osoby cizí státní příslušnosti rozhodne zaměstnávat.

V období poklesu ekonomiky je imigrace spojována s převážně negativními postoji členů majoritních společností. Důvodem jsou především narůstající obavy v souvislosti se zaměstnaností. Migranti jsou v důsledku zhoršených ekonomických podmínek spatřováni jako příčiny nedostatku volných pracovních míst, respektive jako ti, kteří berou práci občanům hostitelské země. Mnohdy je jejich přítomnost označována jako zvýšená zátěž pro domácí sociální systém nebo důvod snižujících se mezd. Přes to, že se dle hlediska dlouhodobých výzkumů jedná o nijak nepodložená přesvědčení, jsou i tak zakořeněna hluboko v lidských myslích (International Organization for Migration, 2019).

1.1 Právní úprava zaměstnávání cizinců v České republice

S rostoucí poptávkou po zaměstnancích se společnosti stále častěji uchylují k zaměstnávání jedinců cizích národností. Klíčové je klást důraz na rozlišení původu takového člověka. Přesněji zda potenciální zaměstnanec pochází ze zemí Evropské unie či třetích zemí. S jednotlivými skupinami cizinců je totiž z pohledu právních nařízení nutno zacházet odlišně, a to nejen z důvodu neschůdnosti požadavků na cizince samotné, ale současně i mnohých formálních povinností zaměstnavatelů.

Základními prameny, využívanými v oblasti zaměstnávání v České republice, jsou především Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce se ve své úpravě zabývá vztahy individuální a kolektivní povahy, kde vztahy kolektivní povahy pojímají zejména pravidla jednání mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Naopak vztahy individuální povahy, kterými se tato práce nadále s ohledem na zaměstnávání cizinců zabývá, upravuje vztahy mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli (§ 1 písm. a) a b) zákoníku práce). Řídícím orgánem v problematice zaměstnanosti, kam zároveň spadá i oblast zaměstnávání cizinců, je Ministerstvo práce a sociálních věcí (Berglová, 2018).

Na samotném počátku je podstatné věnovat pozornost následujícím pojmům. Těmi jsou zvláště zaměstnávání, závislá práce a neméně důležitý pojem cizinec. **Zaměstnávání** může být formulováno jako taková činnost zaměstnavatele, jejímž cílem je uzavírání pracovněprávních vztahů se zaměstnanci, zavazujícími se tímto úkonem k výkonu závislé práce (§ 1 písm. a) zákoníku práce). Zaměstnavateli jsou buď fyzické, nebo právnické osoby, zaměstnávající výhradně fyzickou osobu, respektive zaměstnance v pracovněprávním vztahu. (§ 6 a § 7 zákoníku práce). Zákon o pobytu cizinců na území České republiky nicméně obsahuje vlastní úpravu **zaměstnávání**, která pod daným pojmem rozumí výkon takové činnosti, k níž je od cizince vyžadováno příslušné oprávnění v podobě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, popřípadě modré karty (§ 178b odst. 1 zákona o pobytu cizinců na území České republiky).

Pro **závislou práci** jsou charakteristické takové skutečnosti, kde práci zaměstnanec vykonává osobně v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli a náleží mu za ni příslušná odměna za práci, mzda či plat. Veškeré náklady a odpovědnost spojené s výkonem práce nese zaměstnavatel, který dává pokyny k plnění pracovních

úkolů. Nezbytnou součástí je také výkon práce ve smluvené pracovní době na pracovišti zaměstnavatele (§ 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

I pojem **cizinec** je různými zákony vykládán odlišně. To se následně odráží nejen na právech a povinnostech cizinců samotných, ale také požadavcích kladených na potenciální zaměstnavatele. Z daného důvodu je nezbytné tuto problematiku zahrnout podrobněji. Dle Zákona o pobytu cizinců na území České republiky se cizincem rozumí: „(...) *fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie*“ (§ 1 odst. 2). Ze zmíněné definice vyplývá, že osoby bez českého státního občanství jsou hromadně vnímané jako cizinci. Cizincem se dle tohoto zákona rozumí i ti, kteří mají občanství v zemích Evropské unie (dále jen EU), k nimž se dále řadí občané Norska, Islandu a Lichtenštejnska, tedy zemí Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (Damen, 2019). Nelze však opomíjet ani úpravu dle Zákona o zaměstnanosti, jenž udává, že: „*Pro účely zaměstnávání cizinců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky (...)*“ (§ 85). Již od počátku je zřejmá odlišnost, kdy v případě druhém, tedy pro potřeby zaměstnávání, je za cizince považována pouze osoba pocházející ze třetích zemí.

Pro snazší pochopení problematiky se tato práce bude nadále přiklánět k definici upravené v Zákonu o zaměstnanosti. Z té, ale i obdobné definice Hospodářské komory České republiky (2017, str. 3) vyplývá, že rovné postavení pro účely zaměstnávání náleží zejména:

- 1) občanům České republiky spolu s rodinnými příslušníky,
- 2) občanům Evropské unie spolu s rodinnými příslušníky,
- 3) občanům Evropského hospodářského prostoru včetně Švýcarska,
- 4) cizincům, kteří mají na území České republiky uznaný trvalý pobyt,
- 5) azylantům nebo těm, jimž byla udělena doplňková ochrana.

Občané EU, jejich rodinní příslušníci včetně občanů Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, jsou z hlediska právních nařízení v oblasti zaměstnávání vnímáni téměř identicky, jako občané České republiky. Nejsou od nich vyžadované žádné náležitosti v podobě povolení k pobytu či zaměstnání. Tato výhoda vychází

ze základních předpokladů fungování EU, kterým je garance volného pohybu pracovních sil. (Rytířová a Tepperová, 2012, str. 49-50).

Cizinec, jemuž byl schválen trvalý pobyt na území České republiky, který je doložitelný průkazem o povolení k pobytu vydávaným Policií České republiky, je roven podmínkám občana této země. Zákon na tyto osoby nahlíží v oblasti zaměstnávání stejně jako na občany České republiky, a není od nich vyžadováno žádné další povolení (§ 83 odst. 2 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). Z pohledu azylantů a osob s udělenou doplňkovou ochranou, platí identické podmínky jako pro cizince s uznaným trvalým pobytem. Mají volný přístup na trh práce a ani ti ke svému zaměstnání nepotřebují získat žádné další povolení (Jouza, 2018).

Jak již bylo napsáno, osoby splňující některou příkladem uvedenou podmínku, mají možnost vykonávat závislou práci pro zaměstnavatele bez povolení k zaměstnání a zdejší pracovní trh je jim volně přístupný. Jediným rozdílem oproti občanům České republiky je povinnost zaměstnavatele vůči Krajské pobočce Úřadu práce tuto skutečnost oznámit nejdéle v den, kdy takový zaměstnanec nastoupí do práce.

Neznamená to však, že ti, kteří nespádají do výše vyjmenovaných skupin, se nemohou stát součástí českého pracovního trhu. I takovým osobám je umožněno ucházet se zde o volné pracovní místo, nicméně jejich podmínky jsou oproti ostatním výrazně ztížené. Dle očekávání zejména povinní získat pro tyto účely platné povolení (Čižinský, 2012, str. 213). Ta existují v následujících podobách (Berglová, 2018):

- zaměstnanecká karta,
- modrá karta,
- karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance,
- povolení k zaměstnání vydávané krajskou pobočkou Úřadu práce a povolení k pobytu,

Zaměstnanecká karta představuje povolení k dlouhodobému pobytu cizince, s cílem být zde zaměstnán. Kombinace povolení k pobytu a zaměstnání je nazýváno jako povolení duálního charakteru. Cizinci, jenž takovouto kartu získá, je umožněno vykonávat práci na území České republiky, pro kterou byla zaměstnanecká karta schválena. Je tedy spojena s konkrétním pracovním místem, a její platnost se odvíjí

od doby trvání pracovněprávního vztahu. Není však delší než dva roky, ale je možné ji opakovaně prodlužovat (§ 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). S ohledem na vzdělání žadatele, je povolení vydáváno bez omezení. Není nutné dosáhnout konkrétní úrovně kvalifikace či odborné způsobilosti. O kartu lze požádat jen ve spojení s takovým pracovním místem, které je součástí evidence volných pracovních míst (viz dále) (Hospodářská komora České republiky, 2017, str. 9).

Modrá karta reprezentuje, stejně jako v předchozím případě, mimo povolení k zaměstnání i povolením k dlouhodobému pobytu. Rozdílem je spojení tohoto povolení s účely zaměstnávání cizinců na pracovních pozicích, pro které je nezbytná vysoká úroveň kvalifikace. Cizinec musí být absolventem alespoň vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání v minimální době trvání 3 let (§ 42i odst. 1 a 2 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). V obou případech platí, že se povolení váže k určité pracovní pozici, jež bude danou osobou vykonávána. Základním předpokladem pro získání pracovního povolení je skutečnost, že se trh práce potýká s nedostatkem pracovních sil nebo neodpovídající potřebnou úrovní kvalifikace, vzhledem k místní nabídce práce (Rytířová a Tapperová, 2012).

Poměrně nově vzniklým povolením je **karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance**. I ta je identicky jako v předchozích dvou případech duálním povolením, opravňujícím držitele nejen k pobytu, ale zároveň i výkonu práce na území České republiky. Vnitropodnikové převedení spočívá v dočasném přemístování zaměstnanců nadnárodních společností ze zemí, které nejsou členy EU, Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska nebo se nejedná o jejich rodinné příslušníky, do poboček umístěných v České republice. Poskytnutí tohoto povolení je omezeno pouze na pozice manažerů, specialistů či stážistů, obvykle na dobu trvání takového převedení (§ 42k odst. 1 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). U stážistů maximálně na období jednoho roku, ve zbylých dvou případech pak do tří let. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2019a)

Zaměstnávání občanů jiných zemí zakládá zaměstnavatelům zejména rozsáhlejší administrativní povinnosti. Pokud dojde k obsazení volného pracovního místa občanem EU, Evropského hospodářského prostoru či Švýcarska, má zaměstnavatel povinnost, nejpozději v den nástupu oznámit příslušnému Úřadu práce jeho přijetí. Zároveň také hlásí například rozvázání pracovního poměru

s takovým zaměstnancem nebo jakoukoliv jinou změnu v pracovním poměru. Při zaměstnávání cizinců ze třetích zemí musí zaměstnavatel nejprve ohlásit volné pracovní místo na Úřadu práce. Ten může zaměstnaneckou kartu pro danou pracovní pozici schválit až po uplynutí 30 dnů od chvíle, kdy se stala součástí centrální evidence volných pracovních míst a nepodařilo se ji obsadit jinak. Výše zmíněný postup lze nazvat jako **test trhu práce**. V případě držitele karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance není pozici třeba na Úřadu práce hlásit. Oznamovací povinnost je u občanů třetích zemí identická jako v případě občanů EU a jim podobných. Zaměstnavatel je souhrnně nucen dbát na řádné uzavření pracovní smlouvy se všemi zaměstnanci, bez ohledu na jejich občanství. Všichni také mají nárok na rovné zacházení s ohledem na mzdové a pracovní podmínky (Berglová, 2018).

1.2 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání spočívá ve zprostředkování pracovních sil jinému zaměstnavateli. Významným rozdílem pracovních agentur oproti běžnému zaměstnávání, je přítomnost tří smluvních stran v pracovním právním vztahu, namísto pouhých dvou. Účel agenturního zaměstnávání bývá chápán jako doplňková služba, jejímž cílem je udržet obsazenost pracovních míst v době, kdy jsou na trhu práce pociťovány v různých odvětvích nedostatky.

Agentury práce mohou poskytovat své služby pouze na základě povolení, které je vydáváno generálním ředitelstvím Úřadu práce. Podmínkou pro jeho udělení, je pojištění se žádající fyzické nebo právnické osoby pro případ úpadku (Neščáková a Marelová, 2013, str. 105). Agenturní zaměstnávání je charakteristické především skutečností, že zaměstnavatel v podobě agentury práce dočasně poskytne svého zaměstnance třetí straně, kterou je jiný zaměstnavatel, respektive uživatel. S ním agentura uzavírá pro tyto účely dohodu o dočasném přidělení zaměstnance. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci pro uživatele, plynoucí z ujednání v podobě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti mezi agenturou práce a daným zaměstnancem (viz obr. 1) (§ 307a a § 309 odst. 1 zákoníku práce). Uživatel nepřebírá agenturního zaměstnance do pracovního poměru, jedná se pouze o takzvaný pronájem zaměstnanců po dobu stanovenou ve smlouvě mezi agenturou

práce a uživatelem (Neščáková a Marelová, 2013, str. 105). Obrázek 1 vystihuje formální podobu agenturního zaměstnávání.



Upraveno dle Časopisargument.cz (Janíčko, 2017)

Obr. 1 - Agenturní zaměstnávání

Předpokladem agenturního zaměstnávání je tedy nejen vznik právního vztahu mezi agenturou práce a uživatelem v podobě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, nýbrž také vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem. Uživatel v době trvání dočasného přidělení zadává zaměstnanci veškeré pracovní úkoly, kontroluje a řídí jeho pracovní činnost. Musí také zajistit příznivé pracovní podmínky pro zaměstnance a postarat se o veškeré náležitosti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Skutečným zaměstnavatelem zůstává i nadále agentura práce, která zaměstnanci současně vyplácí finanční odměnu za odvedenou práci. Proto není uživateli povoleno, aby vůči zaměstnanci uplatňoval právní úkony, které jsou pouze v kompetencích pracovní agentury nebo jednal jejím jménem (§ 308 odst. 1 a 2; § 309 odst. 1, zákoníku práce). Vzhledem ke způsobu uspořádání vztahů, kdy mezi uživatelem a zaměstnancem takřka nedochází ke vzniku žádného smluvního ujednání, lze očekávat vyšší rizika, nejistoty a potřebu flexibility takovýchto zaměstnanců. Je na ně mnohdy nahlíženo jako na okrajové zaměstnance, jimiž jsou operativně řešeny nedostatky pracovních sil, a se kterými v případě příchozí krize firmy ukončují spolupráci mezi prvními.

Zastřené agenturní zaměstnávání představuje možnou formu zneužití tohoto institutu, pro nějž je příznačné nahrazení dočasného přidělení fyzické osoby k uživateli uzavřením jiného typu obchodního vztahu. Dané jednání má za cíl zpravidla snížení nákladů spojených s takto zaměstnanými osobami. Nejčastěji odhalovaným druhem zastřené agenturního jednání je smlouva o dílo, která

obsahuje flexibilní podmínky jejího plnění v závodu objednatele. Skutečná smlouva o dílo předpokládá přenechání odpovědnosti, nezávislosti a samostatnosti na osobě vykonávající smluvenou práci, která je zhotovena na vlastní náklady, nebezpečí či pod vlastním vedením. Zároveň nejsou řešeny například srovnatelné mzdové a pracovní podmínky pro takového zaměstnance. To je však diametrálně odlišné oproti běžnému agenturnímu zaměstnávání, kdy je přidělování práce, kontrola nebo odpovědnost spojená s plněním práce plně v kompetencích uživatele (Geidlová, 2017).

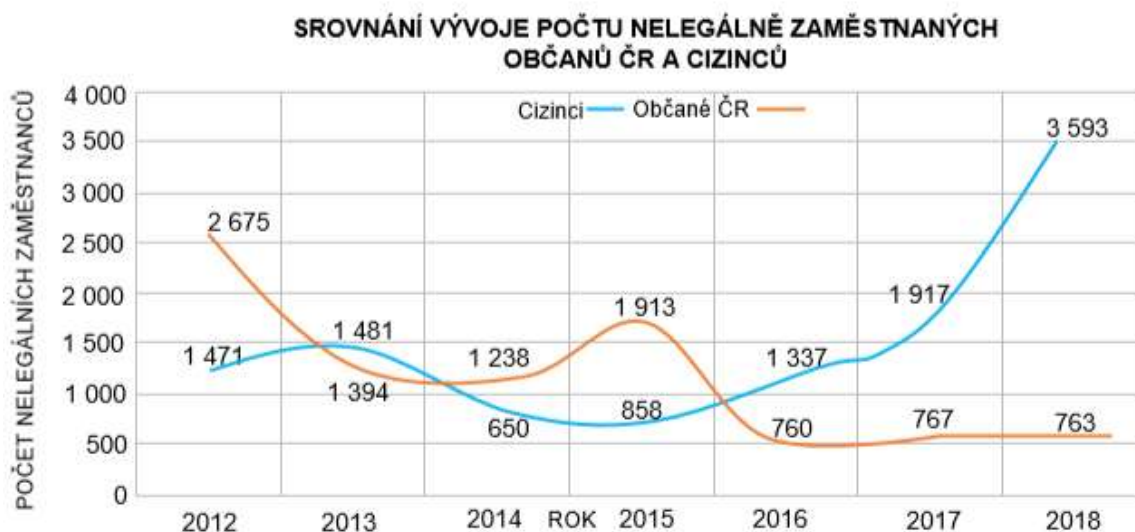
1.3 Nelegální zaměstnávání

Chybějící pracovní síly se zaměstnavatelé mnohdy rozhodnou řešit různými způsoby. Jedním z nich je i nelegální práce, která je označována jako zásadní problém, ale také příčina vzniku šedé ekonomiky. Nelegální práce se v České republice zdaleka netýká jen občanů jiných zemí, jsou do ní výrazně zainteresováni i čeští občané. Obyčejně je tento způsob práce nazýván jako práce na černo. Zákon o zaměstnanosti (§ 5 písm. e) označuje za nelegální zejména takovou práci:

- 1) která je vykonávána fyzickou osobou jako závislá práce, a to mimo pracovní právní vztah,
- 2) kterou cizinec vykonává bez, popřípadě v rozporu s jemu vydaným platným povolením k zaměstnání (pokud ho zákon vyžaduje) / se zaměstnaneckou kartou / s kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance / s modrou kartou,
- 3) kterou pro právnickou osobu vykonává cizinec bez platného povolení k pobytu v České republice, pokud je dle zákona o pobytu cizinců vyžadováno.

Státní úřad inspekce práce, respektive inspektoráty práce, uskutečňují kontroly, mající za cíl eliminaci množství případů nelegálního zaměstnávání. Zaměřují se nejen na odhalení nelegální práce fyzických osob, ale současně také na nelegální zaměstnávání cizinců (§ 140 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Pomocí těchto kontrol nemá být dosaženo omezeného přístupu zahraničních pracovníků na český pracovní trh, nýbrž co možná nejvyrovnanějších podmínek zaměstnávání jedinců s cizím státním občanstvím. Obrázek 2 obsahuje srovnání vývoje počtu nelegálně

zaměstnaných cizinců a občanů České republiky v letech 2012 až 2018 (Kolibač, 2019).



Upraveno dle Státní úřad inspekce práce (Kolibač, 2019)

Obr. 2 - Srovnání počtu nelegálně zaměstnaných občanů ČR a cizinců v letech 2012-2018

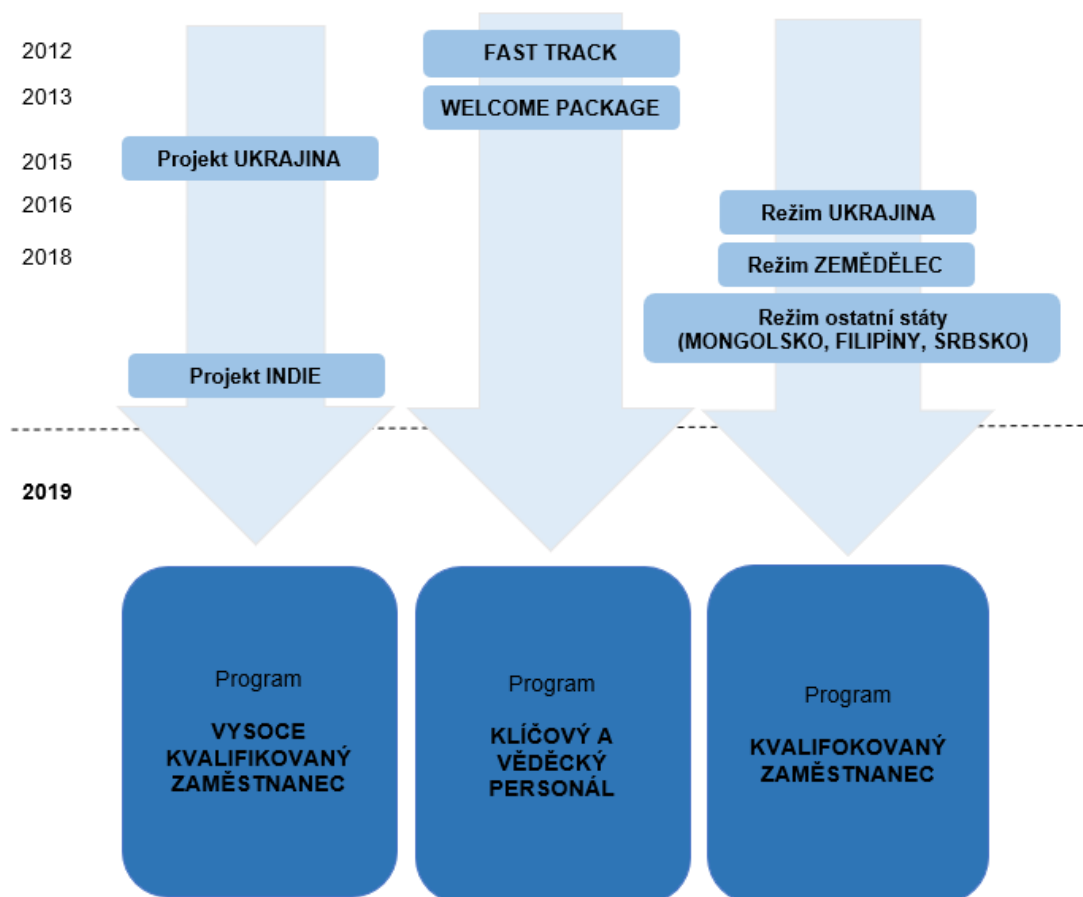
V důsledku průzkumů uskutečněných Státním úřadem inspekce práce v roce 2018 bylo během daného období odhaleno 3 595 případů nelegálního zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, 763 případů občanů České republiky a 225 případů týkající se občanů EU. Nejpočetněji zastoupení nelegálně zaměstnaní cizinci byli občané zejména Ukrajiny ve 2 873 případech, Vietnamu v 285 případech, a ve 197 případech Moldávie. Rapidní nárůst nelegálně zaměstnaných cizinců od roku 2014 je spojován převážně s přetrvávajícím nedostatkem potenciálních uchazečů o volná pracovní místa či finančními aspekty. Zaměstnavatelé totiž za nelegálně zaměstnané obvykle nehradí zdravotní pojištění, čímž získávají nekalou konkurenční výhodu v podobě možnosti snižování cen vlastních výrobků a služeb (Kolibač, 2019).

V případě odhalení nelegálního zaměstnávání může dojít k postihu zaměstnavatele formou finanční sankce v rozmezí od 50 000,- Kč do 1 000 000,- Kč. Pokud je zjištěno, že se zaměstnavatel dopustil nelegálního zaměstnávání cizince bez příslušného povolení, musí současně uhradit náklady nezbytné ke správnému vyhoštění takové osoby. Příkladem mohou být náklady na pojistné ve formě všeobecného zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, náklady na

ubytování, stravu a jiné. Cizinec, který dopustil, aby byl zaměstnáván tímto způsobem, podstoupí správní řízení o jeho vyhoštění. To spočívá především v ukončení pobytu dané osoby na území, kde došlo k porušení právních nařízení a zamezení jejího vstupu do členských států EU po dobu až pěti let. Cizinci lze také udělit pokutu v maximální výši 100 000,- Kč (Kolibač, 2019).

1.4 Programy ekonomické migrace

Ministerstvo obchodu České republiky spolu s Ministerstvem vnitra České republiky, Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem zahraničních věcí od roku 2012 soustavně pracují na podpoře ekonomické migrace osob cizích státních příslušností. Cílem tohoto spojení a spolupráce zmíněných orgánů, je především urychlit proces přijímání zahraničních pracovníků v České republice. Projekty ekonomické migrace mají za úkol eliminovat čas spojený s vyřizováním formálních náležitostí, tedy přijímáním a vyřizováním žádostí týkající se pobytového oprávnění a tím zajistit rychlejší příliv a řešení nedostatku pracovních sil na domácím trhu práce (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2019a). Od samotného počátku se jednalo o projekty, které znázorňuje nadcházející obrázek 3.



Zdroj: Upraveno podle Ministerstvo vnitra České republiky (2019b)

Obr. 3 - Transformace projektů a režimů v programy ekonomické migrace

Mezi prvními vnikl v roce 2012 nástroj s názvem Fast Track, prostřednictvím něhož mělo být dosaženo urychlení procesů spojených se zaměstnáváním vysoce kvalifikovaných zaměstnanců cizí státní příslušnosti v podobě vnitropodnikových převodů. Následně projekt Welcome Package, který byl vytvořen s identickým záměrem, tedy urychlení procesů spojených s migrací pracovní síly. Oba tyto projekty se primárně zaměřovaly na statutární orgány, manažery a specialisty. Fast track na země mimo EU, Welcome Package na země s bezvízovým stykem, Čínu, Indii a Rusko. Jejich spojení pak vyústilo v **Program s názvem klíčový a vědecký personál**, jenž zahrnuje portfolio všech třetích zemí (Czechinvest.org, 2019). „Cílem Programu je poskytnout podporu významným českým a zahraničním investorům, výzkumným organizacím, technologickým společnostem a společností typu start-up, které do ČR potřebují přivést cizince v postavení

statutárních orgánů, manažery či specialisty“ (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2019b).

Projekt Ukrajina z roku 2015 a o tři roky starší Projekt Indie, vznikly za účelem časových úspor při vyřizování žádostí týkajících se povolení občanů zmíněných zemí k zaměstnání. Určen byl pro vysokoškolsky vzdělané, specialisty či držitele prohlášení o nezbytné kvalifikaci vydané zaměstnavatelem. V roce 2019 došlo identicky k propojení těchto dvou projektů, z nichž následně vznikl Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. Ten, jak je ze samotného názvu předvídatelné, je určen pro vysoce kvalifikované zaměstnance pocházející ze všech třetích zemí (Czechinvest.org, 2019).

Režim Ukrajina, z roku 2016, měl také jako v předchozích případech zajistit zrychlený proces přijímání zaměstnanců pocházejících z Ukrajiny na český pracovní trh. Kvalifikace potenciálních uchazečů o zařazení do tohoto programu se odvíjelo od požadavků pracovní pozice. Jednalo se však převážně o dělnické práce bez nutnosti dosažení konkrétní úrovně dovedností. Režim ostatní státy z roku 2018 měl téměř stejné okolnosti jako Režim Ukrajina a Režim zemědělec, ale to pro zaměstnance z Mongolska, Filipín a Srbska (Czechinvest.org, 2019). Režim zemědělec, jenž na český pracovní trh shromažďoval zemědělce a potravináře pocházející z Ukrajiny, měl za cíl urychlit proces vyřízení zaměstnanecké karty pro práci v těchto oborech (Ministerstvo zemědělství, 2018). V roce 2019 se i tyto výše zmíněné režimy sloučily v jeden, a to Program kvalifikovaný zaměstnanec, který svou pozornost zaměřuje na zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé hory a Kazachstánu v oblasti výroby, služeb nebo veřejného sektoru (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2019c).

2 Začleňování imigrantů do hostitelské společnosti

V době, kdy jsou hranice téměř celého světa otevřené, je jakousi nezbytností, přivyknout si neustálému vývoji a postupně se přizpůsobovat trendu vznikajících multikulturních společností. Jejich cílem by mělo být vytváření příznivých podmínek pro cizince samotné, které usnadní jejich život v odlišném kulturním prostředí. Nelze opomíjet ani zajištění ochrany a bezpečnosti hostitelských zemí a snahu o udržení jednoty a celistvosti, které přispívají k jejich nekonfliktnímu fungování.

Lidé, kteří se z jakýchkoliv důvodů rozhodli pro změnu životních podmínek, se potýkají s rozdílným způsobem života, zvyklostmi, tradicemi či chováním majoritní společnosti. Přes všechny odlišnosti jsou lidé sociálně založenými jedinci, kteří ke svému životu potřebují vzájemné interakce, protože právě díky nim se rozvíjí a formuje jejich osobnost. Adaptovat se na podmínky hostitelské společnosti je jakýmsi klíčem k úspěšnému a kvalitnímu způsobu života příchozích mezi majoritou. Ne vždy však mají migranti na tomto procesu zájem. Příčinou mohou být například důvody, pro které se jedinec rozhodl, popřípadě kvůli kterým byl donucen pro tak zásadní změnu. To se pak mnohdy odráží na způsobu chování a přístupu k životu v hostitelské zemi či kvalitě vzájemných vztahů mezi minoritními skupinami a majoritou obecně.

Tyto skutečnosti mohou mít značný dopad na proces integrace cizinců v hostitelské zemi, který nemusí proběhnout vždy nezbytně úspěšně. *„Nedostatečná nebo neúspěšná integrace přináší riziko vytváření uzavřených komunit cizinců, sociální fragmentace společnosti a vytváření paralelních společenských struktur, nárůstu xenofobie, netolerance a extremismu ve společnosti“* (Ministerstvo vnitra České republiky, 2019b). To vše jsou zásadní problémy, kvůli kterým je nutné dbát na fungování společností, v nichž se z důvodu migrace prolínají odlišné kultury. Mělo by také docházet ke vzdělávání a zvyšování povědomí občanů hostitelských zemí o kulturách nově příchozích osob, ale také možných pozitivních jejich působení v dané zemi, čímž je přispíváno zejména k omezení výše zmíněných negativních projevů (Ministerstvo vnitra České republiky, 2019c).

2.1 Kulturní adaptace

Kultura je to, co lidi jako příslušníky konkrétních národů činí rozdílnými. Proto je změna prostředí odlišného od toho, ve kterém jsme se narodili, spojováno s jakousi nutností adaptace na nové životní podmínky hostitelské země. Dříve navzájem separované kultury se postupně setkávají, a právě jejich značné rozdíly mohou být při vzájemném kontaktu zdrojem napětí a konfliktů ve společnosti.

Nalézt jednotnou definici tohoto pojmu je takřka nemožné. Různí autoři užívají nespočet charakteristik, které se však shodují v možnosti nahlížet na kulturu z užší a širší perspektivy. Širší pojetí obsahuje výsledky tvůrčí činnosti v podobě materiálních prostředků představujících obydlí, způsob oblékání, průmysl a

technologie. Dále pak duchovní výtvoř, symbolizující náboženství, tradice a zvyky nebo také právní, politický či vzdělávací systém. V užším slova smyslu je kulturou míněn způsob chování lidí, tedy zvyklosti týkající se jazykových a komunikačních projevů nebo také tabu (Průcha, 2007, str. 45).

Pavlica (2013, str. 9) uvádí tři základní okruhy, které různorodé definice pojmu kultura rovněž spojují. V první řadě se jedná o původ kultury, která je výsledkem vzájemných interakcí konkrétního společenství lidí. Významným faktorem, přispívajícím k formování kultury, je proces adaptace na životní podmínky v prostředí, v němž lidé žijí. Výsledkem je snazší orientace a fungování v dané společnosti. Druhým bodem je učení se kultuře a kulturním odlišnostem pomocí neuvědomovaného procesu sociálního učení. Třetí společnou charakteristikou definic kultury je klíč, umožňující snazší pochopení kultury, v podobě znalosti jazyka.

Podstata existence kultury je dokládána čtyřmi základními funkcemi. **Funkce sebe potvrzující** vystihuje možnost jedinců, být součástí vyššího celku v podobě například rodiny, státu. Chování je ovlivněno zejména snahou o udržení osobní pozice v daném společenství a myšlenkami a hodnotami prosazovanými tímto celkem. Díky tomu má člověk možnost cítit sounáležitost a uspokojení z vlastního života. **Funkce zajištění kontinuity** podporuje udržení skupin či společností v čase. Předávání zkušeností a postupů mezi lidmi navzájem napomáhá v situacích, kdy se sami potýkají s dříve neřešenými problematickými situacemi. **Funkce korekce individuálního jednání** je třetí a neméně důležitou funkcí. Pokud je kultura vnímána jako soubor vzorců chování, napomáhající k jejich korekcím a udržování dobrých vztahů ve společnosti, může ve svém důsledku eliminovat takové projevy, které negativně ovlivňují soudržnost společnosti. Respektování základních principů veřejného vystupování, zajišťuje jistým způsobem i předvídatelnost ostatních lidí. Díky poslední **identifikační funkci**, je umožněno se navzájem mezi jednotlivými společenstvími odlišovat a vymezovat se vůči příslušníkům jiných společenských celků (Pavlica, 2012, str. 10).

Kulturní adaptace spočívá v postupném přizpůsobování se jedinců, popřípadě skupin normám, hodnotám či zvyklostem, respektive kultuře majoritní, hostitelské společnosti (Průcha a Veteška, 2012, str. 157). Adaptace na odlišný způsob života, kulturu, chování a pravidla majoritní společnosti s sebou v dlouhodobějším

horizontu téměř bezvýhradně nesou řadu problémů, se kterými by se měl jedinec postupně vypořádat. Obecně lze tento proces nazvat jako **kulturní šok**, který sestává ze čtyř na sebe navazujících fází. První fáze, nazývaná se líbánky, probíhá v období od prvních týdnů pobytu do přibližně tří měsíců v případě, že jedinec vycestoval do zahraničí dobrovolně. Tato fáze je obvykle spojována s obrovským nadšením z probíhající životní změny. Druhá fáze, pojmenovaná rozčarování, symbolizuje pocity prozření, zklamání a mnohdy i osamocení jedince v hostitelské zemi. Rozdíly a podstaty nové kultury, které byly zpočátku vnímány jako pozitivní, se stávají přítěží. Není výjimkou, že se tuto fázi nepodaří překonat a taková osoba se pak může uchýlovat k návratu do země původu. Pokud takovou možnost nemá, nezdědka vznikají mnohé problémy a třecí plochy mezi minoritní a majoritní společnostmi. **Adaptace** představuje třetí fázi, která spočívá v postupném porozumění odlišností kultury hostitelské země. Lidé se i prostřednictvím lepší znalosti jazyka a sociálních vazeb začínají přizpůsobovat rozdílům a jejich působení v majoritní společnosti se stává snesitelnější. V poslední řadě přichází biculturnost, která představuje dokonalé splynutí s kulturou hostitelské společnosti (Pavlica, 2012, str. 125-126).

Existují také čtyři základní strategie kulturní adaptace, nazývané se marginalizace, separace, asimilace a integrace. **Marginalizace** je taková strategie, kdy se jedinec nemá potřebu identifikovat s většinovou kulturou, nicméně jeho smýšlení není ani v souladu s kulturou země původu či rodičů. Člověk žije v rámci norem, hodnot a přesvědčení, které jsou výsledkem vzájemného působení a interakcí osob například podobných věkových skupin, geografického umístění či postavení ve společnosti. **Separace** představuje jistý nezáměr, nechotu, jinak také odmítnutí začlenění se do většinové společnosti. Imigranti, přiklánějící se k těmto myšlenkám, se neztotožňují s kulturou hostitelské země a nepovažují ani za důležité, stát se její součástí. Udržují vazby převážně se svou vlastní kulturou a od většinové se záměrně distancují. Strategie **asimilace** nadřazuje kulturu majoritní společnosti nad menšinovou. Předpokládá naprostou ochotu příslušníka minoritní skupiny vzdát se svých kulturních rozdílů, přijetí jazyka nebo plné respektování hodnot a norem dané společnosti. V neposlední řadě **integrace**, která staví vlastní kulturu jedinců a kulturu hostitelské země na stejnou úroveň. Integrovaný člověk žije v souladu s normami hostitelské země, nicméně i nadále ctí tu svou (Průcha, 2007, str. 95).

2.2 Sociální integrace

Integrace je chápána jako velmi náročný proces začleňování jedince do společnosti. Hlavním podstatou integrace je vytvoření sociálních vazeb mezi znevýhodněnými v podobě minority s majoritou, tedy většinovou společností, dále jejich jazykem, zvyklostmi či tradicemi. Jde o dosažení takového stavu, kdy se jedinec cizího státního občanství sžije s běžnými podmínkami každodenního života hostitelské společnosti a přijme je za své. Výsledkem by mělo být pocítění sounáležitosti mezi menšinou a občany dané země. Integrace bývá mnohdy vnímána mylně. Majorita sice očekává začlenění se znevýhodněného jedince do společnosti, ale obecná představa integrace odpovídá spíše strategii asimilace. To se může negativně odrážet na vzájemných vztazích a soužití rozdílných kultur.

Jak již bylo řečeno, integrace je vysvětlována jako proces, během něhož dochází k postupnému začleňování osoby, která je ve svém postavení vůči majoritě jistým způsobem znevýhodněna, do dané společnosti. Nelze však očekávat snahu pouze ze strany příslušníků minoritních skupin. Nedílnou součástí je zároveň snaha ze strany většinové společnosti, která se neodmyslitelně podílí na vytváření podmínek, jež se na integraci cizinců mohou odrazit nejen v pozitivním, ale současně i negativním slova smyslu (Baláž, 2016). Primárním cílem by mělo být nalezení takové rovnováhy mezi rozdílnými kulturami, které umožní fungování dané země jako celku.

Slowík (2016, str. 31) definuje sociální integraci jako. *„(...) proces rovnoprávného začleňování člověka do společnosti – je tedy něčím naprosto přirozeným a týká se každého člena společnosti; komplikace však nastávají ve specifických případech některých osob nebo minoritních skupin (etnické menšiny, osoby s postižením apod.), které se od většinové populace výrazně odlišují a nejsou schopny dostat přirozeným způsobem vysoké míry socializace. (...)“*. Minoritní skupiny ve vzájemné interakci s majoritní společností napomáhají k rozvoji systému společnosti, v níž se setkávají. Ten se následně stává kombinací hodnot všech zainteresovaných členů, díky čemuž vzniká jakýsi nový, vyšší celek (Slowík, 2016, str. 31).

Sociální integrace je uskutečňována ve čtyřech dimenzích, které se mezi sebou navzájem prolínají. Jsou nazývány jako dimenze **strukturální**, **kulturní** dimenze, dimenze **integrace**, respektive **interakční dimenze** a **identifikační** dimenze. Strukturální dimenze spočívá v první řadě v umožnění cizincům získat nezbytné

právní podklady k pobytu v hostitelské zemi a současně pak vytvoření přístupu zejména na trh práce, do místních vzdělávacích institucí či příležitost k obstarání náležitostí týkajících se bydlení. Získání znalostí o fungování hostitelské země, a to primárně jakým způsobem je majoritní společnost naladěna, jaké má zvyklosti, humor a kam směřuje, jsou předpokladem pro kulturní dimenzi. Neopomenutelným a pravděpodobně nejdůležitějším aspektem je v této dimenzi naučení se jazykovým dovednostem. Interakční dimenze označuje situaci, kdy je cizinec přijímán, popřípadě již přijat mezi majoritní společnost. Nakonec dimenze identifikační, která reflektuje vlastní postoj cizince a vnímání svého postavení a příležitostí v dané zemi (Leontiyeva, Mikešová a Tollarová, 2018, str. 8).

Slowík (2016, str. 32) ve své knize rozděluje dva přístupy k integraci. První, **adaptační přístup**, jenž kulturní rozdíly chápe jako společný problém minoritní a majoritní společnosti, která se za pomoci tvorby různých opatření snaží o usnadnění integrace cizinců. Všechny strany tedy podléhají jakési transformaci bez ohledu na jejich národnost. Druhý přístup, je označován jako **asimilační**, jehož podstata spočívá v přenechání plné odpovědnosti spojené s přizpůsobením se cizince majoritní společnosti na něm samém. Snaha je tedy očekávána pouze ze strany minoritních skupin, které musí plně respektovat pravidla stanovená majoritní společností a postupnou ztrátu vlastních kulturních odlišností.

V současné době bývají pojmy asimilace a integrace mnohdy zaměňovány. Asimilace, obdobně jako je tomu u integrace, je označována jako proces, jehož účel spočívá v přijetí kultury většinové společnosti. Příslušník minoritní skupiny se přizpůsobí hodnotám, zvyklostem, normám a chování občanů hostitelské země. Přijetí těchto odlišností vede k potlačení až úplné ztrátě vlastní kulturní identity, tedy téměř dokonalému splynutí s hodnotami a přesvědčeními hostitelské země. Problematickým činitelem se s ohledem na asimilaci stává skutečnost, že je vnímána jako jednostranný proces, kdy se veškeré snahy o vzájemné souznění přisuzují pouze příslušníkům minority (Hirsch, 2019).

2.3 Integrační politika České republiky

S rostoucími počty migrantů na území České republiky, ale i ostatních zemí, je nezbytné budovat koncepce, podporující snazší začlenění občanů zahraničních států do majoritní společnosti. Integrace je významně ovlivňována integrační

politikou, kterou si země budují. Především proto by integrační politika měla být vnímána jako nedílná součást v oblasti migrace a volena jako jedno z hlavních řešení integračních problémů. (Galandini, Mulvey a Lessard-Phillips, 2019, str. 685-702) Výsledky integrační politiky by měly být spatřovány ve snazší aklimatizaci jedinců v hostitelské zemi a jejich hlubší sžití s příslušníky a kulturou většinové společnosti.

První snahy o uskutečňování integrační politiky, se v České republice objevily v roce 1999. V té době přijala česká vláda základní dokument v podobě **Zásad koncepce integrace cizinců na území ČR** (dále jen Zásady), na které následující rok navázala **Koncepce integrace cizinců na území ČR** (dál jen Koncepce). Zásady se zabývají primárně principy, díky kterým je možné vytvářet integrační politiku v zemi, kdežto Koncepce upřesňovala uplatňované postupy v této problematice. S ohledem na vývoj potřeb, je Koncepce aktualizována a v současné době se nazývá **Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu**.

Finanční prostředky nezbytné pro uskutečňování integrační politiky jsou čerpány zejména z evropských fondů a státního rozpočtu. Integrační politika České republiky je zaměřena primárně na cizince pocházejících z třetích zemí. Občané EU jsou pak označováni za skupinu doplňkovou, které je však také umožněno využívat podpory státu v případě nelehkých životní událostí. Skupinou mimo rámec integrační politiky jsou zároveň žadatelé a osoby s udělenou mezinárodní ochranou (Evropský sociální fond České republiky, 2018, str. 13-14).

Pojetí integrační politiky České republiky spočívá zvláště ve snaze o postupné vyrovnávání rozdílů v postavení mezi občany této republiky a cizinců, kteří se jsou v hostitelské zemi legálně, dlouhodobě usazení. Dále také snaha o řízení procesu integrace, eliminace nelegální migrace, popřípadě dodržování základních lidských práv a svobod (Ministerstvo vnitra České republiky, 2015, str. 8-9). Mezi primární cíle integrace cizinců patří dle Ministerstva vnitra České republiky (2019c, str. 3-9) zejména:

- a) znalost českého jazyka,
- b) ekonomická soběstačnost,
- c) orientace cizince ve společnosti,
- d) rozvíjení vzájemných vztahů mezi komunitami,

e) postupné nabývání práv v závislosti na délce pobytu.

Znalost jazyka, využívaného v hostitelské zemi, je klíčem k úspěšné integraci. Tento bod je obsažen i v Zákoně o pobytu cizinců na území České republiky. Jeho náplní je totiž jediné integrační opatření, požadující prokázání znalosti českého jazyka na úrovni A1, při žádosti o trvalý pobyt na jejím území (§ 70 odst. 2 písm. h) zákona o pobytu cizinců na území České republiky). Osoby ovládající řeč majority, mají vyšší ambice k zapojení se do běžného života odlišně kulturně založených společností, díky snazšímu předávání informací a probíhajícím interakcím mezi lidmi. To se odráží na rozvoji sociálního, ale zároveň i pracovního a vzdělávacího potenciálu dospělých jedinců i dětí. Důležitým faktorem v podobě ekonomické soběstačnosti, je představována snaha o vytváření takových podmínek, které umožní osobám bez českého státního občanství snazší vstup na pracovní trh, následkem čehož by měla být schopnost zajistit individuální potřeby z vlastních finančních prostředků. Tedy bez nutnosti podpory státu. Takový jedinec by se měl současně orientovat v legislativních podmínkách hostitelské společnosti. Získat povědomí o oblastech týkajících se nejen legálního pobytu, zaměstnávání, popřípadě mít povědomí o vzdělávacích a podobných příležitostech. Vzájemné vztahy mezi minoritní a majoritní společností představují další bod, který může nejen usnadnit, nýbrž naopak i znesnadnit proces integrace. Je tedy podstatné vytvářet příležitosti podporující vznik vzájemných vztahů a eliminaci rasistického či xenofobního chování. Jelikož se jedná o oboustranný proces, v němž je klíčová participace minoritní i majoritní společnosti, je nezbytné poskytovat kvalitní informace o odlišných kulturách i na straně majoritní společnosti a vytváření příležitostí pro vzájemnou interakci. V neposlední řadě umožnit jedincům cizích státních příslušností získat trvalý bytový status, s nímž je spojen nárok na kompletní sociální práva. Udělení státního občanství pak představuje nejvyšší možný stupeň integrace, kterého může být osobou cizího občanství dosaženo, a díky němuž nabyde veškerých politických práv a povinností občanů hostitelské země (Ministerstvo vnitra České republiky, 2019c, str. 3-9).

Snahou aktivit, kterým se integrační politika v České republice věnuje, je primárně potřeba předcházet a eliminovat vzniku uzavřených společenství občanů cizích zemí, které mohou vést k vyloučení těchto jedinců ze společnosti. Zajišťování kvalitního povědomí majoritní společnosti o imigraci a současně cizinců o způsobu

života, hodnotách a normách uznávaných v hostitelské zemi, je další a neméně důležitý cíl. Nelze opomíjet ani podporu harmonického fungování společnosti, v níž se rozdílné kultury setkávají nebo neustálé rozvíjení integrační politiky dle aktuálních potřeb v dané zemi (Evropský sociální fond České republiky, 2018, str. 13-14).

Realizací opatření integrační politiky se zabývají převážně specializované subjekty v podobě neziskových organizací a integračních center. Mezi stejně významnými se nachází školy, zaměstnavatelé nebo úřady práce. Ministerstvo vnitra se od roku 2009 značně podílí na podpoře Center na podporu integrace cizinců (dále jen CPIC), která fungují ve všech krajích mimo Středočeský. Existuje tedy 13 center. Ty mají zájem na realizaci výše zmíněné integrační politiky, jakožto nedílné součásti Koncepce. Díky spolupráci s neziskovými organizacemi se pak společně dále snaží například o poskytování jazykových kurzů, právního a sociálního poradenství či překladatelských služeb, usnadňujících život minoritním skupinám v hostitelské zemi (Evropský sociální fond České republiky, 2018, str. 14-16)

3 Teoretická východiska motivace

Dosahování budoucích představ, zlepšení se v různých oblastech nebo také vyhnutí se nežádoucímu stavu je podněcováno vnitřními silami, vznikajícími v důsledku touhy po odstranění určitého nedostatku v osobním životě. Alternativní silou vzbuzující potřeby mohou být i podněty působící z vnějšku, tedy v důsledku pobídek jiných lidí. I ty mohou mít na lidské chování stejně zásadní vliv, jako vlastní touhy.

Souhrnně lze tento proces působení sil nazývat jako motivace, představující nezbytnou součást lidského bytí. Nemusí se nicméně jednat pouze o motivaci k dosažení vyšších cílů, jak mnohdy bývá mylně chápáno. Týká se rovněž základních lidských pudů a potřeb, které je nezbytné uspokojovat ve snaze vlastní o přežití.

Pokud je však odvrácena pozornost od základních fyziologických potřeb, nastává zásadní problém. Tím je zvláště nalezení správného způsobu motivace nejen sebe samých, ale zároveň i lidí kolem nás. V tom mohou být nápomocné mnohé teorie, které vznikají a vyvíjí se nejen dnes, ale mnohdy také ty, které byly představeny v průběhu několika desítek uplynulých let. Napomáhají totiž k pochopení lidské podstaty a potřeb, čím umožňují efektivněji směřovat snahy o naplnění žádoucích cílů.

Zaměstnávání je jednou z mnoha oblastí, v níž je pojem motivace hojně zmiňován. Motivace zaměstnanců je vnímána jako činnost, s níž by mělo být nakládáno s vysokou pozorností a opatrností. Lidé jsou různí, žijí v odlišných podmínkách a mají také rozličné potřeby. Proto je nezbytné dbát na poznání vlastních zaměstnanců a vhodným způsobem nastavit mantinely jejich pracovních činností, odpovědnosti a nezávislosti při výkonu práce tak, aby považovali své zaměstnání za naplňující. Spokojení zaměstnanci jsou pro společnost, která jim poskytuje práci, ochotni obětovat více svého času, úsilí, kreativity a jsou k ní také více loajální. V důsledku toho získávají zaměstnavatelé konkurenční výhodu v podobě stálých, výkonných zaměstnanců, kteří jsou svojí činností schopni přispívat k rozvoji společnosti.

3.1 Úvod do problematiky motivace

Motivace je mnohdy neuvědomovanou součástí lidského života, kterou lze nazývat také jako sílu, aktivizující člověka k dosažení vytoužených ideálů. Účelem motivace však může být nejen úsilí o získání žádoucího, nicméně i vyhnutí se stavu, který je jedincem vnímán jako nechtěný. Obecně se jedná o proces pro život nepostradatelný, umožňující nejen přežití, ale zároveň i neustálý vývoj osobnosti člověka.

Původ slova je zakořeněn v pojmu motiv, jenž člověka vybízí k činnosti napomáhající naplňování vlastních tužeb. Motiv je to, co zpravidla vzbuzuje potřeby či chtíč, tvořící potřebný základ pro motivaci. Tyto jakési nedostatky v lidských životech pak umožňují setrvat ve snaze o dosažení cílů, jež jsou zdrojem vlastního uspokojení. Jedná se tedy o vnitřní sílu, vznikající v důsledku vytoužených ideálů (Výrost, Slaměník a Sollarová, 2019, str. 116). Motivy, v jiném slova smyslu potřeby, jsou rozdělovány do dvou skupin. **Biologické motivy** představují vrozené potřeby, jejichž uspokojení je klíčové pro přežití člověka. Jedná se o primární potřeby v podobě dýchání, jezení a pití, popřípadě sekundární v podobě sexuálních potřeb a mnoha jiných. **Sociální motivy** jsou druhou skupinou patřící k získaným potřebám, zaměřující se na udržování sociálních vztahů, potřebu vyhnout se neúspěchům, touhy po intimitě a lásce (Bedrnová, Nový a Jarošová, 2012, str. 229).

Motivace je vnímána jako základní psychický proces, který má dopad na budování postojů a chování člověka. Dosahování cílů může být ovlivněno nejen vnitřními pohnutkami nazývanými **motiv**, nicméně i vnějšími pobídkami, které jsou označovány jako **stimuly**. Pokud je motivace vykonávat určitou činnost posilována pomocí vnějších sil, v podobě tlaků jiné osoby, jedná se o stimulaci. Motivy jsou dle výše zmíněného vnitřní touhy a přesvědčení, které si každý vytváří uvnitř sebe. Kombinace vnitřních motivů s vnějšími stimuly může zapříčinit, že se motivace stane výrazně silnější (Plamínek, 2015, str. 16).

Přesto, že se mnohdy jedná o neuvědomovanou skutečnost, každé chování pramení z počáteční motivace k dosažení vytouženého stavu. Vyjádření motivů se napříč kulturami poměrně zásadně liší. Nicméně lišit se mohou i uvnitř jedné kultury, na základě dodržovaných tradic či náboženství. Cíl, ať už žádoucí budoucí stav nebo takový, kterému se chce člověk vyhnout, v obou případech naznačuje, jakým

směrem se bude motivace uchýlovat. Čím silnější je, tím více snahy o jeho dosažení je jedincem vynaloženo (Výrost, Slaměník a Sollárová, 2019, str. 116).

Existují dva základní motivační faktory, nazývané jako **pozitivní** a **negativní motivace**. Pro pozitivní motivaci je typická odměna, kterou člověk získá za dosažení stanoveného cíle. Stejně tak je prosazována i motivace negativní v podobě hrozícího trestu či strachu z jeho nesplnění. V běžném životě jsou oba faktory vnímány jako přirozené a rovnocenné, a proto je užití obou způsobů kladeno na identickou úroveň (Managementmania.com, 2019).

Dalším rozdělením motivačních faktorů je **motivace hmotná** a **nehmotná**. Jak už z podstaty názvů vyplývá, nehmotné motivační faktory představují obvykle vlastní uspokojení z odvedené činnosti, uznání ostatních lidí, nově nabyté zkušenosti, pochvala a mnoho dalších podob. Jedná se o takové naplnění potřeb, kterého lze jen stěží dosáhnout pomocí hmotných odměn. Mezi hmotnými motivačními aspekty figuruje zejména finanční odměna, kterou její držitel může využít k uspokojení svých rozmanitých potřeb. Platí, že čím vyšší pocit uspokojení člověk má, tím nižší motivační účinek na jejího držitele vzniká. Další skutečností, která negativně ovlivňuje uspokojení z hmotné odměny v podobě finančních prostředků, je potřeba obětovat více volného času pro její získání (Urban, 2017, str. 16-17).

3.2 Motivační teorie

Motivací se nejen v současné době, nicméně i minulosti zabývalo mnoho psychologů, v důsledku čehož vznikla celá řada motivačních teorií. Ty se zabývají nejen uspořádáním lidských potřeb, směřováním potřeb, ale i okolnostmi ovlivňujícími uspokojení člověka a jiné. Existuje celá řada motivačních teorií, které jsou hojně prezentované a současně využívané v praxi. Tato kapitola však zahrnuje jen hrstku těch nejvíce známých.

Jako první je přinejmenším vhodné zmínit Maslowovu pyramidu potřeb, reprezentující hierarchii a návaznost pěti prvků, které významně působí na lidské chování. Tato teorie vychází z předpokladu, že při snaze o dosažení výše posazených cílů, musí být uspokojeny nejprve potřeby základní (viz obr. 4).



Upraveno dle Siplypsychology.org (McLeod, 2018)

Obr. 4 - Maslowova pyramida potřeb

Fyziologické potřeby představují skutečnosti nepostradatelné pro přežití. Jedná se převážně o potřebu dýchat, stravovat se, mít vhodné obydlí, dostatek odpočinku a tomu podobné. Pro naplnění potřeby bezpečí je klíčové chránit se před živly, strachem, a především mít ve společnosti zajištěny zákony, zabezpečující nezbytné jistoty lidí. Touha po lásce a sounáležitosti je neopomenutelnou součástí pyramidy. Nelze přehlížet ani vyšší cíle v podobě úcty k sobě samému, ale i snaze o dosažení uznání ostatních. Na samotném vrcholu se pak nachází potřeba seberealizace, prostřednictvím které dochází k osobnímu růstu člověka. Pyramida potřeb bývá obecně rozdělována do dvou částí, nazývaných jako potřeby nedostatku a potřeby růstu. Potřeby nedostatku zahrnují od počátku tři základní prvky v podobě fyziologických potřeb, potřeby bezpečí, lásky a sounáležitosti. Ty člověka motivují obvykle v okamžiku, kdy nejsou naplněny. Znamená to, že motivace v této oblasti vzniká zvláště v důsledku deprivace jedince. V momentě, kdy dojde alespoň částečnému uspokojení těchto potřeb, přesouvá člověk svou pozornost k touze po růstu, tedy po uznání a seberealizaci, a těm následně věnuje přebytek své energie (McLeod, 2018)

Alderferova teorie tří motivačních faktorů, někdy také nazývanou jako ERG teorie vznikla v návaznosti na dříve popsanou Maslowovu, jako souhrn a zpřehlednění všech jejích částí. Zahrnuje faktory existenční, vztahové a nejvýše postavené růstové faktory. Existenční faktory, stejně jako je tomu u Maslowa, jsou základem

pro přežití člověka. Jedná se tedy o potřebu dostatku potravy, vzduchu, popřípadě obydlí a jiné. Vztahové faktory vyjadřují potřebu být součástí sociálních skupin, navazovat sociální vazby a zaujímat ve společnosti dobré postavení. Poslední složkou, nazývajícím se růstové faktory, jsou podstatou snah o osobní rozvoj a seberealizaci. Autor na rozdíl od Maslowa tvrdí, že je možné, aby všechny jednotlivé části působily na motivaci současně (Mcgrat, Bates, 2015, str. 80).

Neméně přínosná McGregorova teorie XY, spočívá v rozdělení lidí na dva typy, vyžadující rozdílný motivační přístup. Typ X je obvyklý pro osobu s převažujícím negativním přístupem k téměř všem činnostem. Někdy se také udává, že jde o lidi převážně lhostejné, kteří potřebují častou kontrolu a pomoc. Je proto nezbytné vyvíjet tlak v podobě hrozby trestu. V případě, kdy svou práci vykonají, je důležité takového člověka řádně odměnit. Druhým typem, nazývaným typ Y je naopak člověk, který se sám snaží o dosažení cíle, jenž zároveň spatřuje jako možnost seberealizace a naplnění. Je aktivní a motivací je pro něj například tvořivá a smysluplná práce (Bedrnová, Nový a Jarošová, 2012, str. 250).

Vroomova teorie očekávání je založena na předpokladu, že okolnostmi majícími vliv na motivaci člověka, jsou budoucí očekávání, která se projevují ve třech základních dimenzích. Valence, respektive preference, vyjadřuje přesvědčení o přitažlivosti cíle a vzbuzuje v lidech touhu po jeho dosažení. Instrumentalita jinými slovy účinnost, vyvolává v člověku jistotu, že je schopen vytouženého cíle dosáhnout. Nakonec expectancy neboli očekávání, charakterizující přesvědčení o skutečné dosažitelnosti vytouženého cíle (Jarošová, Pauknerová a Lorencová, 2016, str. 47).

Podstatnou teorií, spojovanou významně nejen s problematikou migrace je model push – pull, nebo také teorie tlaku a tahu. Tyto protikladné faktory ovlivňují jedince v rozhodování o vlastní migraci do jiných zemí. Push faktory představují obvykle negativní a nepříznivé podmínky v oblasti ekonomické, životního prostředí či sociálního zabezpečení ve vlastní zemi. Jedná se převážně o nevyhovující zdravotnické služby, vzdělávací systém, chybějící ekonomické příležitosti nebo například také politické založení země. Jistým způsobem tak vytlačují konkrétní osobu ze země, ze které pochází. Pull faktory, tedy faktory tahu naopak představují příznivější podmínky v potenciální hostitelské zemi. Ať už v podobě lepší ekonomické situace, většího množství pracovních příležitostí, politická svoboda a mnoho jiných, které působí jako jakýsi magnet a přitahuje jedince do cizí země.

Vzájemné působení jednotlivých push a pull faktorů má za následek vytvoření různě intenzivní touhy po změně prostředí a zejména pak směr migračních toků (Eurostat, 2000, str. 3-4).

Nejen tyto teorie, ale i mnoho jiných, týkajících se motivace, jsou užívané zejména v oblasti motivace zaměstnanců. Pokud jsou teorie, obvykle manažerům společností dobře známé a jsou schopni je uplatnit v praxi, nesou s sebou zpravidla pozitivní výsledky s ohledem na spokojenost, nicméně i výkonnost zaměstnanců. Proces správného motivování lidí lze tedy ve výsledku považovat za jakousi konkurenční výhodu, kterou mohou společnosti oproti jiným disponovat.

3.3 Motivace zaměstnanců

Motivace zaměstnanců představuje nepovinnou, přes to však smysluplnou péči, kterou je vhodné svým pracovníkům věnovat. V důsledku toho je možné posilovat pozitivní vztah zaměstnance k vykonávané činnosti a tím i větší efektivitu práce a pocit naplnění z ní vycházející. Existuje mnoho faktorů, podporujících motivaci při výkonu práce, avšak není je vždy jednoduché aplikovat na zaměstnance tak, aby přinášely požadované výsledky.

Motivace má spolu se schopnostmi zásadní vliv na výkon jedince. Vztah těchto veličin je vyjadřován následovně:

$$V = f(M; S)$$

V tomto vzorci zastupuje písmeno **V** samotný výkon jedince, **M** míru, do jaké je jedinec motivován dosahovat určitého výkonu a **S** v první řadě schopnosti, do kterých spadají například znalosti a dovednosti daného člověka. Nelze nicméně předpokládat, že v okamžiku, kdy je žádoucí motiv velmi atraktivní a snahy o jeho dosažení vysoké, musí současně docházet i nárůstu výkonu. Důvodem je subjektivně vytvořená silná touha, jejíž dosažení představuje zvlášť důležitý cíl. Výsledkem je vytváření příliš velkého tlaku na sebe samé, který má obvykle ne vždy pozitivní účinek právě na výkonovou složku a celkový efekt nemusí splňovat původní očekávání (Bedrnová, Nový a Jarošová, 2012, str. 236).

Motivace zaměstnanců by měla tvořit nedílnou součást práce s lidskými zdroji napříč organizacemi. Platí totiž, že: *„Uspokojování strategických cílů organizace je možné jen v návaznosti na uspokojování potřeb zaměstnanců, a proto je (...) nutné určit, jaké individuální motivy jednání a chování zaměstnanců vedou k uspokojování*

potřeb zaměstnanců i dosahování cílů organizace“ (Šikýř, 2014, str. 134). Nalézt společnou cestu k motivování zaměstnanců v rámci jedné organizace, je dalo by se říci nemožné. Bývá zpravidla náplní práce manažerů, zabývat se přednostmi a požadavky zaměstnanců a na základě toho vytvářet vhodný přístup ať už k jedincům, popřípadě skupinám. Využití patřičných forem hmotných i nehmotných podnětů posilujících potřebný směr chování zaměstnanců, v kombinaci s přívětivou kulturou organizace a současně bezprostřední komunikací mezi nadřízenými a podřízenými, má na motivaci a výkon zásadní účinek (Šikýř, 2014, str. 135).

O pracovní činnosti lze předpokládat, že se jedná o činnost motivovanou variabilními podněty. Motivace vykonávat určitou povinnost je obrazem toho, jaký má člověk ke své práci vztah, jak k ní přistupuje, jak vnímá svoji pracovní náplň. Tím je také následně tvořena podoba jeho pracovní ochoty. Obecně jsou prezentovány dva typy motivů, které podněcují k výkonu práce. **Motivace intrinsická** se váže k motivům, vycházejícím z práce samotné. Jsou to například snahy o dosažení moci, kterou představuje konkrétní pracovní pozice, seberealizace, touha po prezentaci vlastních kvalit, ale také nutnost uplatnit při výkonu práce přebytečnou energii či navazovat vztahy a být v kontaktu s jinými lidmi. Druhý typ v podobě **motivace extrinsické**, zakládá vznik motivům nesouvisejících s výkonem vlastní práce. Mezi extrinsickými motivy jsou nejvýznamněji prezentované zejména finanční prostředky získané z práce, které mají vliv na dosažení potřebné životní jistoty (Bedrnová, Nový a Jarošová, 2012, str. 244-245).

Účinné nakládání s motivací zaměstnanců vyžaduje nejen výše zmíněné, nicméně i vhodný styl řízení. V okamžiku, kdy jsou zaměstnanci ochotni vykonávat svou práci a jejich přístup je převážně pozitivní, je vhodné volit takzvaný demokratický styl řízení. Ten spočívá v nastavení partnerských, tedy co nejvíce rovných podmínek mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli. V opačném případě, kdy je motivace, popřípadě i schopnosti a ochota vykonávat vlastní práci nízká, je vhodné obrátit pozornost k více či méně direktivnímu stylu řízení, během něhož probíhají větší zásahy nadřízeného do pracovních činností zaměstnanců (Šikýř, 2014, str. 135).

Z pohledu zaměstnavatelů je se zřetelem na motivaci, nutné dbát nejen na dosažitelnost požadovaných výsledků, tedy vhodné stanovení požadavku na výkon zaměstnanců, ale věnovat také patřičnou pozornost výběru nových zaměstnanců a

v neposlední řadě se zajímat o míru motivace, kterou je dobré čas od času posílit. Tím může být dosaženo vyšší pracovní spokojenosti personálu, která je pro organizace velice žádoucí okolností (Bedrnová, Nový a Jarošová, 2012, str. 244-252-253).

4 Právní postavení, pobytové oprávnění a dopady rozličných faktorů na motivaci k integraci

Způsob, jakým je k občanům jiných zemí, žijících v České republice přistupováno z pohledu platné právní legislativy, může mít jako jeden ze základních činitelů zásadní dopad na přístup těchto osob k životu v dané zemi. Právní postavení zahrnuje problematiku zákonem stanovených práv a povinností, které jedince staví buď na stejnou úroveň jako občany vlastní, popřípadě do pozice znevýhodněné. V důsledku zmíněných podmínek je ovlivňován potenciál občanů cizích zemí k integraci.

Důležitou okolností, mající bezprostřední účinek na různorodost práv a povinností uplatňovaných vůči občanům jiných zemí, je zejména jejich skutečný původ. Občanům EU přísluší obyčejně méně povinností, nežli je tomu u cizinců ze třetích zemí. Důvodem jsou především základní cíle a hodnoty, které v rámci tohoto společenství vznikly. Patří mezi ně volný pohyb zboží, služeb, kapitálu, ale také osob. *„Volným pohybem osob se v evropském kontextu rozumí nejen volný pohyb pracovníků, studentů, důchodců ale i právo podnikatelů usadit se v jiném členském státě za účelem podnikání“* (Muller, 2016). V důsledku tohoto společného ustanovení jsou občané EU oproštěni od vízové povinnosti, což významně usnadňuje pohyb napříč jejími členskými státy. Na občany třetích zemí jsou pak obvykle v tomto ohledu kladeny vyšší nároky.

Rozdíly jsou současně uplatňovány s ohledem na žádosti a získávání povolení k pobytu na území České republiky. Zde také vznikají odlišnosti na základě původu osoby, žádající o schválení dlouhodobějšího setrvání v zemi mimo svou domovinu. Občané EU jsou i v tomto případě skupinou, jejichž postup při dosahování příslušného povolení může být klasifikován jako snazší, respektive alespoň v určitých ohledech.

Lze předpokládat, že průběh zmíněných postupů má potenciál ovlivnit chování osob, spojené s jejich začleňováním se v hostitelské společnosti. Dle již výše zmíněného, je integrace proces, jehož kvalita se může odrážet na klimatu v hostitelské společnosti. Má tedy potenciál ovlivňovat kvalitu vztahů a soužití minoritní a majoritní společnosti ve vzájemné blízkosti.

4.1 Právní postavení občanů jiných zemí

Práva a povinnosti občanů jiných zemí se od těch, která náleží občanům České republiky, v některých oblastech shodují, v jiných zase zásadně liší. Tyto neschůdné podmínky vycházejí již z Listiny základních práv a svobod, která ve svém obsahu přiznává občanům České republiky větší práva než cizím státním příslušníkům. V čem se ale shodují, je bezpodmínečné přiznání základních práv všem, a to bez rozdílu. Jedná se zejména o právo na život, svobodu slova a jiné zásadní prvky. Níže uvedené odlišnosti představují pouze příklad z mnohých, souvisejících s charakterem této práce.

Z Listiny základních práv a svobod (článek 1) vyplývá, že: *„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“*. Dále také obsahuje zásadní ustanovení v následujícím znění: *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“* (Listina základních práv a svobod, článek 3, odst. 1).

Zákon o mezinárodním právu soukromém (§ 26 odst. 1 a 2), který pod pojmem cizinec rozumí fyzickou osobu jakéhokoliv státního občanství, kromě českého, přisuzuje cizincům a zahraničním právnickým osobám s ohledem na osobní a majetková práva, identická práva a povinnosti, které náleží i občanům České republiky, pokud však tento zákon nebo jiný právní předpis neurčí jiné podmínky. Jestliže listina ve svých jednotlivých člancích nakládá se slovem občan, přisuzuje v nich obsažená práva pouze občanům České (dříve současně Slovenské) republiky (Listina základních práv a svobod, článek 42). Z těchto ustanovení tedy vyplývá, že občanům jiných zemí náleží identická práva, jako českým občanům, neurčí-li však zákon opak. S ohledem na občanské právo je cizinecký status vnímán jako vedlejší. Osobám jiného, než českého státního občanství náleží rovné zacházení ve věci majetkových řízení, ať už dědictví, nabytí nemovitostí, žádosti o oddlužení a jiné. Co se týká veřejného práva, respektive problematiky sociálního zabezpečení, hraje klíčovou roli pobytový status dané osoby, nikoliv občanství. Dále také veřejné zdravotní pojištění je možné získat až po obdržení povolení k trvalému pobytu.

Pokud tato podmínka není splněna, nelze se stát součástí tohoto systému (Čížinský, 2012, str. 30-31).

Občanům EU a jejich rodinným příslušníkům spolu s držiteli povolení k trvalému pobytu dle článku 24 směrnice 2004/38/ES náleží téměř ve všech oblastech lidského žití identické postavení, jako občanům České republiky. Článek 11 směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech, pak v případě, kdy se jedná o osoby pocházející ze třetích zemí, tato práva mírně zužuje. Rovné podmínky jsou však pocíťovány zejména v oblastech týkající se výdělečné činnosti či sociálního zabezpečení (Čížinský, 2012, str. 31).

V jistých situacích cizinci i přes již zmíněnou úpravu podléhají oproti občanům České republiky rozdíům. Těmi nejvýznamnějšími jsou vyloučení z volebního práva, a co možná víc, znevýhodnění v oblasti pobytového práva. V právním řádu je totiž zakotveno, že pokud se osoba pocházející nejen ze zemí EU, ale i třetích zemí dopustí deliktu, může být ze země vyhoštěna, respektive její právo dále pobývat na území České republiky může být zrušeno. Osoba pocházející ze zemí mimo EU je povinna vlastnit a zároveň mít stále při sobě platný cestovní doklad, který lze při jeho ztrátě obnovit převážně v zemi původu. Právo cestovat napříč Schengenským prostorem je založeno pouze na základě držení platného cestovního dokladu spolu s potvrzením o trvalém pobytu. U občana EU postačuje pouze průkaz totožnosti. Všechny osoby pocházející z jiných zemí, mají také ohlašovací povinnosti, popřípadě povinnost vyřizovat doklady týkající se pobytu na Ministerstvu vnitra, nikoliv u obecních úřadů, jako je tomu v případě občanů České republiky (Čížinský, 2012, str. 31). Osobě, které byl udělen azyl, má s ohledem na oblasti, jako jsou zdravotní péče, nárok na využívání sociálních služeb a dávek či zaměstnanost identická práva a povinnosti jako občan České republiky (Ministerstvo vnitra České republiky, 2019d).

V případě volebního práva je nutno podotknout, že přesto, že je spjato s občanstvím v České republice, existuje výjimka v podobě práva občanů EU, kteří zde mohou využít možnost volit v komunálních volbách, popřípadě volbách do Evropského parlamentu (§ 5 odst. 1 zákona o volbách do Evropského parlamentu). Současně pokud to dovolují stanovy dané politické strany, mohou se stát jejími aktivními členy. S ohledem na volební právo v rámci prezidentských nebo parlamentních voleb, zde

ani občané EU nejsou oprávněni k aktivní účasti (Evropský sociální fond České republiky, 2018, str. 23).

4.2 Pobytová oprávnění

Podmínky, týkající se pobytů jednotlivých skupin občanů jiných zemí, se navzájem liší. Z důvodu snazšího pochopení je proto vhodné tyto skupiny oddělovat a věnovat jim pozornost nezávisle na sobě. Obvykle se hovoří o třech následujících kategoriích.

První skupinou jsou **občané EU**, spolu s občany **Evropského hospodářského prostoru**, kam spadá Norsko, Island a Lichtenštejnsko, a v neposlední řadě také Švýcarska. Jednou ze čtyř zásad společného trhu EU je i volný pohyb jejích občanů v rámci celého území. Neexistují tedy omezení, která by ztěžovala pohyb osob pocházejících ze zemí EU, napříč členskými státy. Nezbytnou podmínkou je pouze vlastnit platný cestovní doklad, který může být nahrazen občanským průkazem, sloužící k prokázání své totožnosti (Services For Foreigners, 2019). Ve druhé řadě pak ohlašovací povinnost osob, které na území České republiky vstoupí a délka jejich pobytu přesahuje více než 30 dní. V tomto případě musí nejen oni, ale současně i jeho rodinní příslušníci nezbytně nahlásit místo, ve kterém setrvávají, a to na příslušné pobočce cizinecké policie. Od občanů EU také není vyžadováno získání víza (§ 103 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). V případě, kdy je délka pobytu delší než tři měsíce, je občanům EU umožněno požádat Ministerstvo vnitra o uznání potvrzení o přechodném pobytu. To však za podmínky, že neohrozil bezpečnost daného státu nebo nenarušil veřejný pořádek (§ 87a odst. 1 písm. a) a b) zákona o pobytu cizinců na území České republiky). Potvrzení o přechodném pobytu je vydáváno v podobě veřejné listiny, platné po dobu deseti let (§ 87n odst. 1 a 2 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). Existuje také možnost požádat o přiznání statusu trvalého pobytu na území České republiky, a to v případě nepřetržitého přechodného pobytu v délce pěti let na daném území. Průkaz o povolení k trvalému pobytu je identicky jako v předchozím případě veřejnou listinou, vydávanou na dobu deseti let. Tu lze i opakovaně prodlužovat (§87g odst. 1 písm. a) a §87r odst. 1 a 3 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). Shodné podmínky platí i pro osoby Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (Sffczech.cz, 2019).

Druhou skupinou jsou pobytová oprávnění **rodinných příslušníků občanů České republiky, EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska**. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky, nazývá pojmem rodinný příslušník zejména čtyři skupiny osob (§15a odst. 1 písm. a), b), c) a d)), které jsou:

- a) manželem občana EU,
- b) rodičem občana EU, který je mladší 21 let v případě, že se o něj skutečně pečují,
- c) potomkem mladším 21 let občana EU, popřípadě potomkem manžela, jenž je občanem EU nebo
- d) potomkem nebo předkem občana EU či jeho manžela, závislým na jeho péči.

V případě rodinných příslušníků se jedná o takové osoby, které nepochází ze zemí EU, jsou tedy občany některé ze třetích zemí. Díky zmíněnému spřízněnému vztahu mají nicméně právo a nárok na stejné zacházení, které náleží skutečným občanům EU. Identická práva však mohou užívat i osoby, které nejsou v tomto zákoně taxativně vyjmenovány, nedisponují dokladem potvrzující rodinné vztahy, ale ve skutečnosti rodinnými příslušníky jsou. Pokud je taková osoba schopna doložit tyto vazby, i té je umožněn volný vstup na území EU (Čižinský, 2012, 126-127).

Následující úprava se netýká pouze rodinných příslušníků EU, ale zároveň i občanů České republiky, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Rodinným příslušníkům těchto skupin osob, je rovněž přiznáno právo volného vstupu na území České republiky. Pokud plánovaná délka pobytu nepřesahuje dobu tří měsíců, nemá rodinný příslušník povinnost žádat o povolení k pobytu na tomto území. Je ale nezbytné, aby taková osoba požádala do tří měsíců od svého vstupu o udělení povolení k přechodnému pobytu (Čižinský, 2012, 131-132). Pobytová karta je úřadem vydávána na dobu trvání pobytu rodinného příslušníka, avšak ne déle než na dobu pěti let. Její platnost lze opakovaně prodlužovat (§87o odst. 3 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). V případě, kdy rodinný příslušník požádá o přiznání trvalého pobytu na území České republiky, je mu uděleno po uplynutí pěti let nepřetržitého přechodného pobytu, popřípadě po uplynutí dvou let nepřetržitého pobytu, pokud je minimálně po dobu jednoho roku rodinným příslušníkem občana České republiky oprávněného k trvalému pobytu. Jeho platnost činí 10 let a také ji lze opětovně prodloužit (§87h odst. 1 písm. a) a b); §87r odst. 3 zákona o pobytu cizinců na území České republiky).

V případě některých třetích zemí platí podmínka, která uděluje cizincům z nich pocházejících povinnost, i přes to že se jedná o rodinné příslušníky, předložit vstupní vízum (§ 5 odst. 6 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). Jde o krátkodobé vízum, jehož maximální doba platnosti je 90 dnů. Z již uvedených informací ale vyplývá, že rodinný příslušník občana, má nárok na udělení tohoto oprávnění. Ostatní podmínky jsou pro takové jedince totožné (Čižinský, 2012, 129).

Třetí skupinu představují **cizinci třetích zemí**. Pokud se na území České republiky nezdrží více jak 90 dnů během období šesti měsíců, jedná se o krátkodobý (přechodný) pobyt, v němž se cizinci dělí do dvou základních skupin. Jsou jimi cizinci s vízovou povinností, kteří jsou povinni před vstupem do země získat platné povolení nebo jiný pobytový titul a cizinci bez vízové povinnosti. Ti pro přechodný pobyt nemusí disponovat žádným oprávněním. Délka jejich pobytu nicméně nesmí přesáhnout výše zmíněných 90 dnů a nejedná se o výdělečný pobyt. Státy, jejichž obyvatelé mají vízovou povinnost, jsou jmenovitě stanoveny v nařízení Rady (ES) č. 539/2001 (Ministerstvo vnitra České republiky, 2019e).

Cizinci třetích zemí však mají možnost na území České republiky pobývat i delší dobu, jedná se o přechodný pobyt nad 90 dnů, který vyžaduje získání dlouhodobého víza všemi cizinci, pocházejících ze třetích zemí bez rozdílu (§ 30 zákona o pobytu cizinců na území České republiky). Dlouhodobá víza jsou zájemcům udělena obvykle v případech, kdy chtějí v České republice studovat, podnikat, žít se svou rodinou nebo také pokud chtějí získat povolení k trvalému pobytu. Dlouhodobé vízum se neuděluje zájemcům o zaměstnání. Tento záměr je spojován s oprávněními v podobě zaměstnanecké karty, modré karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance (viz kapitola 1.1) (Ministerstvo vnitra České republiky, 2019e).

Povolní k trvalému pobytu je cizincům umožněno získat po uplynutí pěti let nepřetržitě trvajícího pobytu na území České republiky (Ministerstvo vnitra České republiky, 2019e). Do pětiletého období je započítáván pobyt, který je schválen na základě dlouhodobého víza, povolení k dlouhodobému pobytu nebo doba uděleného azylu či doplňkové ochrany (Čižinský, 2012, str. 137).

Azyl je udělován cizincům třetích zemí za zvláštních podmínek. Tedy v případech, kdy je osoba například pronásledována pro uplatňování politických práv a svobod,

z důvodu vlastní rasy, náboženství, kvůli příslušnosti ke konkrétní sociální skupině a mnoho jiných. Je udělován na neurčitou dobu trvání, dokud nepominou důvody, ze kterých byl cizinci udělen (§ 2 odst. 2 zákona o azylu). **Doplňková ochrana** slouží pro cizince, nesplňující podmínky pro udělení azylu, nicméně se ve své zemi potýkají s hrozbou smrti, mučení a jiné trestání. Nemusí se však jednat o přímé ohrožení daného jedince, ale celých skupin osob, v důsledku neblahých podmínek v zemi původu. Doplňková ochrana je udělována na dobu určitou obvykle jednoho až dvou let. Pokud chce osoba prodloužit její platnost, je nezbytné pro to zažádat u příslušného orgánu (§ 2 odst. 3 zákona o azylu).

4.3 Potenciální dopady na motivaci k integraci

Integrace osob může být ovlivňována mnohými faktory. Jako jedny z primárních lze označit především důvod, pro který se člověk rozhodl opustit zemi svého původu, postoj majoritní společnosti vůči přítomnosti osob jiné národnosti ve vlastní blízkosti, ale také podmínky, které jsou zakotveny v právním řádu. Zůstává otázkou, jak jsou tyto oblasti vnímány z pohledu jedinců, představující minoritní skupiny v hostitelských zemích, a jaký mají dané podmínky dopad na motivaci se do dané společnosti začlenit.

Výzkum, jehož výstup je nazýván ‚Integrace cizinců v Česku: pluralita, nebo asimilace?‘, který byl uskutečněn mezi lety 2004 až 2005, věnoval svou pozornost subjektivnímu vnímání vlastního postavení občanů jiných zemí v české společnosti. Respektive toho, jak může status přisuzovaný právními nařízeními ovlivnit subjektivní pocit z přístupu příslušníků majoritní společnosti k jejich vlastní osobě, a jak se tento přístup odráží na motivaci k integraci. Jako jedno z nejzásadnějších úskalí bylo označeno především pobytové oprávnění, které přisuzuje občanům, pocházejícím z jiných zemí různá práva a povinnosti. Získání povolení k trvalému pobytu, azylu či občanství, staví tyto osoby na téměř identickou úroveň jako občany České republiky. Ve srovnání s těmi, kteří v zemi pobývají na základě víza nebo povolení ke krátkodobému či dlouhodobému pobytu, se pak takové osoby považují více jako součást společnosti a jejich integrační potenciál se zvyšuje. Je současně nutno podotknout, že se dle osobních zkušeností respondentů tohoto výzkumu liší přístup majoritní společnosti, zejména tedy z institucionálního hlediska, k příslušníkům minoritních skupin právě v souvislosti s druhem pobytovým oprávněním (Tollarová, 2009).

S ohledem na oblast, nevycházející z právních nařízení, byla jedinci jiných státních občanství, pobývajících v České republice, označována obvykle trojice faktorů, ovlivňující zásadním způsobem jejich potenciál být přijat do hostitelské společnosti. Jedná se o úroveň jazykových dovedností, zdali mají práci a vlastní bydlení (Tollarová, 2006). Tyto prvky spolu bezvýhradně souvisí. Zejména jazykové dovednosti totiž výrazně ovlivňují potenciální úspěchy v dalších dvou zmíněných oblastech. V následující problematice však již není rozlišován skutečný význam pojmu cizinec. Jde o pouhé rozpoznání či zjištění, že se jedná o osobu cizí státní příslušnosti. Tedy nehledě na to, zda osoba pochází ze zemí EU, třetích zemí, popřípadě nehledě na druh jejího pobytového oprávnění. Pouhé subjektivní mínění hodnotitele, jakožto příslušníka majoritní společnosti a navazující označení osoby nálepkou cizinec, má dle průzkumu minoritních skupin za následek značné ochabnutí komunikace a jednání mezi účastníky konverzace. Ve snaze o nalezení bydlení či zaměstnání pak logicky vznikají nepříjemné okamžiky v podobě opakovaného odmítání příslušníků minoritních skupin, a to často bez existence jakéhokoliv racionálního odůvodnění. U mnohých může také velmi záležet na rozpoznání přízvuku, který indikuje, odkud cizinec pravděpodobně pochází. Záměrně bylo použito slovo pravděpodobně. Jedná se totiž o převážně přisuzovaný status než ten skutečný. Nejhuře jsou dle mínění cizinců vnímány osoby pocházející z Ruska nebo Ukrajiny. Závislost oprávnění k dlouhodobému pobytu, a nezaručená pozice jedince na pracovním trhu také ovlivňuje pocity integrovanosti ve společnosti. Délka trvání pobytového oprávnění se odvíjí od doby, po kterou je příslušník menšinové skupiny na území zaměstnán. Z důvodu existujících problémů spojených s nalézáním práce, častým vnímáním cizinců jako okrajových zaměstnanců nebo takzvanému testu trhu práce, který před zpřístupněním pracovního místa cizinci, uděluje zaměstnavateli povinnost nabízet toto místo nejprve příslušníkům majoritní společnosti, bezpochyby prohlubuje pocíťované nejistoty spojené s hrozícím vyhoštěním (Tollarová, 2009).

O nic méně závažným faktorem ovlivňujícím potenciál integrovat se do české společnosti, představuje opětovné ospravedlňování znevýhodněného postavení příslušníků minoritních skupin. Nejenže je hostitelská společnost mnohdy ochotna akceptovat nevýhodné podmínky, které cizincům náleží. Stává se dokonce, že vědomí nedostatečné informovanosti minority, chybějící povědomí o vlastních

právech nebo nejisté postavení v rámci společnosti, je zneužíváno. Nejedním účastníkem tohoto výzkumu jakožto příslušníkem majoritní společnosti potvrdil, že jestliže osoba pochází z jiné země, musí současně při působení v České republice očekávat, že jednání vůči ní bude oproti českým občanům odlišné. Toto chování dokonce považují za naprosto přirozené a předvídatelné. Jedná se například o situace týkající se problematiky zdravotního pojištění, nabytí nemovitosti, získání běžného úvěru, změna zaměstnání a mnoho jiných (Tollarová, 2006).

V neposlední řadě je ze strany minority, jakožto jeden z nejvýznamněji negativně působících činitelů na oblast integrace, hodnocen přístup úřadů. V drtivé většině případů se jednalo o nespokojenost spojenou s jednáním přítomných úředníků a hodnota poskytnutých informací. Nejvýraznější emoce vzbuzovalo jednání cizinecké policie, jejichž postoj symbolizuje vědomí držené moci nad minoritou, která je závislá na jejich pomoci. Protože Zákon o pobytu cizinců na území České republiky přenechává policistům tohoto orgánu jistou volnost, týkající se dokládání potřebných dokumentů při žádosti o vízum, liší se mnohdy stanoviska při posuzování a vyhodnocování podaných žádostí. Ať už v přísnosti, benevolenci nebo chování k cizincům jako k pouhým číslům dalšího řešeného případu. S neprofesionálním jednáním se dle průzkumu setkávají cizinci například i na úřadech práce, matrikách či nezřídka u poskytovatelů zdravotní péče. Rozdíly nevyplývají pouze z právní úpravy, ale také větší časové a finanční zátěže při řešení záležitostí spojené se snahou jedinců o dlouhodobé setrvání v zemi. Je však nutné podotknout, že průběh velkého množství případů, ovlivňuje zejména osoba je vyřizující. Neopodstatněné podtrhování nerovností mezi minoritou a majoritní společností se ale ve všech případech jistým způsobem odráží na míře, do které jsou cizinci spokojeni s podmínkami pro život v hostitelské zemi a ochotou se integrovat (Tollarová, 2009).

5 Analýza kvantitativního a kvalitativního výzkumu

Veškerá dále zpracovaná data byla nasbírána prostřednictvím nejen kvantitativního, ale i kvalitativního způsobu dotazování, tedy takzvané ‚mixed methodology‘. Nejprve je však podstatné věnovat pozornost tomu, co jednotlivé pojmy znamenají a proč byl zvolen právě daný způsob shromažďování informací. Samotná analýza získaných informací pak bezprostředně následuje.

Jak již bylo napsáno, výzkum byl uskutečněn prostřednictvím ‚mixed methodology‘, která kombinuje jak kvantitativní, tak kvalitativní způsob sběru dat. Díky tomuto přístupu je možné získat komplexnější pohled na zkoumanou problematiku. Propojení dat získaných z obou výzkumů následně poskytuje lepší pochopení problému než v případě využití pouze jedné metody nezávisle na druhé (Tashakkori a Teddlie, 1998, str. 5-6).

Kvantitativní výzkum byl zvolen zejména pro svůj potenciál snadně a rychle shromáždit velké množství informací. Neméně významnou výhodou tohoto způsobu získávání dat, je možnost účastníků výzkumu zůstat v anonymitě a tím i absence strachu z vyjádření postoje vůči obsažené problematice. Existuje nicméně riziko zkreslení odpovědí respondenty, a proto byla tato výzkumná metoda zvolena jako doplňková. Dotazník byl vytvořen ve formě polo-strukturovaného dotazníku, zahrnujícího nejen standardizované otázky, poskytující výhradně předepsané odpovědi na kladené otázky, ale zároveň i takové, v nichž mohl respondent volně vyjádřit své myšlenky a názory.

Zdroj nejvíce podstatných informací představoval kvalitativní výzkum. Ten zaměřoval svou pozornost na pochopení a interpretaci jevů, které jsou pro zúčastněné respondenty důležité. Tento způsob sběru dat umožňuje získat mnoho souvislostí a do hloubky popsaných postojů a zkušeností, které v kontextu vytváří podrobný obraz výzkumného záměru. Problémem je nicméně obava ze ztráty anonymity. S tím může souviset neupřímnost respondentů a nepřesnost získaných údajů. Proto je cílem výzkumníka vytvořit co možná nejbezpečnější prostředí, ve kterém nebude dotazovaný nijak ovlivňován postoji a přesvědčeními výzkumníka. Průzkum byl uskutečněn prostřednictvím polo-strukturovaných rozhovorů tváří v tvář respondentům. Nejprve byly pečlivě stanoveny výzkumné otázky, jejichž odpovědi byly následně plně přepsány a zakódovány.

5.1 Analýza kvantitativního výzkumu

Kvantitativní výzkum svou pozornost zaměřoval na zjištění, jakým způsobem vnímá majoritní společnost v Mladé Boleslavi přítomnost osob cizích státních příslušností ve své blízkosti. Primární podstatou byla identifikace dopadů zaujatého postoje obyvatel hostitelské země na integrační potenciál minoritních skupin. Cílovou skupinou tedy v tomto případě byl především osoby pocházející z města Mladá Boleslav, jakožto příslušníci majoritní společnosti. Dotazník byl rozšířen pomocí sociálních sítí v období od 12. června 2019 do 7. listopadu 2019. Během tohoto časového úseku bylo kompletně dokončeno 850 z nich. Celková úspěšnost činila 57,5 %. Ve 42,5 % případů došlo k pouhému zobrazení dotazníku. Daný výsledek je přisuzován zejména dvěma zásadním skutečnostem. Dotazník byl v první řadě adresován osobám, žijícím v okolí Mladé Boleslavi. Lze tedy předpokládat, že pokud se výzkumný materiál rozšířil mezi obyvatele jiných oblastí České republiky, postrádalo význam se jím nadále zabývat. Druhou předpokládanou příčinou je distancování se příslušníky majoritní společnosti od problematiky migrace a integrace nejen na území Mladé Boleslavi, a tím i nezájem o podílení se na daném výzkumu.

Díky rozšíření dotazníku právě prostřednictvím sociálních sítí, využili někteří respondenti možnosti vyjádřit svůj osobní postoj. Ty kladly důraz zejména na individualitu. Tedy nemožnost hodnotit minoritní skupinu jakožto celek, ale každou osobu zvlášť na základě osobních vlastností a potřebu oproštění se od stereotypizace. *„Jsou tu slušní cizinci, spousta z nich pracuje i na vyšších postech, než jsou dělnické pozice (nic proti dělníkům), začlenili se, žijí tu tak, aniž by někoho obtěžovali, ubližovali. A pak jsou tu ti druzí a tam je to horší. Ale nemůžu je v dotazníku hodit do jednoho pytle“* (Paní Jitka). *„Když chceme hodnotit chování cizinců, musíme být objektivní i k chování domácího obyvatelství. Nemůžeme věřit, že domácí jsou svatí a jim se automaticky musí vše jednoduše prominout“* (Paní Milena). Problémem je, že stereotypní chování a přisuzování značné váhy prvnímu dojmu, který získáme, do vysoké míry ovlivňuje i naše chování a přístup k minoritním skupinám obecně, cizí státní příslušnosti nevyjímaje. Účelem tohoto dotazníku nebylo poškozovat osoby cizího původu, ale odhalit postoj, který vůči těmto osobám zaujímá majoritní společnost v Mladé Boleslavi.

Dotazník obsahuje celkem 11 jednoduchých otázek (viz příloha 1). Doba, potřebná k zodpovězení všech položených otázek, se pohybovala nejčastěji v rozmezí od dvou do deseti minut. Otázky věnující pozornost sociodemografickým údajům, tedy pohlaví, věku respondentů a jejich dosaženému vzdělání, jsou umístěny na konci tohoto dotazník. Zbýlých osm otázek zejména uzavřeného typu, a to v podobě možnosti výběru jedné nebo více nabízených odpovědí, popřípadě označení vlastního postoje na hodnotící stupnici, byly řazeny od počátku. Současně byly voleny také polo-uzavřené otázky nabízející mimo stanovený výčet odpovědí i možnost vyjádření vlastních myšlenek. Typ otázek byl volen tak, aby co nejlépe reflektoval skutečnou situaci, týkající se přítomnosti cizinců v Mladé Boleslavi.

Mezi respondenty figurují v 61,1 % případů ženy, muži pak ve zbylých 38,9 %. Co se věkové struktury týká, 89,4 % respondentů, tedy 759 z celkového počtu účastníků dotazníkového šetření, se pohybuje v kategorii od 18 do 45 let. Pouhých 0,6 %, které odpovídají pěti respondentům, zastávají skupinu do věku 17 let. Následně pak 85 účastnících se příslušníků majoritní společnosti, 10 %, představuje skupinu od 46 let a výše. Vzdělanostní struktura respondentů je velice různorodá. Středního vzdělání s maturitou dosáhla nadpoloviční většina respondentů. Celkem 476, tedy 56 % respondentů spadají do této kategorie. Základního, popřípadě středního vzdělání bez maturity, dosáhlo 20,6 %, představovaných 175 dotazovanými. Účastníků šetření s vysokoškolským vzděláním, ať už v podobě bakalářského či magisterského, je 195, tedy 22,9 %. A nakonec respondentů s postgraduálním vzděláním 0,5 %, tedy čtyři ze všech zmiňovaných účastníků.

Drtivá většina dotázaných se v okolí Mladé Boleslavi pohybuje v rozmezí od několikrát měsíčně až po každý den. Z celkového množství respondentů se takto vyjádřilo téměř 97 %. Na základě těchto údajů lze vyvodit, že se jedná o osoby seznámené se situací v této oblasti a jsou schopny nadále posuzovat kritéria týkající se problematiky migrace a integrace minoritních skupin na daném území. Mezi nejčastěji zmiňovaný původ cizinců patří země, jako jsou Ukrajina, Polsko, Slovensko, Vietnam, Rusko či Bělorusko. Daná informace přesně koresponduje se skutečnými statistikami poskytnutými Českým statistickým úřadem v roce 2018.

Ta část společnosti, která se podílela na získaných datech, se s příslušníky minoritních skupin setkává nejčastěji na veřejných prostranstvích. Jedná se převážně o obchody, ulice, restaurace a jiné v 82 %. Neméně ojedinělými případy

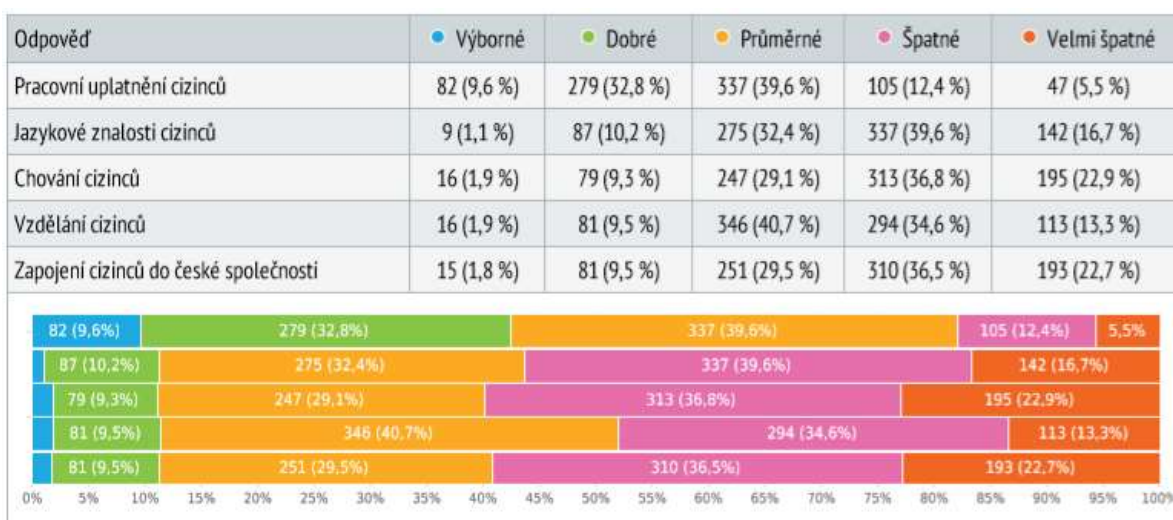
jsou pak zejména zaměstnání, kde se s cizinci setkává téměř 69 % respondentů. Menší část zmiňuje například školu ve 30,7 % případů. Osobní život, v podobě přátelství ve 21,3 % či partnerství v 6 %. Deset respondentů využilo možnost vlastní odpovědi, kterými byly například „V okolí mého bydliště“, „Žijí u nás v paneláku“ nebo vícekrát opakovaná odpověď „Všude“. Nejsignifikantnější odpovědí byla následující: „Bohužel bydlí u nás v paneláku, sídliště jich je plné a dělají nepořádek, hluk a je zde hodně bezdomovců a feťáků – Slováci, Poláci, Ukrajina atd.“. Dle statistiky z roku 2018 bylo v Mladé Boleslavi evidováno 139 osob bez domova, které se dopustili nějakého přestupku. Slovenskou národnost však představovalo 30 osob, polskou 35 osob a ukrajinskou pouze 4 osoby. V 66 případech se jednalo o občana české republiky (Horáček, 2018).

Již od počátku je nezbytné zmínit, že nadpoloviční většina osob, které se zúčastnili tohoto šetření, vnímá množství cizinců, žijících v Mladé Boleslavi, jako nadměrné. Tímto způsobem se vyjádřilo téměř 56 % účastníků. 37,8 % dotázaných se danou problematikou nezbyvá, přítomnosti cizinců ve svém okolí nepřisuzují žádné významné emoce. Pouze 6,2 % respondentů spatřuje počet cizinců v Mladé Boleslavi pozitivně.

Oblasti, označované za nejvíce narušující vztahy s minoritní společností, obsahovaly v 72,6 % případů chování této skupiny osob. Ve 33,4 % velký počet osob cizí státní příslušnosti v Mladé Boleslavi. 24 respondentů využilo možnost vyjádřit vlastní názor, který byl v převážné většině případů negativně zabarvený. Nejčastěji zmiňovanou odpovědí byla jazyková bariéra mezi minoritní a majoritní společností. Objevovala se též problematika zvýšeného užívání alkoholických nápojů, odlišných zvyků a neochotu se přizpůsobit. Jeden z respondentů odpověděl následovně: „V práci zabírají lehké pozice, protože těžké není možné jim vysvětlit“. S tím může značně souviset ona jazyková bariéra, ale zároveň i předsudky, které jsou s prací občanů cizích státních příslušností v České republice spojovány. Jiný respondent pak sdílel odpověď, která kategorizuje cizince na základě jejich rodinného stavu/přítomnosti rodiny v České republice. „Rodina Ukrajinců jsou mí nejlepší sousedé. Žije u nás, ovšem velké množství samotných mužů, kteří tu k ničemu nemají vztah“. Často je neakceptovatelné chování přisuzováno právě mužům, kteří přicestovali za prací do České republiky sami bez rodin. Svůj volný čas tak věnují přátelům a aktivitám, které jsou majoritní společností hodnoceny jako

obtěžující. Objevily se i hrubé odpovědi. Příkladem je zejména následující: „*Nemají tu co dělat (...)*“. Zbytek citace obsahoval pouze vulgarismy. Nejen z odpovědí na tuto, ale i následující otázky je zřejmé, že přístup majoritní společnosti k minoritním skupinám je různorodý. Liší se nejen zkušenosti, ale i vnímání, které v důsledku ovlivňuje chování majority ať už v pozitivním, ale dle celkových výsledků spíše v negativním slova smyslu.

Následující obrázek (obr. 5) detailně zobrazuje, jak majoritní společnost hodnotí jednotlivá kritéria týkající se osob cizího státního občanství. Jedná se o subjektivně vnímanou problematiku rozličných oblastí, spojených právě s osobami, které nejsou občany České republiky.

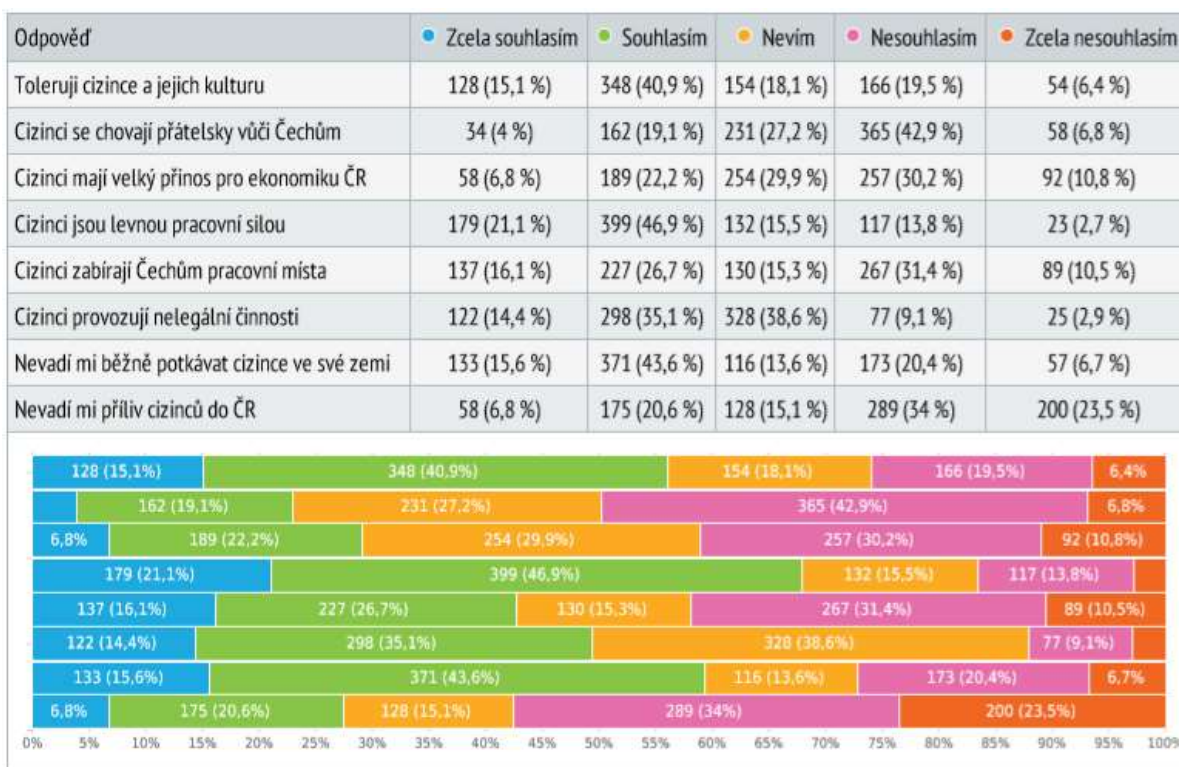


Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 5 - Hodnocení kritérií týkajících se osob cizího státního občanství

Za poměrně pozitivně hodnocené lze označit v první řadě pracovní uplatnění osob cizího státního občanství, kdy ve 42,4 % případů, zvolili respondenti dobré až výborné výsledky. Průměrné pracovní uplatnění cizinců bylo preferováno ve 337, tedy 39,6 % a v rozmezí špatné až velmi špatné pak ve zbylých 17,9 %. Hůře tomu bylo u zbývajících čtyř oblastí, kde hodnocení jazykových znalostí v rozmezí špatné až velmi špatné volilo více jak polovina účastníků šetření. Průměrně tuto oblast spatřuje 32,4 % respondentů a dobré až výborné znalosti vnímá pouze 11,3 % ze všech zúčastněných. Téměř identických výsledků dosáhlo hodnocení chování cizinců, které jako problémové spatřuje skoro 60 % dotázaných. U průměrného hodnocení zůstalo 29,1 % respondentů a pouze 11,2 % u dobrého až výborného.

Ne lépe tomu je u posouzení úrovně vzdělání, kdy kladné hodnocení volilo pouze 11,4 % respondentů. Průměrné pak 40,7 % a zbylých 47,9 % zaujímá negativní postoj ke kvalitě a úrovni vzdělání cizinců. Nejproblematictější faktorem zde zůstává otázka zapojení minoritních skupin do české společnosti. Pouze 11,3 % je přesvědčeno, že jsou cizinci do společnosti integrováni dobře až velmi dobře. Průměrné hodnocení se objevilo ve 29,5 % případů a špatné až velmi špatné v téměř 60 %. Obrovské selhání majoritní společnosti spočívá v neznalosti nebo nepochopení pojmu integrace. V ní totiž nejde o pouhou transformaci příslušníků cizích státních občanství. Jedná se o oboustranný proces, který vyžaduje přizpůsobení se nejen minority, nicméně i majoritní, hostitelské společnosti právě přítomnosti jiných národností. Jedině tak je možné dosáhnout přijatelného výsledku pro obě zúčastněné strany. To, co je však v převážné většině případů vyžadováno, je naprostá asimilace, tedy splynutí s majoritní společností a ustoupení od svých kořenů a individuálních rozdílů. Obecně negativní přístup k vnímání cizinců ze strany hostitelské společnosti, nevyhovující podmínky, mnohdy také předsudky a předpojatost vůči jejich přítomnosti, má negativní dopad na nejen potenciál včlenit se do dané společnosti. Ovlivňuje také případnou ochotu či kvalitu tohoto výsledku. Obrázek 6, identicky jako v předchozím případě, znázorňuje postoj majority k předem stanoveným výrokům.



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 6 - Hodnocení výroků týkajících se minoritní společnosti

K problematice tolerance osob cizí státní příslušnosti a jejich kultury se negativně vyjádřilo 25,9 % respondentů. Nejsou tedy ochotni přijmout příslušníky minoritních skupin jako sobě rovné. 18,1 % účastníků využila průměrné hodnocení, není si svým postojem jistá. Zbylých 56 % účastníků tohoto výzkumu zhodnotilo postavení vůči cizím kulturám jako kladné. Dle vlastního názoru jsou tedy ochotni akceptovat rozdílné kultury. Podobných výsledků dosáhlo hodnocení výroku, týkajícího se setkávání se s osobami cizí státní příslušnosti v České republice. Více jak 59 % respondentů uvedlo, že běžná setkání s minoritními skupinami jim nečiní žádné obtíže. 27,1 % dotázaných naopak nesouhlasí a není možné tvrdit, že jim tato skutečnost nevadí. U 13,6 % pak nelze s jistotou říci, a to z důvodu volby středového hodnocení.

Nyní nicméně vyvstává podstatná nesrovnalost se dvěma předešlymi tvrzeními v podobě vyjádření se hodnotitelů k otázce přílivu cizinců do České republiky. Celých 57,5 % dotázaných totiž uvedlo, že spatřuje problém v příchodu cizích státních příslušníků do své země. Pouze 27,4 % odsouhlasilo, že daná skutečnost v nich nevyvolává negativní emoce. 15,1 % si není svým postojem jista. Nelze tedy

s náležitou jistotou předpokládat, že vysoké procento tolerance cizích kultur či akceptace minority ze strany příslušníků majoritní společnosti, je pravdivé.

Z výsledků analýzy uskutečněné Centrem pro výzkum veřejného mínění z roku 2018, které se zabývá postojem Čechů k různým oblastem života, vyplývá vysoké procento netolerance vůči kulturně odlišným jedincům. Během tohoto výzkumu bylo pomocí osobního rozhovoru vyzpovídáno 1 061 respondentů. V otázce, koho by dotázaný nechtěl mít za svého souseda, 31 % zvolilo osobu jiné barvy pleti, 29 % cizince žijící v České republice a 18 % osoby jiného náboženského přesvědčení. Z patnácti hodnocených kritérií, se výše zmíněná objevila na páté, šesté a osmé nejčastěji označované pozici. Pro porovnání, nejhůře hodnocení byly oblasti v podobě drogově závislých sousedů s 87 %, závislých na alkoholu v 73 % nebo s kriminální minulostí v 72 % (Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2018).

I takové výsledky lze z pohledu menšin a jejich potenciálu a motivace integrovat se do hostitelské společnosti považovat za nepříznivé. Tomu současně nahrává navazující hodnocení otázek z obrázku 6, ve kterých se respondenti vyjadřovali k širším okruhům spojených s působením cizinců v České republice. Jedná se například o přínos osob cizí státní příslušnosti pro ekonomiku země, s nímž pouze 29 % částečně nebo zcela souhlasí. 29,9 % si není svou odpovědí jista a celých 41 % s daným výrokem nesouhlasí. Jako levnou pracovní sílu vnímá cizince 68 % dotázaných. Variantu nevím volilo 15,5 % a nesouhlasí nebo zcela nesouhlasí ostatních 16,5 %. Téměř 43 % je zároveň přesvědčeno, že menšiny v České republice zabírají občanům pracovní místa. V dalším případě se jedná o poměrně vyrovnaný výsledek s nesouhlasnými projevy, které se vyšplhaly k hodnotě 41,9 % a 15,3 % pak není přesvědčeno v kladném ani záporném slova smyslu. Pouze 23,1 % účastníků výzkumu vnímá chování cizinců vůči sobě jako příslušníku majoritní společnosti jako přátelské. 27,2 % není schopno s jistotou určit a téměř 50 % se uchýlilo k negativně zbarvené odpovědi. V neposlední řadě je zajímavé hodnocení problematiky provozování nelegální činnosti, kdy 49,5 % je přesvědčeno, že přítomní cizinci se uchylují k páčání trestné činnosti. 38,6 % odpověď na danou otázku nevěděla a pouze 12 % respondentů s výrokem nesouhlasilo.

V období recese je existující obava z přílivu osob cizích státních příslušností alespoň částečně ospravedlnitelná zvyšujícím se strachem, spojeným se ztrátou zaměstnání. Obvykle jsou to ale právě cizinci, které v období zhoršených

ekonomických podmínek postihuje ztráta zaměstnání mezi prvními. S tím jsou pak spojeny zejména problémy týkající se legálního pobytu na území této republiky a ostatních zemí EU. Ve chvíli, kdy má však ekonomika rostoucí charakter, lze očekávat, že se poptávka po zahraničních zaměstnancích logicky zvětšuje. Důvodem je především nedostatek pracovních sil na domácím trhu práce. Identickou situaci lze pozorovat v současné době v České republice. Z výsledků dotazníkového šetření ale vyplývá, že převážně negativní postoj nejen vůči přílivu cizinců, ale například i jejich pracovnímu zařazení, chování, vzdělání a jiným oblastem, podléhá předpoklům a přetrvávající nevoli majoritní společnosti i v čase konjunktury.

Během období, kdy domácí ekonomika roste, je také typický vznik programů, podporujících příliv osob cizích státních příslušností. Příčinou je nedostatečná nabídka práce ze strany občanů, jakožto příslušníků majoritní společnosti. Jedná se o nezbytnou součást aspektů, podporujících rozvoj investic, obchodu a konkurenceschopnosti české ekonomiky. Chybějící osvěta příslušníků hostitelské společnosti však znamená zásadní problém v kontextu integračního potenciálu a spokojenosti osob jiných národností. Ty mohou mít podobu například vytváření oddělených komunit uvnitř hostitelské společnosti, nezájem o zapojení se do společnosti či zvýrazňování vlastních kulturních odlišností, které převážně podporují nespokojenost občanů dané země.

5.2 Analýza kvalitativního výzkumu

Kvalitativní výzkum, jakožto podstatný zdroj podkladů a informací, se věnoval zejména faktorům, ovlivňujícím motivaci minoritní skupiny k integraci v regionu Mladá Boleslav. Výzkum soustředil svou pozornost především na imigrantky, a to Slovenské národnosti a rusky mluvící ženy. Data byla nasbívána prostřednictvím osmnácti hloubkových polo-strukturovaných rozhovorů nahrávaných na diktafon. Dva rozhovory proběhly v rámci integračních center umístěných ve městě Mladá Boleslav (viz kapitola 5.3). Další dva jakožto skupinové rozhovory výzkumnic, vedené mentorem projektu. Rozhovory trvaly přibližně 60 minut. Oslovovány byly respondentky z řad studentek, pracujících studentek, pracujících či matek na rodičovské dovolené. Spektrum získaných odpovědí je proto rozmanité a obsahuje perspektivu žen v odlišných životních etapách, s různými prioritami a

postoji k životu. Rozhovory proběhly v období od června roku 2019 do března roku 2020.

Kvalitativní výzkum se vyznačuje problematikou, týkající se rozdělení moci mezi výzkumníkem a zkoumanou osobou. Existuje riziko ovlivnění respondenta ať už názory a postoji výzkumníka, špatně položenou otázkou nebo mnoha jinými podněty. Proto byl od samého počátku kladen důraz na principy takzvaného ‚empowering research‘ neboli posilujícího výzkumu, jehož vizí je změnit rozdělení moci mezi zúčastněnými stranami. Cílem je provést výzkum nejen o konkrétním subjektu, ale současně s a pro daný subjekt. Respondent se má možnost na výzkumu aktivně podílet, volně sdílet své znalosti a zkušenosti s co možná nejmenšími zásahy výzkumníka. Je brán jako nedílná součást výzkumu a kladen na identickou úroveň jako sama tazající se osoba. Ti, kteří byli dříve bráni jako nevýznamné jednotky tak získávají prostor pro vyjádření se k dané otázce. Výsledky by pak měly mít přidanou hodnotu nejen pro výzkumníka samotného, ale i všechny participující se osoby (Ross, 2017).

Pro respondentky byl připraven balík 52 návodných výzkumných otázek. Ty byly rozřazeny do skupin týkajících se základních informací o cílové osobě, práce a financí, vztahů s majoritní společností, agentur práce/ integračních center/ integrace, právních aspektů a diskriminace (viz příloha 2). Z těchto okruhů byly následně zjišťována hlediska, která nejvíce ovlivňují motivaci žen cizí státní příslušnosti k integraci v české společnosti.

Sedm účastnic výzkumu pochází ze Slovenska, čtyři z Ukrajiny, dvě z Ruska a jedna z Běloruska. Průměrná doba, po kterou dotázané ženy pobývají v České republice, činí téměř deset let. Jedná se o rozmezí od jednoho do dvaceti čtyř let. Po skončení rozhovoru bylo výzkumníkem vyhodnocováno, zdali respondentka:

- považuje za svůj domov Českou republiku,
- je integrována v české společnosti,
- má povědomí o svých právech v České republice,
- je v České republice zaměstnaná,
- absolvovala v České republice školu / jiné vzdělávací kurzy,
- absolvovala kurzy českého jazyka,
- má-li rodinu / partnera v České republice, a zda

- zvažovala přesun do ostatních zemí EU.

Osm ze čtrnácti dotázaných žen již Českou republiku považuje za svůj skutečný domov. Z odpovědí zbylých respondentek buď nebylo možné jednoznačně určit, popřípadě vyplynulo, že stále inklinují spíše ke své rodné zemi. Pobyt v Čechách považují za přechodný. Co se pocitu integrace týká, osm ze čtrnácti žen lze nejen dle jejich vlastního hodnocení, ale i dle hodnocení výzkumníka označit pozitivně. Ty ženy, u nichž bylo dané kritérium zhodnoceno záporně, by v případě zlepšení ekonomických podmínek v rodné zemi, volily převážně návrat. Povědomí nejen o vlastních základních právech, ale současně i povinnostech, jakožto dlouhodobě pobývajících osoby v cizí zemi, bylo shledáno u sedmi respondentek. U zbylých sice jistá míra znalostí existuje, nelze nicméně jednoznačně říci, že by se plně orientovaly v podmínkách, kterým jakožto cizinky podléhají. Osm žen absolvovalo nebo se stále účastní procesu vzdělávání v České republice. Třem dotázaným byly nostrifikovány vysokoškolské diplomy, dosažené v zemi původu. Jedna respondentka uvažuje o získání pedagogického minima v rámci českého vzdělávacího systému. Pouze dvě respondentky o této variantě neuvažují vůbec. Kurzy českého jazyka však absolvovaly pouze tři dotázané, ostatní se jazyku učí převážně samy. Jedenáct respondentek má v České republice rodinu či partnera. Pojem rodina však v drtivé většině případů představuje takovou, kterou dotázaná založila se svým partnerem. Rodiče obvykle přebývají v zemi původu. Pouze tři účastnice kvalitativního výzkumu zvažovaly nový život v jiných zemích EU.

Po pečlivém zakódování všech rozhovorů vzešlo několik aspektů, které byly účastnicemi se ženami zmiňovány nejčastěji. Ty byly zhodnoceny jako nezávažnější činitele v oblasti potenciálu integrovat se v hostitelské společnosti, jež představuje území Mladé Boleslavi. Mezi nejvíce se opakujícími, je nezbytné zmínit především **PRACOVNÍ PODMÍNKY**. Pracovní podmínky v tomto případě znamenají zejména náročný proces nalézání práce, nejednání v rámci právních nařízení ze strany zaměstnavatelů či postupy uplatňované agenturami práce.

Ekonomická migrace představuje pro Českou republiku nejpodstatnější zdroj a důvod přílivu cizinců. Například jen v roce 2017 žilo v této zemi 524 142 cizinců s trvalým či dlouhodobým pobytem nad 90 dnů a pouze 2 558 cizinců s uděleným azylem, popřípadě doplňkovou ochranou. Lze tedy logicky předpokládat, že převážná většina osob představuje ekonomické migranty, jejichž cílem je zlepšení

vlastní ekonomické situace, a nikoliv uprchlíky nebo osoby s doplňkovou ochranou. Ti totiž ze země svého původu odchází nedobrovolně, obvykle kvůli strachu z dočasného, ale i dlouhodobého pronásledování a jiným neméně závažným důvodům (Člověkvtísni.cz, 2018).

Jak již tedy bylo řečeno, pracovní uplatnění v České republice představuje pro cizince obecně příležitost pro nový začátek, lepší život a mnoho jiných s tímto spojených vidin. Na pracovní uplatnění je nedílně navázána i problematika povolení k pobytu. Toto propojení však v těch, kteří na území České republiky nemají uznaný trvalý pobyt, vzbuzuje neutichající obavu o ztrátu zaměstnání, která by mohla znamenat hrozbu nutnosti opuštění země. V opačném případě by se jednalo o nelegální pobyt, který je postihnutelný trestem v podobě finanční pokuty nebo správního vyhoštění. Jiným pravidlům nepodléhají ani ženy, které se staly nedílnou součástí tohoto výzkumu. Potíž nicméně nastává již na počátku, a to se samotným nalézáním práce. Respondentky poměrně hojně zmiňovaly rozdíl mezi jakýmsi ‚my a oni‘, který pro ně představuje zásadní překážku ve snaze zapůsobit lépe než uchazeč české národnosti. Dle jejich názoru naráží již v okamžiku, kdy se na předloženém životopisu objeví jméno s nádechem cizí státní příslušnosti. Již v danou chvíli je uchazečka stereotypně zařazena do jakési škatulky, z níž se potenciální zaměstnavatel mnohem hůře přesvědčuje o vlastních kvalitách. Viola (pracující studentka) tuto situaci okomentovala následovně: *„Já nevím, když je to nějaký stereotyp uložený u mě v mozku nebo ne, ale mě připadá, protože hodně Čechů říkají, že to takhle není. Že problém není, že je cizí jméno. Ale podle mého názoru hodně lidí, když vidí cizí jméno, tak se obávají někoho brát do práce, jelikož taky mají nějaké vyložené stereotypy o nějakých cizincích. A zrovna se obávají, že nebudou zvládat tu češtinu“*. Překonat prvotní bariéru a prolomit stereotypy, které jsou s cizinci spojeny je velmi náročné. Předpokladem pro získání uspokojivého zaměstnání je mnohanásobně větší snaha cizinců, než která je vynakládána občany republiky. *„Takhle když je konkurz a přihlásí se Čech a Slovák a mají například úplně stejné školení, prostě jsou na tom úplně stejně, tak se vezme Čech. Nevím, proč to tahle. Jak my jsme říkali, že upřednostňují svoje lidi. Dáš nejdřív práci svým a pak druhým“* (Zdena, žena na rodičovské dovolené). Se zaměstnáváním cizinců jsou obvykle spojovány vyšší administrativní nároky, které mohou představovat jedno z hlavních vysvětlení, proč je tomu právě takto.

Nezřídka se dotázané ženy v minulosti setkaly s porušením jejich pracovních práv, vyplývajících ze zákonných nařízení. Zaměstnavatelé využívají chybějícího povědomí migrantů o vlastních právech ve svůj prospěch. Vytváří tak jednostranně výhodné podmínky, nahrávající jejich konkurenční výhodě. Tohoto jednání jsou si s odstupem času vědomé i samy respondentky, kdy pět z dotázaných má s tímto jednáním osobní zkušenosti. Nejvýraznějším příkladem jsou informace od Terezy a Teodory, které situaci popisují následovně. „*No, i mně se stalo dvakrát, že mně nezaplatili. Dělal jsem pro úklidovou firmu, která byla pro škodovku jakoby. My jsme uklízeli domečky, kam se stěhovali lidé na pracovních cestách. Paní, co nás měla na starost, byla jakoby zaměstnancem Škoda Auto a nezaplatila peníze prostě. Nebo měla jsem jednoho zaměstnavatele, který...to jsem dělala pro ně 2 roky, a který vůbec nedával dovolenou nám a naplatil ji. Jak jsme málo znali zákon, tak on toho využíval. Jsme byli rádi, že jsme zaměstnání, a on nám nedával dovolenou a ani nám ji nezaplatil. A když prošli léta, a jsme se dozvěděli, že máme nárok na to, tak on nám řekl, že vy jste se nehlásili a jsem...a proč jste o to neřekli“ (Tereza, pracující). „*To byli...v masokombinátu jsem pracovala přes rok, v restauraci asi půl roku – tak tohle všechno na černo. No, mně se zdá, že už teď je trošku víc nějakých těch...že se teďka to dělá víc podle zákonu, ale stejně to není ještě ono. Není to na 100 %. Oni vždycky najdou způsob, jak vydělávat na těch lidech bokem“ (Teodora, pracující).**

O mnoho lépe si nestojí ani agentury práce, kdy respondentky s osobní zkušeností hovoří o uplatňování rozdílných podmínek oproti zvyklostem v tradičních pracovněprávních vztazích, kterým se obvykle těší kmenový zaměstnanec. Zdena, (žena na rodičovské dovolené) popsala svou zkušenost: „*Já si pamatuju, že já jsem tři čtvrtě roku měla 272 hodin měsíčně oddělaných. Takže vlastně si furt tahala 16 hodin. Jela, jela, jela. Tohle je jeden z důvodů, proč fabrika nabírá agenturní zaměstnance, protože je tady zaměstnance, má v rámci nějakých dohod. Nevím, jestli to je vyloženě zákonný limity nebo je to v rámci fabriky a úřadu práce. Myslím, že limit býval 170-180 hodin měsíčně přesčasový práce. Když vezme agenturní, tak to nikdo nehlídá. Oni tam můžou hákovat“.* Zároveň ale uvedla, že právě to je jeden z předních důvodů, proč chtějí být migranti pro agentury práce zaměstnaní. Vidinou je násobně vyšší výdělek oproti kmenovým zaměstnancům, jehož získání mnohdy naplňuje očekávání od pobytu v hostitelské společnosti. Cílem ekonomických

migrantů je totiž převážně touha po zlepšení vlastního životního standardu, který je spatřován právě v dosažení vyšších výdělků. Agentury práce bohužel vědomí závislosti těchto pracovníků nezřídka zneužívají ve svůj prospěch. Takto nastavené podmínky jsou pak migranty mnohdy slepě respektovány, a to nejen z důvodu neznalosti právních podmínek. Agentury svým zaměstnancům také mnohdy zajišťují a přispívají na ubytování v Mladé Boleslavi, které je jedním ze základních předpokladů pro dlouhodobější usazení v hostitelské společnosti.

Další, neméně často zmiňovanou oblast, představují **VZTAHY MAJORITY VŮČI MIGRANTŮM**. Respondentky si jsou převážně vědomy existence obecných stereotypů, spojených s přítomností menšinových skupin v hostitelské společnosti. To dle celkového hodnocení získaných dat, ač si respondentky zmíněnou skutečnost ne vždy připouští, ovlivňuje jejich vnímání a spokojenost s podmínkami k životu v Mladé Boleslavi. Nepřátelské postavení zaujímá široké spektrum příslušníků majoritní společnosti. Nejedná se pouze o osoby, s nimiž se ženy setkávají ve veřejných prostranstvích, ale zároveň i v zaměstnání, lékaře nebo úředníky, kteří je staví do pozice nevítaných a nadbytečných osob v hostitelské zemi. Negativní smýšlení je spojováno zejména s přesvědčením o zabírání volných pracovních pozic, vznikem nadměrného nepořádku nebo zvýšenou kriminalitou ve městě. Jako problematické, jsou ze strany respondentek označovány již zmiňované předsudky, které jsou s přítomností minoritních skupin nejen v Mladé Boleslavi, spojovány. Michaela (pracující) popsala svůj postoj: *„Myslím si, že Češi teď berou všichni cizince dohromady, spolu s těmi, kdo sem jede prostě bez řádného vzdělání, bez žádných zkušeností dělat nějakou práci, nižší pozici. A pak Češi myslí, že všichni cizince jsou takoví. Možná házejí do jednoho pytle. Já mám takový pocit, ale pokud už s tebou mají nějaký kontakt a pochopí, že nejsi taková, jak ostatní, že už máš vzdělání a umíš jazyk, a prostě máš nějaké chytřejší myšlenky, tak už neberou tebe tak, jak prostě celek“.*

Není ojedinělé ani konfrontace respondentek s názory, které jejich osobu, jakožto příslušnici určité národnosti staví do lepšího světla, než je tomu u zbývajících členů identické minoritní skupiny. Hlavním důvodem jsou obvykle osobní vlastnosti a chování respondentek, vyznačujícími se rysy, charakteristickými pro asimilaci v hostitelské společnosti. Ať už se jedná o schopnost velmi dobře hovořit v českém jazyce, participace na českém vzdělávání, popřípadě soužití s partnerem české

národnosti, a v důsledku i vysoká podobnost smýšlení a jednání cizinky s majoritní společností. Tento problém jde nicméně více do hloubky, kdy i samotnými cizinkami bylo poukazováno na vnímání rozdílů mezi zeměmi původu konkrétních osob. Ženy slovenské národnosti jsou dle vlastního vnímání, chápány pozitivněji, než je tomu například u rusky a jinak mluvících. Zdena (žena na rodičovské dovolené) sdílela následující pohled na sortování cizinců na základě jejich národnosti ze strany obyvatel hostitelské země: *„A jak to víš, tak oni myslím si, že oni tady lidi nemaj rádi Ukrajince, Rusáky. Berou Slováky ještě, Slováky berou, ale protože že bratia dejme tomu, ale myslím si, že ty Ukrajince a tyhle jako Poláky jako nemaj moc rádi“*.

Přesto, že některé respondentky popírají jednoznačný vliv tohoto chování na sebe samé, z celkového hodnocení uskutečněných rozhovorů však vyvstává opak. Jednoznačným příkladem je respondentka (Květa, žena na rodičovské dovolené), která sice odmítala negativní vliv nevhodných narážek spojovaných s jejím původem. Nejednou však zmínila potřebu obhajovat svou osobu před nevhodnými narážkami týkající se odlišného původu. V rozhovoru uvedla: *„Spíš jsem měla tendence se obhajovat. Takže vždycky jsem měla potřebu to každému vysvětlit. Což už teďka samozřejmě nedělám. Ale v tom momentě, když někdo jako řekl, že přijdeme jenom za prací a pak se zase vracíme. Ne negativně působilo, ale musela jsem se obhájit. Měla jsem tu potřebu jim to vysvětlit“*.

Výše zmiňované uzavřené vystupování širokého spektra majoritní společnosti vůči migrantům je citelné i ze strany **ÚŘADŮ**, jejichž neprofesionální působení vzešlo jako další významný činitel v oblasti spokojenosti migrantek na území Mladé Boleslavi. Jedná se obvykle o působnost cizinecké policie, se kterou se respondentky setkávají na pravidelné bázi. Mezi hlavní činnosti cizinecké policie patří především rozhodování o prodloužení platnosti a doby pobytu na vízum do 90 dnů, vydává oprávnění k pobytu cizích státních příslušníků na území České republiky, řeší oznámení o ztrátě či odcizení cestovního dokladu a mnoho jiných podstatných skutečností, spojených s pobytem v této zemi (Policie České republiky, 2019). Zkušenosti respondentek s daným úřadem jsou velmi rozmanité. Velkým nedostatkem je obvykle neochota přizpůsobit se jazykovým dovednostem cizinců. To vytváří téměř nepřekonatelnou bariéru při jednání o podstatných náležitostech pobytu minoritních jedinců v České republice. V důsledku pak mohou vznikat nedorozumění a zmatek ve věcech týkajících se oprávnění k pobytu. *„(...) Bohužel*

cizinecká policie v České republice vystupuje tím způsobem, že první věta, kterou slyší každý cizinec: ‚Vy jste v Čechách, tak mluvte česky‘. Nesnaží se mluvit pomalu, nesnaží se nějak vysvětlovat, pokud člověk nechápe atd. Takže jsou, bych řekla, takoví zdržení ohledně cizinců. Nejsou tam lidé, kteří by měli pracovat s cizinci“ (Viola, pracující studentka). Nejedná se pouze o jazykovou bariéru, stavěnou mezi úřad a minoritu, ale zároveň i nedostatek poskytovaných informací ze strany tohoto orgánu. Ty se týkají obvykle pracovních podmínek, které jsou klíčové pro fungování cizinců na českém trhu práce. „Na cizinecké jim (cizincům) takhle dají povolení k pobytu nebo resp. řeknou ‚čekejte‘ a oni více o tom nevědí. Cizinecká policie prostě to neposkytuje, všechna potřebná informace. No oni neposkytují ani právní informace například, že prostě ty lidé pak nevědí o tom, jaký mají teda pracovní podmínky, jak jsou tady placené přesčasy, nic. A v poslední době sice musím pochválit, začali dělat více letáčků, ale otázka taky je jazyků těch letáků. Ale většinou oni pak ti lidé, například je důležitá ta zdravotní pomoc. Hodně Ukrajinců například nevědí o tom, kam mají se obrátit ohledně...V případě nějakého problému“ (Viola, pracující studentka). Tento nedostatek je spojován i s jinými úřady. Zkušenosti s neprofesionálním vystupováním mají respondentky i z prostředí zdravotních pojišťoven, poštovních poboček a jiných.

Ve spojitosti s pomocí poskytovanou integračními centry je nutné uvést, že respondentky o jejich působení v Mladé Boleslavi nevědí buď vůbec, nebo se na ně dle jejich slov neměly důvod se svými problémy obracet. Nedostatkem může být i chybějící povědomí o poskytování služeb bezplatně. Ty ženy, které se o využití služeb ucházely, pak měly nezdárka problémy s kapacitou nabízených kurzů. Dle jejich slov se jim i přes mnohé žádosti o účast, nepodařilo pracovníky přesvědčit o možnosti navýšení kapacity a následné participace.

JAZYKOVÉ DOVEDNOSTI jsou neméně podstatnou náležitostí balíku aspektů, ovlivňující postoje uplatňované ze strany majority vůči cizincům a tím i potenciál minority začlenit se do hostitelské společnosti. Znalost českého jazyka migrantům výrazně ulehčuje nejen komunikaci, ale zároveň i orientaci ve společnosti, do které přichází. Mizí tak prvotní bariéra, stavěná mezi ‚nás‘ jakožto občany dané země a ‚je‘ jako nově příchozí. Znalost jazyka má bezprostřední vliv na všechny tři výše zmíněné aspekty. Ať už se jedná o potenciální zařazení na trhu práce nebo ve vzdělávacím systému. Jazyková neznalost může být důvodem pro minimální

interakci mezi menšinovou a většinovou společností, což v návaznosti způsobuje izolaci jedince, ale i velmi náročnou komunikaci a nepochopení a neochotu ze strany úřadů. To vše pak může působit jako začarovaný kruh, prohlubující již zahrnuté nedostatky.

Neznalost jazyka je příčinou chybějící či velmi omezené komunikace s majoritou, jež neojediněle mívá za následek vyloučení jedince na okraj společnosti. Ten pak více inklinuje ke svým krajanům, kteří následně společně vytváří uzavřené komunity, hodnocené majoritní společností jako nepřizpůsobivé. Ve výsledku vzniká vlna nevole vůči přítomnosti osob cizích státních příslušností. Respondentky uváděly, že jsou přesvědčeny o zhoršeném vnímání jejich osoby pouze na základě využívání cizího jazyka v hostitelské společnosti. *„No, já bych do konce nechtěla tomu uvěřit, ale fakticky mně připadá, že většina bohužel si to tak myslí. Protože včera jsem vyzvedávala zásilku na poště a za mou žádou mluvil jeden pán a mluvil o Korejcích, pak o Ruských a pak řekl: ‚A nejhorší jsou ti, Ukrajinci‘. To prostě slyším a slyším to už ne poprvé, bohužel“* (Sandra, pracující).

Vyvstává ale zásadní rozdíl mezi respondentkami slovenské národnosti a rusky mluvícími. Slovensky mluvící ženy mají oproti ostatním imigrantkám tu výhodu, že mluvená i psaná forma jazyka je českému jazyku velice podobná. Jak také samotné účastnice výzkumu uváděly, český jazyk pro ně nebyl nový ani ve chvíli, kdy Českou republiku navštívily poprvé. Slovenské televize totiž vysílají velké množství pořadů a filmů právě v českém jazyce, díky čemuž z jejich strany nevzniká žádná potenciální překážka. I přes to se ze strany žen slovenské národnosti objevoval názor, že by využívání českého jazyka mělo v rámci vyjádření respektu vůči hostitelské společnosti, převažovat. *„A proč jsem začala mluvit česky? Protože já jsem toho názoru, že když někde přijdu a když si hledám zaměstnání, tak bych měla mluvit tím jazykem. Mě přijde, že i když se tady někde zaměstnám, tak bych měla nějaký prostě dodržovat pravidla toho státu, kde žiju. I kdybych šla do Ameriky, tak nebudu mluvit slovensky, což je trošku odlišný, ale takhle jsem to měla nastavený“* (Tamara, žena na rodičovské dovolené).

Jazykové kurzy byly zmiňovány obvykle ze strany rusky mluvících žen, jejichž situace je v tomto ohledu o poznání složitější. V souvislosti s ovládnutím jazykových dovedností alespoň do té míry, aby se dokázaly v rámci společnosti dorozumět na dobré úrovni, pro ně bylo často nutností kurz podobného typu absolvovat. Přihlášení

na bezplatné jazykové kurzy, poskytované integračními centry je nicméně často velice náročné z důvodu malé kapacity výuky. „*No tak v tom CICu ani jednou jsem nedostala a vůbec ani nešli moc na kontakt. Já jsem je prosila, ať mně tam nějak mně dají židličku, abych poslouchala alespoň tu češtinu, ale ne, ne, ne. Několikrát jsem tam psala i email: ‚Prosím, prosím‘. A ne, nejsou místa, nejsou místa*“ (Sandra, pracující). Touhu po ovládnutí českého jazyka na vysoké úrovni spojovalo několik rusky mluvících respondentek s představou výraznějšího splynutí s majoritní společností, a tedy i větší sounáležitosti a pocitu integrity. „*Protože chci tady zůstat a chci, abych mohla být jako česky mluvit správně, abych jestli začnu s někým mluvit, aby nikdo neřekl, že jako nevěděl poprvé, že jsem cizinka a chtěla bych jako...vypadala jako Češka, já nevím jako*“ (Lucie, studentka). Ani jazykové dovednosti nelze od procesu integrace a pocitu propojení se společností oddělovat.

5.3 Analýza rozhovorů s integračními centry

V rámci získání komplexního obrazu situace týkajícího se migrace a integrace minoritních skupin, byly uskutečněny dva rozhovory s integračními centry v tomto městě. Jedním je Centrum pro integraci cizinců (dále jen CIC). Druhým pak Centrum na podporu integrace cizinců (dále jen CPIC).

CIC je obecně prospěšnou společností, jejíž cíle spočívají v poskytování sociálního a pracovního poradenství, realizaci vzdělávacích kurzů, zejména kurzů českého jazyka nebo dobrovolnického programu. Ten spojuje dobrovolníky, kteří mají zájem pomoci minoritním skupinám při volnočasových a jiných vzdělávacích aktivitách. Centrum funguje již od roku 2003 a je finančně závislé zejména na prostředcích získávaných z dotací. Cílovou skupinou jsou osoby všech cizích státních příslušností nehledě na legálnost či nelegálnost jejich pobytu v České republice (Centrum pro integraci cizinců, 2012).

CPIC vzniklo v roce 2009 v návaznosti na materiál s názvem Koncepce integrace cizinců. Provoz center je financován z národního programu Azylového, migračního a integračního fondu AMIF. Cílovou skupinou jsou legálně pobývajícím cizinci, pocházející ze třetích zemí. Těm poskytují služby v podobě sociálního poradenství, právního poradenství, kurzy českého jazyka, tlumočnické služby a jiné vzdělávací a společenské akce (Centrum na podporu integrace cizinců, 2019).

Mezi pojetím úspěšné integrace obou center vyvstává značný rozdíl. Jejich propojení by mohlo představovat ideální definici tohoto pojmu. Zaměstnankyně CIC chápou úspěšnou integraci takto: *„Jo no tak my jakoby zastáváme precí takový občanský integrace. Takže pro nás je to stav, kdy tady cizinci nějakým způsobem působí, nějakým způsobem jsou znalí zákonů, a respektují tady prostě jako demokratický řízení, který v České republice je“*. Respondentka CPIC pak popsala svou vizi: *„Tak pro nás je ta úspěšná integrace už to, že ten člověk sem přijede a má chuť tu zůstat. I nadále si například prodloužit povolení k pobytu. Jo, že víme, že se mu tu líbí, a nějakým způsobem si tu našel bydlení přátele, má zajímavou práci. To si myslím, že je dobrá integrace, že se mu tady u nás v Čechách líbí a že vlastně dostal veškeré informace a pomoc, aby se tady mohl integrovat“*. Nelze totiž hovořit pouze o chápání a respektu národních právních podmínek a fungování státu, ale zároveň i pocit spokojenosti a sounáležitosti s majoritní společností. Odhadnout dobu trvání procesu integrace bylo pro respondentky obou center nemožné. *„To se nedá říct, to je zcela individuální. Pokud to beru tak, že beru od příjezdu až do získání občanství, tak se to někomu nepodaří třeba vůbec nikdy“* (CIC).

Na čem se ale obě centra shodují, je skutečnost, že cizinci o integračních centrech mnohdy nevědí. Popřípadě nevědí o poskytování služeb bez nutnosti platit za poskytované služby. Tedy o fungování integračních centrech jako neziskových organizací. Mezi převládajícími klienty jsou zejména osoby pocházející z Ukrajiny, zemí bývalého Sovětského svazu, Vietnamu či Mongolska. Z pohledu CIC převažují mezi klienty zejména ženy, což z pohledu převyšující mužské imigrantské populace může působit poněkud paradoxně. Zaměstnankyně centra situaci osvětlila následovně: *„Já si myslím, že muži tolik nehledají nějaký příležitost se dozvědět informace od nějakých organizací. Spíš to funguje tak, že si to říkají mezi sebou. Kdežto ty ženy jsou trochu systematictější a více důvěřují institucionální informaci než muži“* (CIC). V integračním centru CPIC je situace opačná. Mezi jejími klienty doposud převažovali osoby mužského pohlaví, které do Mladé Boleslavi přicházejí za prací.

Jazyk byl označen jako největší bariéra a překážka, kterou musí osoba cizí státní příslušnosti ve snaze o integraci do hostitelské společnosti překonat. I pravděpodobně proto projevují potenciální klienti zájem o kurzy všeobecného českého jazyka, které zájemcům poskytují základní povědomí o této řeči, tak hojně.

„Jak jsme říkala, nejvíce ty kurzy českého jazyka, kdy přijdou a skutečně jsou motivovaní k tomu, že se chtějí naučit český jazyk, protože třeba například i v práci mají od nich takové podněty, že když se naučí češtinu, mohou se posunout na jinou pracovní pozici. Takže to si myslím, že je největší motivace naučit se česky“ (CPIC). Nejedná se nicméně o oborové kurzy, které by se zaměřovaly na konkrétní oblasti, jako například zaměstnávání a podobně. Doba, kterou je potřeba pro ovládnutí dovednosti hovořit česky zdolat, je identicky jako v předchozím případě velice těžké odhadnout. Záleží především individuálních dispozicích každého člověka.

V otázce vztahů majoritní společnosti vůči imigrantům v Mladé Boleslavi, vyvstává nesnáze spojená s šířením zkreslených informací prostřednictvím médií. Těmi je majorita obvykle zahlcována na denní bázi a nelze proto předpokládat, že by jejich působení nemělo vliv na uplatňovaný postoj k hojně zmiňovaným minoritním skupinám v tomto městě. Neméně signifikantní jsou také politické kampaně, vzbuzující vlny odporu proti přítomným menšinám. Paradoxem je, že dle obou integračních center se drtivá většina negativních informací, podávaných skrze média, týká zejména občanů Evropské unie. Ti však z pohledu právních nařízení nejsou vnímáni jako cizinci. *„Často si ale jen myslí, že jsou to cizinci, ne že to jako reálně cizinci jsou. Jsou to prostě občané Evropské unie. Většina lidí dosud ještě nechápe princip volného pohybu v rámci EU“ (CIC).*

Vztahy zaměstnavatelů k pracovníkům cizích státních příslušností, vzbuzují v představitelkách obou center nejvýraznější emoce. Velkým nedostatkem je v první řadě chybějící základní orientace migrantů v právních nařízeních, týkajících se zaměstnávání. *„Není to úplně dobrý, ty informace se k nim těžko dostávají, takže mnoho z nich vlastně netuší, jaký jsou rozdíly tady oproti tomu, co bylo u nich“ (CIC).* V důsledku toho se obě centra setkávají s protiprávním jednáním, užívaným v neprospěch migrantů, zcela běžně. Přesto, že je právní poradenství oficiální službou pouze integračního centra CPIC, zabývají se pomocí spojenou s těmito nedostatky centra obě. Mnohdy však cizinci ze strachu o ztrátu zaměstnání i přes to, že protiprávní jednání odhalí, nepřistoupí k jeho řešení. *„My jim můžeme doporučit, co mohou udělat. Nemůžeme je do toho nutit. Takže když do nějakého sporu s tím zaměstnavatelem nechtějí jít, tak je nutit nebudeme. Ale když chtějí, tak si myslím, že se nám teď spoustu věcí povedlo“ (CIC).* Způsob, jakým by bylo možné tyto situace eliminovat, je z pohledu zaměstnankyň CIC naprosto jednoznačný.

Důležité je se nejprve zaměřit na praktiky zaměstnavatelů, které zmíněné skupiny do podobných situací dostávají. *„No já si myslím, že by bylo důležitější, aby teda zaměstnavatelé neobcházeli zákoník práce, takže by bylo vhodnější, kdyby bylo míň těchletěch způsobů jednání zaměstnavatelů. Pak by cizinci nemuseli tolik řešit, že něco neznaj.“* (CIC). Ve snaze o snížení počtu nelegálního zaměstnávání či nedodržování pracovně právních nařízení, byl založen veřejný orgán s názvem Inspektorát práce. Jeho činnost však obvykle působí v neprospěch zaměstnanců cizí státní příslušnosti, kteří postrádají znalosti o legálním zaměstnávání v České republice. Činnost tohoto orgánu totiž mnohdy spočívá zejména v kontrole nezbytných povolení, která musí zaměstnaný imigrant vlastnit a o nichž také často neví. Následkem toho jsou značné problémy v podobě vysokých pokut či hrozícího správního vyhoštění takového občana. *„Oni nějaký kontroly probíhají, ale často se to zaměřuje na nelegální zaměstnávání, kde dost často jsou postižení ti cizinci, který nemají ten papír o tom, že mohou pracovat. A dost často to ani nevědí, že zrovna můžou nebo nemůžou“* (CIC).

Hodnocení agentur práce pak mělo jednoznačně negativní charakter. Respondentky integračního centra CIC volily tato slova: *„Myslím si, že je to docela tristní“*. Respondentka integračního centra CPIC pak odmítla danou otázku zodpovědět úplně. Nicméně zejména právě u agentur práce, se zaměstnankyně integračních center setkávají s porušováním práv jejich pracovníků a tento akt považují za jakési nepsané pravidlo. *„Je, to obecně u těch zaměstnavatelů pravidlo u těch agentur je to ještě horší o něco než u většiny zaměstnavatelů. Řekněme, že Škoda auto v pohodě, u dodavatelů už ne. Hlavně tady je na Mladou Boleslav těch personálních agentur velké množství, a pak často když jsou s ní nějaké problémy, už je profláklá, tak se akorát změní jméno, přejmenuje se a pokračuje dál“* (CIC).

Obě centra však nabízejí spolupráci těm zaměstnavatelům, kteří projeví zájem o jistý způsob osvěty, týkající se právě podstaty legálního užívání pracovní síly cizinců. Poskytují možnosti nejen jednorázových kurzů, ale i kooperaci dlouhodobějšího charakteru. Během ní zprostředkovávají zásadní odpovědi na otázky spojené se zaměstnáváním cizinců a šíření povědomí o jejich působnosti v Mladé Boleslavi.

6 Zhodnocení výsledků analýzy

Majoritní společnost představuje opomíjenou součást procesu integrace osob cizí státní příslušnosti v hostitelské zemi. Nejinak je tomu i ve městě Mladá Boleslav, kde bylo ke konci roku 2018 vedeno 12 130 obyvatel jiných národností. Toto číslo představuje více než čtvrtinu obyvatel města. Je proto nezbytné, aby se odlišné kultury naučily žít ve společné blízkosti a navzájem se respektovaly. Z celkového hodnocení výsledku kvantitativního výzkumu však vyplývá, že mezi příslušníky majoritní společnosti a přítomnými menšinami je jakási bariéra, tvořená předsudky a jejich stereotypním vnímáním.

Mladoboleslavsko, je z důvodu přetrvávající potřeby, obsadit volná pracovní místa, po Praze v pořadí druhým regionem s nejvyšší koncentrací cizinců na jeho území. Přesto prostředí Mladé Boleslavi obecně nelze hodnotit jako k minoritním skupinám dostatečně otevřené. Strategie zaujatá majoritou se vyznačuje obvykle očekáváním plného přizpůsobení se migrantů zvyklostem hostitelské společnosti. Lze ale říci, že právě to je v rozporu s terminologií kvalitní integrace. Ta by totiž měla být chápána jako oboustranný proces. Nikoliv jen snaha o začlenění se ze strany menšin. Potíží, která vychází z neumožnění cizincům cítit se jako součást vyššího celku, je hrozba vytváření uzavřených entit. Tím se do jisté míry rozpadá i soudržnost společnosti. Onen výsledek je dokonce v rozporu s primárními cíli integrace dle Ministerstva vnitra České republiky, kdy jednou z podstatných náležitostí je zejména i rozvíjení vzájemných sociálních vztahů.

Jak objektivně poznamenala jedna z účastnic tohoto výzkumu, nelze minoritu hodnotit jako celek. Je nutné věnovat pozornost jednotlivci a posuzovat jeho osobité vlastnosti. Avšak přesně to z výsledků dotazníku, jehož respondenty byla majoritní společnost v Mladé Boleslavi, nevyplývá. Přesto, že se více jak polovina dotázaných označila za tolerantní vůči cizincům a jejich kulturám, spojovala je následně s problematikou zabírání volných pracovních míst, provozování nelegálních činností, vytváření nepořádku či nepřizpůsobivosti. Zůstává otázkou, do jaké míry jsou tato negativně založená hodnocení opřena o skutečné zkušenosti.

Problémem je především nedostatek relevantních informací, o které by se měli občané tohoto města možnost opřít. Dochází sice k vytváření vládních programů pro podporu ekonomické migrace, k osvětě majoritní společnosti ale nikoliv.

V důsledku toho sice stále častěji přicházíme do kontaktu s kulturně odlišnými jedinci a společnost se stává čím dál více diverzní. K čemu ale nedochází nebo alespoň doposud velmi pomalu, je postupná inkluze. Ta by pomohla zajistit vzájemný respekt a nekonfliktní soužití.

Z rozhovorů, uskutečněných s představitelkami minority, vyvstaly čtyři základní oblasti, ovlivňující jejich integraci v hostitelské společnosti. Proto, že se jednalo převážně o ekonomické migrantky, lze očekávat významnou spojitost mezi procesem integrace a přítomnými pracovními podmínkami. Osoby cizí státní příslušnosti se musí mnohdy potýkat s náročným úkolem, kterým je v první řadě získání pracovního místa. Nejenže bylo poukázáno, že na velké množství pozic je upřednostňován občan České republiky. Častou příčinou, je ze zákona vyplývající vyšší administrativní zátěž, s níž se zaměstnavatelé musí potýkat. Ať už se jedná o ohlašovací povinnost zaměstnavatelů vůči krajským pobočkám Úřadu práce. Popřípadě nutnosti podstupovat test trhu práce. Ten spočívá v nutnosti nejprve požádat o zařazení pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst. Až po uplynutí 30 dnů je možné vydat povolení k jeho obsazení cizincem ze třetích zemí. Ženy také zmiňovaly jazykovou bariéru, na kterou ve snaze o získání pracovního místa naráží. Nebo také odmítání potenciálními zaměstnavateli právě z důvodu jejich cizí národnosti. Některé z dotázaných se ve své minulosti byly nuceny potýkat s protiprávním jednáním, ať už vůči své či blízké osobě. To je uplatňováno nejen ze strany agentur práce, ale i tradičních zaměstnavatelů. Poskytovatelům práce se stále daří nalézat a využívat mezery v legislativě ve svůj prospěch a nekalé praktiky pak prosazují nejen vůči zaměstnancům cizích národností. I právě proto, že mají někteří zaměstnavatelé tendence k nelegálnímu či nemorálnímu jednání vůči zaměstnancům, vzniká šedá zóna, jejíž existence je jakýmsi veřejným tajemstvím. Postižitelnost těchto ‚vykořisťovatelů‘ je ze strany státu často velice náročná. Nedostatečná schopnost zajistit dodržování zákonných nařízení má pak jednoznačný vliv na potenciál minority začlenit se do hostitelské společnosti.

Neméně významně na proces integrace působí i vztahy menšiny s majoritní společností. Dle výše zmíněných výsledků lze očekávat, že přístup obyvatel Mladé Boleslavi k osobám cizí státní příslušnosti je založen převážně na negativním smýšlení. Toho si jsou vědomé i samotné účastnice výzkumu. Hovořily totiž o

existenci mnohokrát zmiňovaných stereotypů, spojovaných právě s menšinami v Mladé Boleslavi. Respondentky na otázku, zdali toto chování ovlivňuje spokojenost s podmínkami k životu v České republice, odpovídaly převážně přesvědčivě, že nikoliv. A sice, z výsledného hodnocení rozhovorů jako celku vyplynul spíše opak. Účastnice výzkumu totiž zmiňovaly potřebu obhajovat svou pozici ve společnosti a stavět se do pozice výjimky těchto stereotypů.

Působení úřadů představuje další, neméně podstatnou náležitost balíku faktorů, ovlivňujících touhu po integraci v české společnosti. Z vládní Koncepce integrace cizinců vyplývá vysoký zájem na usnadnění procesu integrace minoritním skupinám v České republice. Přístup institucí veřejné politiky však vyvolává spíše opačné emoce. Přesto, že se jsou povinny řídit se platnými právními předpisy a prosazovat tak veřejnou politiku státu ve spojitosti s problematikou integrace, dochází mnohdy k odlišnostem v osobním postoji zaměstnaných úředníků. Tato lidskost či nelidskost v přístupu k cizincům byla nejčastěji zmiňována ve spojitosti s cizineckou policií. Ta je totiž v otázce legálního pobytu cizinců na území České republiky, navštěvována v největší míře. Jako zásadní nedostatek je spatřována častá neochota přizpůsobit jazyk jednání ze strany jejich úředníků, v důsledku čehož nezděrně vznikají zbytečná nedorozumění. Označováno bylo také neuspokojivé množství poskytovaných informací nebo delší než předepsané čekací lhůty pro vyřízení nezbytných podkladů pro legální pobyt. Celkově je ale vnímána jako instituce udržující moc nad závislými žadateli o poskytované služby. Zásadní komplikací jsou často se měnící legislativní požadavky, kterým osoby cizí státní příslušnosti podléhají, a o kterých je náročné udržet si potřebný přehled. Je nutno podotknout, že neprofesionalita nepřichází pouze ze strany tohoto úřadu. Jedná se také o úřady práce, agentury práce, ubytovny a podobné.

Mezi mnoha zmiňovanými, byly jazykové dovednosti dalším, výrazně figurujícím aspektem v oblasti integrace. Chybějící jazyková vybavenost může být příčinou vzniklé bariéry mezi migranty a občany hostitelské společnosti. V jejím důsledku obvykle dochází k vytváření oddělených komunit. Jejich vznik je nejen v rozporu se základními předpoklady integrace cizinců v České republice, zároveň jsou majoritní společností hodnocené jako nežádoucí a mohou tak představovat zdroj nechtěných konfliktů. Existuje však zásadní rozdíl mezi respondentkami slovenské národnosti a ruskými mluvčími. Pro ruskými mluvčími ženy (nejen), je totiž jazyková bariéra mnohem

zásadnější překážkou. Ve většině případů se právě ony zajímaly o účast na jazykových kurzech.

Respondentky, kterými byly zaměstnankyně dvou integračních center v Mladé Boleslavi, pak nezávisle na uskutečněných rozhovorech, hodnotily situaci spojenou s minoritami a jejich integrací v tomto městě. Integraci popisovaly nejen jako sžití osoby cizí státní příslušnosti s právním systémem a jeho respektování. Zároveň také jako spokojenost s podmínkami v hostitelské společnosti, touhu po dlouhodobém usazení se a nalezení nejen práce či přátel. Doba, kterou naplnění procesu integrace zabere, je nicméně zcela individuální a nemusí být dokončen vůbec. Nedostatkem je mnohdy chybějící povědomí cizinců o přítomnosti integračních center, a to nejen v Mladé Boleslavi. Popřípadě o fungování center jako neziskových organizací. V průběhu rozhovorů pak byly postupně potvrzovány všechny problémy, které z rozhovorů s respondentkami, jakožto příslušnicemi minoritních skupin, vyzvaly jako nejzávažnější. Jsou jimi vztahy a zacházení ze strany zaměstnavatelů, úřadů, vztahy s majoritní společností nebo zmiňovaná jazyková bariéra.

Limity práce spočívají v chybějící pozornosti pohledu zaměstnanců zmiňovaných úřadů. Ty by do problematiky mohly potenciálně vnést nový úhel pohledu a osvětlit příčiny existující nespokojenosti minoritních skupin s poskytovanými službami. Popřípadě pohled zaměstnavatelů jak tradičních, tak agenturních, na průběh zaměstnávání osob cizích státních příslušností. Na počátku kapitoly s názvem Analýza kvantitativního a kvalitativního výzkumu bylo zmíněno, že dle údajů Českého statistického úřadu, pobývá na území Mladé Boleslavi 4 794 osob slovenské, 2 203 ukrajinské, 1 514 polské, 964 vietnamské a 229 ruské národnosti. Zejména proto, že výzkum svou pozornost soustředil pouze na slovensky a rusky mluvící respondentky, bylo by vhodné rozšířit údaje o ženy polské a vietnamské národnosti. Nejen že v tomto městě představují třetí a čtvrtou nejčastěji zastoupenou národnostní skupinu. Současně také pro naprostou kulturní odlišnost, by postoj vietnamských žen mohl přinést zajímavé poznatky a rozdíly ve vnímání života a potenciálu integrace v Mladé Boleslavi. V neposlední řadě pak z hodnocení uskutečněných rozhovorů s respondentkami cizinkami vyzvaly okruhy, které sice nebyly zmiňovány v tak hojné míře jako výše analyzované. Jejich podstatný vliv jim však nelze odpírat. Jednalo se především o otázky působení rodiny/partnera,

úspěchu a seberealizace, problematiku diskriminace ze strany majoritní společnosti či stres a vnitřní boj, kterým v průběhu hledání svého místa ve společnosti musely čelit. Proto by bylo vhodné těmto bodům věnovat pozornost jako sekundárním faktorům, ovlivňujícím proces integrace v hostitelské zemi. Všechny výše zmíněné skutečnosti by se mohly představovat předmět dalších výzkumů.

7 Návrhy a opatření

Jak již bylo mnohokrát zmíněno, město Mladá Boleslav se v současné době potýká s vysokou koncentrací cizinců na jejím území. Je proto nezbytné zachování koheze společnosti, posilovat povědomí o migraci a podporovat příležitosti pro vysokou úroveň integrace. To vše nejen v zájmu minoritních skupin, ale zároveň i občanů České republiky. Je nicméně důležité neprovádět opatření v neprospěch žádné ze stran, které se dané okolnosti týkají.

V první řadě je více než žádoucí ovlivnit postoj občanů hostitelské společnosti vůči migraci a přítomným cizincům. Je obvykle obtížné, zachovat si objektivní pohled na minoritní společnost, která je na denní bázi spojována s negativními tituly. Po záplavě zkreslených informací, mnohdy šířené skrze média a jiné platformy, je majorita buď přijímá jako plnohodnotný zdroj a obsah bere za své. Popřípadě postrádá další důvod, rozšiřovat svůj pohled o zprávy z jiných relevantních zdrojů. Proto by bylo vhodné zapracovat na celkovém zlepšení obrazu cizinců. Způsoby, prostřednictvím kterých by mohlo být ovlivněno vnímání širokého okolí, jsou následující. Jedná se zejména o zlepšování ideje o přítomných cizincích vytvořením informačních kanálů (sociální sítě, webové stránky, krátké publikace). Skrze ně by byly šířeny nejen drobné úspěchy cizinců, jejich cesta k vybudování respektu ve společnosti, ale současně i v posledních letech nepostradatelnost migrantů pro ekonomický rozvoj země. Je vhodné podpořit tyto snahy i médii s větším dosahem, která jsou majoritní společností ovlivňována.

Důležité je také provádět osvětu mladších generací, která by mohla být uskutečňována prostřednictvím besed a přednášek na základních, středních, ale i vysokých školách. Jejich studenti jsou totiž stále častěji v kontaktu s vrstevníky cizích národností, a právě i jejich postoj je velice zásadní. Jak uvedla jedna z respondentek: „*Kdybych poslouchala celý život, že cizinci jsou špatní od rodičů, tak taky bych asi nevyrostla s přesvědčením, že každý člověk je jiný a že jsou jak dobrý, tak i špatný*“ (Viola, pracující studentka, 21). Hlavním tématem by proto mohlo být nejen osvětlení důvodů migrace osob, ale i problémů, se kterými se potýkají a důležitost respektu k sobě navzájem.

Neméně přínosné je pořádání společenských kulturních festivalů. Během nich by reprezentanti cizích kultur měli příležitost představit své tradice, zvyky a další lidské stránky své národnostní skupiny v Mladé Boleslavi. Prostřednictvím toho by bylo zajímavým způsobem šířeno povědomí o cizích kulturách, které by následně mohlo být zdrojem pochopení a zvýšení míry akceptace diverzity ve společnosti.

Dalším opatřením, majícím potenciál ovlivnit hluboko zakořeněné negativní vnímání minority v Mladé Boleslavi, je poukazování na příklady úspěšných cizinců nejen na pracovištích. Ženy jsou na trhu práce obkloповány mnohými stereotypy a potýkají se s výraznými nerovnostmi ve srovnání s opačným pohlavím. Být součástí menšinové společnosti v cizí, hostitelské zemi, jejíž přístup se netěší vysoké míře tolerance, je též náročnou úlohou. Spojit však všechny tyto role, tedy být ženou, cizinkou, která se chce zapojit do pracovního procesu, je výzvou o mnoho náročnější. Diverzita na pracovišti však bývá mnohdy zdrojem kreativity, podporuje inovativní myšlení či zvýšení ziskovosti zainteresované firmy. Homogenní prostředí ve společnostech tedy jednoznačně lze označit za nežádoucí. Proto by mohlo být přínosem zahrnout problematiku diverzity na pracoviště. Přesněji, vytvořit prostředí, ve kterém by mohli být prezentovány osoby, které dosáhly drobných úspěchů, někomu pomohli, vyřešili problém nebo navrhli opatření ku prospěchu větší části zaměstnanců. Důležité je spojovat tyto úspěchy s konkrétními jmény a fotografiemi osob, díky nimž může dojít k ovlivnění vnímání odlišných lidí na pracovišti identickým způsobem, jako vnímáme příslušníky majoritní společnosti.

Zaměstnavatelé by se zároveň neměli pokoušet o obcházení zákonných nařízeních, která působí v neprospěch cizinců. Proto by bylo vhodné zároveň posílit činnosti kontrolních orgánů ve věci nelegálního zaměstnávání a zvýšit postihy pro zaměstnavatele, jednající v rozporu s platnými zákony. Výsledkem toho by mohla být eliminace případů, kdy jsou největšími oběťmi právě zaměstnanci cizinci.

Prospěšná, by přítomným cizinkám na jejich cestě k úspěšné integraci, byla bezesporu poradenská centra. A to zejména taková, která zaměřují svou pozornost na nejproblematictější situace, s nimiž se po příchodu do společnosti potýkají. Jednalo by se o jakousi osvětu, probíhající v podobě seminářů a setkání, připravující cizince na nejrůznější oblasti. Ať už se hovoří o otázce kulturního šoku, kterým si prochází každá osoba po příchodu do hostitelské společnosti bez rozdílu. Dále také národnostní a kulturní rozdíly nebo rozdíly smýšlení. Seznámení

s problematikou procesu integrace cizinců ve společnosti a přístupu občanů země k této zásadní otázce. Díky tomu by mohla být minorita lépe připravena na potenciální konflikty, kterým by v důsledku zvládli lépe čelit. Vhodné by také bylo věnovat pozornost představení základních práv a povinností v oblasti zaměstnávání. Tato nařízení totiž v okamžiku, kdy si je příchozí cizinec bez dostatečné jazykové vybavenosti prostuduje sám, postrádají pro drtivou většinu smysl a zůstávají bez porozumění. Proto by informace o zkušební či výpovědní době, přesčasech, minimální mzdě, ale i nezbytných podkladech opravňujících legálně vykonávat v České republice práci, mělo být předmětem většího zájmu nejen potenciálních center, ale i cizinců. Neméně přínosné je poskytování větší kapacity pro jazykové kurzy. V neposlední řadě pak také pořádání seminářů s úspěšně integrovanými cizinci, kteří mají ambice ovlivnit motivaci ostatních, ve snaze setrvat v procesu integrace.

Výše zmíněné návrhy jsou pouhým nástinem způsobů, prostřednictvím kterých by mohla být situace spojená s problematikou integrace cizinek v české společnosti, zlepšena. Existuje mnoho dalších praktik s potenciálem pozitivně ovlivnit danou situaci. Ty by se pak mohly ideálně stát předmětem dalšího šetření.

Závěr

Migrace je nedílnou součástí lidského bytí. Lidé migrují od nepaměti ve snaze uspokojit své variabilní potřeby. V důsledku demografického vývoje však v ekonomicky vyspělých zemích významně narůstá poptávka po pracovnících ze zahraničí. Právě oni napomáhají uspokojit nedostatečnou nabídku na trhu práce z domácích zdrojů. Vznikají tak mnohé projekty a programy podporující migraci obyvatel zahraničních států. Snahy o dosahování vysoké úrovně integrace, jsou nicméně často upozaďovány. Samotný akt migrace je významně podporován takzvanými push a pull faktory. Ty představují zejména důvody, pro které se potenciální migrant rozhodne pro opuštění své vlasti. Push faktory působí jako faktory, vypuzující jedince z dané země či oblasti. Mohou se týkat například nepříznivé ekonomické situace, sociálního zabezpečení nebo nedostatek pracovních příležitostí. Na druhé straně pak faktory pull, přitahující potenciálního migranta do hostitelské společnosti. Jsou jimi především příznivé podmínky v podobě větší poptávky po práci, politická svoboda, lepší politická situace a mnohé jiné. Práva a povinnosti, které se na příchozí jedince v hostitelské společnosti vztahují, jsou pro minoritu, neovládající přítomný úřední jazyk často nejednoznačná. Je proto na místě předpokládat, že právě právní uspořádání, o němž minoritě chybí povědomí, se do značné míry odráží na již zmiňované motivaci k integraci v hostitelské společnosti.

Zejména proto se diplomová práce primárně zaměřila právě na proces integrace, a to nejvíce zranitelných osob, kterými jsou v tomto případě ženy-cizinky. Z aktualizované Koncepce integrace cizinců-Ve vzájemném respektu z roku 2018 totiž vyplývá, že právě migrující ženy jsou ve svém postavení v hostitelské zemi jednou z nejvíce znevýhodňovaných skupin osob. Především z tohoto důvodu jim věnuje pozornost ve zvýšené míře. Cílem práce pak bylo odhalit, jaké prvky mají největší potenciál ovlivnit proces integrace již zmiňované specifické minoritní skupiny v prostředí Mladé Boleslavi. Oblast Mladé Boleslavi byla zvolena pro vysokou úroveň rozvoje průmyslu, jejíž příčinou je přítomná automobilová společnost. V důsledku vysoké míry poptávky po zahraničních pracovnících, je také do značné výše ovlivněna koncentrace osob cizí státní příslušnosti na jejím území. Následkem jsou současně i různě formované nálady, které v souvislosti s migrací v tomto městě panují.

Prostřednictvím dotazníku byly shromážděny názory a postoje majoritní společnosti. Cílem zájmu tohoto dotazníku bylo zjistit, jak občané hostitelského prostředí přistupují k problematice migrace a integrace osob cizí státní příslušnosti. Následně proběhlo 18 hloubkových polo-strukturovaných rozhovorů. 14 s představitelkami minoritních skupin v Mladé Boleslavi. Těmi jsou ženy slovenské národnosti (7) a rusky mluvící, pocházející nejen z Běloruska (1), ale i Ruska (2) a Ukrajiny (4). Dva rozhovory byly provedeny v rámci integračních center, přítomných ve městě Mladá Boleslav. Dva skupinové rozhovory pak s výzkumnice působícími v tomto projektu. Důvodem pro uskutečnění vícestranného výzkumu, byla zejména snaha o získání komplexního obrazu současné situace právě ve spojitosti s daným fenoménem ve vybrané společnosti.

Ze získaných údajů vyplývá, že potenciál dotázaných žen, integrovat se v hostitelské zemi, ovlivňují čtyři základní oblasti. Těmi jsou pracovní podmínky, vztah majoritní společnosti vůči cizincům, přístup úřadů nejen k vyřizování variabilních požadavků cizinců a jazykové dovednosti. Ty pak mají značný vliv na spokojenost a motivaci začlenit se v prostředí Mladoboleslavska. Působení právních aspektů se projevuje především v oblasti zaměstnávání a spolupráce s institucemi veřejné politiky.

Pracovní uplatnění, podmínky zaměstnávání, protiprávní jednání a podobné, jsou jedním z nejdůležitějších činitelů v problematice integrace. Důvodem je skutečnost, že se u velké části zúčastněných respondentek jedná právě o ekonomické migrantky. Panuje obecné přesvědčení, že v případě, kdy chce být zaměstnána žena, cizinka, musí vynaložit několikanásobně větší úsilí, nežli je tomu u občanů majoritní společnosti. Nejen pro získání pracovního místa, ale zároveň i jeho udržení nebo dosažení uspokojivého finančního ohodnocení. Obcházení zákonných nařízení či zaměstnavateli stále nacházené mezery v legislativě, působí v neprospěch pouze jedné strany. Tou je obvykle minorita, protože nejenže o právech svých i právech zaměstnavatelů často nemají dostatečné povědomí. Nicméně v případě, kdy se o zákonem neakceptovatelných postupech dovědí, obava ze ztráty zaměstnání jim mnohdy nedovolí domáhat se vlastních práv. Postoj majoritní společnosti k přítomným menšinám, je dalším o nic méně podstatným faktorem. Přístup majoritní společnosti k minoritě je převážně negativního charakteru. Toto zjištění vyplynulo nejen z hodnocení respondentek, jakožto

příslušnic minoritních skupin, ale i z výsledků dotazníkového šetření. Vnímání cizinců ze strany občanů Mladé Boleslavi, je opředeno mnohými stereotypy, které jsou ukotveny hluboko v jejich přesvědčeních. Ta jsou značně vnímána právě i respondentkami této práce, které proto vztahy s majoritní společností označovaly ve velké míře jako nekvalitní. Negativní přístup majoritní společnosti se odráží i ve vystupování úředníků vůči jejich osobám. S nimi se respondentky střetávají v případě potřeby vyřizovat náležitosti týkající se legálního pobytu v České republice, ale i jiných záležitostí. Přesto, že z vládní Koncepce integrace cizinců vychází vysoká míra zájmu o ulehčení procesu integrace cizinců v České republice ze strany institucí veřejné moci, je komunikace s úřady často velmi nepříjemná a náročná. Jedním z největších nedostatků jsou neustále se měnící legislativní požadavky na přítomné menšiny. V důsledku čehož si zejména cizinecká policie udržuje jistou míru moci nad příchozími klienty. V neposlední řadě pak byly respondentkami označovány jazykové dovednosti, usnadňující nebo naopak v případě neznalosti znesnadňující komunikaci s majoritní společností. To může být dalším výrazným úskalím ve snaze integrovat se do hostitelské společnosti. Výše zmíněné výsledky pak byly na základě rozhovorů, uskutečněných s integračními centry, v drtivé většině potvrzeny jako nejčastěji řešené otázky ze strany dlouhodobě usazené menšiny.

Na základě těchto zjištění byla navržena opatření, která by mohla pomoci nejen k prolomení přetrvávající bariéry mezi majoritní a minoritní společností. Zároveň také zlepšení podmínek v oblasti zaměstnávání, které by zajistily stabilnější postavení cizinek v hostitelské společnosti a jejich pocit patřičnosti. A v neposlední řadě pak zajištění většího povědomí a informovanosti cizinek o přetrvávajících nejen právních podmínkách v České republice. Díky tomu by mohlo být eliminováno negativní přesvědčení a nespokojenost se zmiňovanými fenomény.

Seznam literatury

Knihy a monografické publikace:

BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ, 2012. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-239-0.

ČIŽINSKÝ, Pavel, 2012. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde. ISBN 978-80-7201-887-1.

JAROŠOVÁ, Eva, Daniela PAUKNEROVÁ a Hana LORENCOVÁ, 2016. *Nové trendy v leadershipu: koncepce, výzkumy, aplikace*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-479-0.

LEONTIYEVA, Yana, Renáta, MIKEŠOVÁ a TOLLAROVÁ, Blanka, 2018. *Pražané s cizím pásmem. Výsledky výzkumu cizinců a cizinek ze zemí mimo EU žijících v české metropoli*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-337-2.

MCGRATH, James a Bob BATES, 2015. *89 nejdůležitějších manažerských teorií pro praxi*. Přeložil: Hana ŠKAPOVÁ. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-382-3.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ, 2013. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony krok za krokem*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4622-7.

PAVLICA, Karel a Cory ISAACS, 2013. *Kultura, podnik a management: pro kombinovanou formu studia*. Mladá Boleslav: Škoda Auto Vysoká škola. ISBN 978-80-87042-57-1.

PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5515-1.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, Jan, 2007. *Interkulturní psychologie: sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-280-5.

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ, 2012. *International employment, posting and hiring out of employees: income tax and insurance, international agreements, EU regulations, detailed case studies*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-762-1.

SLOWÍK, Josef, 2016. *Speciální pedagogika. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0095-8.

ŠIKÝŘ, Martin, 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠTEFKO, Martin a Kristina KOLDINSKÁ, 2013. *Sociální práva cizinců*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-464-3.

TASHAKKORI, Abbas a Charles TEDDLIE, 1998. *Mixed methodology: combining qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks, Calif.: Sage. ISBN 0-7619-0070-5.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0227-3.

VÝROST, Jozef, Ivan SLAMĚNÍK a Eva SOLLÁROVÁ, 2019. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5775-9.

Články v odborných časopisech:

GALANDINI, Silvia, Gareth, MULVEY a Laurence, LESSARD-PHILLIPS, 2019. *Stuck Between Mainstreaming and Localism: Views on the Practice of Migrant Integration In a Devolved Policy Framework*. Journal of International Migration and Integration 20(3), ISSN 685-702.

ROSS, Karen, 2017. *Making Empowering Choices: How Methodology Matters for Empowering Research Participants*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 18(3), Art. 12, ISSN 1438-5627.

TOLLAROVÁ, Blanka, 2006. *Integrace cizinců v Česku: pluralita, nebo asimilace?* Biograf (39): 107 odst. ISSN 1211-5770.

Autorské webové stránky:

BALÁŽ, Roman, 2016. *Integrace je hlavně mentální proces, za který neseme odpovědnost my všichni obdobnou měrou.* [online]. [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=3&clanek=835>

BERGLOVÁ, Lucie, 2018. *Zaměstnávání cizinců - krok za krokem.* [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/zamestnavani-cizincu-krok-za-krokem-id-3474810>

DAMEN, Mario, 2019. *Evropský hospodářský prostor (EHP), Švýcarsko a sever.* [online]. [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/169/the-european-economic-area-eea-switzerland-and-the-north>

GEIDLOVÁ, Jana, 2017. *Problematika a zkušenosti z kontrol v oblasti zastřehého agenturního zaměstnávání.* [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/problematika-zkusenosti-z-kontrol-v-oblasti-zastreneho-agenturniho-zamestnavani>

HIRSCH, Afua, 2019. *We have to avoid "integration" becoming another form of racism.* [online]. [cit. 2019-10-23]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/sep/13/integration-racism-assimilation-britain-heritage>

HORÁČEK, Bohumil, 2018. *Městská policie v Mladé Boleslavi eviduje 139 přestupců z řad lidí bez domova.* [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://m.mb-net.cz/mestska-policie-v-mlade-boleslavi-eviduje-139-prestupcu-z-rad-lidi-bez-domova/d-60976>

JANÍČKO, Pavel, 2017. *Agenturní zaměstnávání a prekarizace práce. Co na to odbory?* [online]. [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <http://casopisargument.cz/2017/10/02/agenturni-zamestnavani-a-prekarizace-prace-co-na-to-odbory/>

JOUZA, Ladislav, 2018. *Zaměstnávání cizinců.* [online]. [cit. 2019-10-18]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-cizincu-107488.html>

KOLIBAČ, Richard, 2019. *Inspektoráty práce se v roce 2018 zaměřily na kontroly nelegálního zaměstnávání.* [online]. [cit. 2019-10-18]. Dostupné z:

<http://www.suip.cz/pro-media/tiskove-zpravy/inspektoraty-prace-se-v-roce-2018-zamerily-na-kontroly-nelegalniho-zamestnavani-1/>

MCLEOD, Saul, 2018. *Maslow's Hierarchy of Needs*. [online]. [cit. 2019-11-13]. Dostupné z: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

MULLER, Thomas, 2016. *Vnitřní trh EU – základní principy*. [online]. [cit. 2019-12-16]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/podnikani-v-eu/vnitri-trh-eu/vnitri-trh-eu---zakladni-principy--3363/>

Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/na-cestech-zamezinarnodni-ochranou-strucny-pruvodce-rozenim-o-udeleni-azyly-ci-doplnekove-ochrany-cast-ii>

TOLLAROVÁ, Blanka, 2009. *Praktické potíže cizinců v ČR*. [online]. [cit. 2019-12-17]. Dostupné z: https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/prakticke-potize-cizincu-v-cr#_ftn1

Webové stránky bez uvedeného autora:

CENTRA NA PODPORU INTEGRACE CIZINCŮ, 2019. *Informace o projektu*. [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/>

CENTRUM PRO INTEGRACI CIZINCŮ, 2012. *O nás*. [online]. [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/o-nas/o-nas.html>

CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ, 2018. *Tolerance k vybraným skupinám obyvatel – březen 2018*. [online]. [cit. 2020-02-08]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4582/f9/ov180406.pdf

CZECH INVEST, 2019. *Brožura-2018 – Vizová podpora*. [online]. [cit. 2020-02-08]. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Sluzby-AfterCare/Vizova-podpora>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019a. *Počet obyvatel v obcích – k 1. 1. 2019*. [online]. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91917344/13007219.pdf/deb188e2-72b4-4047-97e8-ae7975719db4?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019b. *Cizinci v ČR - 2019*. [online]. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/29002719.pdf/74e31838-8cfa-4e93-9aed-4771e13683a8?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019c. *Cizinci: Zaměstnanost*. [online]. [cit. 2019-10-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost

ČLOVĚKVTÍSNI.cz, 2018. *Migrace v číslech*. [online]. [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://www.clovekvtsni.cz/migracni-statistiky-4518gp>

EUROSTAT, 2000. *Push and pull factors of international migration. A comparative report*. [online]. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z:

<https://www.nidi.nl/shared/content/output/2000/eurostat-2000-theme1-pushpull.pdf>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČESKÉ REPUBLIKY, 2018. *Integrace cizinců v Česku z pohledu nevládních organizací*. [online]. [cit. 2019-11-09]. Dostupné z:

<https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=ab3b5eb2-7742-4b0e-9907-004590520cdf&idbo=f42266a2-71fa-4be1-8242-eda4dd92cb4c&idForm=72365cd6-f664-4c8f-8b75-c637c9bfc32b#>

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY, 2017. *Příručka Zaměstnávání cizinců*. [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/prirucka-zamestnavani-cizincu/>

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION, 2019. *Integrace imigrantů v České republice*. [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z:

<https://www.iom.cz/aktivity/integrace-imigrantu-v-ceske-republice>

MANAGEMENTMANIA.COM, 2019. *Motivace, motivování a motivační teorie*. [online]. [cit. 2019-11-12]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/motivace-a-motivovani>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU, 2019a. *Ekonomická migrace a vládní programy*. [online]. [cit. 2020-02-08]. Dostupné z:

<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU, 2019b. *Program klíčový a vědecký personál*. [online]. [cit. 2020-02-08]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU, 2019c. *Program kvalifikovaný zaměstnanec*. [online]. [cit. 2020-02-08]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2015. *Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu 2015*. [online]. [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladni-dokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2019a. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*. [online]. [cit. 2019-10-21]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2019b. *Integrace cizinců*. [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2019c. *Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu 2019*. [online]. [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladni-dokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2019d. *Poučení pro azylanty*. [online]. [cit. 2019-12-17]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz › migrace › soubor › pouceni-pro-azylanty-pdf>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2019e. *Legální migrace - Občané třetích zemí*. [online]. [cit. 2019-12-16]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/legalni-migrace.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

MINISTERSTVO ZEMĚDĚLSTVÍ, 2018. *Režim zvláštního postupu při získávání zaměstnaneckých karet pro sezónní pracovníky do potravinářství a zemědělství*

z *Ukrajiny*. [online]. [cit. 2019-12-16]. Dostupné z: <http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/zahranicni-vztahy/zahranicni-pracovnici/rezim-zvlastniho-postupu-pri-ziskavani.html>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, 2019. *Obor cizinecké policie – O nás*. [online]. [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/odbor-cizinecke-policie-o-nas-o-nas.aspx>

SERVICES FOR FOREIGNERS, 2019. *Obecné informace*. [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: <https://www.sffczech.cz/obecne-informace.html>

Právní předpisy České republiky

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 325/1999 Sb. o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 62/2003 Sb., o volbách do Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam obrázků

Obr. 1 - Agenturní zaměstnávání	17
Obr. 2 - Srovnání počtu nelegálně zaměstnaných občanů ČR a cizinců v letech 2012-2018	19
Obr. 3 - Transformace projektů a režimů v programy ekonomické migrace	21
Obr. 4 - Maslowova pyramida potřeb	34
Obr. 5 - Hodnocení kritérií týkajících se osob cizího státního občanství	52
Obr. 6 - Hodnocení výroků týkajících se minoritní společnosti	54

Seznam příloh

Příloha 1 - Dotazník pro majoritní společnost.....	89
Příloha 2 - Otázky pro minoritní společnost.....	93
Příloha 3 - Otázky pro integrační centrum.....	95

Příloha 1 - Dotazník pro majoritní společnost

Vztah obyvatel Mladoboleslavska k cizincům

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Dotazník poslouží k akademickým účelům.

1. Jak často se pohybujete v okolí Mladé Boleslavi?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Každý den
- Větší část týdne (4x týdně a více)
- Párkrát týdně (maximálně 3x týdně)
- Párkrát měsíčně
- Párkrát ročně
- Nepohybují se v okolí Mladé Boleslavi

2. Jaký je Váš pohled na množství cizinců v Mladoboleslavsku?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Jsem spokojen/spokojena
- Nejsm spokojen/spokojena
- Přítomnost cizinců ve mně nevyvolává výrazné emoce

3. Jak hodnotíte následující kritéria?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	Výborné	Dobré	Průměrné	Špatné	Velmi špatné
Pracovní uplatnění cizinců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jazykové znalosti cizinců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chování cizinců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vzdělání cizinců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zapojení cizinců do české společnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Existuje oblast, která narušuje Váš vztah s cizinci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Chování cizinců
- Vzhled cizinců
- Velký počet cizinců
- Neexistuje
- Jiná...

5. Jak hodnotíte následující výroky?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	Zcela souhlasím	Souhlasím	Nevím	Nesouhlasím	Zcela nesouhlasím
Toleruji cizince a jejich kulturu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cizinci se chovají přátelsky vůči Čechům	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cizinci mají velký přínos pro ekonomiku ČR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cizinci jsou levnou pracovní silou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cizinci zabírají Čechům pracovní místa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cizinci provozují nelegální činnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nevadí mi běžně potkávat cizince ve své zemi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nevadí mi přiliv cizinců do ČR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Přicházíte do styku s cizinci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Velmi často
- Často
- Občas
- Zřídka
- Nikdy

7. Kde přicházíte do styku s cizinci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Práce
- Škola
- Osobní život (partnerství)
- Osobní život (kamaradství)
- Veřejný prostor (ulice, obchody a pod.)
- Nepřicházím do styku s cizinci
- Jiná...

8. Odkud pocházejí cizinci, se kterými přicházíte do styku?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Polsko
- Slovensko
- Ukrajina
- Rusko
- Bělorusko
- Vietnam
- Německo
- Nepřicházím do styku s cizinci
- Jiná...

9. Uvedte Vaše dosažené vzdělání

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní vzdělání
- Střední vzdělání bez maturity
- Střední vzdělání s maturitou
- Vysokoškolské vzdělání (Bc.)
- Vysokoškolské vzdělání (Mgr./Ing.)
- Vysokoškolské vzdělání (Postgraduál)

10. Uvedte Váš věk

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- do 18 let
- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-60
- 61 a více

11. Uvedte Vaše pohlaví

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž
- Žena

Příloha 2 - Otázky pro minoritní společnost

Základní informace

- 1) Jaké byly hlavní důvody, respektive co vás motivovalo k hledání práce v České republice?
- 2) Jaký jste měla první dojem z ČR (celkové ekonomicko-politické situaci, pracovní podmínky, ubytování atd.)?
- 3) Jak dlouho žijete na území ČR?
- 4) Pokud byste měla možnost vrátit čas zpátky rozhodla byste se stejně?
- 5) Co považujete za svůj největší úspěch?
- 6) Byla jste někdy terčem pozornosti v zaměstnání kvůli své národnosti?
- 7) Setkala jste se někdy s diskriminací v práci či mimo ni? Ať už vás samotné, popřípadě jiné cizinky, kvůli její národnosti.
- 8) Myslíte si, že je rozdíl mezi vnímáním a přístupem k občanům EU a cizinců z jiných zemí?
- 9) Máte pocit, že cizí jazyk je důvodem k horšímu vnímání vaší osoby?
- 10) Co by vás mohlo přesvědčit k návratu do země, ze které pocházíte?
- 11) Přistěhovala jste se do ČR sama/ s partnerem/ rodinou/ přáteli? Pokud jste přijela sama, zvažovala jste přestěhování Vaší rodiny do ČR?
- 12) Uvažovala jste o přestěhování do jiné zemi EU?
- 13) Co považujete za zcela neadekvátní, divné a nepochopitelné v české společnosti?

Práce a finance

- 1) Jak dlouho pracujete na území ČR / Jak dlouho vám trvalo najít práci v ČR?
- 2) Co nebo kdo vám pomohl najít práci (současnou) v ČR?
 1. Zažila jste těžkosti při vstupu na pracovní trh? Jaké? Setkala jste se s problémy při žádání o pracovní povolení? S jakými?
- 3) Jak hodnotíte práci, kterou děláte?
- 4) Co vás nejvíce motivuje ve vaší práci?
- 5) Pracovala jste i někde jinde? Pokud ano, z jakých důvodů jste práci opustila?
- 6) Jste spokojená s finančním ohodnocením ve vašim současném zaměstnání/ myslíte si, že finanční ohodnocení odpovídá tomu, co děláte?
- 7) Myslíte si, že Češi za stejnou práci dostávají větší plat, lepší podmínky a nefinanční ohodnocení?
- 8) Máte tušení kolik byste dostala za stejnou práci v zemi, ze které pocházíte?
- 9) Pracovala jste ve Vaší zemi ve stejném oboru?
- 10) Pokud byste chtěla změnit vaši práci, tak co byste byla ochotna dělat?
- 11) Co považujete za největší výhody ve vaší práci?
- 12) Potkala jste s problémem, že na pracovní pozici byl upřednostňován Čech/Češka?
- 13) Uvažovala jste o získání českého vzdělání nebo absolvování vzdělávacího kurzu na území ČR, kvůli zlepšení kvalifikace?

Vztah s majoritní společností

- 1) Jak vnímáte postoj majority k cizincům a jejich zaměstnávání v Mladé Boleslavi/ ČR?
- 2) Dostala jste se někdy do konfliktu s místními lidmi kvůli své národnosti? Čeho se konflikt týkal?
- 3) Cítíte se být integrovaná do majoritní společnosti nebo spíše součástí minoritních skupin? Jste v kontaktu s lidmi stejné (podobné) národnosti nebo se přátelíte více s místními obyvateli?
- 4) Jste v přátelských vztazích se svými kolegy v práci?

Agentury / Integrovaná centra / Integrace

- 1) Využíváte pomoci úřadů? / Jaký je váš názor na postoj úřadů vůči zahraničním zaměstnancům?
- 2) Využila jste během svého pobytu možnost agenturního zaměstnání? Má podle vás agenturní zaměstnávání nějaké výhody/nevýhody oproti běžnému zaměstnávání?
- 3) Využila / uvažovala jste o možnosti účastnit se jazykových kurzů nebo jiných integračních kurzů nabízených Ministerstvem vnitra a jinými organizacemi?
- 4) Co by podle vás měl takový program obsahovat? Respektive co by podle vás mohlo být přínosné?
- 5) Víte o fungování integračního centra v Mladé Boleslavi?
- 6) Je něco, co vás skutečně motivuje začlenit se do české společnosti? Nebo se spíše snažíte udržet si své kulturní odlišnosti?

Právní aspekty

- 1) Jaký právní status zaujímáte vůči ČR? (Trvalý pobyt, občanství, azyl)
- 2) Jaký je Váš pobytový status? (Trvalý/dočasný)
- 3) Máte pocit, že různé právní statusy jsou spojovány s většími či menšími možnostmi/privilegii ať už v práci, popřípadě při jednání s úřady?
- 4) Myslíte si, že by získání trvalého občanství pomohlo k dosažení lepších výsledků na trhu práce? Respektive snazší integrace?
- 5) Zjišťovala jste někdy základní právní úpravu zaměstnávání v ČR-respektive máte představu o tom, jaké jsou ze zákona minimální mzdy, zkušební či výpovědní lhůta atd.
- 6) Setkaly jste se během své pracovní éry v ČR s porušením vašich pracovních práv? (Nevyplacená mzda, nehlášená práce nad rámec minimální mzdy, nehrazení sociálního a zdravotního pojištění atp., velké množství přesčasů a jejich neproplácení, porušování platné legislativy související s prací přesčas, porušování platné legislativy při propouštění ze zaměstnání)

Příloha 3 - Otázky pro integrační centrum

Informace o integračním centru

1. Kolik cizinců se přibližně účastní akcí Všeho centra?
2. Jste spokojeni s počtem imigrantů, kteří se obrací na Vaši pomoc? / Myslíte si, že počet imigrantů, kteří se obrací na Vaši pomoc je dostačující?
3. Které národnosti převládají mezi Vašimi klienty?
4. Jakým způsobem cizincům pomáháte?
5. Jaký je dle Vašeho názoru přístup cizinců k Vaší práci a integraci celkově?
6. Domníváte se, že mají cizinci skutečný zájem o integraci, nebo jsou k tomu nuceni tlakem od okolí?
7. Která z činností centra je mezi imigranty nejpoblárnější?
8. Jak dlouho přibližně trvá integrace imigrantů, pokud u Vás požádají o pomoc?
9. Máte statistické údaje o počtu úspěšně integrovaných cizinců, kteří se obrátili na Vaši pomoc?
10. Existuje možnost zpětného kontaktování imigrantů, kteří se obrátili na Vaši pomoc?
11. Pracují ve Všem centru nějací dobrovolníci? Jak případně hodnotíte jejich práci?
12. Používáte vlastní metody integrace / (Vyvinuli jste nějaké úspěšné metody integrace, které uplatňujete?) Přebíráte metody od jiných kolegů? (příklady dobré praxe)
13. Co chybí Vašemu centru? / Jsou skutečnosti, které by mohly prospět fungování tohoto centra?
14. Z jakých prostředků je centrum podporováno?

Podstata integrace

1. Co se podle Vás považuje za úspěšnou integraci?
2. Existuje podle Vás univerzální postup pro úspěšnou integraci?
3. Co je největším problémem/překážkou cizinců na cestě k integraci?
4. Svěřují se Vám cizinci se svými problémy týkající se nejen pracovního, ale i soukromého života? (Čeho se tyto problémy nejčastěji týkají?)
5. Co považujete za silnou/slabou stránku Vaší práce? Jaké jsou možné příležitosti a hrozby?
6. Jak hodnotíte politickou situaci v ČR a EU ve vztahu k cizincům?
7. Myslíte si, že je role státu v této problematice dostatečná? Jak by k tomu měl stát podle Vás přistupovat?
8. V jakých jiných zemích je podle Vás přístup k integraci jiný/lepší? Dal by se aplikovat i v České republice? Proč by popřípadě nebylo možné ho aplikovat?

Postoj majoritní společnosti vůči migraci

1. Jak hodnotíte vztah majoritní společnosti k cizincům v Mladé Boleslavi?
2. Jak podle Vás vnímá integraci cizinců majorita?
3. Myslíte si, že mají lidé z majoritní společnosti zájem o to, aby se cizinci skutečně integrovali?
4. Mají cizinci zájem na tom, začlenit se do majoritní společnosti nebo se spíše snaží udržet si svou odlišnost?
5. Myslíte si, že problémy vznikají pouze na straně minority? Nemá dle Vašeho názoru značný podíl i majoritní společnost?
6. Jak dle Vašeho názoru přispívá majoritní společnost k integraci cizinců?

Právní informovanost

1. Poskytujete cizincům pomoc i z právního hlediska?
2. Jaká je podle Vás úroveň znalostí cizinců, týkajících se jejich práv a povinností v ČR?
3. Ovlivňuje dle Vašeho názoru ne/znalost těchto nařízení motivaci cizinců nejen k začlenění se do společnosti, ale i při práci?
4. Zajímají se cizinci o to, jakým způsobem s nimi může, a naopak nesmí být zacházeno?

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Bc. Veronika Vajchrová		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208T164 Globální podnikání a právo		
NÁZEV PRÁCE	Právní aspekty ovlivňující motivaci cizinců k integraci		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.		
KATEDRA	KEP - Katedra ekonomie a práva	ROK ODEVZDÁNÍ	2020
POČET STRAN	97		
POČET OBRÁZKŮ	6		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	3		
STRUČNÝ POPIS	<p>Práce s názvem Právní aspekty ovlivňující motivaci cizinců k integraci má za cíl objasnit, jaké faktory mají nejvýznamnější vliv na proces integrace žen, cizinek v hostitelské společnosti, kterou představuje Mladá Boleslav. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část věnuje pozornost nejen právní úpravě zaměstnávání cizinců, ale také problematice začleňování cizinců v hostitelské společnosti, teoretickým východiskům motivace nebo také právnímu postavení a pobytovým oprávněním cizinců. Praktická část pak obsahuje data, získaná pomocí kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Prostřednictvím nich vyvstaly čtyři základní oblasti, působícími na proces integrace cizinek. Jsou jimi především otázka zaměstnávání, otevřenosti majoritní společnosti k minoritním skupinám, přístup úřadů k variabilním požadavkům cizinců a jejich jazyková vybavenost. Na základě těchto zjištění byla navržena opatření, která mají potenciál výše zmíněné oblasti pozitivně ovlivnit.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Migrace, Integrace, Motivace, Zaměstnávání, Právní postavení, Posilující výzkum		

ANNOTATION

AUTHOR	Bc. Veronika Vajchrová		
FIELD	6208T164 Law in Global Business Environment		
THESIS TITLE	Legal Aspects Influencing Foreigners' Motivation to Inegration		
SUPERVISOR	Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.		
DEPARTMENT	KEP - Department of Law and Economics	YEAR	2020
NUMBER OF PAGES			
	97		
NUMBER OF PICTURES			
	6		
NUMBER OF TABLES			
	0		
NUMBER OF APPENDICES			
	3		
SUMMARY	<p>The master thesis entitled Legal Aspects Influencing Foreigners' Motivation to Integration aims to clarify, what are the factors with the most significant impact on the process od integration of foreigner women in the host country, represented by Mladá Boleslav. The thesis is divided into theoretical and practical part. The theoretical part is focused not only to the legal regulation of employment, but also to the issue of inclusion of forigners in the host country, motivation or legal status and residence rights of foreigners. The practical part contains data, obtained by quantitative and qualitative research. Through them, four basic areas, affecting the process of integration of foreigners, emerged. These are mainly the issue of employment, the behavior of the majority society, the authorities' access to the variable requirements of foreigners and finally language skills of incoming migrants. Based on these findings, some measures with the potential to positively influence the above mentioned areas, have been proposed.</p>		
KEY WORDS	Migration, integration, motivation, employment, legal status, empowering research		