



**HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ  
FAKULTA**  
Univerzita Karlova

**Žadatelé o mezinárodní ochranu v České republice a jejich uplatnění na trhu práce**

**Asylum Seekers in the Czech Republic and their employment**

Diplomová práce

Vedoucí práce:

PhDr. Monika Nová, Ph.D.

Autor:

Bc. Tereza Botková

Praha 2022

### **Poděkování**

V první řadě děkuji svým kolegům z Organizace pro pomoc uprchlíkům, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout. Prováděli mne tématikou Žadatelů o mezinárodní ochranu v průběhu mého zaučování se v nové práci a byli ochotni se mnou provést rozhovory. Děkuji jim moc za jejich otevřenost a ochotu se mnou spolupracovat. Děkuji také PhDr. Monice Nové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a pomoc při zpracování této práce. Janě F. a Janu F. moc děkuji za jazykovou a grafickou korekturu. V neposlední řadě děkuji rodině, která mne podporovala po celou dobu mého studia.

**Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci s názvem „Žadatelé o mezinárodní ochranu v České republice a jejich uplatnění na trhu práce“ vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne .....

Podpis autora

## **Anotace**

Tématem této práce je uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice. Cílem diplomové práce je rozbor problematiky uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce z pohledu pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům. Konkrétně otázka toho, jak pracovníci vnímají tuto problematiku, jaké jsou podle nich bariéry při hledání práce pro Žadatele o mezinárodní ochranu a jaké změny by dle nich měly nastat, aby se jejich uplatnění na trhu práce posunulo k lepšímu. První část práce vychází z informací získaných studiem literatury a legislativy a zabývá se možnostmi vstupu a pobytu cizinců na území České republiky, definicí Žadatele o mezinárodní ochranu, azylovou a migrační politikou České republiky. Stěžejní teoretické kapitoly této práce jsou o sociální práci s Žadatelí o mezinárodní ochranu v České republice a o práci jako integračním prvku. Druhá část obsahuje kvalitativní výzkumné šetření v podobě osmi rozhovorů s pracovníky Organizace pro pomoc uprchlíkům, které jsou zpracované tematickou analýzou. Cílem výzkumného šetření je skrze analýzu dojít k tomu, jaké bariéry stojí v cestě Žadatelům o mezinárodní ochranu při uplatnění na trhu práce a zda jsou některé ze změn navržených pracovníky nějakým způsobem realizovatelné.

## **Klíčová slova**

Azylová procedura, Cizinec, Integrace, Mezinárodní ochrana, Trh práce, Žadatel o mezinárodní ochranu

## **Annotation**

The theme of this thesis is the Asylum seekers and their employment in the labour market in the Czech Republic. The aim of the thesis is to analyse the issue of the employment of Asylum seekers in the labour market from the perspective of the workers of the Organisation for Aid to Refugees. Specifically, the question of how the workers perceive this issue, what they consider to be the barriers to finding work for Asylum seekers and what changes they think should be made to improve their employment in the labour market. The first part of the thesis is based on information obtained from the study of literature and legislation pertaining to the definition of an Asylum seeker, asylum and migration policy of the Czech Republic, and the possibilities of entry and stay of foreigners within the Czech Republic. The main theoretical chapters of this thesis are about social work with Asylum seekers in the Czech Republic and employment as a necessary step in integration. The second part contains a qualitative research inquiry in the form of eight interviews with the employees of the Organisation for Aid to Refugees, which are elaborated by thematic analysis. The aim of the research inquiry is to find out through the analysis what barriers stand in the way of Asylum seekers in the labour market and a review of proposed changes and their viability as solutions to the difficulties faced by the workers in the Organisation for Aid to Refugees.

## **Keywords**

Asylum procedure, Asylum seeker, Foreigner, Integration, International protection, Labour market

# Obsah

<b>Úvod</b>	<b>8</b>
<b>1 Pobyt cizinců na území České republiky</b>	<b>9</b>
1.1 Vymezení základních pojmů . . . . .	9
1.2 Možnosti vstupu a pobytu cizinců na území České republiky . . . . .	10
1.3 Žadatel o mezinárodní ochranu . . . . .	11
1.3.1 Popis procesu řízení o mezinárodní ochraně . . . . .	12
1.3.2 Získání azylu či doplňkové ochrany . . . . .	13
<b>2 Azylová a migrační politika</b>	<b>14</b>
2.1 Nařízení a úmluvy vztahující se k uprchlíkům . . . . .	14
2.2 Migrační a azylová politika České republiky . . . . .	15
<b>3 Sociální práce se Žadateli o mezinárodní ochranu</b>	<b>18</b>
3.1 Časté sociální zakázky Žadatelů o mezinárodní ochranu . . . . .	18
3.1.1 Střet s majoritní společností . . . . .	20
3.2 Kdo s Žadateli o mezinárodní ochranu odborně pracuje . . . . .	20
3.2.1 Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) . . . . .	20
3.2.2 Správa uprchlických zařízení (SUZ) . . . . .	21
3.2.3 Cizinecká policie České republiky . . . . .	21
3.2.4 Arcidiecézní charita . . . . .	22
3.2.5 Nestátní organizace . . . . .	22
3.2.6 Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU) . . . . .	23
<b>4 Práce jako integrační prvek</b>	<b>26</b>
4.1 Z pohledu sociální práce . . . . .	26
4.1.1 Aktéři ovlivňující postavení Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce . . . . .	26
4.2 Zaměstnávání cizinců . . . . .	28
4.3 Zaměstnávání Žadatelů o mezinárodní ochranu . . . . .	28
4.3.1 Proces získání pracovního povolení v České republice . . . . .	29
<b>5 Výzkumné šetření</b>	<b>30</b>
5.1 Cíle výzkumného šetření a výzkumné otázky . . . . .	30
5.2 Metodika výzkumného šetření . . . . .	31
5.3 Charakteristika participantů . . . . .	31
5.4 Metodika získávání a zpracování dat . . . . .	32
5.5 Tazatelské otázky do rozhovorů . . . . .	34
5.6 Etika výzkumného šetření . . . . .	35
5.7 Limity výzkumného šetření . . . . .	36

<b>6</b>	<b>Rozhovory s participanty</b>	<b>37</b>
6.1	Rozhovor č. 1 . . . . .	37
6.1.1	Analýza rozhovoru č. 1 . . . . .	42
6.2	Rozhovor č. 2 . . . . .	44
6.2.1	Analýza rozhovoru č. 2 . . . . .	47
6.3	Rozhovor č. 3 . . . . .	49
6.3.1	Analýza rozhovoru č. 3 . . . . .	53
6.4	Rozhovor č. 4 . . . . .	55
6.4.1	Analýza rozhovoru č. 4 . . . . .	60
6.5	Rozhovor č. 5 . . . . .	62
6.5.1	Analýza rozhovoru č. 5 . . . . .	66
6.6	Rozhovor č. 6 . . . . .	68
6.6.1	Analýza rozhovoru č. 6 . . . . .	71
6.7	Rozhovor č. 7 . . . . .	73
6.7.1	Analýza rozhovoru č. 7 . . . . .	79
6.8	Rozhovor č. 8 . . . . .	81
6.8.1	Analýza rozhovoru č. 8 . . . . .	85
<b>7</b>	<b>Výstupy z rozhovorů</b>	<b>87</b>
7.1	Shody a rozpory . . . . .	87
7.2	Navržené změny . . . . .	92
7.3	Vyhodnocení závěrečných zjištění . . . . .	93
<b>8</b>	<b>Diskuze</b>	<b>95</b>
	<b>Závěr</b>	<b>98</b>
	<b>Seznam použité literatury</b>	
	Online zdroje	
	Legislativa	
<b>A</b>	<b>Přílohy</b>	
A.1	Vzor informovaného souhlasu účastníka	

# Seznam použitých zkratk

<b>ČR</b>	Česká republika
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>IAS</b>	Integrační a azylové středisko
<b>IOM</b>	International organisation for migration (Mezinárodní organizace pro migraci)
<b>MO</b>	Mezinárodní ochrana
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>MV</b>	Ministerstvo vnitra
<b>OAMP</b>	Odbor azylové a migrační politiky
<b>OPU</b>	Organizace pro pomoc uprchlíkům
<b>PoS</b>	Pobytové středisko
<b>PřS</b>	Přijímací středisko
<b>SIP</b>	Státní integrační program
<b>SUZ</b>	Správa uprchlických zařízení
<b>UNHCR</b>	United Nations High Commissioner for Refugees (Úřad Vysokého komisaře Organizace spojených národů pro uprchlíky)
<b>ÚP</b>	Úřad práce
<b>Žadatel o MO</b>	Žadatel o mezinárodní ochranu

# Úvod

Více než rok pracuji v Organizaci pro pomoc uprchlíkům (dále jen OPU). Nevládní, neziskové a humanitární organizaci, která již přes třicet let pomáhá uprchlíkům a cizincům v České republice. Do OPU jsem nastoupila na pozici sociálního pracovníka a náplní mé práce bylo poskytování odborného sociálního poradenství Žadatelům o mezinárodní ochranu (v kanceláři pražské pobočky, v Příjímacím středisku na letišti Praha a v Pobytovém středisku Bělá-Jezová). Již v průběhu svých prvních týdnů práce s touto cílovou skupinou jsem zaznamenala to, jak je pro ně proces získání legálního zaměstnání v České republice náročný. A to jak ze strany náročnosti procesu získání samotného pracovního povolení, tak z hlediska jazykové bariéry a neinformovanosti zaměstnavatelů.

Rozhodla jsem se tématu uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice věnovat více dopodrobna v rámci své diplomové práce. Cílem diplomové práce je rozbor problematiky uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce z pohledu pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům. A to skrze kvalitativní výzkumné šetření formou polostrukturovaných rozhovorů. V této práci zjišťuji, jak vnímají sociální pracovníci a právníci z OPU problematiku uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice. Dále také to, jaké jsou podle nich bariéry při hledání práce pro Žadatele o mezinárodní ochranu a jaké změny by podle nich měly nastat, aby se jejich uplatnění na trhu práce v České republice posunulo k lepšímu. Cílem výzkumného šetření je tedy skrze analýzu dojít k tomu, jaké bariéry stojí v cestě Žadatelům o mezinárodní ochranu při uplatnění na trhu práce a jaké změny by mohly napomoci zlepšení jejich uplatnění.

Podářilo se mi dohledat literaturu pojednávající o práci s klienty, kteří již mají udělenou mezinárodní ochranu, s azylanty a jejich rodinami. Není však mnoho literatury, která by se přímo zabývala tematikou Žadatelů o mezinárodní ochranu a sociální práci s nimi. V minulosti vznikly diplomové a bakalářské práce pojednávající o tomto tématu, mnohé z nich s výstupem, že se jedná o marginalizovanou cílovou skupinu, které není věnováno dost pozornosti ze strany sociální práce. Jelikož se zákonné úpravy a s nimi i možnosti zapojení se na trh práce pro Žadatele o mezinárodní ochranu mění, tak jsem se rozhodla zaměřit se na to, jaká je současná situace. Ráda bych skrze tuto práci přišla na to, jaké bariéry stojí v cestě Žadatelům o mezinárodní ochranu při uplatnění na trhu práce a jaké změny by mohly přinést zmenšení nebo eliminaci těchto bariér.

V první kapitole se věnuji obecněji možnostem pobytu cizinců na území České republiky. Druhá kapitola pojednává o azylové a migrační politice České republiky, o Evropské unii a celosvětových úmluvách, které se týkají uprchlíků. Třetí a čtvrtá kapitola, které považuji za stěžejní teoretické kapitoly, popisují sociální práci se Žadateli o mezinárodní ochranu a pojednávají o tématu práce jako o integračním prvku a mimo jiné v nich popisují proces získání pracovního povolení pro Žadatele o mezinárodní ochranu. V kapitole Výzkumné šetření popisují zvolenou metodologii, cíle šetření, etiku a limity výzkumného šetření, charakteristiku participantů a rozhovorů. Šestá kapitola obsahuje přepisy rozhovorů s pracovníky OPU a jejich dílčí analýzy. Sedmá kapitola obsahuje výstupy ze všech rozhovorů – shody a rozporů mezi jednotlivými participanty, pojmenované překážky pro Žadatele o mezinárodní ochranu při uplatnění na trhu práce a návrhy možných změn. V poslední kapitole se věnuji diskuzi a vlastnímu vyhodnocení a komentování výstupů z rozhovorů.



# 1. Pobyt cizinců na území České republiky

První kapitola této diplomové práce definuje základní pojmy a některé z častých druhů legálních pobytů pro cizince na území České republiky (dále jen ČR). Závěrečná podkapitola je věnovaná definici Žadatele o mezinárodní ochranu (dále jen Žadatel o MO) – popisuje proces získání mezinárodní ochrany (dále jen MO) a to, co to pro cizince znamená, když mu je MO v ČR udělena.

## 1.1 Vymezení základních pojmů

V této podkapitole vysvětlím pojmy, které se týkají nejen problematiky Žadatelů o MO, ale také cizinců obecně – aby bylo možné poukázat na to, v čem se právě status Žadatele o MO liší od jiných druhů pobytu cizinců v ČR.

### **Migrace, cizinec, uprchlík**

- Migrace je přirozený proces, při kterém jednotlivec nebo skupina lidí opouští místo nebo oblast, kde se narodili, a hledají lepší místo k životu.
- „Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“ (Zákon č. 326/1999 Sb.)
- Uprchlík spadá do kategorie osob definovaných a chráněných mezinárodním právem. Jedná se osobu nacházející se mimo svoji zemi původu kvůli obavám z pronásledování, konfliktu, násilí nebo jiných okolností, které vážně narušily veřejný pořádek. Z toho důvodu potřebují uprchlíci mezinárodní ochranu. (UNHCR Česká republika [online])

### **Mezinárodní ochrana, Žadatel o udělení mezinárodní ochrany, azylant, osoba požívající doplňkovou ochranu**

- *Mezinárodní ochranou je ochrana poskytnutá na území cizinci formou azylu nebo doplňkové ochrany.*
- *Žadatelem o udělení mezinárodní ochrany je cizinec, který podal v České republice žádost o udělení mezinárodní ochrany, o níž dosud nebylo pravomocně rozhodnuto.*
- *Azylantem se rozumí cizinec, kterému byl podle tohoto zákona udělen azyl, a to po dobu platnosti rozhodnutí o udělení azylu.*
- *Osobou požívající doplňkové ochrany se rozumí cizinec, kterému byla udělena doplňková ochrana, a to po dobu platnosti rozhodnutí o udělení nebo prodloužení doplňkové ochrany. (Zákon č. 325/1999 Sb.)*

### **Push a Pull faktory**

Jedná se o dva různé faktory ovlivňující migraci.

- Push faktor (anglicky – tlačit, nutit, prosazovat) symbolizuje negativní skutečnost v zemi pobytu, která je natolik dynamická, že vyhání obyvatele pryč se své země (např. ozbrojený konflikt, nevyhovující environmentální podmínky, pronásledování osob, absence kvalitního vzdělávání, atd.).
- Pull faktor (anglicky – táhnout, přitahovat, lákat) označuje pozitivní skutečnosti, které lákají obyvatele k přesídlení se do jiného státu (např. vysoká životní úroveň, bohaté spektrum vzdělávacích institucí, pracovní příležitosti, atd.).

*V posledních letech se k ekonomickým „pull“ faktorům přidává také faktor demografický (stárnutí domácí populace), jehož vliv na imigraci do zemí střední Evropy se bude v čase pravděpodobně zvyšovat. (Drbohlav, 2010, s. 137)*

### **Občané třetích zemí**

„Občané třetích zemí“ jsou všichni občané, kteří nejsou členy Evropské unie (dále jen EU). Nemají tedy občanství žádné ze zemí EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska. Do této kategorie také nepatří cizinci, jejichž rodinný příslušník je občanem EU.

Rozlišuje se, zda se jedná o občany třetí země, kteří musí mít při cestě do ČR krátkodobé vízum (méně než devadesát dní), nebo ne. V nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018 je seznam zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic EU vízum, a také seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni. (Ministerstvo vnitra [online])

Všichni občané třetích zemí mají povinnost nahlásit do tří pracovních dnů po vstupu na území ČR svůj pobyt na cizinecké policii v místě svého bydliště. (Sdružení pro integraci a migraci [online])

## **1.2 Možnosti vstupu a pobytu cizinců na území České republiky**

Tato podkapitola stručně popíše některé z legálních druhů pobytů cizinců na území ČR a možnosti jejich uplatnění na trhu práce.

### **Zaměstnanecká karta**

Jedná se o povolení k dlouhodobému (tedy déle než tři měsíce) pobytu na území ČR za účelem zaměstnání. Cizinec se zaměstnaneckou kartou je oprávněn pobývat na území ČR, pracovat na pracovní pozici, na kterou byla karta vydána, případně na jinou pozici, kterou ale nahlásil a byla mu schválena Ministerstvem vnitra (dále jen MV).

Tento druh pobytu nahradil povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, zelenou kartu a vízum k pobytu nad 90 dní za účelem zaměstnání. Lhůta pro rozhodnutí o žádosti je šedesát dnů.

Zaměstnanecká karta má podobu plastové karty s biometrickými prvky. Karta je nejčastěji vydávána na dobu trvání pracovní smlouvy (nejdéle však na dva roky) s možností opakovaného prodloužení její platnosti.

Možnost získání zaměstnanecké karty je pro cizince ze všech států světa kromě občanů EU, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků. Karta je pro všechny druhy zaměstnání bez ohledu na stupeň požadované odborné způsobilosti. Musí se však jednat o volné pracovní místo, které je zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst na internetovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). (Ministerstvo vnitra [online])

## Modrá karta

Modrá karta je další možností získání dlouhodobého pobytu (nad tři měsíce). Je vydávána za účelem výkonu zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Opravňuje cizince k pobytu na území a výkonu zaměstnání (není tedy potřeba vyřizovat si zvlášť pracovní povolení).

Za vysokou kvalifikaci je považováno řádně ukončené vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání (o délce minimálně tří let). Volná pracovní místa pro modré karty jsou k dohledání v databázi na webových stránkách MPSV. (Ministerstvo vnitra [online])

## Trvalý pobyt

Žádost o trvalý pobyt je možné podat hned z několika různých důvodů. Na základě tématu této práce se zaměřím pouze na trvalý pobyt pro občany třetích zemí. Nejčastějším důvodem pro udělení trvalého pobytu v ČR je nepřerušovaný pobyt na území po dobu nejméně pěti let.

Tato žádost je posuzována podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců (tento zákon se nevztahuje na Žadatele o MO) ve lhůtě šedesáti dnů od jejího podání v ČR (nebo sto osmdesáti dnů pokud byla žádost podána na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí).

Při získání toho pobytu obdrží cizinec plastovou kartu s biometrickými prvky. Cizinec je také automaticky zařazen do registru pojištěnců všeobecného zdravotního pojištění. (Ministerstvo vnitra [online])

S tímto druhem pobytu mají cizinci volný vstup na trh práce v ČR.

## Studijní víza

Toto vízum spadá pod víza k pobytu na území ČR nad devadesát dní. Jedná se o takzvaný dlouhodobý pobyt za účelem studia. Žádost mohou podat cizinci, kteří chtějí studovat na území ČR (musí jít o studium dle zákona o pobytu cizinců – za studium v současné době se nepovažuje studium středních škol, konzervatoří a vyšších odborných škol). Na vyřízení žádosti má MV lhůtu 60 dnů a doba platnosti tohoto víza je jeden rok. (Sdružení pro integraci a migraci [online])

*Studenti z třetích zemí zapsaní k prezenční formě studia v programu akreditovaném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nepotřebují pracovní povolení. Zaměstnavatel je pouze povinen ohlásit nástup studenta příslušnému Úřadu práce. Studenti z třetích zemí, kteří v České republice studují distančně, mohou taktéž pracovat bez povolení, ale pouze do věku 26 let a jejich pracovní vyřízení nesmí přesáhnout sedm po sobě následujících kalendářních dní v měsíci za rok.* (Dům zahraniční spolupráce [online])

## 1.3 Žadatel o mezinárodní ochranu

Nyní popíši proces řízení o MO, společně s institucemi, kterými Žadatel o MO během tohoto procesu prochází. Na konci této podkapitoly také popíši to, k čemu Žadatelé o MO směřují – tedy udělení MO, a co to pro ně znamená (z pohledu integrace a možností uplatnění na trhu práce)

MO je možné získat v podobě azylu nebo doplňkové ochrany. Počet žádostí o MO je zpravidla ovlivňován politickou situací a aktuální stabilitou země, potažmo ekonomickou situací v ČR. Dalším faktorem je aktuální stav, který panuje v zemi původu Žadatelů o MO (politická, hospodářská a ekonomická situace). (Drbohlav, 2010, s. 43–44) Doplňková ochrana je udělována v ČR od roku 2006.

### 1.3.1 Popis procesu řízení o mezinárodní ochraně

Správní řízení o udělení mezinárodní ochrany je v kompetenci MV, konkrétně podřízeného Odboru Azylové a migrační politiky (dále jen OAMP). Řízení je zahájeno poté, co cizinec projeví úmysl zažádat o MO na území ČR (a to na cizinecké policii nebo na místech zákonem tomu určených). Z prohlášení cizince má být zřejmé, že cizinec hledá v ČR ochranu před pronásledováním nebo před hrozcí vážnou újmu v zemi původu. (Zákon č. 325/1999 Sb.)

Toto řízení probíhá vždy v mateřském jazyce Žadatele o MO (nebo v jazyce, ve kterém je schopen se dorozumět). OAMP je vždy povinen obstarat tlumočníka, který bude na náklady MV tlumočit Žadatelům o MO veškeré úkony spojené se správním řízením.

Žadatelé o MO jsou vždy po podání žádosti povinni se do 24 hodin dostavit do Příjímacího střediska (dále jen PŘS), kde poskytne MV podrobnější údaje k žádosti, je identifikován, odevzdá svůj cestovní doklad, který je uschován u OAMP (po ukončení řízení jim bude opět vydán). Jsou mu také sejmuty otisky prstů a pořízena fotografie obličeje. V PŘS také proběhne zdravotní prohlídka Žadatele o MO.

Po provedení všech nezbytných úkonů v PŘS je Žadatel o MO obvykle přemístěn do Pobytového střediska (dále jen PoS), kde vyčkává na rozhodnutí v prvním stupni (myšleno rozhodnutí MV).

Po celou dobu řízení je cizinec oprávněn pobývat na území ČR. Žadatelům o MO je vystavováno vízum (průkaz Žadatele o MO), které má zpravidla platnost dva měsíce a musí být do konečného rozhodnutí opakovaně prodloužováno osobně na pobočce OAMP (příslušnost podle trvalé adresy Žadatele o MO na území).

Rozhodnout o udělení MO má OAMP povinnost do 90 dnů ode dne podání žádosti (nelze-li dle § 27 zákona č. 325/1999 Sb. o azylu vzhledem k povaze věci rozhodnout ve stanovené lhůtě, může MV lhůtu přiměřeně prodloužit.)

Cizinci je udělena MO především tehdy, pokud je v zemi svého původu pronásledován za uplatňování politických práv a svobod, nebo má odůvodněný strach z pronásledování z důvodu rasy, pohlaví, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině nebo pro zastávání určitých politických názorů. Pokud nelze výše uvedené důvody u cizince prokázat, tak může MO získat za účelem sloučení rodiny (pokud je manželem nebo partnerem azylanta, svobodným dítětem azylanta mladším 18 let, rodičem azylanta mladšího 18 let nebo svobodným sourozencem azylanta mladším 18 let). Případně lze také udělit MO z humanitárních důvodů (ve zvláštních situacích hodných zvláštního zřetele). (Zákon č. 325/1999 Sb.)

V případě, že u cizince nejsou shledány žádné důvody pro udělení azylu (popsané výše), tak může ještě získat tzv. doplňkovou ochranu. Doplňkovou ochranu lze udělit z důvodů prokazatelných obav, že cizinci v jeho zemi původu hrozí nebezpečí vážné újmy (trest smrti, mučení nebo nelidské či ponižující zacházení, vážné ohrožení života nebo lidské důstojnosti při mezinárodních nebo vnitrostátních ozbrojených konfliktech). Doplňková ochrana je zpravidla přiznávána na dobu několika let (nejčastěji dva nebo tři). Před uplynutím této doby musí cizinec požádat MV o její prodloužení. MV poté opět zhodnocuje, zda důvody udělení doplňkové ochrany stále přetrvávají, či zda cizinci již v zemi původu nebezpečí nehrozí.

V průběhu řízení o MO mají Žadatelé právo na bezplatné právní poradenství. (Zákon č. 325/1999 Sb.)

Rozhodnutí ve věci MO nabývá právní moci dnem doručení Žadateli o MO. V případě negativního rozhodnutí MV je cizinec povinen z území ČR vycestovat (nepodá-li proti negativnímu rozhodnutí žalobu).

V případě negativního rozhodnutí MV (tzv. negativu) v řízení o udělení MO, lze podat žalobu ke Krajskému soudu rozhodujícímu ve správním soudnictví. Proti rozhodnutí Krajského soudu lze poté také podat kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu v Brně (v řízení o kasační stížnosti již musí být Žadatel o MO zastoupen advokátem).

## **Přijímací a Pobytová střediska**

Přijímací i Pobytová střediska jsou společně s Integračními azylovými středisky spravována Správou uprchlických zařízení (dále jen SUZ) po MV.

Přijímací středisko (PřS) je prvním azylovým zařízením, do kterého vstoupí cizinci žádající o MO v ČR. Jsou zde krátkodobě ubytováni. Žadatelé o MO se zde podrobují identifikační proceduře a lékařské prohlídce. Probíhá zde také vstupní pohovor se zástupcem MV a sociální šetření.

PřS není možné volně opustit. Je v něm kromě ubytování poskytována strava, základní hygienické potřeby, lékařská péče. Žadatelé o MO mají také k dispozici sociální a psychologické služby, mohou se účastnit volnočasových aktivit.

V ČR jsou dvě PřS. Jedno je na Letišti Václava Havla v Praze (tranzitní prostor mezinárodního letiště) a druhé v Zastávce u Brna (Jihomoravský kraj). PřS v Praze je určeno pouze pro Žadatele, kteří do ČR přicestovali letecky.

Pobytové středisko (PoS) slouží k ubytování Žadatelů o MO, kteří již prošli předepsanými vstupními procedurami v PřS. Mohou zde bydlet po celou dobu řízení (ve věci jejich žádosti o MO).

Žadatelé o MO mohou PřS svobodně opouštět nebo využít možnosti pobytu v soukromí. Poskytované služby jsou podobné těm, které jsou v PřS. Důraz je kladen na sociální práci doplněnou o volnočasové aktivity (jsou zde k dispozici dětská centra, výtvarné dílny, knihovny, čajovny, hřiště, sportovní vybavení a klienti se mohou účastnit různých kulturních akcí a výletů). Žadatelé o MO, kteří bydlí v PoS, mají zdarma stravu třikrát denně a finanční příspěvek 30 korun na den.

V ČR jsou v současné době čtyři PoS – PoS Kostelec nad Orlicí (Královéhradecký kraj), PoS Havířov (Moravskoslezský kraj), PoS Zastávka (Jihomoravský kraj), PoS Bělá pod Bezdězem (Středočeský kraj) (Správa uprchlických zařízení [online])

### **1.3.2 Získání azylu či doplňkové ochrany**

Práva a povinnosti osob s přiznanou mezinárodní ochranou jsou v sociální a zdravotní oblasti i na trhu práce stejná, jako práva a povinnosti občanů ČR.

V případě, že Žadatel o MO uspěje (získá azyl nebo doplňkovou ochranu), tak se mu otevírá možnost požádat si o zařazení do Státního integračního programu (SIP), kde může čerpat 400 hodin individuální výuky českého jazyka zdarma a také možnost finanční podpory po dobu jednoho roku (ve výši kolem 120 000,-), která má být smysluplně využita za účely integrace cizince do společnosti. Na smysluplné využití dohlíží klíčový pracovník, kterého mu ustanoví SUZ.

Cizinci, kterým byla udělena MO a vstoupili do SIP, mají také nárok požádat o dočasné ubytování v Integračním azylovém středisku (dále jen IAS). Ubytování v může být maximálně po dobu osmnácti měsíců a je zpoplatněno. IAS slouží především k osvojení českého jazyka, získání samostatného bydlení a zaměstnání. V ČR jsou v současné době čtyři taková střediska – IAS Jaroměř (Královéhradecký kraj), IAS Předlice (Ústecký kraj), IAS Brno (Jihomoravský kraj), IAS Havířov (Moravskoslezský kraj).

Pokud byla cizinci udělena mezinárodní ochrana a nevyužil možnost pobytu v IAS, případně už toto zařízení opustil, tak může využívat služeb Center pro podporu integrace cizinců (CPIC), jejichž cílem je vytváření prostoru pro dlouhodobou integraci cizinců. CPIC nabízí řadu služeb – sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka, tlumočnické služby nebo sociokulturní kurzy (veškeré služby jsou poskytovány zdarma). Neslouží však k ubytování osob. (Správa uprchlických zařízení [online])

## 2. Azylová a migrační politika

V této kapitole rámcově popíše, které úmluvy a nařízení ovlivňují status Žadatele o mezinárodní ochranu (dále jen Žadatel o MO), jaký kontrolní úřad dohlíží na jejich dodržování. Konec této kapitoly je věnován migrační a azylové politice České republiky (dále jen ČR).

*„Společná migrační politika Evropského společenství, jehož koncepce spočívá ve vytvoření prostoru volného pohybu občanů členských států, služeb, zboží a kapitálu, byla zpočátku zaměřena pouze na migraci vnitřní, tj. stěhování občanů Evropského společenství v rámci členských států primárně za prací. Postupně se však hlavním tématem stala migrace vnější, tj. migrace státních příslušníků tzv. třetích zemí a migrační politika je nyní jednou z nejdynamičtějších politik EU.“* (Dohnalová, 2012, s. 41)

### 2.1 Nařízení a úmluvy vztahující se k uprchlíkům

#### Právní postavení uprchlíka

Legislativní rámec mezinárodní ochrany na území ČR a Evropské unie (dále jen EU) vychází z Ženevské úmluvy o právním postavení uprchlíků z roku 1951 (a protokolu přijatém roku 1967 v New Yorku). V ČR byla Ženevská konvence vyhlášena sdělením č. 208/1993 Sb. („Sdělení ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právním postavení uprchlíků a Protokolu týkajícího se právního postavení uprchlíků“). Sdělení mimo jiné definuje pojem „uprchlík“ a stanovuje základní pravidlo uprchlického práva – uprchlík nesmí být za žádných okolností vrácen do státu, ve kterém by byl jeho život nebo osobní svoboda ohrožena (na základě jeho rasy, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité společenské vrstvě či politického přesvědčení). (Sdělení č. 208/1993 Sb.)

#### Dublinké nařízení

V případě, že se uprchlíci pohybují na území států EU, vztahuje se na ně Dublinké nařízení Rady EU č. 343/2003, které určuje kritéria a postupy pro určení členského státu EU, který bude posuzovat žádost o mezinárodní ochranu (dále jen MO) konkrétního cizince.

Patří sem například to, že do kterého státu EU uprchlík vstoupil jako do prvního, tam má probíhat proces řízení o mezinárodní ochraně (dále jen MO).

#### Evropská sociální charta

*„Evropská sociální charta je mezinárodní smlouva o sociálních a hospodářských právech ratifikovaná členskými státy Rady Evropy. Spolu s Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod je jedním ze dvou základních pilířů smluvního systému ochrany lidských práv v členských zemích Rady Evropy a měla velký význam pro rozvoj sociální politiky na evropské úrovni.“* (Hýbnerová, 1992)

Tato charta byla přijata ČR a podepsána v roce 1992 – ještě jménem České a Slovenské Federativní Republiky. Později bylo v roce 1993 potvrzeno Výborem ministrů Rady Evropy, že ČR je považována za signatářský stát Evropské sociální charty. (Sdělení č. 14/2000 Sb.)

## Listina základních práv a svobod

Tato listina je součástí Ústavy ČR a vyjadřuje vztah mezi státem a občanem. Má celkem 44 článků, které jsou rozčleněny do šesti hlav.

Definuje mimo jiné to, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech a stát je založen na demokratických hodnotách. Upravuje také základní lidská práva a svobody a politická práva. Neopomíná ani práva národnostních a etnických menšin. (Usnesení č. 2/1993 Sb.)

*Jednalo se o první ucelený ústavní dokument, který ukotvil tradiční demokratická práva a svobody (Zimek, 2006, s. 172)*

## Úřad Vysokého komisaře Organizace spojených národů pro uprchlíky

Žadatel o mezinárodní ochranu (dále jen Žadatel o MO) se během svého řízení může sám nebo za pomoci právníka či advokáta obrátit na Úřad Vysokého komisaře Organizace spojených národů pro uprchlíky (dále jen UNHCR). UNHCR byl zřízen na konci roku 1950 za účelem poskytnutí ochrany a pomoci uprchlíkům. První velký počín UNHCR byla pomoc více než milionu uprchlíků v Evropě, kteří se po konci druhé světové války ocitli bez domovů.

UNHCR je zmocněn k vedení koordinace mezinárodních činností na ochranu uprchlíků a řešení problémů souvisejících s touto problematikou všude po světě. Zabezpečuje základní práva uprchlíků, usiluje o to, aby každý mohl uplatnit právo požádat o MO a najít bezpečné útočiště v jiném státě (s možností dobrovolného návratu do země svého původu, integrace nebo přesídlení do třetí bezpečné země). Dále pomáhá i osobám bez státní příslušnosti. (UNHCR Česká republika [online])

## Ochránce lidských práv v ČR

*„Veřejný ochránce práv (dále jen "ochránce") působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.“ (Zákon č. 349/1999 Sb.)*

Veřejný ochránce práv (jinak také Ombudsman) dohlíží na dodržování osobní svobody (dodržování Listiny základních práv a svobod v ČR). Věnuje se tématům jako je justice, migrace, finance, monitorování práv lidí s postižením, rovnému zacházení a diskriminaci, sociálnímu zabezpečení, veřejnému pořádku, stavebnímu řádu a životnímu prostředí. V neposlední řadě také rodině, zdravotnictví a práci. Pokud mají osoby žijící na území ČR pocit, že je s nimi zacházeno v rozporu s jejich právy, tak mohou i elektronicky kontaktovat kancelář Ombudsmana skrze formulář na webových stránkách. (Ombudsman České republiky [online])

## 2.2 Migrační a azylová politika České republiky

*„Na migrační politiku je možné pohlížet jako na soubor zákonů, nařízení a praktik týkajících se pohybu mezinárodních migrantů přes státní hranice a jejich pobytu na území cílové země. ... V širším smyslu lze za součást migrační politiky považovat i názory a postoje různých aktérů (např. zaměstnavatelů, odborových svazů, politických stran, neziskových organizací nebo lobbistických skupin či veřejnosti).“ (Drbohlav, 2010, s. 69)*

*„Do roku 1989 byly v České republice uzavřeny státní hranice pro uprchlíky a imigranty z různých států světa.“ (Kolektiv, 2008, s. 36)* Otevření hranic a rozvíjející se ekonomika

v ČR začala přitahovat migranty, jejichž počet se zvyšoval.

V prvních letech po revoluci měla ČR poměrně liberální migrační politiku. Umožňovala téměř komukoliv, aby vstoupil na území státu, nebylo nijak kontrolováno, co přesně dělá (dělal si „co chtěl“). Toto období trvalo zhruba do roku 1996. Byl přijat zákon č. 498/1990 Sb. o uprchlících, Ministerstvo vnitra (dále jen MV) bylo ustanoveno reprezentantem státu v oblasti uprchlictví. Tento zákon mimo jiné stanovil, že jsou oprávněni o azyl v Československu žádat všichni cizinci bez výjimky (a to ať na státní hranici, nebo ve vnitrozemí). Poté bylo s podpisem Ženevské úmluvy definováno, které osoby jsou oprávněny získat postavení uprchlíka. Následně byla otevřena na území Čech uprchlická střediska (ta měla na starosti ubytování uprchlíků a zajištění důstojných podmínek pro život). (Baršová, 2005, s. 219–221)

Mezi lety 1996 a 1999 došlo ke zpřísnění cizineckých předpisů i praxe. ČR v tomto období ladila svou legislativu s legislativou EU. ČR se postupně stávala častějším cílem migrantů. MV na tuto situaci reagovalo přijetím nového zákona č. 235/1999 Sb. o azylu (tento zákon nahradil předchozí zákon o uprchlících) a zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců. Tyto zákony výrazně zpřísnily vstupní a pobytové možnosti většiny cizinců. (Baršová, 2005, s. 223)

Důvodem pro ony prvotní roky liberální migrační politiky mohlo být i to, že po vítězství demokracie v Československu se vrátila do vlasti malá část příslušníků obojího exilu (1948 i 1968). (Skřejpek, 2016, s. 174)

### **Právní rámec problematiky migrantů v České republice**

Základními podklady této problematiky jsou Usnesení vlády ČR a nařízení EU. Právní rámec týkající se problematiky migrantů je velmi široký. Problematika není komplexně obsažena v jediném zákoně, ale promítá se do všech sfér života v ČR.

Pro zájemce o hlubší nastudování celé problematiky uvádím seznam všech zákonů ČR, do kterých se právní rámec promítá:

- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, 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 o azylu), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 193/1999 Sb., o státním občanství některých bývalých československých státních občanů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů



- zákon č. 274/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 329/1999 Sb., o cestovních dokladech a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o cestovních dokladech), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění zákona č. 100/2010 Sb.
- zákon č. 227/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

## **Zákon o Azylu**

Proces řízení o udělení MO pro ČR upravuje zákon č. 325/1999 Sb., o azylu. Zákon respektuje mezinárodní závazky a evropskou jednotnou migrační politiku. Zákon o azylu řeší hlavně podmínky vstupu a pobytu cizinců, kteří chtějí v ČR žádat o MO. Jsou v něm popsána práva a povinnosti Žadatele o MO, Azylanta i osob s doplňkovou ochranou. Zákon neupravuje jen řízení o udělení MO, ale také řízení o jejím odnětí. Dále definuje podmínky pro získání MO, působnost Ministerstva vnitra a dalších orgánů, Státní integrační program a azylová zařízení. (Zákon č. 325/1999 Sb.)

Zákon také reguluje možnost zajištění Žadatelů o MO, obsahuje úpravu a právní základ pro vydávání dokladů Žadatelům o MO, osobám strpěným na území, azylantům a osobám požívající doplňkové ochrany.

Co se týče Státního integračního programu, tak zákon popisuje kompetence orgánů státu, které působí v oblasti MO a také obecný popis azylových zařízení.

Integrace cizinců v ČR vychází z Usnesení vlády z prosince 2000. Netýká se však Žadatelů o MO, ani azylantů (pro azylanty je určen právě Státní integrační program). Pro Žadatele zde nic takového není. Žadatelé se mohou o pomoc obracet pouze na sociální pracovníky v Pobytových střediscích, nebo na nestátní neziskové organizace.

## 3. Sociální práce se Žadateli o mezinárodní ochranu

Tato kapitola bude hodně propojena s mou vlastní praxí v Organizaci pro pomoc uprchlíkům (dále jen OPU). V první části se zaměřím na některé aspekty sociální práce s cizinci. Popíši své nejčastější sociální zakázky s Žadateli o mezinárodní ochranu (dále jen Žadatel o MO) se kterými jsem se setkávala v rámci odborného sociálního poradenství. Krátce popíši některé z aspektů možných střetů mezi majoritní společností a Žadateli o MO. Druhá část této kapitoly je věnována subjektům a organizacím, které pracují s touto cílovou skupinou. Podrobněji se věnuji popisu aktivit a cílů OPU, vzhledem k tomu, že se jedná o organizaci, ve které pracují zaměstnanci, se kterými probíhalo výzkumné šetření této práce.

V souvislosti s migranty a uprchlíky je nutné si přiblížit rovněž problematiku sociální práce s nimi. Hlavní význam sociální práce s migranty a uprchlíky spočívá v tom, aby se úspěšně adaptovali a integrovali do společnosti. Naše společnost má jiný jazyk, kulturu, zvyky, náboženství, právní systém a dost pravděpodobně i životní styl. Pokud se uprchlíci neintegrují do majoritní společnosti, hrozí vznik sociální exkluze, kdy si budou klienti připadat vyčlenění, neužiteční a neschopní.

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách popisuje jako jedny z hlavních účelů sociálních služeb právě sociální začlenění a prevenci sociálního vyloučení. Dále také řešení nepříznivých sociálních situací klientů a řešení ztráty schopnosti pracovat v důsledku věku, špatného zdravotního stavu, krizové situace, špatných návyků a stylu života vedoucího ke střetu se společností.

### 3.1 Časté sociální zakázky Žadatelů o mezinárodní ochranu

V této podkapitole jsou sepsané oblasti sociální práce s Žadateli o MO, které spadají pod sociální zakázky v rámci odborného sociálního poradenství. Čerpala jsem nejen z vlastních zkušeností, ale také rámcově z interních podkladů OPU pro sociální pracovníky. Během své praxe jsem se zatím nesetkala s každou z níže popsaných zakázek, ale odbornost sociálních pracovníků má obsáhnout znalosti ze všech těchto oblastí.

#### Pracovní náplň sociálních pracovníků při práci s Žadateli o mezinárodní ochranu

##### 1) Základní sociální poradenství:

- asistence klientům při vyřizování dávek
- asistence při řešení každodenních starostí a problémů (případné odkázání na jiné organizace, které se zaměřují na problematiku, se kterou se klient potýká)

##### 2) Odborné sociální poradenství:

- pracovní poradenství – vyhledání pracovního místa podle potřeb klienta; monitoring a následná asistence při výběru rekvalifikačních kurzů (dle schopností klienta a aktuální situace na trhu práce); nácvik dovedností (příprava na pracovní pohovory), informování o procesu a všech náležitostech při získání pracovního povolení (případná asistence při komunikaci se zaměstnavatelem a úřadem práce)

- pobytové a bytové poradenství – asistence s komunikací s Příjímáckým střediskem Správy uprchlických zařízení; asistence s hledáním nového bydlení a informování o procesu nahlašování změny adresy Ministerstvu vnitra (dále jen MV); kontrola obsahu nájemní smlouvy; zprostředkování schůzek s právníky v otázkách pobytu na území České republiky (dále jen ČR).
- poradenství v oblasti vzdělávání – asistence klientům při hledání, zápisu a podání přihlášek do mateřské, základní, střední i vysoké školy; asistence při nostrifikaci vzdělání ze zahraničí; asistence při řešení problému ve škole (zprostředkování komunikace s institucí); monitoring kurzů dalšího vzdělávání; předávání informací o životě v ČR obecně
- poradenství v oblasti péče o zdraví – asistence při komunikaci se zdravotní pojišťovnou a informování klienta o systému zdravotního pojištění v ČR; asistence při zajištění zdravotní péče; vyhledávání praktických i odborných lékařů; informování klientů o systému sociálního zabezpečení a limitů jeho využití pro Žadatele o MO
- poradenství v oblasti rodiny – asistence při změně rodinné situace (uzavření manželství, rozvod, narození dítěte); informování o procesu podání žádosti o MO pro novorozence; zprostředkování komunikace mezi klienty a dalšími subjekty (matrika, MV, pediatr, aj.); asistence v oblasti přípravy na narození dítěte a seznámení s povinnostmi přicházejícími s narozením dítěte v ČR; zprostředkování informací a asistence v oblasti přípravy pohřbu

Nejčastější zakázky v rámci mé praxe byly z oblasti zdravotnictví. Klienti měli veliký problém sehnat pediatry pro své děti (hlavně kvůli naplněné kapacitě, nebo neochotě registrace cizinců z důvodu jazykové bariéry). Často jsem také zprostředkovala komunikaci mezi klienty a spádovou základní školou (domlouvání nástupu dítěte v rámci povinné školní docházky). Ve většině případech byla komunikace se školami bez problému. Pokud škola nechtěla vyhovět v přijetí dítěte klienta, tak následně probíhala komunikace s příslušným odborem školství. Klienti také měli často zájem o informace ohledně získání pracovního povolení a následně asistence s jeho vyřízením na úřadu práce. Dále o bezplatné kurzy českého jazyka (téměř vždy bez úspěchu) – jazykové kurzy pro cizince jsou pořádány mnoha organizacemi (některé z nich jsou zmíněny níže v této kapitole), ale bohužel nejsou určeny Žadatelům o MO (nemají finance v projektech pro tuto cílovou skupinu).

Mnoho klientů mělo v sobě nezpracované pocity spojené s důvody jejich útěku ze země a z jejich současné situace. Těmto klientům byla zprostředkována odborná psychologická pomoc v jejich rodném jazyce.

Častou zakázkou klientů byla potřeba asistence při komunikaci se zástupci majoritní společnosti. Jednalo se často o majitele bytů, kteří si nebyli jisti, zda je vůbec cizinec na území legálně a zda je bezpečné mu byt pronajmout (neznali průkaz Žadatele o MO a zdálo se jim zvláštní, že nemají u sebe cestovní pas).

Jelikož jsem se během své praxe tolikrát setkala se situacemi, kdy Žadatelé o MO řešili z jejich pohledu náročnou interakci s českými občany, rozhodla jsem se do své práce z tohoto důvodu zahrnout i následující podkapitulu. Jakési zamyšlení se nad touto tematikou

### 3.1.1 Střet s majoritní společností

*„Úvahy nad tím zda a jak přijmou imigranty, kteří se v České republice usadí, či chtějí usadit, sebou ruku v ruce přináší celou řadu často kontroverzních otázek, jaké podmínky vytvořit, aby se tito lidé se svými rodinami mohli v našem světě uplatnit, rozvíjet a integrovat se do naší společnosti, aniž bychom tím sami sebe, svou kulturu a své hodnoty uvedli v ohrožení.“* (Bejček, 2016, s. 7)

Z mé osobní zkušenosti je střet mezi Žadatelem o MO a majoritní společností poměrně častý a to hlavně co se týče jejich statusu, práv a povinností. Často se stává, že majitelé bytů nejsou ochotni potvrdit klientům dokument o ubytování, který musí Žadatelé o MO předložit na MV při hlášení změny adresy. Dalším příkladem je například vyzvednutí doporučeného dopisu na poště – zaměstnanci pravidelně odmítají doporučený dopis Žadatelům o MO předat. Tvrdí jim, že jejich průkaz není dostatečným dokladem a že mají přinést pas (který jim ale odebralo naše MV a vydalo jim za účelem identifikace průkaz Žadatele o MO, jenž je úřady často odmítán). Sepisovala jsem tedy velmi často obecný průvodní dopis vysvětlující situaci a status Žadatelů o MO pro pracovníky na České poště. Hlavním důvodem je v obou případech nejspíš neznalost statusu Žadatele o MO.

Při doprovodech jsem si často všímala nevlídných pohledů některých lidí (například během cestování hromadnou dopravou), nebo nějakých komentářů polohlasem. Nejextrémnější střet, který jsem zažila, byl při doprovodu klienta původem ze Somálska, na kterého ve vestibulu metra začal jeden muž křičet urážky typu „Ty černá hubo, táhni zpátky do Afriky“.

*„Xenofobii je v nejobecnější rovině možno chápat jako strach z neznámého, nedůvěru, odpor až nepřátelství vůči všemu cizímu.“* (Drbohlav, 2010, s. 121) V kontextu současnosti pojem „xenofobie“ reprezentuje strach z cizinců.

## 3.2 Kdo s Žadatelem o mezinárodní ochranu odborně pracuje

Koordinací státní politiky integrace cizinců je v současné době pověřeno MV, konkrétně Odbor azylové a migrační politiky (OAMP), který vytváří základní koncepce integrace pro ČR a koordinuje činnost subjektů, které jsou zapojeny do realizace politiky integrace.

Na integraci cizinců se také podílí Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). A to například podporou projektů a organizací skrze státní dotace. MPSV je také administrátorem Evropského sociálního fondu, jehož cílovou skupinou jsou i cizinci. Pod MPSV spadají úřady práce, které pro Žadatele o MO vydávají pracovní povolení.

Jelikož je v ČR mnoho nestátních neziskových organizací (dále jen NNO), které s cizinci pracují, stojí za to zmínit i Radu vlády pro NNO. Jedná se o poradní orgán vlády ČR. Soustředí se pouze na tematiku NNO, kterou projednává a následně předkládá vládě materiály týkající se NNO.

### 3.2.1 Mezinárodní organizace pro migraci (IOM)

International Organization for Migration (dále jen IOM) je mezivládní organizace s hlavním sídlem v Ženevě, která byla založena v roce 1951 (v ČR působí od roku 1988). Mezi hlavní aktivity IOM patří dobrovolné návraty a reintegrace, migrace a rozvoj, pracovní migrace, prevence potírání obchodu s lidmi, budování kapacit v migračním managementu a integrace cizinců v ČR.

*Program Asistovaných dobrovolných návratů je celosvětový a nabízí cizincům důstojnou možnost návratu do země původu, za asistence IOM. Jde o přátelskou alternativu pro ty,*

*kterým hrozí nucené navrácení tzv. deportace. Provoz tohoto programu je synergicky zajišťován Správou uprchlických zařízení MV ČR a pražskou pobočkou IOM. ... Veškeré služby včetně letenek a materiální pomoci, zakoupené v rámci programu, jsou pro klienty zdarma. Úloha IOM zde primárně spočívá ve snaze pomoci cizincům s orientací v situaci, ve které se nacházejí. (Mezinárodní organizace pro migraci [online])*

### **3.2.2 Správa uprchlických zařízení (SUZ)**

*„Správa uprchlických zařízení (SUZ) byla zřízena 1. ledna 1996 jako rozpočtová organizace Ministerstva vnitra ČR. Vznikla rozdělením tehdejšího odboru pro uprchlíky proto, aby byl oddělen výkon státní správy v oblasti azylové politiky a správního řízení o udělení azylu od zabezpečování služeb žadatelům o udělení mezinárodní ochrany. Od r. 2006 má SUZ ve správě i zařízení pro zajištění cizinců, od r. 2009 provozuje síť center na podporu integrace cizinců v krajských městech. Česká republika zabezpečuje prostřednictvím SUZ ubytování a další služby žadatelům, azylantům a zajištěným cizincům, a to na základě zákonů č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR a zákona č. 325/1999 Sb. o azylu. Úkolem SUZ je nabídnout těmto osobám odpovídající a důstojné podmínky.“ (Správa uprchlických zařízení [online])*

### **Centra na podporu integrace cizinců (CPIC)**

*„Centra na podporu integrace cizinců si kladou za cíl, v návaznosti na vládní materiál „Koncepce integrace cizinců“, vytvořit prostor pro dlouhodobou a koncepční podporu integrace cizinců. SUZ MV otevřela 1.července 2009 pro veřejnost Centra na podporu integrace cizinců v Moravskoslezském, Pardubickém, Plzeňském a ve Zlínském kraji, 30. dubna 2010 poté následovalo zahájení provozu Center v Karlovarském, Libereckém, Jihočeském a Olomouckém kraji. V roce 2013 rozšířila stávající Centra svou působnost do kraje Vysočina zřízením pracoviště na podporu integrace cizinců se sídlem v Jihlavě. V roce 2018 Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra uspěla se svým projektem ve veřejném výběrovém řízení na zřízení a provoz Centra na podporu integrace cizinců (CPIC) pro Středočeský kraj. Vzhledem k rozloze Středočeského kraje a specifickým potřebám bylo zřízeno pět poboček v Mladé Boleslavi, Kladně, Příbrami, Benešově a v Kutné Hoře.“ (Správa uprchlických zařízení [online])*

Každý CPIC má za úkol vytvoření regionálních poradních platforem, které řeší aktuální problémy cizinců. V každém kraji CPIC je navázána spolupráce hlavně s krajskými a obecními úřady, úřady práce a dalšími subjekty. Cílem takové spolupráce je vytvoření prostoru pro lepší výměnu informací. Dále také podávání podnětů na přijímání opatření, které reagují na aktuální potřeby v oblasti integrace cizinců.

### **3.2.3 Cizinecká policie České republiky**

*„Služba cizinecké policie je vysoce specializovanou složkou Policie České republiky, která plní úkoly související s odhalováním nelegální migrace, uplatňováním represivních opatření vůči cizincům zdržujícím se na území České republiky v rozporu se zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších zákonů, plněním úkolů vyplývajících z mezinárodních smluv a přímo použitelných právních předpisů Evropského společenství a řešení trestné činnosti spáchané v souvislosti s překračováním státních hranic a s přeshraniční trestnou činností. Služba cizinecké policie byla zřízena nařízením Ministerstva vnitra č. 67/2008, kterým se zřizují útvary Policie České republiky s celostátní působností.“ (Policie ČR [online])*

### 3.2.4 Arcidiecézní charita

Arcidiecézní charita pomáhá cizincům žijícím v ČR, kteří se ocitli v těžké životní situaci (a nedokáží ji překonat vlastními silami). V rámci odborného sociálního a právního poradenství řeší s klienty nejčastěji témata týkající se jejich pobytu v ČR, bydlení, zaměstnání, zdravotního pojištění, vzdělání, sociálního zabezpečení. Často také pro klienty zprostředkují tlumočení a doprovody (na OAMP, pobočky zdravotních pojišťoven, na úřady, do škol).

### 3.2.5 Nestátní organizace

*„Do kategorie nestátních subjektů patří fyzické a právnické osoby (sdružení, hnutí, spolky, nadace, ale i zaměstnavatelé) podnikatelského nebo nepodnikatelského charakteru.“* (Matoušek, 2007, s. 172)

Jako hlavní úlohu nestátního sektoru, co se týče integrace cizinců, vnímám hlavně v terénní práci (doprovody a podpora při jednání s institucemi ČR). Jako další monitoring potřeb klientů, jejich problémů, monitoring konkrétních oblastí jejich procesu integrace. Jelikož se organizace díky praxi a délce svého působení stávají velkými odborníky na tuto problematiku, tak se zaměřují také na osvětovou a preventivní činnost.

V této podkapitole se zaměřím na stručný popis pěti organizací z oblasti nestátního sektoru, které pracují také s Žadateli o MO, a jejich činnosti. Informace, které o organizacích uvádím, jsou kombinací informací z oficiálních stránek každé organizace a mé odborné spolupráce s některými z těchto organizací v rámci mé odborné práce s Žadateli o MO. Všechny tyto organizace mají svou pobočku v Praze.

#### **Integrační centrum Praha (ICP)**

ICP je obecně prospěšná společnost, která původně vznikla z projektové činnosti v roce 2012. V současné době nabízí v rámci programu „Metropole všech“ odborné sociálně-právní poradenství, práci s rodinou, kurzy českého jazyka a zprostředkování sociokulturní informovanosti. Nabízí také další kulturně-komunitní aktivity v rámci svého komunitního a informačního centra.

Usilují o to, aby byla Praha metropole pro všechny, kteří zde bydlí (bez rozdílu na jejich původ).

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

SIMI se snaží v rámci své činnosti hájit práva cizinců v ČR. Kromě bezplatného sociálního, právního a psychosociálního poradenství pro cizince žijící v ČR také pracují s širokou veřejností. Pracovníci SIMI se účastní diskuzí, seminářů, konferencí a vystupují v médiích – s cílem rozvíjet toleranci a potírat xenofobii a rasismus. Mimo jiné přednáší i na základních, středních a vysokých školách v ČR a hovoří o tématech, která vycházejí z jejich cílů.

#### **Slovo 21**

Jedná se o nevládní neziskovou organizaci, která v ČR působí od roku 1999. Jejími zaměstnanci jsou jak zástupci majoritní společnosti, tak i etnických a národnostních menšin. Cílovou skupinou této organizace jsou Romové a cizinci, na jejichž podporu jsou jejich aktivity zaměřeny.

## **Multikulturní centrum Praha (MKC)**

MKC je občanské sdružení a zaměřuje se na témata týkající se multikulturního soužití osob (nejen na území ČR). Vzniklo v roce 1999 a od té doby je aktivním subjektem angažujícím se ve vzdělávání a poskytování informací z oblasti střetu kultur. Své informace se snaží šířit různými „kanály“ a díky tomu dokáže oslovit všechny věkové kategorie. Pořádají workshopy, semináře s mezinárodní účastí, diskuze, filmové a kulturní večery (vždy zaměřeny na konkrétní zemi). MKC má také literární fond veřejné knihovny, kam neustále přidávají texty pojednávající o multikulturním vzdělávání.

## **Společnost pro příležitosti mladých migrantů (META)**

Jedná se o nevládní neziskovou organizaci, která vznikla roku 2004. Jejím cílem je podporovat cizince v rovném přístupu ke vzdělávání a pracovní integraci. Pomáhají rodinám zorientovat se ve vzdělávacím systému ČR. Každoročně otevírají velké množství kurzů českého jazyka (v různých formátech, s různým zaměřením a úrovní). Kromě těchto aktivit se snaží o rozvoj otevřeného dialogu a porozumění mezi cizinci a většinovou společností.

Organizace META, o.p.s. vytvořila informační portál „Inkluzivní škola“. Vznik tohoto portálu byl reakcí na poptávku ze strany pedagogů. Tento portál se snaží být uceleným zdrojem informací v oblasti integrace žáků, kteří pocházejí z jiných kulturně-jazykových podmínek do kolektivů českých tříd.

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

OPU je nezisková, nevládní a humanitární organizace založená v roce 1991. Hlavní činností OPU je poskytování bezplatného sociálního a právního poradenství Žadatelům o MO a další cizincům v České republice, pořádání vzdělávacích programů pro laickou i odbornou veřejnost a další aktivity zaměřené na podporu integrace cizinců. Jedním z mnoha cílů OPU je boj proti xenofobii a rasové či národnostní nesnášenlivosti.

OPU má v současné době pobočky celkem v pěti městech ČR – Praha, Brno, Ostrava, Plzeň, Hradec Králové.

Níže podrobněji popisují jednotlivé aktivity OPU. (Organizace pro pomoc uprchlíkům [online])

### **Odborné sociální poradenství**

Služba odborné sociální poradenství je registrována od roku 2008. Posláním služby je podporovat a pomáhat uprchlíkům a cizincům všech věkových kategorií, zejména ze zemí mimo EU. Snaží se je podpořit v nezávislosti, samostatnosti, orientaci v právech a povinnostech a v jejich integraci do společnosti. Napomáhají také k vytváření pozitivních vazeb mezi cizinci a majoritní společností.

### **Právní poradenství**

OPU poskytuje bezplatné právní poradenství uprchlíkům a dalším cizincům. Tento cíl naplňují v závislosti na rozsahu finančních zdrojů. Právní služby jsou poskytovány kvalifikovanými poradci s právnickým vzděláním (především v oblasti správního řízení souvisejícím se zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu). Při schůzce s právníkem je možné využít služeb tlumočnicka do jazyka klienta. V odůvodněných případech ve správních řízeních a navazujících soudních řízeních poskytuje OPU i právní zastoupení (plná moc) nebo alespoň soupis potřebných právních podání.

## **Terénní programy**

Posláním této služby je podpora cizinců na cestě k začlenění do společnosti a k samostatnému a informovanému fungování v ní.

Jako cíle terénního programu OPU uvádí:

- aktivní vyhledávání a oslovování cizinců sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených, kteří nejsou schopni vlastními silami nepříznivou životní situaci zvládnout
- informování cizinců o dostupných službách v okolí a možnostech pro řešení nepříznivé životní situace
- informování cizinců o jejich právech a povinnostech, eliminovat chybné kroky z neznalosti legislativy
- nástroji sociální práce spolu s cizincem naplánovat kroky ke zlepšení situace a na jejich naplnění s klientem spolupracovat
- informování cizinců o trhu práce a možném začlenění na něj, monitorovat postavení cizinců na místním trhu práce a aktivně hájit oprávněné nároky cizinců
- zvýšení informovanosti v oblasti práv a oprávněných zájmů, která se projeví schopností klienta orientovat se ve své nepříznivé situaci a prostřednictvím dostupných zdrojů svou situaci řešit
- zlepšení orientace v českém právním systému, které umožní cizinci se lépe vyznat v možnostech řešení nepříznivého stavu
- zlepšení orientace v české společnosti, což přispěje k většímu začlenění cizinců do jejích struktur

## **Dům na půl cesty**

Posláním sociální služby domu na půl cesty s názvem „Podporované bydlení pro mladé uprchlíky“ (ve věku od 16–26 let) je pomoci mladým lidem (cizincům bez rodinného zázemí) plnohodnotně se začlenit do české společnosti.

Cílem této sociální služby je pomoci mladým cizincům orientovat se v běžných životních situacích v českém prostředí, podporovat je při hledání a udržení legálního zaměstnání, pomoci jim naučit se hospodařit s vydělanými penězi a být ekonomicky nezávislým na druhých. Obecné poskytování pomoci při vyřizování běžných záležitostí, vedení mladých cizinců k samostatnosti a odpovědnosti za vlastní osobu a své činy. Naučit klienty jak si vyhledat a využít pomoc, znát svá práva a povinnosti. A v neposlední řadě podporovat mladé cizince při aktivním hledání vlastního bydlení.

## **Sociální rehabilitace**

Tuto službu má OPU registrovanou od 1. 1. 2016. Posláním služby Sociální rehabilitace je vedení klientů (uprchlíků a cizinců, zejména ze zemí mimo EU) k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti – a to skrze podporu při začlenění se na pracovní trh a při orientaci ve společnosti.

V rámci Sociální rehabilitace jsou klienti mimo jiné informováni o situaci na trhu práce, včetně možností zaměstnání. Jsou podporováni při vyhledávání zaměstnání (nabídka samostatného vyhledávání zaměstnání v OPU pomocí PC, včetně asistentce při samostatném



vyhledávání zaměstnání na PC, včetně nabídky vyhledávání zaměstnání na internetu za klienta z důvodu jazykové bariéry). S klienty je vytvořen životopis a motivační dopis. Klienti jsou podpořeni při přípravě na pracovní pohovor včetně hovoření o sobě u telefonického hovoru se zaměstnavatelem. Klientovi jsou ukázány vzory pracovních smluv a dohod. V případě potřeby je klientovi nabídnuta podpora a pomoc při vzniku diskriminace na trhu práce.

### **Pomoc nezletilým bez doprovodu**

Již od počátku svého vzniku OPU řešilo případy nezletilých cizinců bez doprovodu zákonných zástupců na území ČR (jak Žadatelů o MO, tak migrantů). Vzhledem ke specifickým práce s touto cílovou skupinou vznikl v OPU v roce 2003 specializovaný tým pro nezletilé bez doprovodu, složený z právníka a sociálního pracovníka.

OPU poskytuje nezletilým bez doprovodu bezplatné sociální a právní poradenství, nabízí pomoc při řešení pobytové situace v ČR. S pomocí dobrovolníků OPU organizuje volnočasové aktivity v Zařízení pro děti cizinců (kde tito klienti bydlí). Prostřednictvím projektů a sponzorských darů se snaží zajistit finance na jazykové, odborné nebo sportovní kurzy, učebnice či školní pomůcky. OPU realizuje workshopy připravující tyto klienty na samostatný život po dosažení zletilosti.

### **Zahraněční pomoc – Denní centrum pro seniory v Gruzii**

OPU od roku 2006 působí v Gruzii, kde realizuje projekt Denního centra pro seniory v gruzínském městě Khashuri. Centrum pravidelně navštěvuje skupina seniorů, kteří zde tráví volný čas, zapojují se do aktivizačních činností, využívají sociálních a právních konzultací. V roce 2011 zde začalo fungovat i Centrum osobní hygieny, které seniorům a hůře pohyblivým občanům nabízelo jedenkrát v týdnu službu dopravy na koupele a odvoz zpět domů. Součástí Centra je i Půjčovna kompenzačních a rehabilitačních pomůcek pro seniory, invalidy či osoby po úrazu.

### **Vzdělávací aktivity**

OPU realizuje několik vzdělávacích multikulturních projektů pro základní školy a Domovy seniorů po celé ČR. Vzdělávací oddělení OPU pořádá individuální i skupinové kurzy českého jazyka. Dále skupinové aktivity, výlety a příměstské tábory pro děti cizinců.

OPU umožňuje absolvování studijních praxí či pracovních stáží (i pro zahraniční studenty) a je možné si dohodnout konzultaci výstupních školních prací.

Po dohodě či v souvislosti s plněním projektů realizuje přednáškové cykly na různá témata týkající se uprchlíků. Díky tomu, že má OPU pobočky v několika městech po celé ČR, tak je možné přednášky zajistit po celé ČR (v rámci festivalů, workshopů, kulturních i školních akcí).

## 4. Práce jako integrační prvek

Tato kapitola pojednává o práci jako jednom z integračních prvků z pohledu sociální práce. Popisují několik aktérů, kteří ovlivňují postavení Žadatelů o mezinárodní ochranu (dále jen Žadatel o MO) na trhu práce v České republice (dále jen ČR). Druhá polovina této kapitoly se zaměřuje na zaměstnávání cizinců a Žadatelů o MO (popisují současný proces získání pracovního povolení a jejich postavení na trhu práce).

### 4.1 Z pohledu sociální práce

Sociální integraci lze vnímat jako komplexní proces, který ovlivňuje hned několik faktorů. Jedná se o postoje veřejnosti vůči odlišnostem ze strany hostitelské společnosti, nastavení migrační a integrační politiky, ekonomickou situaci, otevřenost vzdělávacího systému a další. Integrační proces také ovlivňují charakteristiky a aktivity imigrantů (jejich rozvinutost a charakter etnických komunit v zemi původu). Společnost na základě těchto faktorů poté nastavuje rámec integrace, který se může lišit pro různé skupiny a kategorie přistěhovalců. (Rákoczyová, 2009, s. 15)

#### 4.1.1 Aktéři ovlivňující postavení Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce

V této podkapitole zmíním několik aktérů, kteří hrají roli v postavení Žadatelů o MO na trhu práce v ČR a v jejich získání legálního zaměstnání.

##### Ministerstvo vnitra

Pravomoci Ministerstva vnitra (dále jen MV) a zejména Odboru azylové a migrační politiky jsem již zmínila v předchozích kapitolách, ale i tak má tento aktér své místo mezi těmi, kteří ovlivňují postavení Žadatelů o MO na trhu práce. ČR se jakožto člen Evropské unie (dále jen EU) zavázala ke spolupráci v oblasti azylu a uprchlictví. Když ze strany EU dojde k nějaké systémové změně (v minulosti například právě změna určující délku lhůty, po kterou nemohou Žadatelé o MO pracovat), jsou změny v rámci ČR aplikovány právě prostřednictvím MV, které je také kontrolním orgánem v rámci státu.

##### Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jednou z hlavních úloh Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) je oblast zaměstnanosti. Zabývá se také problematikou zaměstnávání cizinců. Úloha MPSV je v nastavení migrační politiky klíčová, protože cizinci obecně přichází do ČR především za prací. Integrace cizinců je nejúspěšnější (z pohledu státu), když se cizinec zapojí do prostředí legálního trhu práce. Pod MPSV spadají úřady práce, které vydávají cizincům (včetně Žadatelů o MO) pracovní povolení. Během zpracování žádosti o pracovní povolení mimo jiné kontroluje referentka na úřadu práce obsah pracovní smlouvy, kterou chce Žadatel o MO uzavřít se zaměstnavatelem (zda má všechny náležitosti). Jedná se také o kontrolní prvek jak se ujistit, že se nesnaží zaměstnavatel uzavřít smlouvu, která by byla pro cizince nevýhodná, nebo v rozporu s legislativou ČR.

## **Společný evropský azylový systém**

*„Ústředním pojmem společné azylové politiky a také hlavním cílem, jehož má být dosaženo, je společný evropský azylový systém (dále jen „SEAS“). ... Dne 4. května 2016 předložila Evropská komise návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se stanoví kritéria a postupy pro určení členského státu příslušného k posuzování žádosti o mezinárodní ochranu podané státním příslušníkem třetí země nebo osobou bez státní příslušnosti v některém z členských států (přepřacované znění) (dále jen "Dublin IV") společně s návrhem nařízení Evropského parlamentu a Rady o systému Eurodac (přepřacované znění) a s návrhem nařízení Evropského parlamentu a Rady o zřízení Agentury Evropské unie pro otázky azylu. Jedná se o tzv. první legislativní balíček návrhů na zásadní změnu SEAS“ (Ministerstvo vnitra [online])*

## **Úřad práce**

Úřady práce plní v ČR hlavní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců, státní sociální podpory a další. Cizinci zpravidla vnímají úřad práce jako instituci, která jim vydá pracovní povolení, nebo která kontroluje dodržování pravidel zaměstnávání. (Rákoczyová, 2009, s. 68)

Spolu s MPSV vykonávají státní politiku zaměstnanosti a podléhají plně legislativním normám ČR.

## **Zaměstnavatelé**

Role zaměstnavatelů je při zaměstnávání Žadatelů o MO klíčová. Ochota zaměstnavatele zaměstnat Žadatele o MO přispívá ke zvýšení jejich sociálního statusu a napomáhá lepší integraci cizince. Získání legálního zaměstnání může být pro Žadatele o MO obrovským přínosem v mnoha ohledech – závisí to však i na charakteru vykonávané pozice a na ochotě zaměstnavatele.

## **Nestátní neziskové organizace**

Úloha nestátních neziskových organizací (dále jen NNO) je velmi důležitá. Mají velký potenciál výrazně napomoci integrování cizince (jsou nepostradatelným aktérem integrační politiky). NNO se snaží předcházet vzniku sociálního vyloučení cizinců na území ČR.

První nezisková organizace, která se v ČR zaměřovala na pomoc cizincům a migrantům byla Charita České republiky (kolem roku 1990). Poté začaly vznikat další NNO, které se zaměřily na tuto problematiku.

## **Média**

Povědomí veřejnosti o azylové problematice (a tedy i o Žadatelích o MO) je velmi ovlivněno médii. Způsob, kterým je v médiích toto téma prezentováno, formuje postoj a názory majoritní společnosti k Žadatelům o MO. Články často obsahují neobjektivní, neúplné či přímo nepravdivé údaje.

Novináři například často ve svých článcích zaměňují jednotlivá označení pro migranty a často je užívají jako synonyma (pojmy uprchlík, utečenec, běženec, imigrant, přistěhovalec, žadatel o azyl, azylant). (Multikulturní centrum Praha, 2007a, s. 26)

## 4.2 Zaměstnávání cizinců

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti hovoří o tom, že je trh práce v České republice chráněn pro občany ČR a pro občany členských států EU a jejich rodinné příslušníky, ať to jsou také občané EU, či občané třetích zemí.

Od vstupu ČR do EU rozdělujeme cizince na občany EU, Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska a na občany třetích zemí. Občané EU a EHP nepotřebují oproti občanům třetích zemí pro zaměstnání žádné pracovní povolení. Získat pracovní povolení pro občany třetích zemí je velmi složité, a to jak pro samotného cizince, tak pro zaměstnavatele. V případě zaměstnávání cizinců má zaměstnavatel mnohem náročnější administrativu a celý proces nábora zaměstnance je složitější.

Vyšší zaměstnanost cizinců je spíše v sekundárním a terciárním odvětví. Jedná se o pracovní místa s horšími mzdovými a pracovními podmínkami (a tomu odpovídající požadavky na vzdělání). Jedná se například o obsluhu v bistro, pomocné práce ve stavebnictví, zaměstnání v textilním průmyslu apod. Dosazování cizinců na pracovní pozice, které jsou hůře obsaditelné českými občany se děje ze dvou důvodů. Prvním je to, že vykonávaná práce s sebou nese status, který není pro české pracovníky atraktivní. Druhým důvodem je to, že se jedná o pozice s nižším platem. (Drbohlav, 2008, s. 68)

*„Zaměstnání je jedním z klíčových sektorů, v nichž lze sledovat dopad sociálního a hospodářského znevýhodnění způsobeného faktory typu genderu, věku, třídy či etnicity. Studie zkoumající postavení národnostních menšin na trhu práce odhalily jejich faktické znevýhodnění ve smyslu pracovních pozic, mzdových podmínek, diskriminace při nábore nových pracovníků a následném kariérním postupu i nezaměstnanosti.“* (Giddens, 2013, s. 598)

*„Ve světle dostupných dokumentů a praxe států lze předpokládat, že otázka přístupu k zaměstnání zůstává nadále kontroverzní součástí úpravy týkající se práv cizinců včetně uprchlíků a žadatelů o azyl.“* (Koldinská et al., 2016, s. 44)

### Současná situace na trhu práce v České republice

Informace k současné situaci na trhu práce v ČR za první čtvrtletí roku 2022 jsem získala od Českého statistického úřadu. Trh práce je pravidelně zkoumán v rámci Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Jedná se o statistické šetření, jehož hlavním cílem je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce

Průměrný počet zaměstnaných (očistěný od sezónních vlivů) v prvním čtvrtletí roku 2022 proti čtvrtému čtvrtletí roku 2021 klesl o 76,2 tisíce osob. Počet pracujících ve věku 15 a více let je meziročně nižší o 24,9 tisíce. Za tímto poklesem stojí především úbytek pracujících mužů. Jejich počet je meziročně nižší o 18,6 tisíce.

Celkový počet nezaměstnaných ve věku 15 a více let je meziročně nižší o 49 tisíc a dosáhl 130,3 tisíce osob. Nejvíce nezaměstnaných ubylo ve Středočeském kraji (o 15,4 tisíc) a v kraji Hlavního města Praha (o 8 tisíc).

Obecná míra nezaměstnanosti (podíl nezaměstnaných na pracovní síle, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných) ve věkové skupině patnácti až šedesátičtyřletých v prvním čtvrtletí 2022 meziročně klesla na 2,5 %.> (Český statistický úřad [online])

## 4.3 Zaměstnávání Žadatelů o mezinárodní ochranu

V roce 2002 vzešla v platnost novela zákona o azylu, která mimo jiné omezila Žadatelům o MO přístup na pracovní trh, omezila jejich možnosti soukromého bydlení. (Uherek [online]) K omezení na trhu práce došlo s největší pravděpodobností z toho důvodu, že velká část

pracovních migrantů začala využívat procesu žádosti o MO jako cestu legalizace svého pobytu (a tím zatěžovali systém pro případné Žadatele o MO).

Díky tomuto od roku 2002 začal být přístup Žadatelů o MO k trhu práce přísnější. Nejprve mohli Žadatelé o MO pracovat až po uplynutí jednoho roku od podání žádosti (na základě povolení k zaměstnání). (Klvaňová [online]) V současnosti je lhůta, po kterou nemohou Žadatelé o MO pracovat, šest měsíců.

### 4.3.1 Proces získání pracovního povolení v České republice

Žadatelé o MO mají oproti jiným cizincům v ČR těžší přístup na pracovní trh. Aby mohli pracovali legálně, musí si vyřídit pracovní povolení, které vydává úřad práce. Pokud pracuje Žadatel o MO bez pracovního povolení, jedná se o nelegální práci.

Nyní popíši současný proces, který musí každý Žadatel o MO podstoupit, pokud chce získat pracovní povolení:

- Nejprve si klient musí najít zaměstnavatele. První věc, kterou klient musí udělat, je najít si osobu nebo firmu, která klienta bude ochotna zaměstnat.
- Podepsat pracovní smlouvu se svým zaměstnavatelem. Klient si musí být jistý, že dostane HPP smlouvu (hlavní pracovní poměr) nebo DPČ smlouvu (dohodu o pracovní činnosti). Tyto dvě smlouvy jsou jediné, které úřad práce přijímá, a na které vydá pracovní povolení. Pracovní smlouva musí mít budoucí datum od doby, kdy klient žádá o pracovní povolení. Lze také podepsat se zaměstnavatelem smlouvu o smlouvě budoucí.
- Vyplnit všechny potřebné dokumenty. Úřad práce vyžaduje dva dokumenty. První z nich je Hlášenka volného pracovního místa. Tento dokument slouží pro ohlášení volné pracovní pozice, kterou zaměstnavatel má. Hlášenku vyplňuje pouze zaměstnavatel. Až bude hlášenka vyplněná, zaměstnavatel ji pošle datovou schránkou na úřad práce. Až poté je možné se osobně dostavit na úřad práce. Tento druhý dokument je žádost cizince o pracovní povolení.
- Před cestou na úřad práce je třeba udělat kopii průkazu Žadatele o MO a koupit na poště kolek v hodnotě 500 Kč.
- Jít na úřad práce. Vzít si s sebou žádost, pracovní smlouvu, kopii průkazu a kolek v hodnotě 500 Kč. Adresa úřadu práce se mění podle místa výkonu práce.

Úřad má 30 dní na vyřízení žádosti, obvykle to ale trvá 1-2 týdny. Úřad neinformuje o tom, že již bylo povolení vydáno (je třeba se osobně dostavit, nebo na úřad práce zavolat a zeptat se, zda je již povolení vydané). Pracovní povolení se vydává maximálně na 2 roky. Pokud během této doby zůstane Žadatel o MO ve stejné práci, může si povolení prodloužit po uplynutí této doby. Pokud v práci skončí a chce pracovat někde jinde, tak je potřeba si zažádat o nové pracovní povolení a podstoupit celý proces znovu.

## 5. Výzkumné šetření

V této kapitole popíši cíl výzkumného šetření, hlavní výzkumnou otázku a další výzkumné otázky, které definují směr výzkumného šetření, vzorek participantů a určují metody k dosažení odpovědí. Popíši zde metodiku výzkumného šetření, charakterizují participanty a blíže popíši metodiku získávání a zpracování získaných dat od participantů. Na závěr této kapitoly se budu věnovat etice výzkumného šetření a jeho limitům.

### 5.1 Cíle výzkumného šetření a výzkumné otázky

Cílem této práce je rozbor problematiky uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu (dále jen Žadatel o MO) na trhu práce z pohledu pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům (dále jen OPU).

Výzkumné šetření navazuje na teoretickou část této práce, kde jsem popsala možné pobyty cizinců na území České republiky, vymezila pojem Žadatel o MO a proces získání mezinárodní ochrany (dále jen MO), zabývala jsem se úmluvami, vyhláškami a zákony, které ovlivňují migrační a azylovou politiku České republiky a tím i postavení Žadatelů o MO v naší společnosti. Teoreticky probraná témata se také věnovala sociální práci se Žadateli o MO a práci jako integračnímu prvku - a hlavně z těchto témat vychází výzkumné téma této diplomové práce.

Cílem výzkumného šetření je skrze analýzu dojít k tomu, jak vnímají sociální pracovníci a právníci z OPU problematiku uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice, jaké bariéry stojí v cestě Žadatelům o MO při uplatnění na trhu práce a zda jsou některé ze změn navržených pracovníky nějakým způsobem realizovatelné.

#### Otázky výzkumného šetření

Hlavní výzkumná otázka se soustředí na celkový pohled pracovníků OPU na danou problematiku a zní: **Jak vnímají sociální pracovníci a právníci z Organizace pro pomoc uprchlíkům problematiku uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice?**

Vedlejší výzkumné otázky jsou celkem dvě a jsou zaměřeny na zjištění bariér, které pracovníci OPU pozorují při snaze začlenit Žadatele o MO na trh práce a následné návrhy možných změn, které by toto začlenění mohly usnadnit.

První vedlejší výzkumná otázka zní: **Jaké bariéry se, dle pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům, při hledání práce se Žadateli o mezinárodní ochranu mohou vyskytnout?**

Druhá vedlejší výzkumná otázka zní: **Jaké změny by měly, dle pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům, nastat, aby se uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice posunulo k lepšímu?**

Na základě těchto zvolených výzkumných otázek vzniklo celkem šestnáct otázek, které jsem pracovníkům OPU položila v rozhovorech. Tyto otázky a jejich okruhy jsou blíže popsány níže v podkapitole "Metodika získávání a zpracování dat".

## 5.2 Metodika výzkumného šetření

Během vypracování metodiky jsem čerpala informace z knihy Miroslava Dismana s názvem "Jak se vyrábí sociologická znalost". Zejména při přípravě rozhovorů a formulací otázek (jaké aspekty neopomenout, na co si dát pozor, aj.).

Jako nejvhodnější způsob sběru dat pro svou diplomovou práci jsem nakonec zvolila polostrukturované rozhovory v rámci kvalitativního výzkumného šetření (vzhledem k tomu, že je cíleno přímo na pracovníky jedné organizace, se kterými je pro mne snadné navázat spolupráci). Kvalitativní rámec umožňuje dostat se do hloubky problematiky. „V kvalitativním výzkumu nás zajímá, jak jedinec vnímá určitý prostor.“ (Disman, 2011, s. 311)

„Podstatou kvalitativního výzkumu je do široka rozprostřený sběr dat bez toho, že by na počátku byly stanoveny základní proměnné. Stejně tak nejsou předem stanoveny hypotézy a výzkumný projekt není závislý na teorii, kterou již předtím někdo vybuřoval. Jde o to do hloubky a kontextuálně zakotveně prozkoumat určitý široce definovaný jev a přinést o něm maximální množství informací.“ (Švaříček, 2007, s. 24)

Abych dosáhla větší komplexnosti pohledu na současnou situaci Žadatelů o MO a jejich uplatnění na trhu práce, tak jsem rozhovory prováděla nejen se sociálními pracovníky, ale také s právníky, kteří s cílovou skupinou pracují (předpokládala jsem, že jejich vzhled do této problematiky bude více ze strany legislativního nastavení státu, což jsem považovala za přínosný aspekt). Jednalo se o tzv. řízené rozhovory - jedna z technik sběru dat v sociálním výzkumu, jejímž principem je, že tazatel má předem dané otázky, na které participant odpovídá.

Na základě hlavní a vedlejších výzkumných otázek jsem vypracovala otázky do polostrukturovaných rozhovorů, které byly zaměřeny přímo na pracovníky OPU. Získaná data z rozhovorů byla zpracována a analyzována (tematická analýza). Zde jsem se inspirovala informacemi z knihy od Jana Hendla a Jiřího Remra "Metody výzkumu a evaluace".

„Úkolem analýzy dat je redukce, organizace, syntéza a sumarizace informací s cílem dát výsledkům význam a provádět úvahy podporované validní evidencí. Během sběru dat nebo po něm vyhodnocujeme informaci, kterou data zprostředkují. Provádíme pomocí dat závěry s ohledem na položené výzkumné otázky.“ (Hendl, 2017, s. 215)

## 5.3 Charakteristika participantů

Participantů byli vybíráni záměrně. Jednalo se o pracovníky OPU, kteří pracovali alespoň jeden rok přímo se Žadatelem o MO. Všichni participantů souhlasili se zapojením se do výzkumného šetření tím, že podepsali před uskutečněním rozhovoru informovaný souhlas, jehož vzor je přiložen k této práci v příloze. Všichni participantů souhlasili s pořízením zvukového záznamu rozhovoru, který byl po vytvoření přepisu rozhovoru smazán. Všichni také souhlasili s uveřejněním celé transkripce rozhovoru v anonymní formě a veškeré informace poskytli dobrovolně.

Všechny participantů jsem oslovila osobně, jelikož v době realizace rozhovorů jsem společně s nimi pracovala v OPU, participantů byli mými pracovními kolegy. Každý oslovený participantů souhlasil s účastí ve výzkumném šetření. Šest rozhovorů proběhlo při osobním setkání v jedné z klientských místností v pražské pobočce OPU. Dva rozhovory proběhly z důvodu časové vytíženosti participantů v on-line prostředí, přes službu Google Meet. Všichni participantů obdrželi otázky do rozhovoru předem na e-mail, aby měli možnost se nad nimi předem zamyslet a na rozhovor se připravit.

Participantů bylo tedy celkem osm. Čtyři právníci a čtyři sociální pracovníci, všichni z pražské pobočky OPU. Většina participantů byly ženy, pouze jeden právník byl muž.

Celkově je v OPU zaměstnáno více žen než mužů a více žen také v rámci organizace pracuje s cílovou skupinou Žadatelů o MO.

Tabulka 1: Základní informace o participantech

	<b>pozice</b>	<b>pohlaví</b>	<b>délka práce v OPU</b>	<b>délka práce s žadateli o MO</b>
participant č. 1	právník	muž	2,5 let	2,5 let
participant č. 2	právník	žena	3 roky	3 roky
participant č. 3	právník	žena	18 let	více než 3 roky
participant č. 4	právník	žena	1 rok 2 měsíce	1 rok 2 měsíce
participant č. 5	sociální pracovník	žena	2,5 let	2,5 let
participant č. 6	sociální pracovník	žena	20 let	13 let
participant č. 7	sociální pracovník	žena	2 roky 1,5 měsíce	2 roky
participant č. 8	sociální pracovník	žena	29 let	29 let

## 5.4 Metodika získávání a zpracování dat

V této podkapitole přiblížím zvolenou metodiku získání dat pro výzkumné šetření a jejich následné zpracování. Dále také celý harmonogram výzkumného šetření.

### Metodika získávání dat pro výzkumné šetření

Před začátkem každého rozhovoru byl podepsán "Informovaný souhlas participanta na účasti výzkumného šetření a s využitím získaných dat pro účely zpracování diplomové práce" (viz. příloha). Také jsem participanta ujistila o důvěrnosti informací a zachování anonymity.

Během rozhovorů jsem se snažila o navození klidné atmosféry. Dávala jsem si pozor, abych do rozhovoru nevnášela své vlastní pohledy na problematiku a názory (neboť i já jsem v rámci OPU pracovala s cílovou skupinou Žadatelé o MO), nechtěla jsem jakýmkoliv způsobem narušovat nebo směřovat úvahy participanta. V případě potřeby jsem byla připravena pokládat doplňující otázky.

Všechny rozhovory byly nahrávány na mobilní telefon (pouze zvukový záznam). Následně byly nahrávky přepsány do písemné podoby a záznamy smazány. Délka rozhovorů byla individuální - někteří participanta odpovídali krátce a stručně, jiní téma více rozvíjeli a mluvili košatěji. Nejkratší rozhovor trval 20 minut a nejdelší trval 41 minut. Průměrná délka rozhovoru byla 25 minut.



## **Metodika zpracování dat pro výzkumné šetření**

Při zpracování dat z individuálních rozhovorů jsem vycházela primárně z konceptu, který uvádí Jan Hendl a Miroslav Disman.

Několikrát jsem přečetla přepis rozhovorů a průběžně jsem si zapisovala poznámky o tom, co daná osoba řekla (asociace, shrnutí, předběžné interpretace). Zároveň jsem si poznamenala témata, která jsem v textu nacházela. Vytvořila jsem seznam všech témat a hledala mezi nimi spojení. Odhalila jsem některá témata, která působila jako zvláště důležitá a opakovala se v rozhovorech mnohokrát. Seznam témat jsem uspořádala do skupin podle výzkumných otázek, které jsem si stanovila předem. U každého tématu jsem si do tabulky poznačila tu část textu v každém rozhovoru, kde se k danému tématu participant vyjadřuje. (Hendl, 2017, s. 217)

Získaná data z rozhovorů byla ve formě slov. Jak doporučuje profesor Disman ve své publikaci, k jejich záznamu a organizaci dat jsem využila počítače. Při organizaci získaných dat jsem po důkladném pročtení všech rozhovorů začala pracovat na postupném přepisu původních informací, zaznamenávala jsem své komentáře a postupně tvořila tematické okruhy a kódy, které z textů vyvstávaly. Data jsem převedla do programu MS Excel, kde jsem do velké tabulky postupně zapracovala data ze všech provedených rozhovorů (analýza dat) a jejich interpretaci do jednotlivých tematických kategorií. Tak, aby bylo možné začít kvalitativní analýzu. (Disman, 2011, s. 314–319)

Tyto tematické kategorie jsem následně hlavně metodou indukce (pozorování - zjištění pravidelností - závěry - teorie) interpretovala a porovnávala mezi jednotlivými participanty. Kromě samotného porovnávání odpovědí jsem se také zaměřila na to, zda se odpovědi nějakým způsobem liší mezi skupinou participantů právníků a skupinou sociálních pracovníků.

Při analyzování dat jsem mimo jiné brala v potaz například také to, že někteří participanti mohou být o problematice lépe informováni než ti druzí a tím pádem mohou jejich odpovědi být závažnější (Disman, 2011, s. 151)

Výsledná tabulka sloužila jako podklad k vytvoření závěrečných analýz rozhovorů, které jsou uvedeny v další kapitole. Na základě těchto dílčích analýz jsem v kapitole číslo sedm této diplomové práce popsala shody a rozpory v rámci jednotlivých témat mezi participanty. Dále soubor všech překážek pro Žadatele o MO, které zazněly a návrhy možných změn pro zlepšení jejich uplatnění na trhu práce. Součástí diskuze je mimo jiné také úvaha nad možnou realizací některých návrhů změn.

## **Harmonogram výzkumného šetření**

Fáze, ve které jsem se připravovala na realizaci výzkumného šetření probíhala v rámci celého roku 2021, kdy jsem skrze přímou práci v rámci poskytování odborného sociálního poradenství Žadatelům o MO a studium odborné literatury a zákona o azylu získávala informace a zkušenosti spojené s tematikou jejich uplatnění na trhu práce.

Další fáze, která byla od ledna do února 2022 obnášela studium odborné literatury vztahující se k metodologii, kvalitativnímu výzkumu, metodice sběru dat a tvorbě otázek do rozhovorů. Během této fáze jsem připravila 16 otázek do rozhovorů, rozdělených do šesti okruhů. V dubnu 2022 proběhla komunikace s participanty a domluvení se na termínech, kdy se jednotlivé rozhovory uskuteční.

Samotná realizační fáze, tedy sběr dat, proběhl v rozmezí konce dubna 2022 a poloviny června 2022. Termíny rozhovorů jsem se snažila maximálně přizpůsobit časovým možnostem participantů.

Na konci června 2022 poté proběhla fáze analýzy a zpracování dat získaných z rozhovorů. Byla vytvořena tabulka, do které byly zaneseny všechny klíčové informace, které zazněly

v rozhovorech a které spadaly pod témata určená k vyhodnocení dat v rámci analýzy. Závěrečná fáze formátování a úpravy diplomové práce proběhla v červenci 2022.

## 5.5 Tazatelské otázky do rozhovorů

V této podkapitole sepíši seznam jednotlivých tazatelských otázek, které byly zformulovány na základě hlavní a vedlejších otázek mého výzkumného šetření. Otázky jsou pokládány ve formě "tykání", jelikož se jedná o mé kolegy se kterými se tímto způsobem oslovujeme (věřím, že pokud by byly otázky formulovány ve formě "vykání" postrádal by rozhovor autentičnost a mohlo by to nepatřičným způsobem ovlivnit způsob komunikace participantů se mnou). Následně napíši seznam šesti tematických okruhů, které vyvstaly z mé analýzy všech rozhovorů. Podle těchto šesti témat jsou také strukturované dílčí analýzy jednotlivých rozhovorů v následující kapitole.

### Tazatelské otázky k HVO:

*HVO: Jak vnímají sociální pracovníci a právníci z Organizace pro pomoc uprchlíkům problematiku uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice?*

- Jak dlouho pracuješ v OPU, na jaké pozici a jak dlouho pracuješ s Žadatelí o MO?
- Jaké je podle tebe uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice?
- Vnímáš rozdíl mezi uplatněním Žadatelů o MO na pracovním trhu v České republice oproti jiným zemím Evropské unie?
- Na jaké pracovní pozice většinou Žadatelé o MO nastupují?
- Vnímáš rozdíly v uplatnění na pracovním trhu mezi klienty (na základě věku, pohlaví či původu Žadatele o MO)?
- Jak probíhá proces hledání zaměstnání?
- Jak dlouho v průměru trvá celý proces (od zakázky klienta po úspěšné zapojení se na trhu práce)?
- Jaké jsou tvé zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem?
- Jak na tebe působí problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?
- Jak na tebe působí problematika Žadatelů o MO?
- Změnil se tvůj pohled oproti tomu, co sis myslel/a na počátku své práce se Žadatelí o MO?

### Tazatelské otázky k 1. DVO:

*1. DVO: Jaké bariéry, dle pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům, při hledání práce se Žadatelí o mezinárodní ochranu mohou naskytnout?*

- Jaké si myslíš, že jsou bariéry pro Žadatele o MO při hledání uplatnění na trhu práce?

- Je samotný status Žadatele o MO bariérou pro zaměstnavatele při poskytování pracovního uplatnění a proč?
- Mají Žadatelé o MO dostatečné informace / přístup k informacím ohledně svých pracovních možností?

### **Tazatelské otázky k 2. DVO:**

2. DVO: *Jaké změny by měly, dle pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům, nastat, aby se uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice posunulo k lepšímu?*

- Napadají tě konkrétní změny, které by napomohly zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?
- Kdyby sis měl/a představit dokonalou verzi budoucnosti, jak by podle tebe probíhalo získávání zaměstnání pro Žadatele o MO?

### **Seznam 6 tematických okruhů:**

- Představení účastníka
- Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce
- Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO
- Jak na účastníka působí problematika Žadatelů o MO
- Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO
- Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce

## **5.6 Etika výzkumného šetření**

*„Zvažovat důsledky svého výzkumu, zejména uveřejnění závěrů, by podle nás mělo patřit k náležitostí každého kvalitativního výzkumu, který zkoumá člověka a jeho působení.“* (Švaříček, 2007, s. 43)

Při realizaci svého výzkumného šetření jsem kladla velký důraz na důvěrnost, abych nezveřejnila žádná data, která by mohla čtenářům této práce umožnit identifikovat účastníka. Jak jsem zmínila výše, tak jsem s každým z účastníků podepsala informovaný souhlas, při jehož podpisu jsem jim sdělila všechny důležité informace a účel svého výzkumného šetření. Podepsané souhlasy mám u sebe a na vyžádání komise budou k nahlédnutí. Souhlasy nejsou součástí této práce, jelikož by tím byl porušen příslib zachování anonymity účastníků. Účastníci byli také informováni o tom, že mají možnost nahlédnout do výsledků mého výzkumného šetření předtím, než bude diplomová práce odevzdána k obhajobě. Žádný z účastníků o to neprojevil zájem.

*„Etické zásady výzkumu jsou formulovány v obecné rovině, v rovině principů. Nejsou to však návody ve smyslu kuchyňských receptů, které když budeme přesně následovat, uvaříme dobré jídlo. Jsou to obecné principy, se kterými se můžeme konfrontovat, nikoli přesná pravidla. Na každém badateli tak zůstává pečlivě zvažování všech etických aspektů jeho výzkumu. Morálnímu souzení se nelze vyhnout.“* (Švaříček, 2007, s. 44)

## 5.7 Limity výzkumného šetření

Během svého výzkumného šetření jsem došla k několika limitům, které je potřeba vzít v potaz zejména při čtení posledních kapitol, které vychází z analýzy rozhovorů.

Prvním limitem je zajisté to, že všichni participantů jsou pracovníci stejné organizace, tedy výsledky rozhodně nemohou být brány paušálně jako názory pracovníků pracujících se Žadatelem o MO, jelikož takoví pracovníci jsou zastoupeni i v jiných organizacích než je OPU. Zároveň je však OPU jednou z nejdéle fungujících organizací, která s touto cílovou skupinou pracuje poměrně dost intenzivně a tedy lze předpokládat, že mají právníci a sociální pracovníci této organizace poměrně velký vhlad to této problematice.

Druhý limit vnímám na své straně, jakožto výzkumníka. Jak jsem dříve zmínila, sama s cílovou skupinou odborně pracuji a tato problematika mi není neznámá. Zároveň jsem kolegyní všech participantů a všechny z nich znám i na osobní úrovni, což mohlo také vést k jisté míře subjektivního zkreslení interpretace dat. Tyto dvě skutečnosti mohou ovlivňovat mé vnímání a interpretaci obsahu rozhovorů s participanty.

Je tedy potřeba brát v potaz možnost, že mé výzkumné šetření neodráží realitu tak, jak ve skutečnosti je. I tak lze však na základě výpovědí participantů a mé analýzy rozhovorů vyvodit jisté obrysy toho, jaká je s velkou pravděpodobností reálná situace na trhu práce pro Žadatele o MO.

Posledním limitem by mohl být i nízký počet participantů. Je možné, že validita a specifika výsledků analýzy výzkumného šetření by mohly být při větším počtu participantů odlišné.

## 6. Rozhovory s participanty

V této kapitole jsou přepisy rozhovorů s každým z osmi účastníků z Organizace pro pomoc uprchlíkům (dále jen OPU), společně s dílčí analýzou každého rozhovoru. Analýza je vždy rozdělena do šesti tematických okruhů o kterých jsem hovořila v předchozí kapitole v rámci podkapitoly “Tazatelské otázky do rozhovorů”.

Přepisy rozhovorů ve své práci uvádím z toho důvodu, že i přes provedenou analýzu a její vyhodnocení vnímám, že možnost přečíst si celé znění rozhovorů bude pro čtenáře přínosné – a to zejména z hlediska možnosti lepšího vhledu do individuálního vnímání dané problematiky každého z účastníků a hlubšího porozumění tomu, z čeho názory účastníků vycházejí.

Rozhovory se soustředí hlavně na Žadatele o mezinárodní ochranu (dále jen Žadatelé o MO), v některých případech účastníci využívají k porovnání jiné statusy cizinců v České republice jako srovnání.

### 6.1 Rozhovor č. 1

#### 1) Jak dlouho pracuješ v OPU, na jaké pozici a jak dlouho pracuješ s Žadatelem o MO?

*„V OPU pracuju víc než dva a půl roku, prostě na pozici právníka a vlastně hned od počátku pracuju se Žadatelem, takže tak přes dva a půl roku. Předtím jsem se Žadatelem nikdy nepracoval.“*

#### 2) Jaké je podle tebe uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice?

*„Podle mě trošku horší než u cizinců, co mají třeba nějaký stáje pobyt v Česku, protože ta jejich jakoby kartička, která furt je neopravňuje jako být na území české republiky nastalo, tak podle mě pro nějaký zaměstnavatele může být taková jako nejistota, že maximálně pro nějaký třeba krátkodobý práce může to být jako v pohodě zaměstnat. Ale jestliže hledal někoho nastalo, tak to možná pro ně může být jako horší tu práci sehnat. Protože asi ne všichni zaměstnavatelé ví, jak třeba funguje mezinárodní ochrana. Že to hodně záleží asi na tom, jaké jsou znalosti toho zaměstnavatele o tý celý proceduře, nebo o tý problematice azylu.“*

#### 3) Vnímáš rozdíl mezi uplatněním Žadatelů o MO na pracovním trhu v České republice oproti jiným zemím Evropské unie?

*„Asi to úplně nedokážu říct tím, že mám zkušenosti jenom jako se Žadatelem v Česku, ale možná si dokážu představit, že nějaký třeba západnější státy v tomhle můžou být jako vyspělejší, že úplně třeba nekoukají na to, jestli je někdo Žadatel, protože tady asi přece jenom ta společnost možná vůči těm Žadatelům je taková míň jako vstřícná. Nebo obecně jako k cizincům, takže možná, jako je tady horší uplatnění než třeba někde v Německu nebo ve Francii, ale úplně s jistotou to nedokážu říct.“*

#### 4) Na jaké pracovní pozice většinou Žadatelé o MO nastupují?

*„Byť úplně nemám jako velký zkušenosti, tak si myslím, že to jsou spíš nějaký manuální práce, což se ale netýká jenom Žadatelů, spíš obecně cizinců, protože i když některý Žadatel třeba má nějaký vzdělání v nějakém oboru, tak je pro něho strašně těžký si tady v tom*

oboru něco sehnat, zvláště když je to právě jenom Žadatel. Protože asi potom, když získá tu mezinárodní ochranu, tak je to přece jenom asi trochu lepší pro toho zaměstnavatele. Ale většinou, co jsem asi viděl nebo slyšel, tak spíš byly rádi, když sehnali prostě nějakou práci, která byla úplně jiná oproti tomu, co třeba vystudovali. Takže to jsou prostě nějaký jednodušší práce, kde asi nějaký vzdělání nebo nějaký dovednosti úplně nejsou třeba.“

##### **5) Vnímáš rozdíly v uplatnění na pracovním trhu mezi klienty (na základě věku, pohlaví či původu Žadatele o MO)?**

„Asi, pokud jde o ten věk, tak tam to podle mě asi je stejný, že tam asi nezáleží, jestli je to Žadatel spíš obecně asi přístup jako zaměstnavatelů k lidem, co jsou starší, tak je asi takový, jako že se snaží spíš zaměstnávat někoho mladšího, takže ten věk asi u těch Žadatelů není nějak směrodatnej, ale u tý národnosti nebo původu země to asi může hrát roli. Protože pokud je tady třeba nějaký Žadatel ze země, jako je třeba nějaká Sýrie, Afghánistán, tak je to asi jako patrnější, že si hůř tady v Česku hledá práci než třeba někdo z Ukrajiny, Běloruska a podobně, ale pak jsou samozřejmě zaměstnavatelé, který jsou třeba často zrovna původem, taky třeba z tý Sýrie a Afghánistánu, který se snaží právě zaměstnávat ty lidi, který pochází z těch samých zemí, tak se často stává, že ty lidi vlastně na sebe tyhle lidi ze stejných zemí původu navazují, takže třeba lidi původem ze Sýrie zaměstnávají prostě další Žadatelé ze Sýrie a podobně.“

##### **6) Jak probíhá proces hledání zaměstnání a získání pracovního povolení?**

„Jelikož jsem právník, nejsem sociální pracovník, tak úplně s tím nemám tolik zkušeností, ale vždycky jako primárně se samozřejmě hledá přes nějakou evidenci jako úřadu práce, jestli tam jsou vyloženy nabídky, který jsou směřovaný i na cizince s tím, že některý asi zaměstnavatelé těm nevdají, že by zaměstnali cizince. Jako obecně a ani ne třeba jen Žadatelé, protože jsou zvyklí na zaměstnávání cizinců. Ale samozřejmě je to pro ně jakoby horší tím, že by to někdo, kdo nemá stálost toho pobytu a během třeba jednoho měsíce najednou ten pobyt může být ukončen tím, že mu neudělají mezinárodní ochranu. A kromě nějaký té evidenci jako na úřadu práce, tak je to samozřejmě nějaká snaha o koukání jako na veškerý nějaký internetový stránky, který nabízí nějaký nabídky zaměstnání, pak následný kontaktování těch zaměstnavatelů s tím, že se rovnou jako říká, jestli by nevdalo, kdyby o tu práci stál někdo, kdo je Žadatelem a je z nějaký konkrétní země. A tam se často střetáváme s tím, že jakmile se řekne, že je třeba Žadatel o mezinárodní ochranu, tak když to jsou zaměstnavatelé, kteří třeba nejsou úplně tolik zvyklí zaměstnávat i cizince, tak se právě vůbec jako neorientují v tom, co to přesně jako pro ně znamená. Hodně se pak vyptávají a většinou jsou k tomu takový rozpačití a spíš nemají zájem. Většinou třeba s nějakým Žadatelem jde sociální pracovnice k tomu zaměstnavateli, aby si domluvili nějaký podmínky. Co se teda bude dít, jak by ta práce vypadala.“

##### **7) Jak dlouho v průměru trvá celý proces (od zakázky klienta po úspěšné zapojení se na trhu práce)?**

„Řekl bych, že asi v ideálním případě, pokud všechno klapne, že je zrovna nějaká volná nabídka, ten zaměstnavatel je jakoby otevřenější tomu, tak si myslím, že třeba i do jednoho měsíce se to dá všechno celý vyřídit a ten člověk už může pracovat. Ale jestliže to je Žadatel, u kterého je právě ta jazyková bariéra, ještě třeba pochází z nějaké země, na kterou tady jako někteří zaměstnavatelé nejsou úplně zvyklí, tak to může trvat jako delší dobu v řádech několika měsíců, než se vůbec nějaká ta pracovní pozice pro něj najde.“

## **8) Jaké jsou tvé zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem?**

*„Ty zkušenosti spíš nemám, možná fakt jednou, dvakrát jsem s někým takovým komunikoval, ale zrovna to byli teda zaměstnavatelé, kteří tuším že jeden z nich byl i sám v minulosti jako uprchlík, takže se dokázal vcítit do té situace. Takže byl jako dost otevřenější pomoci a nabízel se právě i s pomocí, že pokud jako někoho takovýho máme, že klidně rád nabídne nějakou jednodušší práci. Ale vím samozřejmě z doslechu třeba od jiných kolegů, že když někdy kontaktují nějaký zaměstnavatele, tak je to často horší, když musí právě vysvětlovat tu jejich aktuální pozici, tu situaci, na základě čeho jsou tady v České republice. A že to úplně není jistý, jestli tady budu moct potom zůstat a ani neví vlastně na jak dlouho.“*

## **9) Jaké si myslíš, že jsou bariéry pro Žadatele o MO při hledání uplatnění na trhu práce?**

*„Určitě to je jazyková bariéra. Pak je tam podle mě možná problém s tím, že pokud se jedná o Žadatele, který už mají prostě třeba nějaký vzdělání z domova, tak společně s tou jazykovou bariérou se tady hůř pro ně shání ta práce v tom oboru. Protože tam můžou být nějaký problémy s nostrifikací jejich diplomů. Jsou to většinou nějaký odbornější práce, který aspoň třeba v té češtině nebo aspoň v anglickém jazyce by měli nějak ovládat, což třeba neumí. Takže to trvá jako delší dobu, než se vůbec ten jazyk naučí, aby se mohli vrátit do toho svého oboru. Takže kvůli tomu musí spíš brát ty jednodušší práce, kde to vzdělání není potřeba.“*

## **10) Je samotný status Žadatele o MO bariérou pro zaměstnavatele při poskytování pracovního uplatnění a proč?**

*„Podle mě je, ale záleží, co to je za zaměstnavatele. Jestli je to fakt zaměstnavatel, kterej je zvyklý, že zaměstnává cizince – některý mají vlastně i speciální oddělení nebo lidi na oddělení, kteří prostě vyřizují všechno za ty cizince, jsou zvyklí vlastně na všechny možný druhy pobytu cizinců, včetně toho, že mají průkazku Žadatele, takže u nich je to asi jako v pohodě. Ale pak jsou tu ty zaměstnavatelé, kteří nejsou třeba zvyklí tolik zaměstnávat cizince a přeci jenom by tam rádi měli někoho, kdo má nějaký průkaz k povolení k pobytu. A jelikož ještě Žadatelé si vlastně ten průkaz v podstatě prodlužují každý tři měsíce, občas šest měsíců, tak to pro ně může být i taková jako nejistota, že někoho zaměstnají a pak zjistí, že za měsíc jim vyprší ta kartička. A jelikož vlastně neznají tu právní úpravu té mezinárodní ochrany, tak neví, jestli za ten měsíc už vlastně teda končí pobyt, nebo jestli jim to prodlouží o další tři měsíce, nebo jestli tu mezinárodní ochranu prostě dostanou a budu mít ten průkaz k povolení k pobytu anebo jestli třeba nedostanou prostě nic a najednou ze dne na den budou muset odejít.“*

## **11) Mají Žadatelé o MO dostatečné informace / přístup k informacím ohledně svých pracovních možností?**

*„Myslím si, že kdo chce hledat práci, tak určitě jakoby pokud má přístup k internetu tak jako ty informace vždycky najde. Možná samozřejmě problémy asi s tím, pokud se nepletu tak nějaký jako stránky úřadu práce, respektive MPSV, tak tam třeba ty nabídky práce jsou snad jenom jako v češtině a v angličtině, takže možná tam někdy může být ta jazyková bariéra. Že oni sami nemůžou třeba dohledat nějakou tu práci, o kterou by měli zájem, že právě to potom musí řešit přes nějaký neziskové organizace. A podle mě se o obecně jako neziskovkách dozví vždycky v případě, když požádají o mezinárodní ochranu, protože pokud se*

*nepletu, tak ministerstvo jim dává vždycky povinně takový informační materiály, kde je seznam různých organizací, který prostě pomáhají cizincům, respektive těm Žadatelům o mezinárodní ochranu, kde je třeba právě OPU zmíněno. Plus, když to jsou lidi, který třeba bydlí v nějakém Pobytovém středisku, tak tam vždycky dojíždí někdo z OPU, takže i díky tomu mají nějaký povědomí o tom, že OPU existuje. V případě, pokud tam jezdí jenom právník z OPU, tak může jako nabídnout tu možnost, že máme i sociální pracovníky, které pomáhají vyhledávat ty pracovní pozice. Plus v Pobytových střediscích je i sociální pracovník, takže ten rovnou jim může pomoci s hledáním té práce. Takže se potom ten klient může klidně zastavit na jakékoliv naší pobočce a ujme se ho nějaký konkrétní pracovník, kterej už pak od něj vyzjistí právě jaký má třeba vzdělání, v jakém oboru by chtěl pracovat, jak je na tom s jazykem. A podle toho se pak vyhledá nějaká konkrétní nabídka pro ně.“*

## **12) Jak na tebe působí problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Na jednu stranu se možná některým zaměstnavatelům nedivím, že třeba některý Žadatelé nechtějí zaměstnávat, protože asi ta informovanost jakoby o tý celý proceduře je jako pro laickou veřejnost strašně malá, že se obecně o těch azylových věcech tady v Česku nemluví. O tom, jak to fakticky vypadá, jak prostě ta procedura probíhá. Ale vyloženě o tom, jak to fakt probíhá a jak ten cizinec jako tady může pracovat, jak dlouho jako bude v tom řízení, tak to podle mě člověk, kterej se vyloženě nezajímá o nějaký to azylový nebo cizinecký právo, tak se jako jen tak nedozví. Takže to může být trošku jako odstup od toho, aby vůbec takového člověka zaměstnal, protože o tom nemá moc informací a nechce si je třeba ani hledat a radši zaměstná někoho, o kom prostě ví, že tady ten jasnej pobyt má a je s tím jako míň starostí.“*

## **13) Jak na tebe působí problematika Žadatelů o MO?**

*„Přijde mi, že v Český republice to hodně jakoby záleží na tý celkový azylový politice, která je dost restriktivní, že se snaží v podstatě jako i důvodným Žadatelům spíš neudělovat tu mezinárodní ochranu, aby se tady prostě nevyvíjela praxe, že se v Český republice jako mezinárodní ochrana uděluje často, aby to, aby se to v podstatě nerozkřiklo mezi ostatní cizince, aby sem nejezdilo žádat tolik lidí. Protože se objevují v praxi případy, kdy se jedná o důvodný případy, a ty případy jsou potom zamítnuté a musí se pak až bránit někde u soudu. No a v tomhle má v podstatě soud jako trošku rozum a zruší teda to rozhodnutí a ministerstvo to pak musí teda projednat znova. Takže tady je třeba hodně lidí, který získal i mezinárodní ochranu, jenom kvůli tomu, že vyhrál jako na soudu. A kdyby tady vlastně nějaká ta právní pomoc pro něj nebyla, tak už by dávno měli nějaký negativní rozhodnutí a už by museli prostě vycestovat zpátky. Takže si myslím, jakože celkovej ten proces je spíš negativní, že těch lidí, který vyloženě na první pokus dostanou mezinárodní ochranu, tak je prostě málo. Samozřejmě to je způsobený i tím, odkud ty Žadatelé pochází. Protože hodně těch případů je samozřejmě nedůvodných. Jsou to nějaký země, jako je Gruzie nebo Moldavsko, kde ty cizinci prostě jenom třeba využijou bezvízovej styk a prostě přijedou. Chtějí tady zůstat, tak si prostě požádají o mezinárodní ochranu. Ale pak jsou taky lidi, který ty důvody už maj, ale ztratí se v podstatě mezi těma ostatníma nedůvodnýma žádostma a ministerstvo k tomu pak přistupuje docela jako jednostranně, že se nesnaží fakt individuálně zohlednit ten případ toho danýho člověka.“*



**14) Změnil se tvůj pohled oproti tomu, co sis myslel/a na počátku své práce se Žadatelem o MO?**

*„Já jsem před tím skoro vlastně nic moc o tom nevěděl. Tím, že jsem se vůbec s problematikou mezinárodní ochrany vlastně nikdy nesešel, ani vlastně ve škole jsme nic takového prostě neprobírali. Takže jediný moje informace byly fakt jenom z médií, fakt jako jenom z ciziny o tom, jak někde nějaký azylant něco udělal, co se jako někde děje, nějaká uprchlická krize. Ale vyloženě jsem nikdy neměl znalosti ohledně toho, jak to fakt probíhá, jak prostě ta procedura vypadá a tak, takže pro mě to bylo vlastně úplně všechno od znova. Takže spíš jsem si o tom teprve začal vytvářet nějaký obrázek od té doby, co jsem v OPU začal pracovat.“*

**15) Napadají tě konkrétní změny, které by napomohly zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Možná třeba větší informovanost těch zaměstnavatelů, který dávají přednost těm jiným cizincům. Pak by asi nebylo od věci třeba i zkrátit tu lhůtu, od kdy ten žadatel může pracovat, protože teď vlastně může pracovat až po šesti měsících od té doby, co požádal o mezinárodní ochranu. A jsou Žadatelé, co prostě pracovat chtějí, což je přínosem i pro stát, aby ten člověk tady odváděl pojištění, daně a podobně. Takže kdyby se to třeba posunulo na nějakou třeba tříměsíční lhůtu, protože samozřejmě se ta mezinárodní ochrana často zneužívá prostě lidma, aby tady mohli být, ale zároveň se musí nastavit nějak ten systém, aby ihned nemohli pracovat, aby to právě nebylo zneužíváno kvůli práci. Tak si myslím, že ty tři měsíce by byly vlastně ideální, protože pokud to jsou nějaký nedůvodný azylový žádosti, tak ty většinou právě do těch tří měsíců jsou jako zamítány. Ale když to jsou nějaký důvodný žádosti, který pak trvají vlastně dlouhý roky, tak by bylo fajn, aby už ten člověk jako skoro od počátku po těch třech měsících měl možnost pracovat a případně opustit to Pobytové středisko, aby se postavil nějak na vlastní nohy už od počátku. Aby nemusel ten celý půlrok prostě být v tom pobytovém středisku, kdy se v podstatě ani v té proceduře nic moc neděje. Tak si myslím, že by i pro něj i pro stát bylo lepší, kdyby už po těch třech měsících mohli pracovat, aby si sehnali vlastní ubytování a nemuseli by využívat těch služeb Pobytových středisek.“*

**16) Kdyby sis měl/a představit dokonalou verzi budoucnosti, jak by podle tebe probíhalo získávání zaměstnání pro Žadatele o MO?**

*„Zaměstnavatelé vůbec nekoukali na to, odkud ten člověk jako je. Že by jako nerozlišovali vůbec prostě původ toho člověka, ale že by jako fakt koukali jenom na jeho schopnosti, aby dali jakoby všem Žadatelům šanci. I z nějakýho psychologického hlediska, že chvíli jako trvá, než si tady člověk zvykne. A pak, když narazí právě na ty zaměstnavatele, který je nechtějí zaměstnat, tak je to pro ně jako docela špatný ten dopad. Aby i ta nejistota té budoucnosti vlastně nebyla tím důvodem, proč to ti zaměstnavatelé rovnou zavrhnou. Asi si nedokážu vyloženě představit nějakou intervenci státu, která by tam mohla být. Maximálně nějaká ta informační pro ty zaměstnavatele, aby jenom prostě ti zaměstnavatelé věděli, jak to řízení bude vypadat a jaký třeba jsou i šance toho člověka na získání toho azylu. Aby zaměstnavatelé věděli, že to řízení se prostě může natolik protáhnout, že Žadatelé budou i několik let. Protože i v současné době se zaměstnávají cizinci, co třeba mají jenom nějaký krátkodobý pracovní víza třeba jenom na tři měsíce. Tak ono je to v podstatě vlastně stejný a je jedno, jestli máš jako krátkodobý vízum za účelem zaměstnání, nebo jestli jsi Žadatel.“*

## 6.1.1 Analýza rozhovoru č. 1

Analýza je rozdělena do šesti tematických okruhů, které vzešly ze zpracování všech rozhovorů v rámci výzkumného šetření.

### Představení participanta

Prvním participantem je právník (muž), který pracuje v OPU dva a půl roku a stejně dlouhou dobu pracuje se Žadatelem o MO.

### Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce

Participantovi přijde, že je uplatnění Žadatelů o MO horší než u jiných cizinců. Myslí si, že je špatné hlavně kvůli neinformovanosti zaměstnavatelů o tom, jak funguje proces mezinárodní ochrany (dále jen MO). Nedokáže dostatečně popsat rozdíl v pracovním uplatnění Žadatelů o MO mezi Českou republikou (dále jen ČR) a jinými státy Evropské unie (dále jen EU). Má zkušenosti jen s ČR, ale dokáže si představit, že jsou západnější státy EU vstřícnější k jejich zaměstnávání (ale s jistotou to nedokáže říct).

Jako nejčastější pracovní pozice Žadatelů o MO uvádí manuální práce, které jsou většinou úplně jiné, než jejich profese v zemi původu. Celkově prý Žadatelé o MO zastávají jednodušší práce, kde není potřeba vzdělání či dovednosti.

Participant nevnímá žádné rozdíly v jejich uplatnění, co se týče věku. Je to prý stejné, jako při zaměstnávání většinové společnosti – tedy mladší seženou práci snáze než starší, ale to není rys, který by byl nějak specificky jiný pro Žadatele o MO. Participant nevnímá rozdíl v pracovním uplatnění Žadatelů o MO na základě pohlaví. Naopak vnímá rozdíl mezi pracovním uplatnění v rámci země původu. Podle jeho názoru Žadatelé o MO ze Sýrie, Afghánistánu si hledají práci hůře než Žadatelé o MO z Ukrajiny, Běloruska. Zaznamenal také, že se někdy stává to, že zaměstnavatelé, kteří jsou cizinci, zaměstnávají Žadatele o MO z té samé země původu, jako je ta jejich.

### Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO

Participant si myslí, že v ideálním případě je možné Žadateli o MO vyřídit zaměstnání i do jednoho měsíce, ale může to také trvat i několik měsíců. Zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem spíš nemá, komunikoval se zaměstnavateli jednou až dvakrát. Má pouze zprostředkované zkušenosti od kolegů, sociálních pracovníků. Participant osobně komunikoval s jedním zaměstnavatelem, který byl také uprchlík, ve stejné pozici jako oni, a byl ochoten zaměstnávat Žadatele o MO (komunikace proběhla v pořádku). Od kolegů ví, že je komunikace se zaměstnavateli často horší.

### Jak na participanta působí problematika Žadatelů o MO

Dle názoru tohoto participanta je v rámci uplatnění na trhu práce velmi malá informovanost ohledně procedury MO – zaměstnavatelé kvůli tomu raději nechtějí zaměstnávat Žadatele o MO, aby s tím neměli tolik starostí.

Co se týče obecně problematiky Žadatelů o MO, tak má participant ten názor, že je azylová politika v ČR dost restriktivní. Snaží se nevyvíjet praxi uznávání MO (a to ani důvodným Žadatelům o MO). A to z toho důvodu, aby do ČR nechodilo více Žadatelů o MO. Ministerstvo vnitra (dále jen MV) dle participanta nepřístupuje k jednotlivým žádostem individuálně, ale hromadně zamítá žádosti. Vnímá, že je i hodně těch případů, kdy cizinci z “bezpečných

zemí“ žádají o MO, aby mohli být legálně na území ČR. Jsou tedy tací, kteří této procedury zneužívají.

Participant uvádí, že se jeho pohled na problematiku Žadatelů o MO za dobu práce v OPU změnil. Na počátku byly jeho informace o dané problematice pouze z médií. Postupem času si během práce s touto cílovou skupinou udělal představu o tom, jaká je reálně procedura MO.

### **Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO**

Participant uvádí jako největší bariéru jazyk a poté problémy s nostrifikací diplomů (a tím ztížené situaci s hledáním zaměstnání v původní profesi Žadatele o MO). Také uvádí to, že vnímá samotný status Žadatele o MO jako bariéru. Hlavně kvůli krátké platnosti jejich průkazu. To, jestli je tento faktor bariérou záleží podle něj na zaměstnavateli – zda je zvyklý na zaměstnávání cizinců a Žadatelů o MO nebo ne.

Participant je toho názoru, že Žadatelé o MO mají dostatečné informace ohledně svých pracovních možností. Informace si prý mohou dohledat sami na internetu – je ale problém s tím, že některé webové stránky jsou jen v českém nebo anglickém jazyce a Žadatelé o MO často mluví jinými jazyky. Dalším zdrojem informací pro ně poté jsou neziskové organizace.

### **Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce**

Participant na prvním místě uvedl větší informovanost zaměstnavatelů. Jako další navrhuje zkrácení lhůty, po které může Žadatel o MO začít legálně pracovat – a to konkrétně na tři měsíce.

V rámci popisování “dokonalé budoucnosti“ zmínil participant zaměstnavatele, kteří by vůbec nekoukali na to, odkud Žadatel o MO pochází. Dále hovořil o intervencích státu a to hlavně z hlediska informování zaměstnavatelů o dané problematice.

## 6.2 Rozhovor č. 2

### 1) Jak dlouho pracuješ v OPU, na jaké pozici a jak dlouho pracuješ s Žadatelem o MO?

*„V OPU pracuju tři roky. Pracuju jako právnička a vlastně od začátku pracuju s Žadatelem o mezinárodní ochranu.“*

### 2) Jaké je podle tebe uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice?

*„To nedokážu posoudit, protože já s nima jako to pracovní právo ani jako hledání práce neřeším, takže tohle nedokážu nějak jako adekvátně posoudit.“*

### 3) Vnímáš rozdíl mezi uplatněním Žadatelů o MO na pracovním trhu v České republice oproti jiným zemím Evropské unie?

*„To nemám představu.“*

### 4) Na jaké pracovní pozice většinou Žadatelé o MO nastupují?

*„Taky netuším.“*

### 5) Vnímáš rozdíly v uplatnění na pracovním trhu mezi klienty (na základě věku, pohlaví či původu Žadatele o MO)?

*„Hele jako já vlastně často ani nevím, co ti klienti dělají za práci, když s nimi mluvím. Jako tohleden to můžu asi posoudit jenom u některých mejch dlouhodobějších klientů, který mám na plnou moc a se kterým jsem se třeba nějak víc sblížila, že třeba o nich jakoby vím i víc nějaké věci. Většinou bych řekla, že ty zaměstnání, které tady najdou, jsou pod jejich kvalifikační úroveň. Protože to jsou většinou práce, který může dělat kdokoliv, ani na to nemusí mít třeba to vzdělání, který oni mají. A pak mám vlastně jednoho klienta, o kterém vím, že dělá normálně v nějaké firmě, v kanceláři nějakou jako víc kvalifikovanou činnost, ale taky nedělá to, co dělal ve své zemi. Většinou mám pocit, že vlastně oni jsou rádi, že aspoň něco dělají. Pokud to jsou ty vzdělanější klienti i vysoce kvalifikovaný, protože my máme klienty, kteří jsou hodně vysoce kvalifikovaný, tak potom prostě jeden pán, který dělal ředitele v nějaké části nějakého podniku, tak prostě pak dělal v restauraci, kde se prostě prodával kebab.“*

### 6) Jak probíhá proces hledání zaměstnání a získání pracovního povolení?

*„No, vlastně nevím. Oni hledají práci přes úřad práce, přes ty registrovaný pracovní místa. A vím, že jako my v OPU jim s tím pomáháme. Jako kolegyně na sociálním oddělení i s tím můžou nějak pomoci.“*

### 7) Jak dlouho v průměru trvá celý proces (od zakázky klienta po úspěšné zapojení se na trhu práce)?

*„Jo, to taky vůbec nedokážu posoudit. Nemám ani odhad.“*

### 8) Jaké jsou tvé zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem?

*„Žádné nemám.“*

**9) Jaké si myslíš, že jsou bariéry pro Žadatele o MO při hledání uplatnění na trhu práce?**

*„Tak určitě jazyková bariéra. Jako, česky nemluví nikdo. Teda pokud to nejsou ty Žadatelé, který třeba žádají opakovaně, nebo už tady nějakou dobu jako žili. Pokud to jsou takový ty klasický Žadatelé o mezinárodní ochranu, který třeba přijedou a tady prostě žádají o mezinárodní ochranu a není to pro ně nějaká poslední možnost, jak ještě legálně zůstat na území ČR. Takže ta jazyková bariéra bych řekla hlavně, no. Možná, teď jenom tak jako spekulují. Nevím, jak by to třeba měli s prokázáním nějakých diplomů a tak, protože vím, že tady jako probíhá prostě ta nostrifikace, že jim to je uznávaný, těm Žadatelům. Takže to si nejsem jistá, jestli to je problém, to uznávání diplomů. Asi hlavně jazyk, no.“*

**10) Je samotný status Žadatele o MO bariérou pro zaměstnavatele při poskytování pracovního uplatnění a proč?**

*„Nevím. Jako setkala jsem se s tím, že mi třeba klienti říkali, že ty potenciální zaměstnavatelé vlastně nevěděli, co to jako znamená. To, že jsou Žadatelé, a měli třeba jako strach, jak dlouho tam ty klienti vydrží. Takže myslím si, že jako může to pro některé zaměstnavatele představovat bariéru, že jako vlastně nevědí, co to ten Žadatelský status znamená. A možná, tak a teď už taky jako trochu spekuluju, nevědí třeba jako jak dlouho toho člověka budou moct zaměstnávat.“*

**11) Mají Žadatelé o MO dostatečné informace / přístup k informacím ohledně svých pracovních možností?**

*„To nevím, asi to nedokážu posoudit, protože to s nima neřeším. Jako, ty klienti, kteří přijdou k nám do OPU, tak si myslím, že ty informace mají, že se jako můžou o tom informovat, ale nemyslím si, že by tady úplně existoval nějaký, jako v rámci veřejných správy, že by ty klienty o tom obecně někdo informoval. Že to jsou spíš informace, které oni si musí sami hledat a získávat. Si myslím. Já vlastně nezjišťuju od těch klientů, odkud na nás mají kontakt, nebo proč jdou zrovna k nám. A nevím jak přesně se dostanou klienti do OPU, nebo jiných neziskovek. Ale když už náhodou vím, tak většinou to je třeba, že je někdo doporučí. Jako nějaký náš jiný klient, nebo je pošle nějaká jiná organizace. Ale jinak to nevím.“*

**12) Jak na tebe působí problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Jako jednak si myslím, že pro spoustu Žadatelů je těžký to, že musejí vlastně půl roku čekat, než vůbec můžou jít do zaměstnání. Já vím, že to je proto, aby lidi tady nežádali o azyl kvůli tomu, že chtějí pracovat, aby to nezneužívali. Ten smysl toho chápu, proč to tak je, ale myslím si, že spoustě lidí by to naopak pomohlo, protože by se daleko dřív mohl jakoby integrovat. Začít nějak se stavět na vlastní nohy a žít. Psychicky by jim to taky mohlo hodně pomoci. Finančně, jako to je jasný. Takže je to takový dvojsečný. Jako chápu tuhle právní úpravu, na druhou stranu vidím v praxi, jaký to má dopad na spoustu Žadatelů. A jako tohlecn to vnímám jako takový docela těžký pro ty lidi, kteří prostě pracovat nemůžou a chtěli by. A jinak prostě je to takový, že když si pak nějakou tu práci najdou, tak jak jsem říkala, prostě většinou to je nekvalifikovaná práce. Oni prostě jsou rádi, že aspoň něco dělají, ale nemyslím si, že by je to nějak naplňovalo. Nebo asi jak kdo, nemůžu říct, že všichni. Ale nemám z toho úplně dojem, že by prostě dělali svoji práci snů nebo tak, ale že prostě je to pro ně způsob, jak asi mít pocit, že nějak relativně v té situaci, ve které jsou, můžou fungovat.“*

*A taky asi, aby měli čas nějak vyplněný. To je spíš ale vše o tom, jak to na mě působí, s nikým jsem se o tom takhle nebavila.“*

### **13) Jak na tebe působí problematika Žadatelů o MO?**

*„No, že to je úplně peklo, no. Já jsem si vlastně vůbec nedokázala představit, jak strašně špatný to v České republice je. Hlavně přístup ministerstva k Žadatelům o mezinárodní ochranu. Až když jsem to zažila na vlastní kůži, tak jsem z toho byla docela dost v šoku. Hlavně jako teda ze strany státu, jakým způsobem jedná s uprchlíkama OAMP. Myslím, že to je jako ve spoustě případech naprosto tristní a myslím si, že o tom skoro nikdo neví. No, je to prostě úplně strašný. Jako opravdu. Já jsem vlastně jako institucionální zlo předtím znala z nějakých filmů a teď to vlastně jakoby zažívám často prostě zprostředkovaně přes ty klienty.“*

### **14) Změnil se tvůj pohled oproti tomu, co sis myslel/a na počátku své práce se Žadatelí o MO?**

*„Jo, jo, určitě změnil, no. Já jsem netušila, že je to tak strašně těžký, tady ten azyl dostat. Že vlastně jako Česká republika nedodrží mezinárodní úmluvy a zákony. Že lidi, kteří tady jsou, tak že se k nim prostě stát chová strašně, hlavně jako OAMP. Nejenom neslušně, ale až hrubě. A jako vlastně jsem vůbec netušila, čím ty lidi musej procházet tady.“*

### **15) Napadají tě konkrétní změny, které by napomohly zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Asi ne. Asi tohle nedokážu posoudit, jak se v té problematice nepohybují. Jako mně by přišlo dobré, kdyby ty lidi mohli pracovat už od začátku. Na druhou stranu vím, že z některých zemí to ty lidi asi zneužívají, to azylové řízení, aby mohli pracovat. A samozřejmě se nedá prostě říct, že tady ty země můžou začít pracovat až po půl roce. To nejde. Ale na druhou stranu taky vím, že pak ty lidi pracují třeba načerno. Pokud sem prostě přišli kvůli té práci, tak tu azylovou proceduru stejně zneužívají a pracují načerno. Takže nevím, jestli vlastně to má ten žádoucí efekt. No, a asi další změny, nevím. Nevím, jak to funguje na úřadu práce. Jako dovedu si představit, že kdyby tam třeba byli lidi, který mluví aspoň anglicky, což si myslím, že tak často není, nebo uměli nějakými jinými jazykama, tak že by třeba tohleto mohlo pomoci. Nevím, jakým způsobem je třeba dostupná nějaká rekvalifikace pro Žadatele. To taky jako nedokážu posoudit. Ještě mě k tomu napadá, že kdyby třeba jako ministerstvo na svých webových stránkách, nebo kdyby připravilo prostě nějaký jako jenom informační dokument, nebo něco, aby to třeba ty zaměstnavatele mohlo jako uklidnit a informovat. Třeba něco jako, Žadatel o mezinárodní ochranu má tady práva a povinnosti. Můžete ho v klidu zaměstnat. Prostě něco takového. Nebo co to znamená a že by to třeba ty Žadatelé potom mohli jako předložit, nebo říct, kde se můžou zaměstnavatelé informovat. To by třeba mohlo pomoci v praxi.“*

### **16) Kdyby sis měl/a představit dokonalou verzi budoucnosti, jak by podle tebe probíhalo získávání zaměstnání pro Žadatele o MO?**

*„Ty jo, já ti nevím. Jako nevím, co je jakoby reálný. Prostě ideální by bylo, a to nevím, jak to pak na těch úřadech práce probíhá, jako kdyby tam prostě někdo na těch úřadech práce měl aspoň nějaký základní školení, do té azylové problematiky. Jako že tady jsou ty lidi, ty Žadatelé o mezinárodní ochranu, a co to znamená. A když by třeba nějaký ten Žadatel přišel, tak kdyby tam byl prostě někdo, kdo jim to třeba bude schopnej vysvětlit, ty jejich práva a povinnosti.“*

*A taky si myslím, že by o tý práci měli Žadatelé dostávat nějaké informace už během tý azylové procedury, ze strany státu. Neměli by se jako o tom dozvídat od neziskovek, nebo se potom nějak pít, ale měli by jako nějakou srozumitelnou formou prostě být informovaný o tom, kdy můžou pracovat a jakým způsobem si to zařídit.“*

### **6.2.1 Analýza rozhovoru č. 2**

Analýza je rozdělena do šesti tematických okruhů, které vzešly ze zpracování všech rozhovorů v rámci výzkumného šetření.

#### **Představení participanta**

Druhou participantkou je právnická (žena), která pracuje v OPU tři roky a stejně dlouhou dobu pracuje se Žadatelí o MO.

#### **Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce**

Co se týče této oblasti, tak participantka údajně neměla dostatek zkušeností/znalostí, aby mohla adekvátně posoudit to, jaké je uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce. Neměla představu o tom, jakým způsobem a jestli se nějak liší jejich pracovní uplatnění v ČR a EU.

Participantka netuší, jaké jsou nejčastější pracovní pozice Žadatelů o MO. Myslí si však, že se jedná o pozice, které jsou pod jejich kvalifikační úroveň a že nedělají to, co dělali ve své zemi původu.

Není také schopna zhodnotit, zda je na trhu práce rozdíl v uplatnění jednotlivých Žadatelů o MO na základě věku, pohlaví či jejich původu.

#### **Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO**

Participantka nedokázala posoudit, jak dlouho v průměru trvá hledání zaměstnání pro Žadatele o MO v ČR, neměla ani odhad. Nemá žádné zkušenosti s komunikací se zaměstnavateli.

#### **Jak na participanta působí problematika Žadatelů o MO**

Participantka si myslí, že je v rámci pracovního uplatnění pro Žadatele o MO těžké to, že musí čekat půl roku, než mohou jít do zaměstnání. Chápe, že je to proto, aby to lidé nezneužívali, ale na druhou stranu by to prý mnoha lidem pomohlo se dříve integrovat. Dále tvrdí, že jsou Žadatelé o MO rádi, že nějakou práci mají, ale nemyslí si, že se jedná o práci, která by je naplňovala.

Celkovou problematiku Žadatelů o MO vnímá participantka jako “úplný peklo“. Hovoří o tristním chování státu vůči Žadatelům o MO, špatném přístupu MV. Tato problematika je dle jejího pohledu plná institucionálního zla.

Pohled participantky na tuto problematiku se v průběhu její práce s touto cílovou skupinou změnil. Dříve netušila, že je tak strašně těžké získat v ČR azyl (MO). Nevěděla, že ČR nedodrží mezinárodní úmluvy a zákony. Dále to, že se stát chová tak strašně k Žadatelům o MO – hlavně Odbor azylové a migrační politiky (dále jen OAMP) – neslušně a hrubě.

## **Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO**

Participantka v rámci tohoto tématu uvedla jazykovou bariéru a případné problémy s nos-trifikací diplomů Žadatelů o MO. Neví jistě, jestli je samotný status Žadatele o MO bariérou při jejich uplatnění na trhu práce. Myslí si ale, že neznalost zaměstnavatelů, co tento status znamená, přináší z jejich pohledu nejistoty – v podobě toho, že nevědí, na jak dlouho budou moci daného člověka zaměstnat.

Nedokáže posoudit, zda mají Žadatelé o MO dostatečný přístup k informacím ohledně svých pracovních možností. Nemyslí si, že by v rámci veřejné správy je někdo obecně informoval. Pokud přijdou klienti do OPU, tak jsou o všech náležitostech a procesech informováni a potřebné informace tak získají.

## **Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce**

Participantka si nejprve nebyla jistá, zda dokáže posoudit, které změny by bylo vhodné učinit, nakonec několik změn pojmenovala. Přišlo by jí dobré, kdyby mohli Žadatelé o MO pracovat již od začátku, od chvíle, kdy požádají o MO. Je toho názoru, že pokud chce někdo žádosti o MO zneužít, tak stejně v těch prvních šesti měsících pracuje načerno (a tedy se zneužití procesu za účelem práce stejně děje). Další změnou, kterou navrhuje, je to, aby referenti na úřadech práce (dále jen ÚP) mluvili alespoň anglicky nebo dalšími jazyky. Dále kdyby byla snazší možnost rekvalifikace pro Žadatele o MO. A v neposlední řadě, kdyby mělo MV na svých webových stránkách nějaký informační dokument o Žadatelích o MO pro zaměstnavatele.

V rámci představení si dokonalé budoucnosti pro Žadatele o MO a jejich zapojení se na trh práce zmínila participantka to, že by referenti na ÚP měli nějaké základní školení v azylové problematice – aby mohli klientům vysvětlit jejich práva a povinnosti. Dále také to, že v takové budoucnosti by Žadatelé o MO již v průběhu azylové procedury dostávali informace o zapojení se na trhu práce (ze strany státu).



## 6.3 Rozhovor č. 3

### 1) Jak dlouho pracuješ v OPU, na jaké pozici a jak dlouho pracuješ s Žadatelem o MO?

„V OPU pracuju od roku 2004, což zní úplně hrozně. Na pozici právník od začátku, ale střídala jsem vlastně tu náplň té činnosti strašně mockrát. Jako že většinu času jsem dělala s nezletilými bez doprovodu. Jezdila jsem do detence, jezdila jsem do uprchlických táborů. Tedko vlastně poslední tři roky dělám jenom cíleně s Žadatelem o azyl. Ale předtím v rámci těch let jsem prostě opakovaně jezdila třeba do Kostelce nad Orlicí, takže jsem s nima dělala i předtím přímo jako v Pobyťáku.“

### 2) Jaké je podle tebe uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice?

„Podle mě hrozně složitý, protože aspoň co já vidím z té své pozice právníka, tak jako základní problém je ta krátká platnost azylový kartičky jejich. Protože když mají platnost na dva, na tři měsíce, tak je strašně obtížný těm zaměstnavatelům vysvětlit, že za tři měsíce nejedou domů, že tady můžou bejt tři roky v tom řízení, nebo čtyři, protože všichni vidí, jen to datum na té kartičce.“

### 3) Vnímáš rozdíl mezi uplatněním Žadatelů o MO na pracovním trhu v České republice oproti jiným zemím Evropské unie?

„To nevím teda tohleto. Já, jak nedělám tu integraci pracovní, tak nemám představu. Ale mám pocit celý ty roky, že vlastně jako pozice našeho vnitra je, že vlastně žádná integrace Žadatelů bejt nemá. Ať už třeba jazyková, že jo, nebo jakoby ta na trh práce, protože vlastně to má být jako dočasný pobyt a máš se začít integrovat, až když tu mezinárodní ochranu dostaneš. Takže tam je takovej jako postoj toho českýho vnitra. Nevím, jak to mají v jiných státech, ale tady myslím, že to je daný jako jasně, prostě integrace až od okamžiku, kdy něco tady dostaneš.“

### 4) Na jaké pracovní pozice většinou Žadatelé o MO nastupují?

„Tak já to zas vezmu z těch vlastních klientů, který znám. Tak většinou prostě na pozice, na které potřebuješ základní vzdělání, no, a manuální práce většinou. Že málokdy i těm hodně vzdělaným Žadatelům se podaří během toho azylového řízení získat nějakou trošku kvalifikovanější práci. A i když jsou to lidi s vysokou školou a několika jazykama, tak si myslím, že jsem během toho řízení opravdu neviděla snad nikoho, kdo by si našel práci ve svém oboru.“

### 5) Vnímáš rozdíly v uplatnění na pracovním trhu mezi klienty (na základě věku, pohlaví či původu Žadatele o MO)?

„Tak určitě na základě věku. Tam mám pocit, že určitě ty mladší klienti jsou flexibilnější v tom hledání té práce, a i v učení jazyka. Jakože určitě tam, třeba to jejich zapojení na trh práce, je rychlejší po tom příchodu. Odkud přišli, tak tam je zase ta jazyková bariéra. Tam ty klienti z těch post sovětských republik určitě mají ten trh práce jako přístupnější i tím, že tady existuje velká komunita těch klientů, takže vlastně si navzájem jakoby tu práci, i během toho období, kdy pracovat nemůžou, tak minimálně nějakou tu “fušku”, jak tomu říkají, vždycky seženou. Takže určitě to mají mnohem složitější ty klienti z těch kulturně odlišnějších zemí, které tu mají menší komunitu. No jinak už nic, nic jako právník úplně nevím.“

## **6) Jak probíhá proces hledání zaměstnání a získání pracovního povolení?**

*„Hele, to ti řeknou spíš asi sociálové. Jako já to vím velmi, velmi obecně. Víím, že prostě musíš požádat o pracovní povolení na úřadu práce po těch šesti měsících a musí to být vázaný na konkrétní pracovní pozici. Takže jako nezařizovala jsem to nikde s žádným zaměstnavatelem, ale moje představa je, že ten zaměstnavatel tam nahlásí tu pozici, a ten člověk prostě přijde na tu konkrétní pozici. A teď ani nevím, jestli u těch Žadatelů vlastně, jestli tam ta pozice musí být nahlášena těch třicet dnů, nebo jestli se tam zjišťuje ta situace na trhu práce. No ale jako do detailu to vždycky odkazuju na sociální oddělení.“*

## **7) Jak dlouho v průměru trvá celý proces (od zakázky klienta po úspěšné zapojení se na trhu práce)?**

*„Podle mě záleží i na samotný aktivitě toho klienta, když si teď představím nějaký ty své klienty, tak opravdu jsou lidi, který díky své aktivitě jsou schopný relativně během pár měsíců si něco najít a jsou lidi, který vlastně jako odmítají množství nabídek, protože mají nějakou svoji představu. Která souvisí třeba i s tím, že jsou to vysoce kvalifikovaný lidi, že jo, který nechťejí úplně dělat první práci, kterou potkaj. Já bych řekla, že podle mě třeba rychlý nalezení práce si představuju, že je do dvou, do tří měsíců. Jako ale u někoho to prostě může trvat i rok, dva.“*

## **8) Jaké jsou tvé zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem?**

*„Tyjo, to asi žádný bych řekla. Jako moje maximální zkušenosti jsou, když jsem řešila pár případů nevyplacení mzdy a volala jsem jim vlastně takovej ten klasickéj právní telefonát, že pokud to nějakým způsobem nevyřeší s tím klientem, tak budeme podávat předžalobní výzvu, stížnost na inspektorát práce a podobný věci. Ale jakoby já to znám jenom z toho právního hlediska, jakože nikdy jsem neřešila to, aby někoho zaměstnavatel vzal do práce třeba, to ne.“*

## **9) Jaké si myslíš, že jsou bariéry pro Žadatele o MO při hledání uplatnění na trhu práce?**

*„Tak podle mě základní bariéra je ta krátkodobost toho jejich povolení k pobytu. T si myslím, že je první na co naráží vlastně ten zaměstnavatel, že jako člověka na dva měsíce asi úplně nepotřebuje. Druhou je jazyková bariéra. A určitě nějaká třeba jako orientace v tom prostředí toho pracovního trhu českýho. Ale myslím si, že hlavní je ta krátkost toho povolení k pobytu. Plus ta jazyková bariéra, no.“*

## **10) Je samotný status Žadatele o MO bariérou pro zaměstnavatele při poskytování pracovního uplatnění a proč?**

*„Já si nemyslím, že je bariéra ten status. Ale ten průkaz, který jim během toho řízení to ministerstvo vydává, protože vlastně jako ze zákona to řízení trvá šest měsíců. Oni tam mají prostě lhůtu šest měsíců, do který mají rozhodnout. Ve více než polovině případů do těch šesti měsíců nerozhodnou. Stejně to trvá i rok. A to ministerstvo to ví, takže si myslím, že kdyby jim ty průkazy dávali třeba na půl roku a prodlužovali po půl roce, tak že by se jim tím i usnadnil ten vstup na trh práce. Takže jako ten status samotnej si myslím, že se dá těm zaměstnavatelům vysvětlit. Ale když vidí tu krátkou platnost kartičky, tak se jim podle mě špatně vysvětluje jako, že téměř jistě mu to za dva měsíce prodloužej.“*

### **11) Mají Žadatelé o MO dostatečné informace / přístup k informacím ohledně svých pracovních možností?**

*„Podle mě je jedinej přístup k informacím, který mají v tý oblasti práce, poskytujou jen neziskovky. Jako že vnitro, v tomhle směru jim neposkytuje žádný obecný informace a žádný jiný český úřady taky ne. Takže si myslím, že jediný informace, který jako získají jsou, když se je snaží nějakým způsobem aktivně získat od nějaké neziskové organizace. Takže jako, řekla bych, že asi nejsou úplně dostatečné, ale to podle mě souvisí i s tím, že tady není úplně nějaká vůle je na ten pracovní trh integrovat během toho řízení, než prostě něco dostanou. A k těm neziskovkám se podle mě dostanou skrze to právní poradenství. Tam je to aspoň nějakým způsobem ze strany toho státu pokrytý, protože v okamžiku, kdy ten člověk dostane to negativní rozhodnutí, tak dostane na papíru seznam organizací, kam může dojít. Takže tam aspoň je to nějakým způsobem i ze strany toho státu pokrytý. Ale jako pokud ten člověk je pořád ještě v tom řízení, vlastně nenarazil na žádný rozhodnutí, tak si myslím, že informace a doporučení na neziskovky získává jedinej v rámci té své komunity. Nejsem si plně vědoma, že by je nějaký státní úřad přímo na nás odkazoval, kdyby řekli, že chtějí hledat práci nebo něco podobného. Takže u toho právního poradenství tam je to jasný, tam prostě policie, vnitro dají kontakt, ale u toho sociálního si myslím, že jedinej jako v rámci komunity.“*

### **12) Jak na tebe působí problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„To je vlastně to, co to, co už jsem říkala, no. Já z toho mám pocit, že vlastně během toho řízení je tady opravdu nikdo integrovat nechce. I přes to, že vlastně všichni vědí, že to řízení není otázka několika měsíců. Ale se všema těma opravnýma prostředkama, kam všude vlastně můžeš podávat žalobu, kasační stížnost, že je to otázka několika let. A nejde těch několik let bejt prostě zavřenej v uprchlickém táboře, takže nějaká integrace, i když jako dejme tomu neplánovaná ze strany toho státu, tam stejně probíhá, že jo. Ty lidi si tu práci najdou, ty děti chodí do školy, naučí se ten jazyk, ale podle mě ten přístup k tomu je, že by prostě měly čekat na to rozhodnutí, a to by měl být ten bod nula, od kdy by teda měli začít se integrovat. Což není asi úplně jako v pořádku, protože nějaký kus života tady prostě strávěj.“*

### **13) Jak na tebe působí problematika Žadatelů o MO?**

*„No mě přijde asi nejhorší ta délka toho řízení. Protože jako pokud teda jim ten stát chce dát negativní rozhodnutí a nevidí tam ty azylový relevantní důvody, tak ať jim ho dát co nejrychleji. A ať pak teda ideálně prostě co nejrychleji proběhnou i ty soudní řízení. Protože takovej ten argument toho státu, že vlastně si to ty lidi prodlužujou sami, tím, že podávají ty opravné prostředky, tak jako oni mají právo, je podávat, že jo. Oni využívají prostě to své právo, který maj. Takže pokud by se to podařilo nějakým způsobem zkrátit, tak by to podle mě bylo jako i v zájmu těch lidí. Že prostě, když ti někdo dá finální negativní rozhodnutí po pěti letech tvýho života, tak to není úplně v pořádku. Druhá věc, kterou já vnímám, jako právník, jako příšernou v tom azylovém řízení je, že i když se ti podaří prostě vyhrát u Krajského soudu nebo u Nejvyššího správního soudu, tak to ministerstvo vnitro vlastně opakovaně dává těm lidem negativ podruhý, potřetí. Takže pak vlastně se točíš tady v tom začarovaném kruhu dalších několik let. Přesto, že se ti to podaří vyhrát a je to takový jako dost bezvýhodný. A speciálně mi přijde, že třeba u některých zemí je to, takovej nějaký cílenej postup. Některé africké státy, kde to není až tak úplně v pořádku ta situace, tak že opravdu je nechávají ležet na tom ministerstvu už v té první instanci několik let, než ty lidi se seberou a odjedou prostě třeba do Francie, kde mají nějakou větší komunitu. Teď jsem zrovna měla paní, která podle mě jako stoprocentně ty azylový důvody měla, dva roky to nevydržela čekat, a odjela prostě*

*do Francie. Že je tam i takový nepoměr mezi těma různějma Žadatelama, no. Když to řeknu, prostě seš z jedny země, dostaneš za měsíc azyl. Seš z druhý, máš azylově relevantní důvody, a nechají tě čekat dva roky a čekají, že někam odjedeš. A toto jsou jakoby z pohledu právníka chyby, no.“*

**14) Změnil se tvůj pohled oproti tomu, co sis myslel/a na počátku své práce se Žadatelí o MO?**

*„Asi ne, asi mám hodně podobnej. Možná spíš ještě jako že, v těch úplných počátcích, si člověk říkal, že když to třeba vyhraje u toho soudu, tak je to super. A teď vlastně jako jsem zjistila velmi brzo, že to ještě nic neznamená, že prostě opravdu můžeš dostat další negativní rozhodnutí a další a další. Takže je to takový jako fakt běh na dlouhou trať, ale jinak vlastně v ničem zásadním se asi můj pohled nezměnil.“*

**15) Napadají tě konkrétní změny, které by napomohly zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„No, tak určitě pořád dokola říkám tu kartičku, jako kdyby měli prostě ten průkaz na delší dobu. Nebo kdyby tam třeba byla platnost na rok a v mezicase se to prodlužovalo, ale ten zaměstnavatel by tam prostě viděl, že to je platný na rok. Tak už by se s tím dalo nějak trochu víc pracovat. A, to teď zase jako odhaduji, ale myslím si, že oni nemají ani přístup k žádným jako rekvalifikačním ani něčemu podobnému. To jenom odhaduji, jako že tím, že vlastně tam není ta vůle nějakým způsobem je vůbec integrovat, tak si myslím, že vlastně jako jsou hodně odkázaný na tu šedou ekonomiku, no. Pokud nejsou vyloženě hodně aktivní, naučej se sami rychle česky a sami si něco najdou, tak si myslím, že většina z nich je odkázaná na to. Ale hele, konkrétní změny ty opravdu jako v tomhle tom se moc neorientuju. Podle mě chybějí i kurzy češtiny pro Žadatele. Přesně ze stejného důvodu, že jim nebude stát, nebo kraje platit češtinu, dokud nedostanou tu mezinárodní ochranu. A další věc si ještě říkám, že třeba oni nemají přístup k živnostenským listům, což by u mnohých z nich řešilo to, že by mohli prostě rozjet nějaký svoje malý podnikání během toho řízení. Jako viz tady naše paní klientka, co vyrábí úžasný šperky, že jo. A mohli by nějakým způsobem fungovat, ale vlastně zase, přesně s tou kartičkou, která má takhle krátkou a omezenou dobu platnosti Žadatelé prostě nedosáhnou na ty živnostenské listy. Takže bych jim třeba otevřela nějakou takovouhle možnost, jak si přivydělávat teda jiným způsobem, když už nedostanou prostě klasickou pracovní smlouvu.“*

**16) Kdyby sis měl/a představit dokonalou verzi budoucnosti, jak by podle tebe probíhalo získávání zaměstnání pro Žadatele o MO?**

*„Tak určitě by bylo fajn, kdyby po příchodu měli možnost skočit hned třeba do nějakých intenzivních kurzů češtiny. A pak asi, kdyby dostali kontakty na nějaký sociální pracovníky, třeba CPICu, nebo neziskovek, které by jim mohly pomoci vyhledávat to zaměstnání a nějakým způsobem jim pomoci. Druhá věc je, že by bylo fajn, kdyby měli prostě ten vstup na trh práce hned od okamžiku podání žádosti, a ne až po šesti měsících. No, a kdyby tam hned od začátku vlastně byla nějaká možnost takhle překonat tu jazykovou bariéru a pomoc jim tu práci najít, protože si myslím, že jako těch míst by bylo dost, že jo, kdyby tam byly odstraněny ty překážky.“*

### 6.3.1 Analýza rozhovoru č. 3

Analýza je rozdělena do šesti tematických okruhů, které vzešly ze zpracování všech rozhovorů v rámci výzkumného šetření.

#### Představení participanta

Třetí participantkou je právnická (žena), která pracuje v OPU osmnáct let, se Žadatelem o MO pracuje intenzivně v posledních třech letech, ale v průběhu svého působení v OPU s nimi pracovala i dříve.

#### Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce

Participantka vnímá jejich uplatnění na trhu práce jako hrozně složité. Základním problémem podle ní je krátká platnost průkazu Žadatele o MO. Je prý náročné zaměstnavatelům vysvětlit, že reálně můžou být Žadatelé o MO na území ČR i několik let. Nemá přesnou představu o tom, jaký je rozdíl v jejich uplatnění mezi ČR a jinými státy EU. Má pocit, že pozice našeho MV je taková, že žádná integrace Žadatelů o MO být nemá, dokud nezískají MO. Neví ale, jaké jsou přístupy ministerstev v jiných státech.

Nejčastější uplatnění Žadatelů o MO jedle participantky na pozicích, kde je potřeba pouze základní vzdělání. Většinou se prý jedná o manuální práci. Sama neviděla žádného Žadatele o MO, který by během řízení o MO našel práci ve svém oboru.

Vnímá rozdíl mezi klienty na základě jejich věku – mladší klienti jsou flexibilnější v hledání práce a učení jazyka. Neví, zda je nějaký rozdíl v jejich uplatnění na základě toho, zda se jedná o muže nebo o ženu. Rozdíl v uplatnění na základě původu vnímá – a to v jazykové bariéře. Žadatelé o MO, kteří pochází z post sovětských republik, mají podle ní trh práce přístupnější.

#### Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO

Délka toho, jak dlouho trvá hledání zaměstnání pro Žadatele o MO se podle participantky odvíjí od toho, jaká je aktivita samotného klienta. Pokud se jedná o aktivní jedince, tak se dá zaměstnání najít během pár měsíců. Za rychlé nalezení práce považuje dva až tři měsíce. Někdy takové hledání práce ale může trvat i roky.

Participantka nemá žádné zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem (co se týče komunikace ohledně nástupu do zaměstnání). Provedla několik telefonátů se zaměstnavateli z právního hlediska – případy nevyplacení mzdy. Při takových hovorech informovala zaměstnavatele o tom, že pokud situaci s klientem nevyřeší, bude podána předžalobní výzva a stížnost na inspektorát práce.

#### Jak na participanta působí problematika Žadatelů o MO

Participantka má pocit, že během řízení o MO je u nás stát nechce integrovat (tedy ani na trh práce ne). Ale reálně to podle ní nejde, aby byl člověk několik let zavřený v uprchlickém táboře. Takže dle participantky k integraci stejně dochází (ze strany státu neplánované). Lidé si najdou nějakou práci, děti chodí do školy, učí se jazyk apod.

Co se týče vnímání problematiky Žadatelů o MO obecně, tak jako nejhorší vnímá participantka délku řízení. Jako další věc, která jí přijde přímo příšerná je to, že i když Žadatelé o MO vyhrájí u Krajského nebo Nejvyššího správního soudu, tak že MV stejně opakovaně vydává negativní rozhodnutí i podruhé, potřetí.

Pohled na problematiku Žadatelů o MO se jí údajně příliš nezměnil oproti tomu, co si myslela na začátku práce s touto cílovou skupinou. Má ho v mnoha ohledech podobný. Jen na začátku si myslela, že když vyhraje u soudu, tak je to super. Ale zjistila, že výhra u soudu ještě nic neznamená a že celý ten proces je běh na dlouhou trať.

### **Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO**

Participantka uvádí jako bariéru krátkodobost povolení k pobytu. Dále jazykovou bariéru a orientaci Žadatelů o MO v prostředí českého pracovního trhu. Nemyslí si, že by samotný status Žadatele o MO byl bariérou pro získání zaměstnání. Myslí si, že status je něco, co se dá zaměstnavatelům vysvětlit, ale špatně se vysvětluje právě ta krátká platnost průkazu Žadatele o MO.

Participantka si nemyslí, že by Žadatelé o MO měli dostatečné informace ohledně možnosti. Podle ní jediný přístup k informacím v oblasti práce, které Žadatelé o MO mají, poskytují jen neziskové organizace. MV ani žádný český úřad v tomto směru prý neposkytuje žádné obecné informace. Zároveň si participantka nemyslí, že by státní úřad odkazoval na neziskové organizace, pokud chtějí Žadatelé o MO hledat práci. Informace o nabízené pomoci neziskových organizací si prý spíš klienti předávají v komunitě, případně se o nich dozví například přes právní poradenství OPU.

### **Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce**

Participantku napadají konkrétní změny. V první řadě prodloužení platnosti průkazu Žadatele o MO. Dále to, aby měli přístup k rekvalifikačním kurzům. Kdyby byly kurzy českého jazyka pro Žadatele o MO. Kdyby měli umožněný přístup k živnostenským listům.

Když byla participantka požádána, aby si představila dokonalou verzi budoucnosti, tak hovořila o tom, že by ihned po příchodu a podání žádosti o MO byly zřízeny intenzivní kurzy češtiny pro Žadatele o MO. Kdyby jim byly předávány kontakty na sociální pracovníky – CPICu (“Centra na podporu integrace cizinců”) a neziskových organizací, kteří by jim mohli pomoci s vyhledáváním zaměstnání. Dále také zmínila to, že by Žadatelé o MO měli možný vstup na trh práce ihned po podání žádosti o MO.

## 6.4 Rozhovor č. 4

### 1) Jak dlouho pracuješ v OPU, na jaké pozici a jak dlouho pracuješ s Žadatelem o MO?

*„Takže v OPU pracuji rok a dva měsíce. Nastoupila jsem na dvě pozice. Na poloviční úvazek na práci s Žadatelem o azyl a poloviční úvazek na práci s osobami, které už mají doplňkovou ochranu. Než jsem nastoupila do OPU, tak jsem s Žadatelem nepracovala.“*

### 2) Jaké je podle tebe uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice?

*„Já si myslím, že to úplně nemají jednoduché, protože vlastně tím, že jsou Žadatelé o azyl, nebo o mezinárodní ochranu, mají jenom takovou kartičku Žadatele. Oni vlastně odevzdají pas na ministerstvu, takže se nemají čím prokázat. Mají jenom kartičku Žadatele o azyl, která může pro ty zaměstnavatele působit celkem pofidérně. Je to jenom taková papírová rozkládací kartička a myslím si, že často ti zaměstnavatelé nechápou, že když je člověk Žadatel o azyl, tak tady má vlastně legální pobyt v rámci té žádosti. A hlavně ta kartička se vždycky v rámci toho řízení prodlužuje jenom třeba na tři měsíce, takže ten zaměstnavatel tam vidí, že ta kartička má platnost na tři měsíce, a tím pádem si myslí, že po třech měsících ten člověk bude muset opustit Českou republiku. Což není pravda, ale je těžké to vysvětlit tomu zaměstnavateli, ještě když samozřejmě ten Žadatel o azyl třeba neumí česky. A z toho důvodu si myslím, že je nechcou často zaměstnávat ti zaměstnavatelé anebo když už, tak je nechcou zaměstnat dlouhodobě, jako že by jim třeba dali smlouvu na rok, protože vlastně neví, jestli ten člověk nebude muset ze země odejít. Nemám úplně tady k tomu nějaké statistiky, nebo nějaké informace, jaké by bylo vyloženě uplatnění, ale z toho, jak se setkávám s klienty, tak oni mi prostě často tvrdí, že si tu legální práci nemůžou sehnat. Tím pádem potom samozřejmě tady ty překážky podporují to, že se různě nechávají zaměstnat načerno.“*

### 3) Vnímáš rozdíl mezi uplatněním Žadatelů o MO na pracovním trhu v České republice oproti jiným zemím Evropské unie?

*„To vůbec, to vůbec nemám ponětí.“*

### 4) Na jaké pracovní pozice většinou Žadatelé o MO nastupují?

*„Tak to taky nevím, protože většinou, když začneme řešit tu problematiku žádosti o pracovní povolení po těch šesti měsících, kdy už teda můžou legálně pracovat, protože Žadatele o azyl nemůžou prvních šest měsíců legálně pracovat. Tak to už je zakázka, kterou já předávám sociálním pracovníkům. Vím jen, že potom si musí vyřídit pracovní povolení a nechat se zaměstnat. Takže když oni jim pomáhají třeba hledat tu práci, nebo komunikují se zaměstnavateli, tak to dělají oni a ke mně se už potom nedostane moc, jestli si tu práci našli, a jakou. Většinou u těch klientů, kteří ke mně chodí a jsou zaměstnaní, tak je to většinou práce třeba ve skladě, jo, nebo manuální nějaké práce.“*

### 5) Vnímáš rozdíly v uplatnění na pracovním trhu mezi klienty (na základě věku, pohlaví či původu Žadatele o MO)?

*„Tak věku a pohlaví bych ani neřekla. Ale země původu asi v tom smyslu, že spíš mi přijde, že zaměstnavatel je ochotný zaměstnat někoho, kdo aspoň mluví trochu česky anebo je potenciál, že mu bude rozumět. To znamená, myslím si, že nemají většinou až tak velký problém si najít práci Žadatelé z Ukrajiny, nebo Žadatelé, kteří umí česky, kteří už jsou tady delší dobu. Protože se může stát, že ten člověk žádá třeba po deseti letech, co je v České*

republice, tak se stane Žadatelem. A pokud už umí dobře česky, tak je to určitě pro něho méně problematické, než když je to třeba Žadatel, který je z Afriky, nebo z nějakých arabských států a neumí třeba často ani anglicky. Takže spíš bych řekla, že to závisí na té jazykové bariéře. Nemám zkušenost, že by se děla úplně nějaká třeba diskriminace na základě toho, z jakého státu pochází, a řekla bych, že tam spíš hraje roli ta jazyková bariéra.“

## **6) Jak probíhá proces hledání zaměstnání a získání pracovního povolení?**

„To je právě už ta zakázka, kterou já předávám sociálním pracovníkům. Ale myslím si, že je to tak, že ten člověk si musí najít práci a jakmile má uzavřenou pracovní smlouvu, tak jde na úřad práce, kde oni mu vydají pracovní povolení. A s tím už jako může normálně začít ten pracovní poměr, ale já tady tohle vlastně s nima detailně, s těma Žadatelama, nedělám. To dělají sociální pracovníci.“

## **7) Jak dlouho v průměru trvá celý proces (od zakázky klienta po úspěšné zapojení se na trhu práce)?**

„To vůbec nevím. To neumím říct. Jako asi bude záležet na tom, jestli ten člověk přijde s tím, že už má vyhlédnutého nějakého zaměstnavatele a chce jenom pomoci třeba s pracovní smlouvou, nebo s nějakou administrativou kolem a s vyřízením toho pracovního povolení na úřadě práce. A pokud přijde s tím, že vlastně vůbec nemá práci, že musí mu někdo pomoci tu práci najít, tak to bude určitě delší. Ale jak dlouho to vůbec netuším, to je asi zase na sociálního pracovníka.“

## **8) Jaké jsou tvé zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem?**

„Jako občas nějaký ten klient mě požádá, právě ten, který třeba neumí dobře česky, abych tomu zaměstnavateli zavolala a vysvětlila mu, že opravdu tady může být legálně, že mu může prodloužit tu smlouvu. Že to neznamená, že když mu za dva dny končí kartička, takže za tři dny nedojde do té práce. Tak to se mi párkrát stalo, že jsem jenom jako volala tomu zaměstnavateli, abych jim vysvětlila, co to vlastně znamená ty tři měsíce, nebo ten datum v té kartičce, že se to teda bude dál prodlužovat a že do té doby, dokud ten člověk je v tom procesu té žádosti, tak je tady legálně, a to bude ukončeno ten proces té žádosti až rozhodnutím. Jednou jsem dostala zvláštní email, který mě docela překvapil, že mi nějaká paní z Alzy psala, jestli bych mohla potvrdit, že paní XY je Žadatelka o azyl. Tak to mě docela jako překvapilo, protože já jako nemůžu takhle nějakému anonymnímu člověku, který mi napíše, sice si představí, že je z Alzy, jako někomu dávat informace o tom, jestli někdo je, nebo není Žadatel o azyl. Takže jsem vlastně té paní jenom napsala obecně, jak ona může poznat z té kartičky, jestli je ten člověk Žadatel o azyl nebo ne, ale že prostě tady o tomto konkrétním člověku já nemůžu poskytovat žádné informace. Vlastně nemůžu dát ani informaci, jestli je to náš klient nebo ne. To by musel ten klient vyloženě požádat o to, aby my jsme toho zaměstnavatele kontaktovali. Což mě docela zrovna u nich překvapilo, že ta Alza jako tak velká společnost jsem si myslela, že už se tady s tímhle setkali a evidentně ta paní vůbec nevěděla, jak má s tou klientkou dokončit ten nabírací si proces, jo. Že jaksi byla z toho zmatená, jako jestli ona vlastně může pracovat, nemůže pracovat. Takže vnímám nějakou neznalost nebo zmatení ze strany zaměstnavatele. Že nevědí, co s tím člověkem mají udělat. Jestli s tím člověkem můžou uzavřít normální smlouvu jako s Čechem, nebo jestli to má nějaké omezení. To si myslím, že často ti lidi neví. Podle toho, co mi říkají ti klienti, no.“



## **9) Jaké si myslíš, že jsou bariéry pro Žadatele o MO při hledání uplatnění na trhu práce?**

*„Tak to je vlastně to, co jsem říkala. Zaprvé teda to, že ta kartička se prodlužuje na ty tři měsíce, jenom, že ten zaměstnavatel potom nabyde dojmu, že ten klient prostě má legální pobyt jenom na ty tři měsíce. A ještě teda ta kartička se vlastně dá prodloužit jenom pár dnů před koncem té karty jo, takže jako ten klient tam nemůže přijít si to prodloužit třeba měsíc před koncem té karty, aby tomu zaměstnavateli ukázal, že opravdu tam zůstane, takže on musí celkem čekat a třeba týden před koncem té kartičky si to jde prodloužit a pak teprv může předložit tomu zaměstnavateli, že je schopen tam dál pracovat. Což jako já chápu, že pro toho zaměstnavatele může být problém, že teda neví, jestli tam má rezervovat mu tu práci, nebo ne. Pak teda ten problém, že tím, že jim odebírají teda ty pasy, ten člověk se pak nemá čím prokázat, jenom tou kartičkou o ten azyl, což je taková, jako já, když jsem to viděla poprvé, tak jsem si říkala jako o čem to jako vypovídá? Jo, tak je tam nějaká jeho fotka, je tam jeho jméno sice, ale nevypadá to úplně jako průkaz totožnosti. Nevypadá to úplně důvěryhodně. A plus ta neznalost těch zaměstnavatelů ohledně toho, jak vlastně toho člověka vůbec zaměstnat, no. No, plus tam ještě může být ta šestiměsíční doba, kdy nemůžou pracovat legálně. Což já zas na jednu stranu chápu, že je to nastavené v tom zákoně tak, aby to vlastně nesuplovalo pracovní povolení, aby prostě, když je tady ten člověk jako Žadatel o azyl, tak, aby to nebylo, že si sem přijede vydělat. Ale na druhou stranu si myslím, že to podporuje to, že ten člověk si najde tu práci dost často nelegálně během těch šesti měsíců a pak má třeba problém po těch šesti měsících přestoupit do legálního zaměstnaneckého poměru, protože pokud už má nějaký nelegální poměr zaměstnanecký, tak jako málokdo z těch zaměstnavatelů, který ho doposud zaměstnával nelegálně najednou ho bude chtít zaměstnávat legálně. Takže on by musel tady tu nelegální práci ukončit a hledat si práci novou legální, což pro něho asi bude zase mezera ve výděлку a problém prostě.“*

## **10) Je samotný status Žadatele o MO bariérou pro zaměstnavatele při poskytování pracovního uplatnění a proč?**

*„To nevím vlastně. Jako spíš jsem se na to dívala fakt s ohledem na to prodlužování té karty o ty tři měsíce, ale jestli jako mají problém s tím, že je to Žadatel o azyl, tak to to nevím, to nedokážu říct.“*

## **11) Mají Žadatelé o MO dostatečné informace / přístup k informacím ohledně svých pracovních možností?**

*„Myslím si, že ne. Že často, když přijdou k nám do OPU, tak je dostanou od sociálních pracovníků, ale často se děje i to, že oni dostanou po těch šesti měsících z ministerstva takový papír, takovou A4, na kterém je napsané, že už teď můžou pracovat a oni si myslí, že to je pracovní povolení, jo. A s tím se vlastně nechají zaměstnat. Oni normálně i třeba podepíší smlouvu a věří tomu, že jsou zaměstnaní a pak jako když se o tom bavíme zpětně, tak třeba po třech měsících zjistíme, že jako sice ano, paní je zaměstnaná, ale vlastně nikdy jí pracák nevydal pracovní povolení, jo. Což taky může být problém. Takže já si myslím, že právě nemají skoro žádné informace. Oni je teda docela důrazně poučí o tom, že těch prvních šest měsíců nemůžou pracovat. Ale co se bude dít potom, a jak po těch šesti měsících postupovat, aby teda pracovat mohli, tak to si myslím, že se k nim nedostává ty informace. Ke mně chodili Žadatelé jako k právníkovi, že už ke mně chodili v rámci toho procesu žádosti a teď prostě přijdou a řeknou, já bych chtěl pracovat anebo, dostal jsem tenhle papír od ministerstva, můžu už pracovat, nebo prostě zkontrolujte mi pracovní smlouvu. A na základě toho já zjistím, že*

*teda buď chce pracovat nebo začal pracovat a když je tam něco právě, co potřebuju, aby mu vysvětlil ten sociální pracovník, tak to předám tomu sociálnímu pracovníkovi. Ale, že by třeba přišel klient z ulice vyloženě na sociální poradenství bez toho, aniž by my jsme mu už předtím pomáhali, tak jako to se často neděje. Asi se o nás dozví, buď z nějakého OPU letáčku, které jsou asi na ministerstvu, bych tipla nebo někde na cizinecké policii možná i k dispozici. Anebo asi na doporučení nějaké komunity, v které se pohybuje, no to úplně nevím. Nemám to takhle podchycené, odkud přesně o nás získají informace.“*

## **12) Jak na tebe působí problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„No ne moc dobře. Já si myslím, že celkově ten koncept strašně nahrává tomu, aby ti lidi pracovali nelegálně, protože pro ně je strašně těžké začít vlastně pracovat legálně, a jako spousta lidí to asi vzdá anebo je pro ně jednodušší pracovat nelegálně. Anebo právě jim to nabídnou i ti zaměstnavatelé, jo. Z toho titulu, že právě neví, jak dlouho tady ten člověk bude. Tak mu řeknou jo, jasně, můžeš sem chodit jako na brigádku, ale nedám ti smlouvu na rok, protože nevím, jestli ten rok tu budeš, no.“*

## **13) Jak na tebe působí problematika Žadatelů o MO?**

*„No, tak jako, není to moc utěšené. Těžko to shrnout, ale asi bych řekla, že by to potřebovalo změny, no, nějaké. Že to asi není úplně ideální. Ten systém je nastavený tak, že nedokáže poznat důvodné a nedůvodné Žadatele. To znamená ti nedůvodní Žadatelé jsou tady často celkem dlouho, bych řekla třeba půl roku, kdy právě pracují nelegálně, nebo si sem v podstatě zajedou pracovat, ale schovají to za tu žádost o azyl. Kdežto ti důvodní Žadatelé, kteří by měli tu ochranu získat v nějaké krátké době, ať už proto, že jsou třeba často zranitelní, mají nějaké psychické problémy, nebo jsou to nějaké matky s dětma, staří lidi a podobně. Tak ti jsou naopak v tom procesu strašně dlouho, někdy třeba pět let, nebo i dýl. A, no, když mají štěstí, tak to teda skončí tím, že dostanou tu doplňkovou ochranou, ale to je asi nějakých 8 % nebo kolik, takže asi bych řekla, že by to potřebovalo nějaké změny.“*

## **14) Změnil se tvůj pohled oproti tomu, co sis myslel/a na počátku své práce se Žadatelí o MO?**

*„Já jsem si to neuměla moc představit. Já vlastně, když jsem nastupovala do OPU, tak já jsem ani nevěděla, že budu přímo pracovat se Žadatelama o azyl, ale samozřejmě nějak to tak vyplývalo z té koncepce OPU, že nejvíc těch klientů jsou právě Žadatelé o azyl. Já jsem si moc předtím neuměla představit, jak ta práce s těmi Žadatelí probíhá, protože jsem neznala ani ten proces. Ale myslela jsem si rozhodně, že je jich tady víc a že to řízení je rychlejší a že větší procento rozhodně dostává ten azyl, jo. Nepřemýšlela jsem nad tím nějak úplně aktivně, ale když jsme měli nějaké první školení tady v OPU a kolega se nás ptal, kolik si myslíme, že sem přichází ročně lidí a kolik teda dostává mezinárodní ochranu, tak jsme si tipovali s kolegama, že třeba 50 % to dostane jo, nebo 60. A že sem přichází třeba půl milionu Žadatelů ročně a podobně. A reálně ročně žádá snad kolem tisíce, nebo kolik, jako fakt nějaké hrozně malé množství a dostává to nějakých asi 8 %, no, ani ne. Takže docela je to nakonec dost jiné, no, než si člověk myslí. Hlavně, než si myslí asi na základě nějakých zpráv z médií. To se k nám dostávají zprávy, jak chodí sem strašně moc cizinců, no. Že to bylo takový nafouknutý mediálně.“*

**15) Napadají tě konkrétní změny, které by napomohly zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Jako napadají, ale nevím, jestli by byly úplně realizovatelné, jo. Třeba já si myslím, že fakt strašný problém je v tom, že jim to prodlužují na ty tři měsíce, což ale já chápu, že tam jim to z nějakého správního procesního důvodu prodlužují na tu dobu, jo, tak dejme tomu. Ale, jako možná by nebylo úplně špatné mít nějakou platformu zaměstnavatelů, kteří jsou ochotní, tady tuhle cílovou skupinu zaměstnávat a kteří ví, jak s nima pracovat a jsou schopni jim nabídnout třeba i krátkodobé práce. Jo, že to nebude tak, že se bojí, že ta práce nebude, nebo že potřebují někoho fakt třeba na rok a bojí se, že tenhle člověk tady rok nebude. Ale jsou to lidi, kteří jsou schopní jim nabídnout třeba krátkodobé, nějaké zakázkové práce, ale samozřejmě legálně, že jo, na smlouvu. A pohlídat, aby prostě uměli pracovat s tím, aby si uměli pohlídat, jestli ten člověk už teda může legálně pracovat, aby byli třeba schopní pomoci, vyřídit i to povolení pracovní a věděli, jak s těma lidma mají pracovat. Tak to si myslím, že by bylo fajn, protože spousta těch zaměstnavatelů si myslím, že vůbec neví, co s těma lidma má dělat. Nejsem si jistá, pod kým by taková platforma měla vzniknout, jestli pod ministerstvem. Já teďka si nejsem jistá, pod kým je ta platforma vůbec těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají cizince na zaměstnanecké karty, jo. Že vlastně existuje tady tato platforma lidí nebo zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají cizince na zaměstnanecké karty a já si nejsem jistá, jestli je to pod ministerstvem vnitra, nebo práce. To nevím, kdo to vlastně má, ale jako nějaký takový orgán by to měl zajišťovat, aby pod tím byli, aby se tam třeba měli možnost registrovat ti zaměstnavatelé a tady tihle Žadatelé by se tam měli možnost nějakým způsobem hlásit, no.“*

**16) Kdyby sis měl/a představit dokonalou verzi budoucnosti, jak by podle tebe probíhalo získávání zaměstnání pro Žadatele o MO?**

*„No, kdybych do toho zapojila tu platformu, tak asi tak, že tam by byli nějakí teda zaměstnavatelé, kteří by nabízeli ty práce, ten člověk by se na to podíval po těch šesti měsících, kdy už teda může legálně pracovat. A vybral by si tam nějakého zaměstnavatele a prostě by se propojili a mohl by u něho získat tu práci. No, nebo by mohl oslovit víc těch zaměstnavatelů, s nabídkou práce. To si myslím, že by bylo nejrychlejší, protože, jako moc si neumím představit, že by v tom hrál roli nějakou větší třeba úřad práce, že by tam ten člověk přišel a řekl, tak, já jsem nezaměstnaný, chci práci a oni by mu něco reálně našli. Samozřejmě v ideálním světě by to bylo skvělé. Ale přijde mi reálnější, že se vytvoří nějaká ta platforma a bude to fungovat takhle, než že by se změnila nastavení v úřadu práce.“*

## 6.4.1 Analýza rozhovoru č. 4

Analýza je rozdělena do šesti tematických okruhů, které vzešly ze zpracování všech rozhovorů v rámci výzkumného šetření.

### Představení participanta

Čtvrtou participantkou je právnická (žena), která pracuje v OPU jeden rok a dva měsíce a stejně dlouhou dobu pracuje se Žadatelem o MO.

### Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce

Tato participantka si myslí, že to Žadatelé o MO nemají jednoduché – hlavně z toho důvodu, že nemají pas, pouze průkaz Žadatele o MO (který může na zaměstnavatele působit pofidérně). Také uvádí to, že právě krátká platnost průkazu je často důvodem, proč je zaměstnavatelé odmítnou zaměstnat. Má pocit, že je pro Žadatele o MO těžké sehnat v ČR legální práci, protože stojí před mnoha překážkami, které podporují práci “načerno“. Neví, jaké a zda jsou nějaké rozdíly v jejich uplatnění mezi ČR a jinými státy EU.

Mezi nejčastější pracovní pozice Žadatelů o MO zařadila manuální práce, práce ve skladu.

Nevnímá žádné rozdíly v uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce na základě jejich věku či pohlaví. Rozdíl však vnímá v jejich původu. Participantka je toho názoru, že je zaměstnavatel ochotný zaměstnat někoho, kdo mluví trochu česky, nebo je potenciál, že mu bude rozumět. Žadatel o MO pocházející z Ukrajiny nemá tak velký problém najít si práci jako Žadatel o MO původem z Afriky. Není si úplně jistá, zda dochází k diskriminaci na základě jejich státu původu, nebo jestli v tom hraje roli spíše jazyková bariéra (která ale většinou souvisí právě s místem původu).

### Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO

Participantka neumí přesně říci, jak dlouho takový proces hledání může trvat, tyto zakázky předává sociálním pracovníkům. Předpokládá, že bude záležet na tom, jestli má klient již vyhládnuté zaměstnání a potřebuje jen pomoci s administrativou ohledně pracovního povolení na ÚP, nebo nemá vůbec nic (v takovém případě bude hledání zaměstnání trvat déle). Ale jak dlouho, to netuší.

Občas se jí stane, že jí klient, který neumí dobře česky, požádá, aby zavolala zaměstnavateli. Většinou se jedná o vysvětlení statusu Žadatele o MO a potvrzení toho, že klient může legálně pracovat. Několikrát také vysvětlovala, jak funguje průkaz Žadatele o MO a jeho pravidelné prodlužování. Jednou komunikovala s náborovým oddělením jedné z velkých českých firem a překvapila ji jejich neinformovanost a to, že zatím nepřišli do kontaktu se Žadatelem o MO a neznali proces a náležitosti jejich legálního zaměstnání (ani to, zda u nás mohou legálně pracovat).

### Jak na participanta působí problematika Žadatelů o MO

Co se týče trhu práce a zaměstnávání Žadatelů o MO, tak tato problematika na participantku nepůsobí moc dobře. Má pocit, že celý ten koncept nahrává tomu, aby Žadatelé o MO pracovali nelegálně, protože je pro ně systémově strašně těžké začít pracovat legálně.

Obecnou problematiku Žadatelů o MO nevnímá jako ideální. Systém je dle jejího soudu nastavený tak, že nedokáže poznat důvodné a nedůvodné Žadatele o MO. Nedůvodní tak zůstávají na území celkem dlouhou dobu a většinou si nelegálně vydělávají. A ti důvodní

klienti, kteří jsou často zranitelní, jsou v procesu pět let, nebo i déle. MO poté získá jen nějakých 8 % z nich – což je podle ní málo a chtělo by to změnit.

Její pohled na tuto problematiku se oproti tomu, co si myslela na začátku své práce s touto cílovou skupinou změnil. Když nastupovala do OPU, tak si neuměla vůbec představit, co vše se v této problematice schovává. Původně si myslela, že je v ČR mnohem více Žadatelů o MO a že jich mnohem více MO dostane. Myslela si, že řízení probíhají rychleji. Během práce v OPU si uvědomila, kolik věcí si myslela jen na základě zpráv z médií (téma uprchlík je mediálně velmi nafouknuté).

### **Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO**

První bariérou, kterou participantka uvádí, je krátká platnost průkazu Žadatele o MO a nutnost pravidelně ji prodlužovat. Dále také to, že samotný průkaz nevypadá příliš důvěryhodně (nevypadá jako průkaz totožnosti). Jako další bariéru uvádí neznalost zaměstnavatelů (reálně nevědí, jak Žadatele o MO zaměstnávat). A jako poslední je šestiměsíční lhůta, kdy nemohou legálně pracovat, což podporuje nelegální práci). Není si jistá, zda mají zaměstnavatelé problém přímo se samotným statutem Žadatele o MO. Spíš si myslí, že je větší problém v té platnosti průkazu.

Participantka si nemyslí, že mají Žadatelé o MO dostatečné informace ohledně svých pracovních možností. Od MV dostanou klienti pouze po šesti měsících takový papír, na kterém je napsané, že již mohou legálně pracovat, ale nic víc. Navíc si Žadatelé o MO často mylně myslí, že se jedná o pracovní povolení). V případě, že klienti přijdou do OPU, tak dostanou potřebné informace ohledně svých uplatnění na trhu práce. Ale do té doby podle ní nemají skoro žádné informace, co se týče zaměstnání.

### **Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce**

Participantka má konkrétní návrhy na změny, není si ale jistá, jestli jsou realizovatelné. Měla by se podle ní prodloužit platnost průkazu Žadatele o MO a mělo by být možné ho vždy prodlužovat na delší dobu. Přínosné by také bylo, kdyby existovala platforma zaměstnavatelů, kteří by byli ochotní tuto cílovou skupinu zaměstnávat a znali proces získání pracovního povolení pro Žadatele o MO.

Při popisování dokonalé budoucnosti, co se týče lepšího pracovního uplatnění Žadatelů o MO, zmínila právě onu fungující platformu zaměstnavatelů nabízejících práci této cílové skupině.

## 6.5 Rozhovor č. 5

### 1) Jak dlouho pracuješ v OPU, na jaké pozici a jak dlouho pracuješ s Žadatelem o MO?

*„Tak v OPU pracuji dva a půl roku jako sociální pracovnice a stejně tak dlouhou dobu pracuju se žadatelem o mezinárodní ochranu, tedy dva a půl roku.“*

### 2) Jaké je podle tebe uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice?

*„No, myslím si, že je špatný a že často zastávají nekvalifikovaný práce. A že Česká republika nedokáže využít naplno ten jejich potenciál, protože často k nám chodí i lidi vzdělaný, mají vysoké školy, mají zkušenosti v zajímavých oborech. Ale často jako končej na špatně placených pozicích. No, a dělají zkrátka to, co třeba nechtějí dělat a prostě ten potenciál je jako hodně nevyužitý.“*

### 3) Vnímáš rozdíl mezi uplatněním Žadatelů o MO na pracovním trhu v České republice oproti jiným zemím Evropské unie?

*„Jako to úplně netuším, ale já si dokážu představit, že v západní Evropě to bude jako o něco lepší, nebo i jako co mi říkají klienti, že mají třeba rodinné příslušníky v Německu nebo ve Švédsku. Tak říkají, že ten proces zaměstnávání je tam jako snazší než tady.“*

### 4) Na jaké pracovní pozice většinou Žadatelé o MO nastupují?

*„No, já si myslím, že úplně nejčastěji je to práce ve skladu. Pro muže teda. A pak třeba uklízečky nebo pomocné práce v kuchyni pro ženy, ale tam se to všechno odvíjí od toho, jak ten člověk mluví česky. Takže jakoby čím líp člověk mluví česky, tak tím je pro ně snazší najít si tu práci i v České republice jako Žadatel o mezinárodní ochranu.“*

### 5) Vnímáš rozdíly v uplatnění na pracovním trhu mezi klienty (na základě věku, pohlaví či původu Žadatele o MO)?

*„Já rozhodně vnímám, že je rozdíl, nebo jsou velké rozdíly, co se týče země původu. Protože Česká republika má třeba zkušenosti, veliké zkušenosti, s lidma z bývalého sovětského svazu a přijde mi, že i zaměstnavatelé upřednostňují třeba Ukrajince a Rusy, nebo prostě zkrátka ty lidi, který mluví rusky, a naopak je hrozně velký problém zaměstnat třeba lidi z Afghánistánu, Íránu, Iráku, ale i Číny. Často třeba i z jižní Ameriky, protože ty lidi mluví často jenom španělsky nebo mluví anglicky hodně špatně a česky už vůbec. Takže určitě je tam rozdíl v té zemi původu. A pak bych řekla, že bude rozdíl i co se týče pohlaví, protože často, nebo snáz si najde práci chlap ve skladu, protože těch pracovních nabídek je mnohem víc než nějaký takový ty lehčí práce třeba uklízečky a tak. Čím je ten člověk asi mladší, tak je takovej jako přizpůsobivější, líp se naučí nějaké dovednosti, jako třeba český jazyk, takže asi taky je rozdíl ve věku klientů. Máme klienty, kterým je třeba přes šedesát a ty už jako nemají téměř žádnou šanci se uplatnit na trhu práce, protože ten vysokej věk zaprvé, mají zdravotní problémy, takže nemůžou třeba pracovat čtyřicet hodin týdně. A za druhý je pro ně už daleko náročnější naučit se český jazyk, takže jako asi tam bude i diskriminace co se týče věku.“*

### 6) Jak probíhá proces hledání zaměstnání a získání pracovního povolení?

*„Tak v rámci hledání zaměstnání my motivujeme klienty k tomu, aby si práci hledali sami. A když mluví česky, tak ani není jako důvod jim asistovat s hledáním práce. Tam to probíhá*

*tak, že jim předáme třeba kontakty na nějaký pracovní agentury, nebo jim sdělíme webové portály, kde můžou hledat práci a vysvětlíme jim, jak probíhá vyřízení pracovního povolení. A pak jiná věc je, když ten klient nemluví česky, tak to víceméně děláme tu práci jako za něj i protože vlastně nemůže si ani přečíst ty nabídky práce, nebo když si je přeloží, tak třeba Google translator nepředloží všechno tak, jak by měl, takže tam často supluje i nějakýho tlumočníka, že jako vysvětlujeme. A pak třeba i vybíráme ty pracovní nabídky, jak s klientem, tak někdy i sami. Ale vždycky to probíhá tak, že se setkáme s klientem v kanceláři a probíhá tam nějaká diskuze nad tím, jestli ten klient to chce dělat, nebo ne. A když se rozhodne, že ta pracovní nabídka je pro něj zajímavá, tak většinou je to zase sociální pracovník, kdo kontaktuje toho zaměstnavatele. A co se týče toho pracovního povolení, tak tam bych řekla, že to je podobný. Prostě záleží, jak ten člověk mluví česky, pokud rozumí, tak jenom předáme informace. Pokud nerozumí, tak je tam docela jako velká asistence, komunikace se zaměstnavatelem, komunikace s úřadem práce, doprovod na úřad práce. Takže jako ten objem té spolupráce s tím klientem je tam daleko větší. A co se týče toho pracovního povolení, tak to je docela taková složitá záležitost. Klient musí mít určitý typ pracovní smlouvy. Buď je to HPP, hlavní pracovní poměr, anebo DPČ, dohoda o provedení činnosti. Když má klient DPP, tak úřad práce neakceptuje tuhle pracovní smlouvu, takže nejdřív tam musí dojít k tomu, aby vůbec si sehnal toho zaměstnavatele, který mu dá tenhle typ pracovní smlouvy. Pak se tam musí vyplňovat různé formuláře, třeba Hlášenka volného pracovního místa, kterou musí vyplnit zaměstnavatel a poslat na úřad práce, a pak samotná žádost cizince o vyřízení toho pracovního povolení. A pak se tam dokládá ještě kopie průkazu Žadatele o mezinárodní ochranu a kolku v hodnotě pět seti korun, což taky někdy může být problém pro ty klienty, když nemají vůbec žádné peníze, tak sehnat pět set korun někdy může být dost náročný. A vlastně jakmile mají všechny tyhle dokumenty a věci vyřízené, tak pak můžou jít na úřad práce podat tu samotnou žádost. Když je všechno v pořádku, tak je to vyřízení třeba do týdne, ale často se nám stává, že na úřad práce chodíme opakovaně a že tam jsou nějaké nedostatky. Často mi to přijde jako byrokraticky až jako nesmyslný, že to jsou fakt takové detaily, no.“*

## **7) Jak dlouho v průměru trvá celý proces (od zakázky klienta po úspěšné zapojení se na trhu práce)?**

*„No, to je hrozně individuální. To fakt jako záleží, s čím ten klient přichází, jaký už má dovednosti a znalosti. Když je to takový jakoby ideální klient, který mluví česky, už jako nějakým způsobem integrovaný do české společnosti, tak to trvá třeba pár týdnů jenom. Ale spíš se stává, že to jsou třeba roky hledání práce. Teď se bavím o legální práci. A vlastně často se stává, že pracují nelegálně, takže mezitím, než si třeba vyřídí legální práci, tak pracují nelegálně. Což je jako úplně norma, co se týče Žadatelů o mezinárodní ochranu.“*

## **8) Jaké jsou tvé zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem?**

*„No, to je taky různý. To prostě záleží na otevřenosti toho zaměstnavatele. Někdo, když jako slyší, že by měl zaměstnat cizince, tak třeba hned položí telefon a už se dál nechce bavit. A vlastně často ty zaměstnavatelé odmítají ty klienty. Prostě je tam potřeba, aby lidi mluvili česky. Což u těch Žadatelů o mezinárodní ochranu není zas tak běžný, protože se v České republice nenacházejí tak dlouhou dobu, aby uměli dobře česky. A to je prostě jako velký požadavek pro ty zaměstnavatele a pak se často i vyděsí toho, že to je Žadatel o mezinárodní ochranu. A oni vlastně vůbec nevědí, co to znamená. Nevědí, jestli můžou pracovat legálně. Takže tam si myslím, že chybí nějaká edukace těch zaměstnavatelů. Takže prostě záleží, jak je otevřený ten zaměstnavatel. Jakože když nemá problém s tím vyřízením pracovního povolení,*

*tak je to všechno i docela rychlé a příjemné, jestli to tak můžu nazvat. A někdy prostě je to fakt bolestivé a dlouhé jak pro nás, tak pro klienta, tak i pro zaměstnavatele.*“

**9) Jaké si myslíš, že jsou bariéry pro Žadatele o MO při hledání uplatnění na trhu práce?**

*„Tak určitě jazyk, ale řekla bych, že i jako samotnej ten průkaz Žadatele o mezinárodní ochranu nebo samotnej ten status. No jakože. Mají omezenej přístup na trh práce, musejí si vyřídit pracovní povolení. To je jako velká překážka, protože prostě ne každý zaměstnavatel to akceptuje a chce se zabývat ještě vyřizováním pracovního povolení. No, takže jazyk a určitě ten průkaz, no zkrátka asi ta nedostatečná edukace. Takže ta nedostatečná edukace těch zaměstnavatelů, to je jako samo o sobě podle mě velká překážka v tom uplatnění.“*

**10) Je samotný status Žadatele o MO bariérou pro zaměstnavatele při poskytování pracovního uplatnění a proč?**

*„Ano, myslím, že je. Jak jsem to popsala v předchozí otázce.“*

**11) Mají Žadatelé o MO dostatečné informace / přístup k informacím ohledně svých pracovních možností?**

*„Já bych řekla, že jo. Tam jediný, v čem jako nemají informace, je povinnost vyřídit si to pracovní povolení. Protože je na to někdo dostatečně neupozorňuje a většinou my jsme jako první nějaký záchytný bod, který je na to upozorní. Ale ministerstvo vnitra, který má na starosti tu agendu Žadatelů o mezinárodní ochranu, na mě působí tak, že to jen letmo zmíněj, že potřebují pracovní povolení, ale oni už vlastně nevědí, co to je pracovní povolení. Vlastně Žadatelé nemůžou pracovat prvních šest měsíců od podání žádosti o mezinárodní ochranu a pak po těch šesti měsících jim ministerstvo vnitra zasílá jenom takový potvrzení informativní o tom, že můžou začít pracovat a často si ty lidi myslěj, že to je to samotný pracovní povolení. Takže, jako v tomhle to je velkej problém. No, že oni asi jako nemají ty informace hned od začátku a získávají je až jako pozdě, když navštívěj naši organizaci. Řekla bych, že často se k nám dostanou přes známý, že nějaký jejich známej má zkušenosti s OPU. Ale třeba i samotný ministerstvo vnitra dává vizitky na OPU. Takže, jako oni si asi chtěj hlavně ulehčit práci, takže jakoby kontakt na nás si myslím, že pro ně není těžký získat, protože to jde právě z více stran. Buď teda jako z toho ministerstva, nebo od známých, anebo třeba i od jiných neziskovek.“*

**12) Jak na tebe působí problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Mám z toho velmi špatný pocit. Vždycky, když za mnou přijde nějaký klient, že chce hledat práci, tak, jako si říkám, že to bude fakt na dlouho a myslím si, jako že to prostě není zvládnutý proces. Přijde mi, že pracovní povolení by se buď mělo zrušit anebo přinejmenším zjednodušit. Protože je to fakt jako byrokraticky náročný proces a ty lidi, který prostě nerozumějí české kultuře, tak ani nejsou schopný pochopit, co to je, to pracovní povolení a že to je vlastně důležité mít pracovní povolení. Protože když pracujou bez něj, tak pak nemají třeba nárok na důchod, kdyby tu zůstali až do konce života. Takže ty důsledky tam jsou docela velký, když nemají to pracovní povolení. A jsem z toho vždycky taková rozladěná, že ten stát v tomhle to pokulhává a myslím si, že je to nedostatečně uchopené téma.“*



### **13) Jak na tebe působí problematika Žadatelů o MO?**

*„Tak Žadatelé o mezinárodní ochranu nemají tolik práv, jako cizinci s jiným typem pobytu nebo jako český občan. Takže na mě to působí tak, že ty lidi jsou tak nějak utlačovaní na okraji společnosti a většinou je i odrazujeme od toho vstoupit do azylové procedury, když vážně nemají azylové důvody, protože mi přijde, že to je takový přežívání, někdy. Že, jako často se jim nedaří najít práci. Někdy je i problém vyzvednout si obyčejnou zásilku na poště, protože nemají běžný průkaz. Takže, jako působí to na mě, no, prostě, že to není dostatečně propracovaný. Že jsou asi opomíjený ty lidi a že to ani nikdo nechce moc řešit. Třeba na ministerstvu vnitra, že jim jako vyhovuje, jak je to nastavené a nechťejí v tom dělat nějaký progres, aby se ulevilo těm klientům. Takže je to takový nedůstojný status.“*

### **14) Změnil se tvůj pohled oproti tomu, co sis myslel/a na počátku své práce se Žadatelí o MO?**

*„To je zajímavá otázka. Já už si jako nepamatuju, s čím jsem přicházela sem. Já si myslím, že jsem to měla asi hodně zidealizovaný, tuhle problematiku. A pak, když člověk v tom pracuje už dva a půl roku, tak už je v tý tvrdý realitě a asi jsem došla k tomu, že to prostě není sranda pracovat s těmahle lidma. Není to sranda bejt Žadatelem o mezinárodní ochranu. Takže, nechci říct úplně, že jsem změnila názor, ale asi jsem jako opravdu poznala, co to obnáší a že to není sranda.“*

### **15) Napadají tě konkrétní změny, které by napomohly zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„No, určitě bych zrušila nebo zjednodušila to pracovní povolení. Nechápu, proč Žadatel o mezinárodní ochranu nemůže pracovat na dohodu o provedení práce, takže bych jim poskytla přístup ke všem typům smluv, aby nepracovali nelegálně. Protože tak se i okrádá stát o peníze, že často když pracují nelegálně, tak neodvádějí daně. A pak bych třeba i změnila ty průkazy, protože si myslím, že to je hodně diskriminační. Běžnej člověk se nesetká s Žadatelem o mezinárodní ochranu, a když jim přinese kamkoli průkazku Žadatele o mezinárodní ochranu, tak většinou na to jako koukají lidi, co to jako je? A vypadněte, nechte nás bejt... Takže bych změnila i vzhled průkazů, aby to třeba víc vypadalo jako povolení k pobytu, který je podobný český občance. A mně se třeba i líbí, že skandinávský země mají navázané smlouvy. Třeba organizace pracující s cizincema mají navázané smlouvy s univerzitami nebo s nějakýma zaměstnavateli. A je to tam daleko víc propracovanější a že se ten člověk v tom jako neplácá. Takže mně by se i líbilo, kdyby stát byl ochotnej, víc se tomu věnovat a třeba navazovat nějaký hlubší spolupráce s nějakýma většima zaměstnavatelema anebo i s univerzitami, kam by mohli ty lidi třeba na nějakou stáž krátkodobou, aby se pak mohli uplatnit v tom oboru, kterej třeba vystudovali v zemi původu.“*

### **16) Kdyby sis měl/a představit dokonalou verzi budoucnosti, jak by podle tebe probíhalo získávání zaměstnání pro Žadatele o MO?**

*„Jo, já si myslím, že už jsem to tak nějak jako načala nebo shrnula v té předchozí otázce. No, jakože by se zrušilo to pracovní povolení, změnil průkaz Žadatele o mezinárodní ochranu a mít nějaký seznam spolehlivejch zaměstnavatelů, kteří by byli prověřený a byly by ochotni nabírat ty lidi. To by byla asi za mě jako ideální budoucnost.“*

## 6.5.1 Analýza rozhovoru č. 5

Analýza je rozdělena do šesti tematických okruhů, které vzešly ze zpracování všech rozhovorů v rámci výzkumného šetření.

### Představení participanta

Pátou participantkou je sociální pracovník (žena), která pracuje v OPU dva a půl roku a stejně dlouhou dobu pracuje se Žadatelem o MO.

### Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce

Podle participantky je jejich uplatnění na trhu práce špatné. ČR podle ní nedokáže využít naplno jejich potenciál. Netuší, jaké jsou konkrétní rozdíly mezi uplatněním Žadatelů o MO na trhu práce v ČR a v jiných státech EU. Dokáže si však prý představit, že v západní Evropě bude proces jejich zaměstnávání o něco lepší, snazší (i na základě toho, co jí říkají klienti).

Věří, že Žadatelé o MO často zastávají nekvalifikované práce. Nejčastěji pracují ve skladu (muži) a jako uklízečky nebo pomocná síla v kuchyni (ženy). Zaměstnání se prý odvíjí od toho, jak dobře mluví klienti česky. Čím lépe mluví česky, tím snazší je pro ně najít zaměstnání.

Participantka věří, že je rozdíl v uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v závislosti na jejich věku. Čím je člověk mladší, tím je přizpůsobivější (lépe se učí dovednosti, jazyk). Klienty, kterým je šedesát let je těžké zaměstnat (zdravotní problémy, neschopnost pracovat čtyřicet hodin týdně, je pro ně náročnější učit se český jazyk). Vnímá také rozdíl v uplatnění na základě jejich pohlaví. Snadněji si najde práci muž ve skladu, protože takových nabídek je více, než těch pro ženy (např. na pozici uklízečky). Rozdíl v uplatnění je dle participantky také v rámci původu Žadatelů o MO. Zaměstnavatelé upřednostňují Ukrajince a Rusy (lidí, kteří mluví rusky), oproti lidem z Afghánistánu, Íránu, Iráku, Číny, Jižní Ameriky (kvůli jazyku).

### Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO

Délka celého procesu je dle participantky velmi individuální. Pokud by se jednalo o “ideálního klienta” – tedy mluví česky, je již do jisté míry integrován do české společnosti, tak to může trvat třeba jen pár týdnů. Ve většině případů se však jedná i o roky hledání zaměstnání (legálního). Z praxe popisuje, že klienti většinou pracují nelegálně, než se jim podaří získat možnost pracovat legálně.

Participantka má zkušenosti s komunikací se zaměstnavateli ohledně zaměstnání Žadatelů o MO. Tvrdí, že při komunikaci záleží hlavně na otevřenosti zaměstnavatele. Někteří, když slyší slovo cizinec, tak položí telefon, nechtějí se o tom dál ani bavit. Často se setkává s odmítnutím ze strany zaměstnavatelů. Naráží na to, že klient neumí dostatečně dobře česky. Zaměstnavatele popisuje ve většině případech jako neinformované (nevěří, že klient může legálně pracovat). Dle jejího názoru tedy chybí edukace zaměstnavatelů o této problematice. V případě, že zaměstnavatel nemá problém se zaměstnáváním Žadatele o MO a vyřízením pracovního povolení, tak vše proběhne docela rychle a příjemně.

### Jak na participanta působí problematika Žadatelů o MO

Z možností uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce má participantka velmi špatný pocit. Je toho názoru, že se jedná o nezládnutý proces, nedostatečně uchopené téma. Pracovní povolení by se podle ní mělo zrušit, nebo zjednodušit. V současné podobě se jedná o byrokraticky náročný proces, který klienti často nejsou schopni pochopit.

Obecně k problematice Žadatelů o MO v ČR se vyjádřila participantka tak, že nemají tolik práv, jako cizinci s jiným typem pobytu. Žadatelé o MO jsou podle ní utlačováni na okraj společnosti. Jejich stav vnímá jako “přežívání” a jejich status jako nedůstojný. Dle jejího soudu jsou opomíjeni a nikdo to moc nechce systémově řešit. Má pocit, že MV vyhovuje, jak je to nastavené a nechce v tom dělat žádný progres, aby se ulevilo klientům.

Již si přesně nepamatuje, s čím do OPU přicházela na začátku, než se s cílovou skupinou Žadatelů o MO setkala. Prý ale za dobu práce v OPU poznala, co ta práce i status Žadatele o MO celkově obnáší. Na začátku měla celou problematiku hodně zidealizovanou. Po letech praxe došla k tomu, že to není sranda. Pracovat s touto cílovou skupinou, ani být Žadatelem o MO.

### **Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO**

Jako první participantka uvádí jazykovou bariéru. Poté samotný status Žadatele o MO a jejich průkaz. Dále to, že mají omezený přístup na trh práce (nutnost vyřízení si pracovního povolení). Ne každý zaměstnavatel se chce zabývat vyřizováním pracovního povolení (je to pro ně často neznámá oblast). Jako poslední bariéru tedy uvádí nedostatečnou edukaci zaměstnavatelů.

Obecně prý mají Žadatelé o MO dostatečný přístup k informacím, ale chybí jim informace ohledně povinnosti vyřízení pracovního povolení. Nikdo je na to prý dostatečně neupozorňuje. Většinou se prý klienti až v OPU dozvědí a jsou upozorněni na celý proces získání pracovního povolení. MV je v tomto ohledu dostatečně neinformuje.

### **Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce**

Participantku napadají konkrétní změny. Zrušila by nebo zjednodušila pracovní povolení pro Žadatele o MO. Poskytla by jim přístup ke všem pracovním smlouvám (tedy včetně Dohody o provedení práce). Změnila by vzhled jejich průkazů, aby byly podobnější jinému povolení k pobytu pro cizince (podobnější české občance). A jako poslední změnu uvádí to, aby stát navázal spolupráci se zaměstnavateli a univerzitami a umožnil Žadatelům o MO zapojení se do trhu práce, či přípravy na zapojení se.

Při popisu dokonalé budoucnosti ohledně uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce uvedla participantka zrušené povinnosti pracovního povolení. Změnit vzhled jejich průkazu. A jako poslední hovoří o seznamu spolehlivých zaměstnavatelů, kteří by byli prověřeni a ochotni nabírat Žadatele o MO.

## 6.6 Rozhovor č. 6

### 1) Jak dlouho pracuješ v OPU, na jaké pozici a jak dlouho pracuješ s Žadatelem o MO?

*„V OPU pracuji dvacátým rokem a s Žadatelem jsem pracovala, řekněme, nějakých třináct let.“*

### 2) Jaké je podle tebe uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice?

*„Já si myslím, že to je marginální téma pro trh práce, vzhledem k počtu těch lidí. A jejich uplatnění je těžký.“*

### 3) Vnímáš rozdíl mezi uplatněním Žadatelů o MO na pracovním trhu v České republice oproti jiným zemím Evropské unie?

*„K tomu asi nemám jako data.“*

### 4) Na jaké pracovní pozice většinou Žadatelé o MO nastupují?

*„Já si myslím, že tam je legální a nelegální trh práce a pak se to jakoby od toho jako odvíjí. Řekněme, že profesně vždycky převažovalo to nelegální zaměstnávání. Kdekoliv na fuškách, manuální činnosti.“*

### 5) Vnímáš rozdíly v uplatnění na pracovním trhu mezi klienty (na základě věku, pohlaví či původu Žadatele o MO)?

*„Hmm, asi spíš na úrovni kvalifikace jakoby, že pokud je u nich konkrétní kvalifikace, která je nějakým způsobem snadno přenositelná do České republiky, a je o ní zájem, tak potom vlastně ten klient má nějakou šanci získat prostě třeba i legální zaměstnání.“*

### 6) Jak probíhá proces hledání zaměstnání a získání pracovního povolení?

*„No, myslím, že těžce. Zase záleží, co ten klient může nabídnout, bych řekla. Pokud je to lékař s motivací k výuce českého jazyka a k tomu absolvoval ten proces, nebo zdravotní sestra, tak to probíhá jako o dost lépe, než pokud je to někdo se specifickou kvalifikací, já nevím, prostě báňského inženýra s nulovou chutí se učit česky. Nebo pokud je to někdo, kdo má tak velkou jazykovou bariéru, že se mu to obtížně překonává a tak. Takže záleží asi na víc faktorech, no.“*

### 7) Jak dlouho v průměru trvá celý proces (od zakázky klienta po úspěšné zapojení se na trhu práce)?

*„To se mi těžko říká, protože posledních sedm let jsem nikoho nezaměstnávala, respektive jenom teď tady naši kolegyni novou. Takže, myslím si, že jako ten proces toho získání pracovního povolení očividně není složitý na tom úřadu práce. Trvalo to tedko sedm dní. A ten proces toho hledání té práce bude prostě odvislejší opravdu od regionu a od profese a kvalifikace toho člověka, jazykových znalostí. Bude se to lišit prostě Praha nebo Havířov. I regionálně to bude totálně odlišný.“*

## **8) Jaké jsou tvé zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem?**

*„No, tak zaměstnavatel úplně netouží komunikovat. Já jsem měla vždycky zkušenost právě z táborů. A tam ty firmy moc dobře ví o tom, že tam jsou nějaký klienti tohohle pobytového statusu. A buď o nich ví a někoho zaměstnávají, nebo o nich ví a ví, že je nechtějí zaměstnat. A pak jsou ty specifický případy, kde to jako klapne, protože tam je nějaká poptávka, nějaká specifická nabídka, ale jako v globálu si myslím, že ty firmy úplně nechtějí Žadatele zaměstnávat, protože je s nima větší práce. A menší jistota pobytová.“*

## **9) Jak si myslíš, že jsou bariéry pro Žadatele o MO při hledání uplatnění na trhu práce?**

*„Kromě jako nějakýho jazyka, tak je to určitě platnost toho dokladu. Že prostě ten doklad je tříměsíční a pro ty zaměstnavatele je to nějaká mentální bariéra. Prostě vůbec se v tom angažovat.“*

## **10) Je samotný status Žadatele o MO bariérou pro zaměstnavatele při poskytování pracovního uplatnění a proč?**

*„Myslím, že jo. Jednak tam je ten limit šestiměsíční, nebo tříměsíční. To už ani nevím. A druhak prostě je to krátký pobyt a ty zaměstnavatelé se v tom až tak neorientuju a je to prostě pro ně rizikový faktor. Je to vlastně na úrovni zkušební doby, ten doklad.“*

## **11) Mají Žadatelé o MO dostatečné informace / přístup k informacím ohledně svých pracovních možností?**

*„Jako, legislativně si myslím, že většina z nich zná tu lhůtu, po kterou nemůžou pracovat. To si myslím, že jako ví. A jak se k ní staví, je věc druhá. A určitě jako moc neví, jak si hledat nějakou legální práci. Nebo respektive nemají prostě šanci, jak si to vlastně osahat, pokud neumí česky, tak oni sami si ten legální trh práce neosahají. Přemýšlím, kdo by to měl vlastně zajistit, aby se to Žadatelé dozvěděli. Kdo by to měl zašitovat. Pokud to jsou typy klientů, který se zaregistrujou v Přijímači pak mají teda adresu v nějakým Pobytovém středisku, a od prvního dne jsou na propustce, tak pokud by ta povinnost byla na tom táboře, tak vlastně nevím, jestli je splnitelná. A na nevládkách, to potom je na dobrovolnosti těch lidí, jestli se na ně jako obrátí. Takže vlastně nevím, na kom by ta povinnost, s tím člověkem se věnovat tomu trhu práce, vlastně jako byla. A podle mě se například k nám do OPU klienti dostanou jenom na základě toho, že je sem pošle, nebo posílalo vnitro na sepis žaloby. A část z nich o nás ví z táborů, a když potom se přemisťují jinam, tak vlastně se na nás pak obrací ještě v těch pobočkách.“*

## **12) Jak na tebe působí problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Hmm, mám z toho takovej pocit lehce zmařených potenciálů, životních, no. Ví, že když jsem jezdila na nějaký výměny do ciziny, tak jsou tam jakoby lepší programy, který ty lidi připravujou vlastně na vstup do trhu práce. Mají třeba cvičný zaměstnání. Je to domluvený rovnou třeba i se zaměstnavatelem, že se jako připravujou prostě na práci v konkrétním oboru. Tréninkový zaměstnávání. A to tady jako není.“*

### **13) Jak na tebe působí problematika Žadatelů o MO?**

*„Zase jako plýtvání potenciálem těch lidí. A v podstatě uvádění jich do diskomfortu. Jak životního, tak psychického. A že to je prostě taková ztráta často let v jejich životě. Někdy ne, někdy to jde všechno rychle a má to nějaký drajf a jde to jako dopředu, ten život. Ale myslím, že u hodně z nich se ten život prostě zastavil. A když na něj budou zpětně vzpomínat, tak tam bude prostě díra, kdy se nedělo nic a byl jenom stres.“*

### **14) Změnil se tvůj pohled oproti tomu, co sis myslel/a na počátku své práce se Žadatelem o MO?**

*„To ti ani nevím, pro mě je těžký vzpomínat, co jsem si myslela na počátku. Ale tak určitě že ty klienti mají velkou míru zodpovědnosti sami za sebe, bych řekla. To nevím, jestli je změna, ale je to prostě pro mě taková věc, že my jsme jenom pomocníci, ale ty rozhodnutí jsou na nich prostě. A i ta odpovědnost pak je jako na nich, no.“*

### **15) Napadají tě konkrétní změny, které by napomohly zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Hmm no tak, větší spolupráce třeba těch táborů se zaměstnavatelem v regionech. To si myslím, že bych si dovedla představit, že když někdo je v táboře, tak že třeba součástí práce v tom uprchlickém táboře bude i nějaký kontakt, se zaměstnavatelem v okolí. A tak, a že by k tomu mohla být třeba nějaká podpora právě stáží u těch zaměstnavatelů. A tímhle způsobem to trošku jakoby víc dělat. Ale tam to zase naráží na to, že pak si ty lidi platí vlastně za ten tábor, když si vydělají do určitý výše. Tak to si dovedu představit. Dovedu si představit i delší platnost toho průkazu. Nevím, jestli fakticky to je reálný nebo ne, to nedovedu posoudit. No, a ta šestiměsíční lhůta, kdy nemůžou pracovat, vyplývá z nějaký EU legislativy, že, tady ta blokace. A nevím, co by se stalo, kdyby mohli všichni pracovat hned. Já jsem nastupovala do práce v momentě, kdy žádná blokace nebyla. A došlo vlastně ke zpřísnění zákona o pobytu cizinců a všichni se přelili do azylu na to konto, kde zas zrovna byla možnost pracovat hned. Takže vlastně to vedlo k nějakému zneužití té procedury a od té doby se na to všichni odvolávají, že ale tenkrát v tom roce jsme najednou měli osmnáct tisíc Žadatelů. Nevím, já si dovedu představit i kratší tu lhůtu prostě. Třeba dva měsíce, no.“*

### **16) Kdyby sis měl/a představit dokonalou verzi budoucnosti, jak by podle tebe probíhalo získávání zaměstnání pro Žadatele o MO?**

*„Mně by se líbil nějaký jako assessment servis pro vlastně ty Žadatele. Jakou mají kvalifikaci, co by mohli dělat a když třeba nechtějí, nebo nemůžou pracovat, tak aby měli možnost nějakýho profesního vzdělávání, aby to prostě nebyly ztracený roky. Aby něco dělali v tom životě. Samozřejmě, tady my jsme na pražské pobočce, tak tady všichni něco dělají, kdo sem chodí. Ale ty, který jsou vlastně v tom táboře, tak ten život tam je fakt dlouhej. A vlastně jako vadnej, v té podobě, v jaký tam je. Takže si dovedu představit prostě nějaký assessment dovedností, víc češtiny, víc nějaký jako individuální motivace obecně k životu v té nejistotě. Nemusí to nutně být práce, ale prostě nějaká nabídka, prostě smysluplnýho naplnění času.“*

## 6.6.1 Analýza rozhovoru č. 6

Analýza je rozdělena do šesti tematických okruhů, které vzešly ze zpracování všech rozhovorů v rámci výzkumného šetření.

### Představení participanta

Šestou participantkou je sociální pracovník (žena), která pracuje v OPU dvacet let a se Žadatelí o MO pracuje celkem třináct let.

### Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce

Participantka vnímá uplatnění Žadatelů o MO jako těžké. Je toho názoru, že pro trh práce je to marginální téma. Nemá dostatečná data, aby se mohla vyjádřit k tomu, zda jsou nějaké rozdíly na trhu práce pro Žadatele o MO v ČR v porovnání s jinými státy EU.

Žadatelé o MO dělají nejčastěji manuální práce (tzv. “fušky”). Při jejím profesním kontaktu s cílovou skupinou vždy převažovalo nelegální zaměstnání. Vnímá aspekt legálního a nelegálního trhu práce a od toho se odvíjející uplatnění klientů na nich.

Nemyslí si, že je rozdíl v uplatnění na trhu práce na základě věku, pohlaví či původu Žadatelů o MO. Vnímá spíše rozdíl v kvalifikaci jedinců. Pokud má někdo kvalifikaci, která je snadno přenositelná do ČR a je o ni zájem, tak má takový Žadatel o MO větší šanci získat legální zaměstnání.

### Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO

Samotný proces získání pracovního povolení nevnímá participantka jako příliš složitý (lze ho získat i do 7 dní). Samotná doba procesu hledání se bude lišit regionálně (Praha vs. Havířov). Dále bude také záležet na jazykových znalostech konkrétního klienta, jeho profese a kvalifikace.

Participantka má zkušenosti s komunikací se zaměstnavateli ohledně zařízení práce pro Žadatele o MO, a to zejména v rámci práce v uprchlických táborech. Obecně prý zaměstnavatelé netouží moc komunikovat. Firmy v okolí uprchlických táborů vědí o Žadatelích o MO – a buď vědí, že je chtějí zaměstnávat (a zaměstnávají je), nebo ne. Většinou je zaměstnávat nechtějí, protože je s nimi větší práce a menší pobytová jistota.

### Jak na participanta působí problematika Žadatelů o MO

Z problematiky týkající se trhu práce má participantka pocit “lehce zmařených životních potenciálů”. V jiných zemích mají programy, které připravují Žadatele o MO ke vstupu na trh práce (tréninková zaměstnání). V ČR nic takového není.

Její pohled na problematiku Žadatelů o MO obecně je takový, že se jedná o plýtvání potenciálem lidí. Žadatelé o MO jsou podle ní uváděni do diskomfortu (životního i psychického). Délkou procesu dochází ke ztrátě let jejich života. Hodně lidí se jejich život zastaví a zpětně se na toto období koukají jako na díru, kdy se v jejich životě nedělo nic a byl přítomen jen stres.

Participantka si již nepamatuje, co si myslela na počátku své práce s touto cílovou skupinou, takže nedokáže přesně popsat, v čem se její pohled na tuto problematiku změnil. Hovoří ale o tom, že si nejspíš uvědomila, že klienti mají velkou míru zodpovědnosti sami za sebe a že rozhodnutí a odpovědnost za ně je na klientech.

## **Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO**

První zmíněná bariéra je ta jazyková. Dále příliš krátká platnost průkazu Žadatele o MO. Participantka vnímá tuto krátkou platnost jako mentální bariéru pro zaměstnavatele. Další bariérou je podle ní šestiměsíční limit, než můžou začít pracovat legálně. I samotný status Žadatele o MO vnímá jako bariéru. Status s sebou přináší onen krátký příslib pobytu na území.

Co se týče informovanosti Žadatelů o MO ohledně jejich pracovních možností, tak je toho názoru, že jsou informováni o lhůtě, kdy nesmějí pracovat. Určitě nemají ze strany státu dostatečné informace o tom, jak si hledat legální zaměstnání v ČR.

## **Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce**

Participantku napadají konkrétní změny. Přivítala by větší spolupráci uprchlických táborů se zaměstnavateli v regionech. Zavedla by podporu stáží u zaměstnavatelů pro Žadatele o MO. Dále by prodloužila platnost jejich průkazů a zkrátila lhůtu, po kterou nemůžou pracovat (například na dva měsíce místo šesti).

V rámci popisu dokonalé budoucnosti by byl pro Žadatele o MO zaveden “assessment servis“ (posudek) za účelem zjištění kvalifikace jednotlivců. Dále by tento posudek zahrnoval to, co by rádi dělali za práci / v jakém oboru by se rádi uplatnili. Dále by byla zavedena možnost profesního vzdělávání pro Žadatele o MO a více možností studia českého jazyka. Klientům by také byla poskytována individuální motivace (obecně k životu v nejistotě) a nabídka smysluplného naplnění času.



## 6.7 Rozhovor č. 7

### 1) Jak dlouho pracuješ v OPU, na jaké pozici a jak dlouho pracuješ s Žadatelem o MO?

*„Takže v OPU pracuju dva roky a měsíc a půl. A s Žadatelem o mezinárodní ochranu jsem pracovala dva roky.“*

### 2) Jaké je podle tebe uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice?

*„Špatný, jako z mé zkušenosti. Málokdy se na tom trhu uplatněj, rozhodně ne ve svém oboru. A když už najdou uplatnění, často to prostě není legální práce. Málokdy jsem se setkala s tím, že tam opravdu bylo papírově všechno v pořádku, že tam došlo k pracovnímu povolení a tak. Takže špatně jsou uplatnitelní na trhu práce, z mé zkušenosti.“*

### 3) Vnímáš rozdíl mezi uplatněním Žadatelů o MO na pracovním trhu v České republice oproti jiným zemím Evropské unie?

*„Tak já mám teda jen zkušenost s Itálií. Já jsem tam teda jenom chvíličku pracovala, se sociálníma pracovníkama, kteří pracujou s Žadatelem o azyl a bylo to jako ve střední Itálii a já myslím, že to tam mají i trošku jako nastavené tak, že hodně jako spolupracuje to město. A tam to bylo tak, že ty lidi vlastně mohli žít v takovejch jakoby Domcích na půl cesty. Takže nežili v žádném zařízení, ale prostě měli svůj dům, kde jich teda žilo víc. Nemohli rozhodovat o tom, kdo tam s nima bude žít. Ale jako ty sociální pracovníci se samozřejmě snažili, aby to tam fungovalo. A jenom každý den tam vlastně přijížděli ty sociální pracovníci, kontrolovat, že tam teda ty lidi jsou, protože podle toho se jako potom odvíjelo, co dostali třeba na den za peníze. Prostě museli tam bejt, nebo museli hlásit, když odcházeli. Nemohli třeba na týden jen tak odjet. No, a to pracovní uplatnění tam bylo dobrý. Byla tam třeba právě jedna organizace, která vyloženě dávala zaměstnání Žadatelům o azyl. Byly to teda většinou klienti z afrických zemí. Ta organizace totiž měla jakoby sociální podniky, kde zaměstnávali znevýhodněné klienty. Oni pracovali s důchodcema, s postiženejma dětma, s lidmi se závislostí. Měli prostě několik polí a tam pěstovali nějaké ekologické produkty. Měli tam i zvířata. A potom vlastně z toho vyráběli ty produkty. Většinou ti Žadatelé byli kluci, tak tam bylo hodně tady těch kluků zaměstnaných. Byli tam i ty Italové, kteří tam pracovali. Pracovali tam ti sociální pracovníci a jako normálně prostě lidi, že jo, asi jako z byznysu, který tomu tak nějak rozumí a zemědělci. Takže byli taky takový jako otevřený, že si myslím, že tam měli prostě jako hezký pracovní prostředí. No tak jenom asi tady to. A nevím, jak to bylo se sháněním práce potom jakoby jinde no. A často tam ty ženské Žadatelky prostě nepracovaly. Koukaly se prostě na telenovely a takhle se učily italštinu. No, protože měly docela jako dost dětí, často. Tak vím, že ty ženy úplně nepracovaly a ty muži, tak si prostě jenom snažili cokoliv si najít za práci.“*

### 4) Na jaké pracovní pozice většinou Žadatelé o MO nastupují?

*„Takže já jsem měla většinou muže. Ty většinou šli prostě dělat do stavebnictví. A potom jsem měla jednu paní, ta nejdřív dělala úklidy a potom byla ve fabrice, prostě u pásu. No, takže jako rozhodně jsou to dělnické pozice, i když mají třeba nějaký vzdělání. S jedním klientem jsem dělala nostrifikaci. On měl ekonomku, vysokou školu, ale vybral si, že chce nostrifikovat vzdělání středoškolské jako elektrikář. Takže jsme nostrifikovali to, ale nakonec si nenašel, v rámci toho když jsem s ním pracovala já, ani práci jako elektrikář, ale prostě ve stavebnictví, že jezdili dělat nějaký kopáčský práce.“*

## **5) Vnímáš rozdíly v uplatnění na pracovním trhu mezi klienty (na základě věku, pohlaví či původu Žadatele o MO)?**

*„No asi jo. Jakoby to blbý to takhle říct, protože ten můj vzorek taky není tak velký. Ale vlastně pokud to byly rusky mluvící klienti, tak šli dělat do toho stavebnictví. A pokud to byli klienti ze zemí blízkého východu, tak šli dělat do restaurací a do kebabu. Takže jo no. A pokud to byly ženy, ale jako říkám, to jsem vlastně měla jenom jednu paní, které jsme opravdu tu práci legální našly, tak to bylo jako nejdřív ten úklid a pak u pásu. No, a to byla taky rusky mluvící klientka. Takže tam vnímám rozdíl na základě toho jejich původu. Když jsem se snažila najít těm lidem z blízkého východu, kteří mluví anglicky, já jsem se snažila najít práci ve stavebnictví, tak mi řekli, že se s nimi nedomluví. Zatímco s rusky mluvícíma klientama se domluvili. Prostě většinou tam jako měli další zaměstnance, kteří mluvili rusky. Ale prostě tam byla jako ta největší bariéra byl ten jazyk, proto vlastně tam nepřijali ty anglicky mluvící klienty.“*

## **6) Jak probíhá proces hledání zaměstnání a získání pracovního povolení?**

*„Takže, já jsem vlastně byla přímo na projektu, kde jsem pomáhala těm lidem shánět zaměstnání nebo integrovat je na trh práce. Takže to hledání zaměstnání vypadalo tak, že jsme sepsali nejdřív životopis. No a potom jsme prostě projížděli různé stránky – Jobs, práce.cz. Pokud šlo o Žadatele o mezinárodní ochranu, tak jsme často používali portál úřadu práce, protože už to tam bylo aspoň jako nahlášený ty pozice. Což byl jako obrovský problém, že častokrát ty pozice nejsou aktivní, že oni to prostě jako nemažou. Že tam je prostě nějaké datum, kterej vypadá, jako že je fakt prostě před týdnem to inzerovaný, a vlastně mi řeknou, no, to my jsme tam dávali před rokem. A je tam taky možnost zaškrtnout, že jim nevadí cizinci. No, a vlastně takhle jsme jako i to nacvičovali s těma klientama, aby oni viděli, kam se koukat a jakým způsobem. No, a pokud mluvili trochu česky, tak jsem třeba nejdřív zavolala párkrát já, potom už volali sami jako za mojí asistence. Ale častokrát prostě jako se báli, takže jsem prostě volala já. A hodně záleželo, prostě na tom člověku, no, jako když já jsem neříkala, že jsem z Organizace pro pomoc uprchlíkům, protože tím bych to úplně zabila na začátku. Takže jsem prostě nejdřív zjistila něco o té pracovní pozici a pak jsem se teprve dostala k tomu, že vlastně hledám pro někoho takhle zaměstnání. Jako docela jsem si zvykla na to, že bych neměla říkat to jméno té organizace. Protože prostě to jakoby hnedka vyvolává nějaký jako, no nějaký, asi stereotypy, nějaké domněnky a většinou jako asi negativní. No, a občas ty zaměstnavatelé k tomu byli otevřený a občas ne. No, takže vlastně prostě se teda snažíme najít to zaměstnání. No, a potom teda když už jsme jakoby v kontaktu s tím zaměstnavatelem a chce teda zaměstnat tady toho klienta, tak potom řešíme právě to pracovní povolení. Informuji jak klienta, tak toho zaměstnavatele, co je tam potřeba za různé papíry, různé podpisy. A úřad práce má potom, když mu dáš všechny ty papíry, tak na to má třicet dní. Takže to se taky jako stalo, že vlastně když slyšeli zaměstnavatelé o tom, že na to má úřad práce třicet dní, tak že myslím, že to je odradilo. Ale jako potom většinou, když už jako ten člověk se rozhodl, pro to, že toho klienta teda zaměstná, tak jako byl trpělivej. A stalo se mi, že prostě ten zaměstnavatel tam jednou na ten OAMP jel a pomohl to klientovi zařídit.“*

## **7) Jak dlouho v průměru trvá celý proces (od zakázky klienta po úspěšné zapojení se na trhu práce)?**

*„To musím teda říct, že mně přijde, že fakt hodně záleží jako na štěstí. A na odhodlanosti toho klienta, protože taky prostě třeba párkrát se mi stalo, že jsem říkala, jo, tak tady jsme to mohli zkusit a že vlastně ten klient moc nechtěl. Že mě přišlo, že možná zas tak rychle*

*pracovat nechce. Ale to může mít prostě různé důvody, tak jako v pořádku, jenom to tak nějak, že jo, potřebuji vědět. No, fakt jak u koho. Já bych řekla tak půl roku v průměru, no. Fakt to jako trvalo. A potom, když mají třeba ty klienti už nějakou vlastní síť a známý, tak jsou si schopní jako tu práci sehnat do dvou měsíců sami, no. Ale když to bylo vyloženo jako jenom s mojí pomocí, tak to trvalo třeba tak půl roku, no.“*

## **8) Jaké jsou tvé zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem?**

*„No, jakmile řeknu Organizace pro pomoc uprchlíkům, tak pokud to nejsou nějaký trošku asi lidi s otevřenější myslí, tak prostě mi říkají, nemáme zájem. Ani nemají jako potřebu zjistit si o tom víc informací. Potom teda nějaký lidi, co to jako zaujme, tak se začnou vyptávat. No, někteří ti zaměstnavatelé, prostě, jakmile slyší slovo cizinec, tak nechtějí. A někteří by i chtěli, ale skončili jsme na tom, že je tam opravdu ta jazyková bariéra. Jakože prostě kvůli bezpečnosti práce, že to opravdu jako není možné. Což úplně chápu, jo, že jsem si říkala třeba v těch různých skladech by to jako šlo, ale tam byl opravdu problém v tom, že oni zase, aby jako byla dodržena určitá bezpečnost práce, aby prostě si mohl říct, hele bacha někdo jede, takže opravdu jako potřebovali, aby ty lidi uměli alespoň nějaký základy češtiny. Takže tam jako opravdu potom už nebyla, podle mě, neochota toho zaměstnavatele, ale opravdu jako prostě fakt, že by to jazykově nešlo. Taky se mě stalo, že ty lidi šli na pohovor pracovní a potom mě právě volal ten, jak ten třeba zaměstnavatel, tak ten klient, že se asi nějakým způsobem nepohodli. Ten klient byl jako takovej naštvanej, že vlastně ten zaměstnavatel inzeroval úplně nějaký jiný informace, než potom po něm chtěli. A ten zaměstnavatel mi volal jako ve smyslu, že ten klient nechce pracovat. Jo, přitom jako on vlastně dal klamavý inzerát a jako nemůžu se tomu divit. A to se mě teda taky stalo víckrát, že vlastně jako by ten na té stránce bylo prostě něco napsaného a potom tam ten klient přišel, ten zaměstnavatel po něm chtěl úplně něco jiného. Jako, nemyslím si, že by tady to udělali úplně Čechům. Jo, že by tak jako automaticky předpokládali, že no a co, prostě tak tady budeš pracovat 12 hodin v kuse, a ačkoliv jsme se dohodli na 8. Takže jako i se děje to, že ty lidi opravdu tahají za nos a vlastně opravdu se snažej tak jako vykořisťovat, no. A ještě jakoby volaj uražený, že teda, no, ty cizinci nechtějí pracovat.“*

## **9) Jaké si myslíš, že jsou bariéry pro Žadatele o MO při hledání uplatnění na trhu práce?**

*„Tak určitě jazyk je obrovská bariéra. Rozhodně to pracovní povolení a to, že na to má úřad práce tolik dní na vyřízení a to, že k tomu potřebuješ tolik dokumentů. Musím říct, že na některých úřadech práce, jako když jsem se spojila přímo s tou paní, která tam má jako tu agendu, tak jsme se dohodli, že to vyřídí, prostě za tři dny. Ale byl to prostě jakoby lidskej faktor. Určitě kdyby nějak šlo uplatnit to jejich vzdělání. Měla jsem třeba právníka, tak je to hrozná škoda, pak takovému člověku hledat kopáčskou práci. Takže určitě je to i to vzdělání, kdy oni by mohli být uplatnění ve svém oboru, ale kvůli jazyku to vlastně nejde, anebo kvůli zaměření toho oboru to nejde. No a určitě ochota těch zaměstnavatelů pracovat s cizincema, bez ohledu na jejich původ, no. A jakoby je to vidět, že prostě k ruskojazyčným lidem jsou ty zaměstnavatelé otevřenější než k lidem třeba ze zemí Afriky, nebo z blízkovýchodních zemí. To se mi prostě vlastně povedlo najít práci tady těm lidem úplně minimálně. Jeden pán byl zaměstnaný v DHL. A potom se mi prostě fakt povedlo vždycky zaměstnat ty lidi jenom v té jejich komunitě. Což prostě úplně postrádá jakoby význam té integrace, ale fakt prostě tam nebylo možný jako najít zaměstnání někde jinde, no. Takže i ta ochota těch českých zaměstnavatelů vlastně teda projít celou tady tou byrokracií, což jako se jim fakt nedivím. A vůbec ochota jako pracovat s cizincema, no.“*

## **10) Je samotný status Žadatele o MO bariérou pro zaměstnavatele při poskytování pracovního uplatnění a proč?**

*„Jo určitě, protože oni tomu nerozuměj a bojí se. Protože ten úřad práce je tak hrozně netransparentní a vlastně je tam tolik možností a tolik jako výjimek. A když přijdeš na jeden úřad práce, tak ti řekne ta paní něco jiného na tu samou věc, než když přijdeš na druhý úřad práce. Takovou tu zkušenost máme podle mě všichni. Tak ty lidi se prostě bojí, že ty věci, který jim říkám, nejsou pravdivý. A že by z toho mohli mít problém. Oni vlastně jak tomu nerozumí, jak to není ten nějaký jiný pobytový status, na který už jsou ty zaměstnavatelé zvyklý, třeba zaměstnanecká karta. Zaměstnanecký kartě rozuměj, ale Žadatel o mezinárodní ochranu, tomu prostě nerozuměj, takže já jim k tomu pak posílám brožurku o zaměstnávání Žadatelů od ministerstva vnitra. Jo, jakože, aby tam vyloženě měli prostě tu hlavičku toho ministerstva, a tak prostě jakoby občas, se to jako povedlo jim to vysvětlit, ale teda zabralo to fakt jako hodně času, jim to vysvětlit, že to je v pořádku. A právě se mě to třeba i povedlo a pak šli na ten úřad práce a tam jim řekli něco jinýho. Že prostě je to ta neinformovanost, lidi na těch úřadech práce. Že by měly být mnohem víc proškolený v tomhle. Fakt nevědí.“*

## **11) Mají Žadatelé o MO dostatečné informace / přístup k informacím ohledně svých pracovních možností?**

*„Vzhledem k tomu, že třeba často nevěděli, že to pracovní povolení musí mít, tak asi nemají. No, jakože když já už jsem s nima potom pracovala, tak jsme spolu vždycky to prošli jako jak to musí vypadat. Ale je fakt, že to nevěděli, no. Nevěděli, neznali ten postup, nevěděli, co potřebujou k tomu pracovnímu povolení, to, že vždycky potřebují nový pracovní povolení na každou konkrétní pozici, je úplně nejhorší. A z mojí zkušenosti to bylo, tak, že se o mě klienti dozvěděli tak, že já jsem jezdila vlastně do těch zařízení, kde bydleli. A tam jsem jim o OPU říkala a oni často OPU znali jako právníky. Takže jako OPU znali, ale musela jsem jim vlastně jakoby já říct, o tady té možnosti, že jim s tím pracovním povolením můžeme pomoci. Naši kolegové také jezdí do Pobytových středisek. A takhle se podle mě o nás nejčastěji Žadatelé dozvídají a myslím si, že třeba ty lidi z Prahy a Středočeského kraje se o nás taky dozvěděli, protože prostě žili v nějakém tom zařízení, kam OPU jezdilo. Když jim přijde negativ (negativní rozhodnutí od MV, pozn. autorky), tak jim podle mě jakoby řeknou i v těch zařízeních i ti zaměstnanci ty SUZky (Správy uprchlických zařízení, pozn. autorky), že tady je nějaký OPU, který může pomoci. Ale nemyslím si, že by se tak nějak plošně rozdávali informace o tom, že je tady nějaký OPU.“*

## **12) Jak na tebe působí problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Asi trochu frustrující, no, protože mi přijde, že je to opravdu nastavené, tak, aby pracovat moc nemohli anebo aspoň ne na kvalifikovaných pozicích. Jako to je hodně způsobený tím jazykem, teď zas nechci být jako nespravedlivá, ale už jenom to, že nemůžou prvních šest měsíců pracovat. Já nechápu proč. Já neznám ten argument, proč to tak je. Že šest měsíců vlastně nemůžou pracovat a jsou odkázaný jenom na to bydlet v nějakém zařízení. Myslím si, že to musí bejt hrozný jakoby být tady v tom stresu. A jako podle mě si za šest měsíců člověk odvykne na ty pracovní návyky. Kdo ví, jak to měli, v té zemi, kde žili předtím. A prostě, že jo, hledat si zaměstnání v úplně cizím prostředí, kde neznáš ten jazyk, a ještě je to takhle byrokraticky náročný. To prostě musí být hrozně frustrující pro ně. A jako bylo to frustrující i pro mě, jako pro sociálního pracovníka, který jim má shánět práci, protože ty zaměstnavatelé jako často nechťej, nechťej o tom ani jako slyšet. A je to opravdu tak, že si zažiješ to odmítání, který si zažívají oni každý den, no.“*

### **13) Jak na tebe působí problematika Žadatelů o MO?**

*„No, ty jo. To je docela těžká otázka. Tak taky mě prostě štve, jak je to nastavený, no, jakým způsobem vlastně může to azylové řízení probíhat téměř donekonečna. A vlastně jakoby jo, jaký mají ty Žadatelé po celou dobu znevýhodnění, i když třeba nakonec jsou uznány azylanti, to znamená, že ty práva měli mít vlastně celou tu dobu, jako třeba když to trvá osm let. Jo, a vlastně už ti to nikdo jako nevrátí, tady ten čas a je fakt těžký jako Žadatel prostě se sbalit a jít žít do svýho. Takže vlastně tam žiješ v nějaký PoSce, musíš si úplně odvyknout na nějaký normální běžnej režim, normální život. Maximálně si jdeš teda pro radu někam, když víš kam. Jako smutně to na mě taky celé působí, jako ta celá problematika těch Žadatelů o azyl v Český republice, no. Zároveň si uvědomuju, že opravdu je tady hodně nedůvodných lidí, ale podle toho našeho zákona. Podle mě ty lidi nedůvodný nejsou. No a vlastně jako je hrozný, když potom nakonec ten případ jako dopadne tak, že ten azyl nedostali a jsou to lidi, kteří už tady žijou prostě několik let. Žádný vazby doma už nemají a musejí odjet. No, to musí být prostě hrozný.“*

### **14) Změnil se tvůj pohled oproti tomu, co sis myslel/a na počátku své práce se Žadateli o MO?**

*„Jo určitě tak, já jsem taky jako nerozuměla, co to znamená Žadatelé o mezinárodní ochranu, když jsem sem šla pracovat. Neměla jsem jako žádný background k tomuhle, nebo vlastně jenom v té Itálii. Asi se můj pohled změnil hodně. Prostě jsem nevěděla, s čím se tady ti lidi musejí potýkat, no, v tomhle systému. A jak je to fakt hodně nepřátelsky nastavený směrem k nim. A to nejen ten systém, ale vlastně i ty lidi, se kterýma oni se setkávají a který by jim třeba měli dát to zaměstnání. A vlastně i ten systém k těm zaměstnavatelům mě přijde nepřátelsky nastavený, no. Takže potom vlastně tam jako bojujou všichni dohromady mě přijde. A taky jsem si uvědomila to, že někteří lidi to spíš zkoušej, no, jestli to náhodou nedopadne. Ale prostě můžu pro to mít jako svý důvody, který já taky vidím jako legitimní, no, jenom prostě jako že je blbý, že to potom prostě zatěžují ten systém i pro ty vlastně fakt hodně důvodný lidi a že tam potom vzniká právě taková hrozná prodleva a takový jako nepřátelství vůči uprchlíkům obecně. Když potom třeba probíhají právě ty pohovory u toho ministerstva vnitra tak mně přijde, že už tam apriori jsou nastavený ty úředníci tak, že si ty lidi vymějšlej. No, a i fakt jako hrozně důvodný lidi, vlastně potom tím pohovorem taky projdou, ale vlastně jsou zpochybňování úplně neskutečně, ty jejich výpovědi. Protože si nepamatuju nejmenší detaily, což je úplně nemožný si pamatovat. Ještě v takový stresující situaci, když mají projít znova nějakým traumatickým příběhem. Tohle nedává smysl, no.“*

### **15) Napadají tě konkrétní změny, které by napomohly zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Tak myslím si, že je rozhodně proškolení těch lidí, co pracujou na úřadu práce i na OAMPu. Prostě, aby fakt měli všichni ty samé informace, protože to potom hrozně ztěžuje práci. Mate to nás, mate to ty klienty, ale hlavně ty zaměstnavatelé a oni potom nechtějí si kvůli tady tomu udělat nějaký průšvih. Protože prostě vědí, co to je, ten byrokratický český aparát. Takže potom jakoby se na to radši vyprdnout. Takže prostě aby fakt všichni byli edukovaní v tady tý záležitosti. No, a potom ty pravidla nějak jako zlepšit, aby nebyly tak nepřátelská k těm zaměstnavatelům, a i k těm klientům, no. Třeba, aby mohli pracovat aspoň dřív než za těch šest měsíců. I ten blbej kolek mi tam teda docela vadí. Jako já asi chápu, že se z toho zřejmě platí teda ten aparát, papíry, razítka. Ale i to často prostě může bejt problém pro ty lidi. No, a jako češtiny, prostě, od začátku do těch lidí cpát češtinu. Víím, že v některých*

*PoSkách to tak je, že maj češtinu aspoň skupinovou, no. Ale jako je blbý, že ty Žadatelé nemají automaticky vlastně nárok na to, aby se učili jazyk. Prostě samozřejmě, když nemají práci, tak na to nemají peníze. Ačkoliv hodně neziskovek nabízí ty hodiny češtiny a jsou strašně zaplněný. Když jsou zadarmo, tak okamžitě. No, jo, takže jako hlavně ten jazyk, no.“*

**16) Kdyby sis měl/a představit dokonalou verzi budoucnosti, jak by podle tebe probíhalo získávání zaměstnání pro Žadatele o MO?**

*„ Ty jo, bylo by úplně jako skvělý, kdyby fakt tady byla síť nějakých zaměstnavatelů, které jsou informovaný o tady té problematice a nemají s tím problém. Že my bysme prostě věděli, koho kontaktovat a zeptat se jich. A nebyli by to žádný podělaný agentury práce, ale prostě fakt jako féroví zaměstnavatelé. No, tak to by bylo jako úžasný a že by prostě bylo možný, aby se tam třeba hovořilo více jazykama. Že by tam jako nebyl problém to, že ten člověk neumí úplně ideálně česky. A abychom prostě byli propojený a nekontaktovaný, no, aby ti zaměstnavatelé věděli, co to je OPU, měli s tím už zkušenost. Takže by to nebylo vždycky hroznýho vysvětlování. No, tak asi jako takhle propojit ty zaměstnavatele a neziskovky, no. A úplně ideální by bylo, kdyby pracovníci SUZky byli trošku nastavený jako pracovníci neziskovek. A ty sociální pracovníci, aby v tady tom byli mnohem vstřícnější. A ty zaměstnavatelé napojení přímo na SUZ. Protože mě prostě přijde, že ta filozofie té SUZky je taková, že Žadatelé jsou prostě jenom vyčůraný a jenom prostě si tady přišli jenom pro hrozně moc nějakých výhod a musíme bejt opatrný prostě, co jim dovolí a co jim i řeknou, protože prostě bacha na ně je. A i když tam přijde sociální pracovník, kterej by byl třeba dobrej, tak mi přijde, že tam nasákne rychle tu jejich filozofii. Tak to by bylo skvělé, kdyby měli trošku lidštější přístup. No, a pak jako ještě i ty Žadatelé, no, aby byli možná jako někteří trošku vstřícnější, protože jako opravdu asi se s některýma prostě pracuje hůř. Možná i nějaká rozvinutější psychologická pomoc na začátku. Trošku vzít v potaz tady to, no. Nějaké terapie a tak. To by bylo taky dobrý, no, kdyby o ně bylo postaráno takhle. Nějaká diagnostika psychického stavu.“*

## 6.7.1 Analýza rozhovoru č. 7

Analýza je rozdělena do šesti tematických okruhů, které vzešly ze zpracování všech rozhovorů v rámci výzkumného šetření.

### Představení participanta

Sedmou participantkou je sociální pracovník (žena), která pracuje v OPU dva roky a jeden a půl měsíce. Se Žadatelem o MO pracuje celkem dva roky.

### Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce

Participantka vnímá jejich uplatnění jako špatné. Málodky se uplatní ve svém oboru. Často pracují v oblasti nelegálního trhu práce. A moc se nestává, že by měli všechny dokumenty v pořádku a Žadatel o MO získal pracovní povolení.

Co se týče porovnání jejich uplatnění na trhu práce mezi ČR a jinými státy EU, tak má participantka zkušenost pouze s Itálií. Klienti tam nebydleli v uprchlických táborech, ale spíše v něčem, co připomínalo naše Domy na půl cesty. Spolupracovali se sociálními pracovníky a měli přes ně zprostředkovanou práci (fyzickou – práce na poli). Většinou zde pracovali jen muži. Ženy byly doma s dětmi. I co se týče Itálie, tak má zkušenost pouze z jedné oblasti této země, neví, jak přesně tam integrace na trh práce probíhá celoplošně.

Jako nejčastější pracovní pozice Žadatelů o MO v ČR uvedla participantka pro muže stavebnictví, dělnické pozice a práce kopáče. Pro ženy poté jako nejčastější zaměstnání úklid a práce ve fabrice (“u pásu”). Obecně zastávají nekvalifikované pozice – a to i v případech, že mají nějaké odborné vzdělání.

Participantka neví, zda je rozdíl v uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v souvislosti s jejich věkem či pohlavím. Tvrdí ale, že jsou rozdíly v uplatnění na základě jejich původu. Žadatelé o MO, kteří pochází ze zemí, kde se mluví rusky jsou často zaměstnáni ve stavebnictví. Ti, kteří jsou z Blízkého Východu dělají v restauracích a prodávají kebab. Důvodem je jazyková bariéra vyplývající z jejich země původu – ve stavebnictví se s klienty, kteří nemluví rusky, nedomluví a tak nejsou z bezpečnostních důvodů v této oblasti zaměstnáváni.

### Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO

Dle participantky názoru se doba hledání zaměstnání odvíjí od toho, jak je klient odhodlaný a jaké má štěstí. V průměru trvá proces tak půl roku. V případech, kdy má klient svou vlastní síť (komunitu), tak je schopen si touto cestou najít práci sám (třeba i do dvou měsíců).

Participantka má zkušenost s komunikací se zaměstnavateli ohledně zaměstnání Žadatelů o MO. Její zkušenost je taková, že často, když řekla, v jaké organizaci pracuje, tak jí hned řekli, že nemají zájem (nechtěli si ani vyslechnout více informací). V mnoha případech domlouvání zaměstnání skončí kvůli jazykové bariéře (kvůli nedostatečné znalosti českého jazyka není možné klienta zaměstnat). Několikrát se také setkala s tím, že zaměstnavatel inzeroval nějaké pracovní podmínky na internetu a při schůzce s klientem poté tvrdil něco jiného – nové podmínky byly nevýhodné pro klienta.

### Jak na participanta působí problematika Žadatelů o MO

Problematiku jejich uplatnění na trhu práce vnímá jako frustrující. Systém je podle ní nastavený tak, aby Žadatelé o MO pracovat moc nemohli anebo alespoň ne na kvalifikovaných pozicích. Podle participantky není dobré to, že nemohou prvních šest měsíců pracovat a jsou

odkázání na to bydlet v zařízení pro uprchlíky. Za tuto dobu si prý odvyknou na pracovní návyky.

V rámci obecné problematiky Žadatelů o MO participantku rozčiluje to, že je řízení nastaveno tak, že může probíhat téměř “donekonečna“. Vadí jí také to, že jsou Žadatelé o MO po celou dobu řízení znevýhodněni – a i v případech, kdy jim je nakonec uznaná MO, tak museli několik let předtím žít v tomto méně hodnotném postavení. V některých případech trvá řízení i osm let (a ten čas jim nikdo nevrátí). Velmi těžký musí být také ten aspekt, když nakonec MO nedostanou a musí se po mnoha letech vrátit zpět do země původu (kde za ty roky již nemají žádné vazby).

Pohled participantky na celou problematiku Žadatelů o MO se během její práce v OPU změnil. Na začátku nerozuměla tomu, co to znamená být Žadatelem o MO. Nyní již ví, s čím vším se musí v našem systému potýkat. To, že jsou systém i zaměstnavatelé vůči nim nastaveni velmi nepřátelsky. To, že jsou někteří nedůvodní a jen zkouší, jestli jim to vyjde (čímž zatěžují systém). Dnes ví také to, že jsou úředníci MV apriori nastaveni tak, že si Žadatelé o MO vymýšlejí a jejich výpovědi jsou zpochybňovány.

### **Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO**

Velkou bariérou je dle participantky jazyk. Dále nutnost vyřízení pracovního povolení, lhůta ÚP třicet dní na vyřízení žádosti a to, že je potřeba tolik dokumentů. Bariéru vnímá také v tom, že se Žadatelé o MO nemohou v ČR uplatňovat v oborech, které vystudovali ve své zemi původu. Dále neochota českých zaměstnavatelů procházet celým byrokratickým procesem získání pracovního povolení pro Žadatele o MO. A obecně neochota zaměstnavatelů pracovat s cizinci. Samotný status Žadatele o MO vnímá participantka jako bariéru, protože mu zaměstnavatelé nerozumí a bojí se je kvůli té neznalosti zaměstnávat. ÚP je podle ní v tomto ohledu netransparentní a k tomu jednotlivé pobočky ÚP nepodávají stejné informace.

Nemyslí si, že mají Žadatelé o MO dostatečné informace ohledně možností svého pracovního uplatnění. Klienti prý často ani nevědí, že musí mít vyřízené pracovní povolení. Neznají postup podání žádosti ani to, co k tomu potřebují. Nemají ani informaci o tom, že u každé nové práce musí zažádat o nové pracovní povolení.

### **Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce**

Participantku napadají konkrétní změny. Bylo by potřeba proškolit ohledně této problematiky úředníky pracující na ÚP a OAMP. Zlepšit pravidla pro zaměstnávání Žadatelů o MO tak, aby nebyla tolik nepřátelská k zaměstnavatelům i Žadatelům o MO. Zkrátila by dobu, po kterou nemohou legálně pracovat. Zrušila by povinnost platit kolek při podání žádosti o pracovní povolení. Od podání žádosti o MO by podle ní měli Žadatelé o MO mít automaticky nárok se učit český jazyk.

Při popisu dokonalé budoucnosti vzhledem k uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v ČR zmínila participantka síť zaměstnavatelů, kteří by byli v problematice informováni a neměli by problém se zaměstnáváním osob z této cílové skupiny. Dále mluvila o pracovnících Správy uprchlický zařízení – o tom, že by pracovali více jako zaměstnanci neziskových organizací (vstřícnější vůči klientům). V dokonalé budoucnosti také viděla rozvinutější psychologickou pomoc pro Žadatele o MO po jejich příchodu (diagnostika psychického stavu).



## 6.8 Rozhovor č. 8

### 1) Jak dlouho pracuješ v OPU, na jaké pozici a jak dlouho pracuješ s Žadatelem o MO?

*„U OPU pracuju od roku 1993. To znamená dvacet devět let. S tím, jako že už tenhle rok pracuju na zkrácený úvazek, jako pracující důchodce, ale stále jako sociální pracovník. Za tu dobu jsem vystřídala spoustu pozic v OPU od sociálního pracovníka, pak jsem byla manažer projektu, zástupce ředitele, vedoucí sociálních pracovníků, vedoucí kanceláře Praha. Se Žadatelem o mezinárodní ochranu jsem pracovala celou tu dobu.“*

### 2) Jaké je podle tebe uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice?

*„Pokud se podívám do minulosti, tak teď je ta situace trošku lepší, protože jako v minulosti vůbec neměli možnost pracovat. Teď můžou pracovat po šesti měsících po požádání státu o azyl. A jako je to různé, ale hlavně jako převážně jsou to takové fyzické práce a jakékoliv manuální práce. Mění se to podle toho, jaká je situace na trhu práce v České republice.“*

### 3) Vnímáš rozdíl mezi uplatněním Žadatelů o MO na pracovním trhu v České republice oproti jiným zemím Evropské unie?

*„No, ve většině států můžou pracovat. Ve většině evropských států. Jako, já jsem zastávce velký toho, aby Žadatelé o azyl mohli pracovat, protože to jsou ztracená léta života, pokud oni jenom čekají. Protože ta rozhodnutí ty trvají strašně dlouho. To jsou ztracená léta života, jako, to je strašný. A my jsme navrhli a byli jsme součástí velkého mezinárodního projektu kde jsme edukovali Žadatele o azyl. To znamená, že jsme vytvořili školicí centra, protože oni v té době jako nemohli pracovat. Vytvořili jsme školicí centra, kde se oni mohli integrovat nějak na trh práce. Jako, idea byla taková, že oni tím, že se vzdělávají, tak to bude něco, co si s sebou ponosou, i když nedostanou azyl v České republice. Ponesou si to s sebou někam, do nějakýho jinýho státu. V tom projektu jsme měli tři taková edukační centra. A ten se strašně povedl, ten projekt. Měli jsme výuku jazyka, pak jsme měli počítačové kurzy a pak jsme měli rekvalifikační kurzy. Pokud někdo chtěl se rekvalifikovat na nějaký řemeslo. A to bylo krásný. A ti lidé, kteří byli v tom projektu, jsou dodnes vděčný, protože obdrželi nějaký buď pobyt nebo nějakou ochranu v České republice a všichni teď pracujou. Byli připravený na integraci na trh práce. Teď je ta situace podle mě těch prvního půl roku blbá. Jako, že se nemají povinnost učit se český jazyk. Kdyby se alespoň tohle se učili toho půl roku, aby neztratili čas a mohli se integrovat lépe na trh práce. A třeba co se týče výuky jazyka, tak v Německu například oni musí hned začít s výukou německého jazyka. A jsou na to navázaný sociální dávky. Nechodíš na němčinu, nemáš nárok na spoustu věcí. Tak ty lidi chodí na tu němčinu fakt poctivě. A tím pádem se lépe a rychleji integrují.“*

### 4) Na jaké pracovní pozice většinou Žadatelé o MO nastupují?

*„No, pokud je to okolí uprchlických táborů, pokud bydlí v uprchlických táborech, tak to je převážně taková zemědělská práce. Například ty uprchlický tábory na Moravě, tak tam je vinobraní, česání ovoce, sázení a takové. A pak choděj jako pomocná síla do restaurací. Jako, nemůžou být hned jako kuchaři, jako dokud nemají tu rekvalifikaci, ale zaměstnávají se jako pomocná síla v kuchyni. A pak jsou lidi, který něco umí. A jako, pokud to nevyžaduje nějakou rekvalifikaci, nebo nějaké uznání nějakého vzdělání, tak se zaměstnávají i do průmyslu. Ale převážně, to je jako manuální a fyzická práce.“*

**5) Vnímáš rozdíly v uplatnění na pracovním trhu mezi klienty (na základě věku, pohlaví či původu Žadatele o MO)?**

*„Určitě. Hodně záleží na tom kulturním rozdílu. Některý lidi, některé kultury, se rychleji integrují a jsou přizpůsobeni a připraveni změnit svůj život, změnit svojí práci, svoje postavení. Bez ohledu na to, co je rozděluje od majoritní společnosti. Některý lidi to bohužel takto nemají. Hlavně ten největší problém vidím jako u žen v domácnosti. Protože ony se musejí rozhodnout pracovat a žít se samy. Protože v naší majoritní společnosti je žena rovnoprávná. A stejně vydělává, jak manžel, nezůstává zavřená doma.“*

**6) Jak probíhá proces hledání zaměstnání a získání pracovního povolení?**

*„Teď je ta situace velice jednoduchá, protože jestli je Žadatel schopen sám si hledat práci a najde si zaměstnavatele, který ho chce zaměstnat. Tak na úřadu práce spolu se zaměstnavatelem požádají o pracovní povolení, a to bude velice rychle vystaveno. Jako v tom problém není. Spíš je problém, že se lidé neorientují. Nejsou schopni si sami hledat tu práci, pak jsou odkázaní na nevládní organizace, které jim jako v tom pomáhají.“*

**7) Jak dlouho v průměru trvá celý proces (od zakázky klienta po úspěšné zapojení se na trhu práce)?**

*„No, jako průměrně je to měsíc, dva. Protože teď jsou velké databáze volných pracovních míst. A každý sociální pracovník pak hledá nějaké místo tam. A jde i o ochotu toho člověka. Jestli je ochoten vzít jakýkoliv pracovní místo. Pokud hledá přímo nějaký pracovní uplatnění podle své profese, tak to je těžší případ. Musí se počkat, udělat spoustu pohovorů, zařadit se do poradců v nějakých firmách a tak. Ale pokud je člověk jako ochoten jako vzít cokoli, aby začal pracovat, tak to je velice rychlé.“*

**8) Jaké jsou tvé zkušenosti s komunikací se zaměstnavatelem?**

*„Zaměstnavatel, pokud je ochoten přijmout cizince, tak jen potřebují, abychom je navigovali, abychom jim řekli, jakým způsobem můžu zaměstnat toho cizince, hlavně Žadatele o azyl. Jako u normálního cizince, který má nějaký druh pobytu na území České republiky, o tom nemluví. Ale oni fakt jako nevědějí, jaká jsou práva a povinnosti Žadatelů o azyl. A jaká jsou jejich práva a povinnosti jako ke vztahu k Žadateli o azyl. Většina zaměstnavatelů jako zavolala, zeptala se. Jakmile jim to vysvětlíme, tak to jako není problém.“*

**9) Jaké si myslíš, že jsou bariéry pro Žadatele o MO při hledání uplatnění na trhu práce?**

*„To záleží, jakou práci hledají. Pro kvalifikovanou práci je hlavní bariéra nostrifikace. Jako kvalifikační nostrifikace, to je od učilišť až do vysoké školy. Spousta Žadatelů o azyl by se rychle uplatnila na trhu práce, ale musí udělat zkoušky se standardů, ze zákonů o bezpečnosti v Český republice. A to chce čas jako, kvůli češtině. Protože oni by byli schopný, například svářeč. Svářeč je schopný udělat si tu kvalifikaci, nostrifikovat svoje licence, protože tohleto povolání má licenci a každé přinese jako tři, čtyři licence, které má jako svářeč a může v tom pracovat. Ale bohužel u nás musí opakovat tu zkoušku na každou tu licenci. A musí je opakovat v českém jazyce, a ještě k tomu, musí udělat zkoušku z bezpečnosti práce. Kdo má ššestí, řekla bych, jsou inženýři a ekonomové. Protože oni můžou se rychle uplatnit na trhu práce stačí jenom ta češtinu. Ale teď je i spousta mezinárodních korporací, kde stačí angličtina. Ten jazyk, aby ho zvládli, stojí čas a peníze. Jako nic není zadarmo. A Žadatelé*

*o azyl, jako jestli nepracují, tak moc peněz nemají. A největší překážka je krátká platnost dokladu. To se zaměstnavatelům nelíbí, protože nemají jistotu v tom, jak dlouho bude Žadatel moct zůstat na území.“*

**10) Je samotný status Žadatele o MO bariérou pro zaměstnavatele při poskytování pracovního uplatnění a proč?**

*„Ano, já myslím, že je bariérou, ale to je z důvodu neznalosti těch zaměstnavatelů.“*

**11) Mají Žadatelé o MO dostatečné informace / přístup k informacím ohledně svých pracovních možností?**

*„To záleží na člověku. Jako jestli chce dostat ty informace, tak ví, kde je dostat. Pokud je počítačově gramotný, tak na internetu je spousta těch informací. Fakt jako. A pokud není, tak do každého tábora, přicházejí sociální pracovníci, od kterých se může dozvědět ty informace. No, musí prostě sám chtít hledat ty informace. Ale těch informací je fakt dost. A k informacím o tom, jak se dostat k nám, mají asi často přes známý. Může se k nám dostat přes internet, informace na OAMPu, v uprchlickém táboře na nástěnce, či při kontaktu s našimi pracovníky v uprchlickém táboře, či na cizinecké policii. Tam jsou jako informace všude. My jsme teď dělali průzkum spokojenosti klientů a tam bylo, že 45 procent klientů nás sleduje na webu nebo na Facebooku. To znamená, že i přes ta sociální média a webové stránky se dozvěděli o nás.“*

**12) Jak na tebe působí problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Nevím, jako proč vůbec musí čekat toho půl roku. Možná proto, aby se orientovali. Aby se orientovali jako v tom prostředí, kde jsou, aby získali nějaké informace. Ale jinak jako někteří, že jsou schopni ihned začít pracovat. Nevím, jako je to pro mě takové rozpačité.“*

**13) Jak na tebe působí problematika Žadatelů o MO?**

*„No, jako já jsem nešťastná z více věcí. Zprvu jsem nešťastná, že ta procedura tak dlouho trvá u některých těch Žadatelů. Pak jako, že některý Žadatelé, nebo lidé, kteří by se stali Žadateli, nemají přístup nebo ani nemůžou požádat o ten azyl v České republice. Je to těžký, obecně, ten život jako v tom uprchlickém táboře. Vede k izolaci, dlouhodobé izolaci. Tak to mi nejvíce vadí.“*

**14) Změnil se tvůj pohled oproti tomu, co sis myslel/a na počátku své práce se Žadateli o MO?**

*„Jo, to postavení Žadatelů o mezinárodní ochranu se o hodně zlepšilo. Protože dřív Žadatelé o mezinárodní ochranu jako za první neměli volný pohyb, museli zůstat v uprchlickém táboře a mohli ho pustit jenom na žádost nebo na propustku na tři dny maximálně. Tak to je teď jako lepší, jako že mají volný pohyb, jako že můžou se líp a sami orientovat, pokud mají tu schopnost. Pak za druhé to, že můžou hledat tu práci po tom půl roce a můžou pracovat a nemuset čekat, aby to pracovní místo bylo tři měsíce volný. To bylo takhle dřív, kdy jim bylo umožněno pracovat, ale byla tam podmínka, že to pracovní místo muselo být tři měsíce neobsazeno českým občanem, aby mohli Žadatelé vůbec požádat o to zaměstnání a získat povolení. Pak si myslím, že jsou o hodně lepší služby nevládních organizací. Teď jsem zklamaná z toho, že nevládní organizace nemůžou poskytovat bezplatné právní poradenství*

*Žadatelům. Z toho jsem nejvíc zklamaná. Ale myslím, že sociální podpora, jako integrace ze strany sociálních pracovníků, že je o hodně lepší, než to bývávalo.“*

**15) Napadají tě konkrétní změny, které by napomohly zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce?**

*„Jako hodně by napomohlo, když by měli hned přístup na trh práce. A já si myslím, že se ministerstvo obává, že by pak bylo to azylové řízení zneužíváno. Protože by měli rovný vstup na trh práce a nemuseli by žádat o to pracovní povolení. Ale podle mě by to bylo o hodně, hodně lepší, kdyby fakt jako měli rovný přístup na trh práce. No, a čeština, ta je podle mě základní. A nevím jako proč by u nás neměla být povinná výuka češtiny, jako je to třeba v Německu. Možná nejsme kapacitně připraveni na to, že by se ta výuka prováděla. Teď se to vidí u těch ukrajinských uprchlíků, že takový kvanta češtiny jsme přestali být schopni organizovat.“*

**16) Kdyby sis měl/a představit dokonalou verzi budoucnosti, jak by podle tebe probíhalo získávání zaměstnání pro Žadatele o MO?**

*„Tak podle mě to je vázáno na ten český jazyk. Teď se řeší některé věci u ukrajinských uprchlíků, to je u některých zaměstnání, jako je zdravotní sestra, stomatolog, lékař a tak, že by se ulehčilo získání povolení pracovat, jako profesně pracovat. Na jednu stranu chápu ministerstvo zdravotnictví, že chce, aby ten člověk mluvil česky, aby mohl poskytovat tytéž služby. Protože tohle je přímý kontakt s pacientem, kdy musí rozumět. Ale ta výuka češtiny by to možná všechno urychlila a nasměrovala i správným směrem.“*

## 6.8.1 Analýza rozhovoru č. 8

Analýza je rozdělena do šesti tematických okruhů, které vzešly ze zpracování všech rozhovorů v rámci výzkumného šetření.

### Představení participanta

Osmou a poslední participantkou je sociální pracovník (žena), která pracuje v OPU dvacet devět let a stejně dlouhou dobu pracuje se Žadatelí o MO.

### Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce

Participantka vnímá, že oproti minulosti je v současné době situace uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce o něco lepší. V minulosti neměli vůbec možnost pracovat. A jejich konkrétní uplatnění na trhu práce se dle jejího názoru mění podle aktuální situace na trhu práce v ČR.

Participantka tvrdí, že ve většině států EU mohou Žadatelé o MO legálně pracovat. V minulosti spolupracovala na mezinárodním projektu edukace Žadatelů o MO (výuka jazyka, počítačové a rekvalifikační kurzy). Podle ní mají například v Německu dobře nastavenou výuku jazyka – němčinu mají povinně a na účasti je závislé vyplácení sociálních dávek. Výsledkem je to, že Žadatelé o MO studují jazyk poctivě a poté se lépe a rychleji integrují do společnosti.

Žadatelé o MO dělají nejčastěji fyzické a manuální práce. Pokud bydlí v uprchlických táborech, tak pracují převážně v zemědělství. Poté také jako pomocná síla v restauracích.

Participantka neví, zda jsou nějaké rozdíly v jejich pracovním uplatnění na základě věku. Věří ale, že je rozdíl na základě pohlaví Žadatelů o MO. Vnímá velký problém u žen v domácnostech, které se musí rozhodnout pracovat a žít se samy, protože v majoritní společnosti je žena rovnoprávná muži. Na což nemusí být zvyklé ze své země původu. Participantka vnímá, že záleží hodně na kulturním rozdílu mezi českou společností a prostředím, ze kterého k nám Žadatelé o MO přicházejí. Některé kultury se integrují rychleji než jiné – jsou přizpůsobivější a připraveny změnit svůj život, práci a postavení.

### Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO

Podle participantky trvá proces hledání průměrně jeden nebo dva měsíce. Vyzdvihuje výhodu toho, že jsou nyní velké databáze volných pracovních míst na internetu a to usnadňuje hledání práce. V procesu hledání jde také o ochotu konkrétního jedince vzít jakékoliv pracovní místo. Pokud se jedná o Žadatele o MO, který hledá uplatnění ve své profesi, je to těžší případ a celý proces bude trvat déle.

Participantka má zkušenost s komunikací se zaměstnavateli ohledně zaměstnání Žadatelů o MO. V případech, kdy je zaměstnavatel ochoten zaměstnat cizince, tak jen potřebuje navigovat v tom, jakým způsobem klienta legálně zaměstnat. Zaměstnavatelé často volají do OPU a prosí o informace – neví jaká jsou práva a povinnosti Žadatelů o MO co se týče jejich uplatnění na trhu práce a případného zaměstnání. Když takovým zaměstnavatelům proces vysvětlí, tak pak prý není žádný další problém.

### Jak na participanta působí problematika Žadatelů o MO

Participantka je z problematiky jejich uplatnění na trhu práce rozpačitá. Neví, proč musí čekat šest měsíců, než můžou legálně pracovat – možná je to proto, aby se mohli zorientovat v novém prostředí a získat nějaké informace).

Co se týče obecně problematiky Žadatelů o MO, tak je participantka nešťastná z několika věcí. Z toho, jak dlouho celá procedura u některých klientů trvá. Z toho, že někteří lidé nemohou v ČR požádat o MO. Nejvíce jí prý vadí to, že život v uprchlickém táboře je těžký a vede k dlouhodobé izolaci.

Pohled na problematiku a její posun v průběhu práce participantky s cílovou skupinou se prý změnil. Přijde jí, že se postavení Žadatelů o MO v ČR o hodně zlepšilo. Dříve neměli volný pohyb, museli zůstat v uprchlických táborech a na propustku ho mohli opustit jen na tři dny. Také jejich možnost uplatnění na trhu práce je prý nyní lepší. V minulosti se mohli Žadatelé o MO ucházet o pracovní místo až poté, co bylo tři měsíce neobsazeno českým občanem. Také jsou nyní podle ní lepší služby nevládních organizací a sociální podpora Žadatelů o MO je lepší než v minulosti.

### **Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO**

Pro kvalifikovanou práci Žadatelů o MO je podle participantky hlavní bariérou nostrifikace diplomů. Spousta Žadatelů o MO by se podle ní rychle uplatnila na trhu práce, ale musí udělat zkoušky ze standardů a ze zákonů o bezpečnosti v ČR, které jsou v českém jazyce. Což vede k další bariéře, kterou zmiňuje, a tou je právě neznalost jazyka. Dále je bariérou krátká platnost jejich průkazu (zaměstnavatelům se to nelíbí, protože nemají jistotu v tom, jak dlouho bude klient moct zůstat na území ČR a pracovat pro ně). Poslední bariérou je nedostatek peněz. Žadatelé o MO si nemohou platit kurzy českého jazyka. Samotný status Žadatele o MO také vnímá jako bariéru, a to právě z důvodu neznalosti zaměstnavatelů.

Co se týče toho, zda mají Žadatelé o MO dostatečné informace o svých možnostech pracovního uplatnění, tak prý záleží na každém člověku. Podle participantky by prý měli klienti chtít a být schopni si informace dohledat sami. Pokud jsou počítačově gramotní, tak je hodně informací na internetu. 45 % klientů se o OPU dozví na sociálních sítích a webových stránkách. Když přijdou do OPU, tak také získají potřebné informace.

### **Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce**

Participantku napadají konkrétní změny v této oblasti. Vhodnou změnou by bylo, kdyby měli Žadatelé o MO přístup na trh práce ihned po podání žádosti o MO. Dále kdyby nemuseli žádat o pracovní povolení. Kdyby měli povinnou výuku českého jazyka (jako je tomu v Německu).

V dokonalé budoucnosti, kde by měli Žadatelé o MO co nejlepší možnost uplatnění se na trhu práce, by podle participantky pro ně byla větší možnost učení se českého jazyka a byla by jim ulehčena možnost pracovat ve svém původním profesním oboru.

# 7. Výstupy z rozhovorů

V této kapitole se pokusím přehledně zaznamenat své výstupy z rozhovorů s participanty. Na základě dílčích analýz z předchozí kapitoly jsem si vypracovala pomocnou tabulku, do které jsem zaznamenala tvrzení (kódy) jednotlivých participantů. Tato tvrzení jsem rozdělila do šesti témat, která jsou popsána v páté kapitole této diplomové práce. Následně jsem si vyznačila to, kolikrát jednotlivá tvrzení zazněla, na čem se participanti shodují, v čem jsou v rozporu, zda je nějaký rozdíl v odpovědích sociálních pracovníků a právníků apod.

Do podkapitoly "Změny" zaznamenám všechny návrhy, které během rozhovorů zazněly, neboť právě zde vnímám největší potenciál k případné navazující práci zaměřující se na možnou realizaci některých z navržených změn v praxi.

V poslední části této kapitoly se budu věnovat vyhodnocení závěrečných zjištění – tedy se pokusím ze získaných výstupů z rozhovorů s pracovníky Organizace pro pomoc uprchlíkům (dále jen OPU) co nejpřesněji popsat své závěry plynoucí z analýz a tím celkově nastínit pohled pracovníků OPU na problematiku Žadatelů o mezinárodní ochranu (dále jen Žadatelé o MO) a jejich uplatnění na trhu práce v České republice (dále jen ČR).

## 7.1 Shody a rozpory

Tato podkapitola je rozdělena podle jednotlivých témat, která jsem v rámci své práce analyzovala (kromě tématu "Představení participantů", ke kterému se vyjadřuji na začátku podkapitoly "Vyhodnocení závěrečných zjištění"). Ke každému z témat uvedu výběr několika tvrzení a informace o tom, u kterých se participanti shodovali a případně i u kterých byli v rozporu, či která tvrzení zazněla pouze od jednoho z participantů.

V rámci každého tématu napíši do uvozovek konkrétní tvrzení a k němu poté napíši informaci o tom, kolik participantů se k tomuto tvrzení přiklání, případně kolik participantů s ním nesouhlasilo. Ne vždy se ke každému tvrzení vyjádřil každý participant.

### Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce

- „Žadatelé o MO mají špatné uplatnění na trhu práce v ČR“ – S tímto tvrzením souhlasilo celkem pět participantů. Dva právníci se k tomu nevyjádřili a jedna sociální pracovnice s tímto tvrzením nesouhlasila.
- „Pro Žadatele o MO je těžké sehnat si legální práci“ – Toto tvrzení řekli během rozhovorů celkem tři participanti (jedna právníčka a dvě sociální pracovnice). Ostatní participanti se k tomuto tvrzení nevyjádřili.
- „Žadatelé o MO dělají většinou manuální práci“ – K tomuto tvrzení se vyjádřilo celkem sedm participantů a každý z nich s ním souhlasil.
- „Žadatelé o MO dělají jednodušší práce, kde není třeba vzdělání“ – S tímto tvrzením souhlasili celkem tři sociální pracovnice a dva právníci. Ostatní se k tomuto tvrzení nevyjádřili.
- „Žadatelé o MO pracují mimo svou původní profesi (nedělají to, co dělali v zemi původu)“ – Toto tvrzení uvádí čtyři participanti (tři právníci a jeden sociální pracovník).
- „Žadatelé o MO pracují v ČR pod svojí kvalifikační úrovní“ – Polovina participantů souhlasí s tímto tvrzením (celkem tři sociální pracovnice a jedna právníčka).

- „Oproti minulosti je pracovní uplatnění Žadatelů o MO nyní lepší“ – Toto tvrzení měla pouze jedna participantka (sociální pracovnice). Žádný z ostatních participantů neuváděl porovnání současné situace s minulostí.
- „Je rozdíl v uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v závislosti na jejich věku“ – dva participanté s tvrzením souhlasí (jedna právnička a jedna sociální pracovnice), tři participanté s ním nesouhlasí (dva právníci a jedna sociální pracovnice), zbylí participanté si nejsou jistí.
- „Je rozdíl v uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v závislosti na jejich pohlaví“ – S tvrzením souhlasí dvě sociální pracovnice. Další tři participanté s tím nesouhlasí (dva právníci a jedna sociální pracovnice). Tři participanté si nejsou jistí, zda rozdíl v uplatnění na trhu práce na základě rozdílného pohlaví je.
- „Je rozdíl v uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v závislosti na jejich původu“ – šest participantů s tímto tvrzením souhlasí. Jedna sociální pracovnice s ním nesouhlasí a jedna právnička si není jistá.

Jedna participantka z řad právníků uvedla, že má pocit, že je pozice MV ČR taková, že nemá být žádná integrace Žadatelů o MO, dokud ji úspěšně nezískají. To ale často trvá mnoho let, během nichž proběhne alespoň částečná integrace, i když bez záměru MV (dospělí začnou pracovat, děti chodit do škol apod.).

Další tvrzení, které zaznělo k tomuto tématu bylo od sociální pracovnice, která pracuje se Žadatelem o MO již třináct let. Tvrdí, že zaměstnávání této cílové skupiny je pro trh práce marginálním tématem (a proto se tím moc nezabývají).

Co se týče porovnávání uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v ČR a jiných státech Evropské unie (dále jen EU), tak všichni participanté, až na jednu sociální pracovnici, řekli, že to nedokáží adekvátně posoudit. Nevědí tedy, jaká je tato problematika v jiných státech. Jedna sociální pracovnice měla osobní zkušenost s jednou zemí z EU, ale ani tam neobsáhla celou problematiku zaměstnávání Žadatelů o MO a jejich uplatnění na trhu práce. Jeden právník a jedna sociální pracovnice byli toho názoru, že západnější státy od ČR jsou k zaměstnávání Žadatelů o MO vstřícnější. Participantka ze strany sociálních pracovnic (která má ze všech nejdelší praxi v práci s touto cílovou skupinou) tvrdila, že mohou Žadatelé o MO pracovat ve většině států EU. Vyzdvihla také Německo za to, jak dobře mají nastavenou výuku jazyka pro Žadatele o MO.

### **Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO**

- „Řešil/a jsem se zaměstnavateli to, aby vzali klienta do práce“ – Kladnou odpověď na toto tvrzení měly všechny sociální pracovnice a jeden právník. Zbylé tři právničky nemají v rámci své praxe tuto zkušenost.
- „Komunikace se zaměstnavateli je obecně horší“ – S tímto tvrzením souhlasil jeden právník a dvě sociální pracovnice. Dvě právničky si nebyly jisté a zbytek participantů neuvedl přímo toto tvrzení.
- „Komunikace se zaměstnavateli, kteří chtějí zaměstnat Žadatele o MO, je dobrá“ – Toto tvrdili celkem čtyři participanté (tři sociální pracovnice a jeden právník). Další participanté si nebyli jistí, nebo se k tomu během svých odpovědí přímo nevyjádřili.
- „Zaměstnavatele je často nutné edukovat v problematice Žadatelů o MO“ – S tímto tvrzením souhlasily tři sociální pracovnice a jedna právnička. Ostatní se k tomu nevyjádřili.



- „Nedokáží posoudit, jak dlouho trvá sehnat zaměstnání pro Žadatele o MO“ – Problém s posouzením délky procesu hledání zaměstnání měly dvě právničky (jelikož tyto zakázky s klienty neřeší) a jedna sociální pracovnice (která v rámci své praxe již mnoho let nesháněla zaměstnání pro Žadatele o MO a tedy nedokáže posoudit, jaká je současná situace).
- „Délka hledání práce pro Žadatele o MO se odvíjí od jejich jazykových znalostí, profese, kvalifikace a regionu“ – S tímto tvrzením během rozhovoru přišly dvě sociální pracovnice, které mají nejdelší praxi v práci s touto cílovou skupinou.
- „Žadatelé o MO většinou pracují nelegálně, dokud se jim nepodaří sehnat legální zaměstnání“ – S tímto tvrzením souhlasí dvě sociální pracovnice. Zbylí participanti o tomto tvrzení ve svých odpovědích nehovořili.

V oblasti určení časového úseku, po který v průměru trvá Žadatelům o MO sehnat legální zaměstnání, se participanti poměrně lišili. Tři participanti tvrdili, že je možné sehnat zaměstnání i do jednoho měsíce (tento časový úsek označovali většinou za nejkratší možnost, která se ale příliš často nestává). Za rychlé sehnání práce považovali tři participanti dobu do dvou až tří měsíců. Zaznívala i tvrzení, že hledání zaměstnání může trvat několik měsíců, půl roku a v některých případech může trvat i roky.

### **Jak na participanta působí problematika Žadatelů o MO**

- „Pro Žadatele o MO je těžké čekat šest měsíců, než mohou začít pracovat“ – S tímto tvrzením souhlasí dvě právničky a dvě sociální pracovnice. Ostatní participanti se k tomu nevyjádřili.
- „Nemám dobrý pocit z problematiky uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v ČR“ – Všechny sociální pracovnice a dvě právničky s tímto tvrzením souhlasí. Zbylí dva právníci svůj pocit přímo takto ve svých odpovědích nepopsali.
- „Azylová politika ČR je dost restriktivní“ – S tímto tvrzením souhlasili všichni čtyři právníci. Ani jedna ze sociálních pracovnic se nevyjadřovala přímo k azylové politice v ČR.
- „ČR se snaží nevyvíjet praxi udělování MO (je těžké získat MO)“ – I s tímto tvrzením souhlasí všichni právníci a také jedna sociální pracovnice (zbylé sociální pracovnice se k této praxi nevyjadřují).
- „Chování státu k Žadatelům o MO je podle mne tristní“ – Tři sociální pracovnice a jedna právnička souhlasí s tímto tvrzením. Ostatní participanti ve svých odpovědích nezmiňovali chování státu k této cílové skupině.
- „Odbor azylové a migrační politiky (dále jen OAMP) se chová hrubě a neslušně k Žadatelům o MO“ – Toto tvrzení zaznělo v odpovědích jedné právničky a jedné sociální pracovnice.
- „Délka celého řízení je příliš dlouhá (je to ztráta let životů Žadatelů o MO)“ – S tímto tvrzením souhlasí tři sociální pracovnice a dvě právničky. Ostatní participanti se k délce řízení, ve vztahu k životům Žadatelů o MO, nevyjádřili.

- „Můj pohled na problematiku Žadatelů o MO se v průběhu mé praxe změnil“ – S tímto tvrzením nesouhlasí pouze jedna participantka (právnička). Ostatní souhlasí a dvě sociální pracovnice si nejsou zcela jisté, zda se jejich pohled na tuto problematiku změnil.
- „Udělal/a jsem si představu o tom, jaká je reálně procedura MO“ – Toto tvrzení zaznělo v odpovědích téměř všech participantů. Jen dvě sociální pracovnice o tom nehovořily (pracovnice s nejdelší praxí s cílovou skupinou Žadatelů o MO).

V rámci rozhovorů zaznívalo mnoho tvrzení o této problematice. Participantů hovořili o tom, že současný koncept zaměstnávání Žadatelů o MO v ČR nahrává tomu, aby pracovali nelegálně (protože zařídit si legální práci je příliš těžké). Dále zaznělo například to, že zaměstnavatelé nechtějí mít s jejich zaměstnáváním starosti (protože je ten proces složitější než u cizinců s jiným statutem).

Jedna z právnicek měla pocit, že Žadatelé o MO v ČR nedělají práci, která by je naplňovala. Dvě sociální pracovnice poté hovořily o tom, že v nich tato problematika vyvolává pocit "zmařených životních potenciálů" Žadatelů o MO.

Zaznělo také to, že pobyt v uprchlickém táboře je těžký a vede k dlouhodobé izolaci. Celkem tři sociální pracovnice uvedly, že jsou Žadatelé o MO uváděni do diskomfortu (životního, psychického).

Několikrát se participantů vyjádřili k tomu, že jsou cizinci, kteří procedury MO zneužívají (a zatěžují tím systém). Právníci se poté také vyjadřovali k tomu, že dle jejich názoru MV nepřístupuje k žádostem o MO individuálně a hromadně je zamítá. Jedna z právnicek také vyjádřila své nespokojení s tím, že ČR nedodržuje mezinárodní úmluvy a zákony co se týče právě Žadatelů o MO (podrobněji to nerozebírala).

V rámci odpovědí ohledně změny pohledu na problematiku Žadatelů o MO zaznělo několik zajímavých tvrzení. Předtím, než začali někteří z participantů pracovat s touto cílovou skupinou, tak měli informace pouze z médií (kde je zrovna téma "uprchlíků" velmi nafouknuté). Sociální pracovnice, která má ze všech participantů nejdelší praxi s cílovou skupinou Žadatelů o MO hovořila o tom, že si uvědomila, že se s postupem času jejich celkové postavení v ČR a jejich podmínky na trhu práce zlepšují. Participantka je také toho názoru, že se za posledních třicet let zlepšilo poskytování sociálních služeb nevládních organizací.

### **Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO**

- „Jazyková bariéra“ – S tímto tvrzením souhlasí sedm participantů a jedna právnička tuto bariéru neuvedla.
- „Problémy s nostrifikací diplomů“ – Tuto bariéru uvádí dva právníci a dvě sociální pracovnice. Ostatní participantů se o tomto problému ve svých odpovědích nezmiňovali.
- „Krátká platnost průkazu Žadatele o MO“ – Tuto bariéru uvedli všichni participantů kromě jedné právnice a jedné sociální pracovnice.
- „Lhůta šesti měsíců, kdy nemohou Žadatelé o MO legálně pracovat je také bariérou (podporuje v nelegální práci)“ – S tímto tvrzením souhlasí jedna právnička a jedna sociální pracovnice. Ostatní o této bariéře nehovoří (ve smyslu, že by to podporovalo vstup Žadatelů o MO na nelegální trh práce).
- „Samotný status Žadatele o MO je bariérou při uplatnění na trhu práce“ – S tímto tvrzením souhlasí všechny sociální pracovnice a jeden právník. Dvě právničky si nejsou

jisty a jedna právnička s tímto tvrzením nesouhlasí (status se podle jejího názoru vysvětlit zaměstnavatelům dá).

- „Zaměstnavatelé nevědí, jak dlouho budou moci Žadatele o MO zaměstnávat“ – S tímto tvrzením souhlasí všichni participanté, kromě jednoho právníka, který se ve svých odpovědích k tomuto tvrzení nevyjádřil.
- „Žadatelé o MO mají dostatečné informace ohledně svých pracovních možností na trhu práce v ČR“ – Většina participantů s tímto tvrzením nesouhlasí. Souhlasí s ním pouze jeden právník a jedna sociální pracovnice.
- „Žadatelé o MO dostávají informace od neziskových organizací“ – Toto tvrzení zaznělo v odpovědích všech participantů, kromě jedné sociální pracovnice.
- „Nemyslím si, že Žadatele o MO někdo z veřejné správy informuje o jejich pracovních možnostech na trhu práce v ČR“ – S tímto tvrzením souhlasí celkem pět participantů. Jeden právník a dvě sociální pracovnice se k tomuto přímo nevyjádřili.

Další bariérou při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO, kterou participanté popsali, je například to, že si musí zařizovat pracovní povolení (tedy omezený přístup na trh práce). Také to, že průkaz Žadatele o MO nevypadá příliš důvěryhodně.

Zaznělo také to, že při hledání informací na internetu jsou zdroje omezeny pouze na češtinu a angličtinu (a je mnoho klientů, kteří ani jeden z těchto jazyků neumí).

Sociální pracovnice s nejdelší dobou praxe s touto cílovou skupinou také otevřela téma nedostatku peněz, kterou trpí většina Žadatelů o MO. Uvedla, že kvůli nedostatku peněz si například nemohou platit kurzy českého jazyka a to jim ztěžuje možnosti zapojení se na trh práce.

### **Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce**

- „Napadají mne konkrétní změny“ – Všichni participanté přišli na konci rozhovorů s návrhy na konkrétní změny, které by dle jejich názoru usnadnily zapojení se na trh práce pro Žadatele o MO.
- „Větší informovanost zaměstnavatelů“ – S tímto návrhem na změnu souhlasili celkem tři právníci a jedna sociální pracovnice. U ostatních se v jejich odpovědích tento návrh neobjevil.
- „Zrušení nebo zjednodušení pracovního povolení pro Žadatele o MO“ – O tuto změnu by stály celkem tři sociální pracovnice.
- „Zkrácení lhůty kdy může Žadatel o MO začít legálně pracovat“ – Tato změna je podle tří právníků a tří sociálních pracovníků žádoucí a bude klientům prospěšná.
- „Zavedení snazší rekvalifikace pro Žadatele o MO“ – Tuto změnu navrhnou dvě právničky a jedna sociální pracovnice.
- „Zavedení kurzů českého jazyka pro Žadatele o MO“ – Tuto změnu by ráda zavedla jedna právnička a tři sociální pracovnice.
- „Prodloužení platnosti průkazu Žadatele o MO“ – Tuto změnu zmínily během rozhovorů dvě právničky a jedna sociální pracovnice.

- „Intervence státu v oblasti informování zaměstnavatelů“ – Změnu v tomto směru navrhl jeden právník a dvě sociální pracovnice.
- „Zavedení fungující platformy zaměstnavatelů nabízejících práci Žadatelům o MO“ – Dvě sociální pracovnice a jedna právnička navrhly tuto změnu.

Ohledně délky lhůty, po které by mohli Žadatelé o MO začít legálně pracovat, byly mezi participanty rozdílné názory. Tři participanti by navrhovali, aby měli klienti možnost pracovat ihned po podání žádosti o MO. S touto změnou naopak nesouhlasil jeden právník a jedna sociální pracovnice, kteří tvrdili, že by měla být lhůta pouze zkrácená, ale nikoliv zcela zrušena (měla by dle nich být dva nebo tři měsíce). Dvě sociální pracovnice by kompletně zrušily povinnost žádat o pracovní povolení.

Dvě sociální pracovnice jsou toho názoru, že by měli mít Žadatelé o MO přístup ke všem pracovním smlouvám (tedy včetně Dohody o provedení práce). Jedna z právníček navrhovala, aby měli také přístup k živnostenským listům.

Dvě právničky v rámci popisování dokonalé verze budoucnosti (co se týče uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce) hovořily o další intervenci státu. Měl by podle nich být zodpovědný za informování Žadatelů o MO v jejich možnostech uplatnění na trhu práce a povinnostmi ohledně pracovního povolení apod.

## 7.2 Navržené změny

V této podkapitole detailněji popíši, jaké změny navrhli participanti pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce. Některé z návrhů jsem již částečně popsala výše, ale mám potřebu právě tomuto tématu věnovat samostatnou podkapitolu a to z toho důvodu, že se podle mne jedná o jedny z nejpłodnějších výsledků mého výzkumného šetření. A to zejména z toho důvodu, že jsou zde popisovány konkrétní změny a kroky pro zlepšení uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v ČR.

Několik participantů zmínilo, že by bylo dobré, kdyby vznikla platforma zaměstnavatelů (ochotných zaměstnávat Žadatele o MO). Dále také, že by bylo vhodné, aby stát navázal spolupráci se zaměstnavateli a na základě toho vytvořil databázi, kde by mohli Žadatelé o MO najít uplatnění. Jedna ze sociálních pracovnic by také uvítala, kdyby se změnil vzhled průkazu Žadatele o MO tak, aby byl podobnější ostatním povolením k pobytu.

Referenti na OAMP a Úřadu práce (dále jen ÚP) by měli mít základní školení o problematice MO. Jedna právnička také navrhla to, že by bylo vhodné, kdyby referenti na ÚP mluvili alespoň anglicky (nebo dalšími jazyky).

Jedna ze sociálních pracovnic s delší praxí se Žadateli o MO by pro ně zavedla "pracovní assessment servis"(v rámci kterého by byly zjištěny klientovy kapacity, vzdělání, zájem v oblasti uplatnění se na trhu práce,...) a možnost profesního vzdělávání. Jako další by uvítala individuálnější práci s klienty, která by byla zaměřena obecně na motivaci k životu v nejistotě). Dále by podle ní bylo vhodné, kdyby měli Žadatelé o MO nabídky smysluplného naplnění svého času. Jiná sociální pracovnice by zase zavedla rozvinutější psychologickou pomoc pro Žadatele o MO po jejich příchodu do ČR.

## 7.3 Vyhodnocení závěrečných zjištění

V této podkapitole jen krátce zrekapituluji a vyhodnotím výstupy z provedených rozhovorů. Detailněji budu nad výstupy polemizovat v rámci Diskuze, která následuje po této kapitole. Pokusím se zde také nastínit současné pohledy vybraných pracovníků OPU na problematiku Žadatelů o MO.

Jako první bych chtěla poukázat na to, že z celkového počtu osmi participantů jich šest pracuje intenzivně s Žadatelem o MO tři nebo méně let. Dvě sociální pracovníce pracují s touto cílovou skupinou třináct a dvacet devět let. Jedna právnička sice uvedla intenzivní práci s cílovou skupinou tři roky, ale v OPU pracuje již osmnáct let a v průběhu té doby také s touto cílovou skupinou spolupracovala. Na základě analýzy všech rozhovorů je patrné, že délka práce s touto skupinou ovlivňuje pohled na problematiku a pocity z ní. Participantky s delší praxí jsou schopnější popsat určitý vývoj problematiky a porovnat posun nebo změny za posledních deset a více let. Zatímco participant, kteří jsou v OPU tři a méně let (a předtím s touto cílovou skupinou nijak nepracovali), dokáží spíše zhodnotit pouze současný stav problematiky.

Co se týče samotných prohlášení, tak se participant nejvíce shodují v tématu "Bariéry při získávání zaměstnání pro Žadatele o MO". V tomto tématu se z osmnácti prohlášení shoduje více jak polovina participantů celkem na šesti prohlášeních. Přesná polovina participantů se shoduje na jednom tvrzení.

V rámci tématu "Uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce" se z celkového počtu dvacet jedna tvrzení shoduje více než polovina participantů na pěti tvrzeních a přesná polovina participantů na dvou tvrzeních.

Téma "Jak na participanty působí problematika Žadatelů o MO" obsahuje celkem třicet jedna tvrzení. Na pěti z nich se shodla více než polovina participantů. Na třech tvrzeních se jich shodla přesně polovina a na dalších třech tvrzeních vždy celkem tři participant.

V tématu "Proces hledání zaměstnání pro Žadatele o MO" obsahuje třináct tvrzení. Na jednom tvrzení se shodla více než polovina participantů. Polovina se jich shodla na dvou tvrzeních. Na šesti tvrzeních se shodli vždy tři participant. Na třech tvrzeních se shodli dva participant a k jednomu tvrzení se vyjádřil pouze jeden participant.

Co se týče tématu "Možné změny pro zlepšení situace Žadatelů o MO na trhu práce", tak se jedná o nejobsáhlejší téma na počet tvrzení. Obsahuje celkem třicet tři tvrzení. Většina tvrzení je obsažena pouze v rozhovoru jednoho nebo dvou participantů. Jednalo se o nejindividuálnější téma. Každý participant měl vlastní nápad na konkrétní změny, které by podle něj byly přínosné a vedly by k lepšímu uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce.

Výstupy výzkumného šetření dávají najevo, že mají například právníci větší tendenci se vyjadřovat k procesu řízení MO, k problémům se statusem Žadatele o MO, k azylové politice a k praxi udělování MO v ČR. Zatímco sociální pracovníce se více vyjadřují k tématům jakými je například konkrétnější popis komunikace se zaměstnavateli, chování státu vůči Žadatelům o MO (uvádění lidí do diskomfortu, tristní chování státu, aj.), psychologický aspekt klientů apod.

Nezaznamenala jsem žádné téma, kde by si sociální pracovníci a právníci nějak zásadně protřečili. V některých případech, kdy odpovídali protichůdně, tak se později vyjasnilo, že si pod daným termínem každý představí něco trochu jiného. Například když jedna právnička nevnímala "status Žadatele o MO" jako bariéru při vstupu na trh práce, tak byla toho názoru, že status se dá zaměstnavatelům vysvětlit, ale například důvod krátké platnosti průkazu a příslib jejího pravidelného prodlužování již tak dobře ne a tedy vnímá jako bariéru spíše

krátkou platnost průkazu. Zatímco některé sociální pracovníce pod pojem "status Žadatele o MO" zařazovaly i průkaz, který s tímto statutem přichází a tedy status kvůli tomu považují za bariéru.

Nejvíce se všichni participanti shodují na tom, že Žadatelé o MO nejčastěji dělají manuální práce, že je rozdíl v uplatnění klientů podle toho, jakým jazykem mluví (potažmo z jaké země pocházejí). Dále se shodují v tom, že nedokáží příliš adekvátně odpovědět na rozdíly problematiky uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce mezi ČR a jinými státy EU. Shodují se také v tom, že jedna z největších bariér pro pracovní uplatnění Žadatelů o MO je bariéra jazyková a krátká platnost jejich průkazu (to, že zaměstnavatelé nevědí, jak dlouho budou moci daného jedince zaměstnávat). Shodují se také na tom, že klienti získávají nejvíce informací ohledně svých možností pracovního uplatnění od neziskových organizací a zároveň že nejsou o těchto věcech informováni ze strany veřejné správy ČR. Velká shoda také panovala ohledně zkrácení lhůty, po kterou nemohou Žadatelé o MO legálně pracovat, a nutnosti větší informovanosti zaměstnavatelů v dané problematice.

## 8. Diskuze

V diskuzi bych se chtěla zaměřit na porovnání skutečnosti a svých prvotních očekávání a to zejména ohledně bariér v uplatnění Žadatelů o MO (dále jen Žadatel o MO) na trhu práce v České republice (dále jen ČR). Volně diskutovat o této problematice z pohledu participantů a své vlastní praxe s touto cílovou skupinou. Ráda bych také poukázala na některé, pro mne velmi zajímavé, výsledky z rozhovorů se svými kolegy z Organizace pro pomoc uprchlíkům (dále jen OPU). Část diskuze budu věnovat porovnání některých výsledků této práce s odbornou literaturou. Také se vyjádřím k některým ze svých návrhů na témata, která by se dala prohloubit v rámci dalšího výzkumu v rámci problematiky uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce. Druhou polovinu této kapitoly jsem se rozhodla věnovat volné diskuzi nad vybranými tvrzeními jednotlivých participantů.

Na začátku této práce jsem v úvodu zmínila, že v rámci své praxe v OPU jsem při poskytování odborného sociálního poradenství zaznamenala náročnost získání pracovního povolení pro Žadatele o MO. Popisovala jsem jako problém náročnost procesu získání pracovního povolení, jazykovou bariéru a neinformovanost zaměstnavatelů. Jak vyplývá z výzkumného šetření této diplomové práce, s mými tvrzeními souzněli také další pracovníci OPU. Kromě těchto tří bariér zazněly v rámci rozhovorů i další, a to včetně návrhů na možné zrušení, nebo zmenšení těchto bariér. Další častou bariérou, kterou participant v rozhovorech zmiňovali byla šestiměsíční lhůta, po kterou nesmí Žadatelé o MO legálně pracovat. Podle mne je takto dlouhá lhůta nešťastná nejen z pohledu nedostatku financí, ale také z velmi pravděpodobného úpadku pracovních návyků a ztráty pravidelného režimu (obzvláště při bydlení v Pobytovém středisku). Jako nejzajímavější a velmi přínosný návrh na změnu mne osobně přišel vznik platformy zaměstnavatelů, kteří by byli otevřeni zaměstnávat Žadatele o MO a byli by informováni a seznámeni s aspekty toho, co pro ně zaměstnávání této cílové skupiny obnáší.

Zajímavé také pro mne bylo to, jak velký rozdíl v pohledu na problematiku uplatnění na trhu práce byl u participantů s rozdílnou délkou praxe. Všichni s praxí s Žadatelí o MO (a prací v OPU) nižší než tři roky vnímali tuto problematiku dost negativně a jako diskriminačně orientovanou proti Žadatelům o MO. Oproti tomu participantka s nejdelší praxí pozorovala velmi pozitivní změnu v možnosti uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v ČR. Pamatovala si období, kdy nesměli legálně pracovat vůbec (a ani opouštět Pobytová střediska na déle než tři dny) i dobu zhruba 12 let zpátky, kdy mohli Žadatelé o MO legálně pracovat až po jednom roce od podání žádosti o mezinárodní ochranu (dále jen MO) a mohli se ucházet pouze o ta pracovní místa, na kterých se za poslední tři měsíce nepodařilo zaměstnat občana české republiky. Z popisu pohledu na situaci této nejstarší participantky je patrné, že během let došlo ke zlepšení pozice a uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v ČR – otázkou ale zůstává, zda se jedná o stav ideální, či nikoliv. A odpovědi všech participantů nasvědčují tomu, že prostor na zlepšení v této problematice rozhodně je i v současné době.

Předtím, než jsem začala vypracovávat diplomovou práci jsem se začetla do těchto tří knih: „*Jak napsat diplomovou práci*“ od Umberta Eca, „*Metodika tvorby diplomové práce*“ od Jaroslava Filky a „*Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*“ od Eduarda Radvana a Michala Vavříka. Tyto publikace vnímám jako velmi přínosné při tvorbě prvotního plánu pojetí dané problematiky, včetně následného rozvržení kapitol a uchopení diplomové práce jako takové.

Během studia literatury k diplomové práci jsem v knize „*Migrace a (i)migranti v Česku*“ od Dušana Drbohlava narazila na jeho tvrzení, jak moc je migrační politika ovlivněna politickými stranami a nastavením veřejnosti. S tímto tvrzením hluboce souhlasím. Politické strany

posledních mnoha let s radostí téma migrace a uprchlíků používaly ve svých kampaních (a cílová skupina byla v těchto kampaních zobrazována velmi negativně). Většinové nastavení společnosti je odráženo například velmi restriktivním přístupem Ministerstva vnitra ČR k žádostem o mezinárodní ochranu. Na to, jak málo uprchlíků v porovnání s jinými Evropskými státy v ČR máme, tak se jedná o téma často probírané a negativně či chybně zastupované také v rámci mnohých médií.

Ve třetí kapitole této práce hovořím o tom, že neintegrováním cizinců vzniká sociální exkluze. Důležitou součástí integrace je práce, která je na počátku Žadatelům o MO úplně zakázána a poté se musí potýkat s poměrně náročným procesem získání pracovního povolení. Vnímám tedy, že aspekt pracovního uplatnění pro tuto cílovou skupinu není státem příliš podporován. Jsem toho názoru, že má smysl podporovat integraci (a tedy i tu pracovní) u každého cizince, který má v plánu se na území ČR zdržovat dlouhodobě.

Mám potřebu se i vyjádřit k současné situaci v ČR týkající se válečných uprchlíků z Ukrajiny. Vnímám, že se v této zemi zvedla obrovská míra solidarity a ochoty pomáhat (jak ze strany obyvatel, tak státu). Náš stát, Evropská unie i různé světové organizace na situaci kromě jiného zareagovaly finanční podporou pro vznik mnoha nových projektů na pomoc uprchlíkům z Ukrajiny. To je velmi dobrý počín, ale v praxi vnímám vznikající paradoxy, kdy (kvůli parametrům těchto projektů) je možné pomáhat často pouze Ukrajincům. Vnímám, že se tím v mnoha zařízeních vytváří určitá míra napětí mezi klienty, protože se intenzivní pomoci dostává jen jedné konkrétní skupině uprchlíků.

Z výsledků výzkumného šetření mne překvapila neznalost participantů (nebo velmi nízká úroveň znalosti) ohledně toho, jaká je problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v jiných zemích Evropské unie. Podle mne by bylo dobré toto téma podrobit detailnějšímu zkoumání. Je možné, že v jiných státech mají lépe fungující opatření, která umožňují Žadatelům o MO lepší zapojení na trhu práce, než je tomu v ČR.

Další téma pro možný budoucí výzkum, které přímo vychází z této práce, a podle mne by mělo smysl se na něj zaměřit, je průzkum toho, zda je možné aplikovat v praxi některé ze změn navrhovaných participanty.

## **Diskuze nad vybranými tvrzeními participantů**

Během zpracovávání a analýzy rozhovorů jsem u každého z participantů vybrala jedno tvrzení, ke kterému bych se ráda v rámci této diskuze vyjádřila.

- Participant č. 1 – *Žadatelé o MO dělají jednodušší práce, kde není potřeba vzdělání či dovednosti.* – Já mám pocit, že dovednosti potřeba jsou i u „jednodušší práce“. Ani tento typ práce není pro každého. Zároveň mi nepřijde zas tak špatné, když někdo, kdo neumí vůbec jazyk nového státu, nastoupí na pracovní pozice, které jsou více manuální. Zním mnoho případů Čechů, kteří emigrovali z Československa do Ameriky, a první roky také pracovali na pozicích, které by se daly považovat za „jednodušší“.
- Participant č. 2 – *ČR nedodrží mezinárodní úmluvy a zákony.* – Participantka blíže nerozváděla které přesně, ale já jsem ze své vlastní zkušenosti při konzultacích s klienty v Příjímáckém středisku na Letišti Václava Havla v Praze zjistila, že je na ně kladen při vstupu na naše území tlak, aby nežádali o MO a vrátili se zpátky tam, odkud přiletěli. Také jim prý i říkali, že o „azyl“ žádat nemohou, že půjdou do vězení, a že se mají raději vrátit (což je v naprostém rozporu s tím, že mají být naopak tito cizinci o možnosti požádání o MO informováni).
- Participant č. 3 – *Žádná integrace Žadatelů o MO být nemá, dokud nezískají MO.* – Podle mě se jedná o nešťastný přístup našeho státu. Proces celého řízení trvá tak dlouho,



že k nějaké formě integrace dojde tak jako tak (povinná školní docházka pro děti, nutnost placení školních poplatků, jídla, výletů a školních potřeb vede k tomu, že rodič musí začít pracovat, aby mohl zaplatit tyto náklady spojené se studiem dítěte).

- Participant č. 4 – *Předtím, než začala s touto cílovou skupinou pracovat, tak její představy o této problematice vycházely ze zpráv z médií (kde je téma uprchlíků velmi nafouknuté).* – Souhlasím s tím, že je téma uprchlíků poslední roky velmi negativně zobrazováno v médiích a také mnohé politické strany na tomto „problému“ staví své kampaně a hrají v lidech na strunu strachu, nejistoty a obav z neznámého a také na potřebu „chránit si to své“.
- Participant č. 5 – *Žadatelé o MO jsou utlačováni na okraj společnosti. Je to takové přežívání.* – S tímto tvrzením souhlasím, podle mne je to patrné hlavně v případě, že nakonec cizinec získá MO (stát uzná, že cizincovy důvody jsou natolik závažné, že mu je udělen azyl nebo doplňková ochrana). Znamená to, že několik let byl člověkem, který by měl získat MO, ale jeho status a možnosti během řízení byly velmi omezené oproti tomu, jaký status získá po udělení MO. „Přechodný“ status Žadatele o MO (který mnohdy trvá několik let) považuji za nedůstojný status.
- Participant č. 6 – *Problematika uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce je pro český trh práce marginální téma.* – Souhlasím. Počet Žadatelů o MO je v ČR velmi nízký, například oproti jiným zemím EU, jakými jsou například Německo, nebo okrajové státy jako Španělsko a Řecko.
- Participant č. 7 – *Jakmile zaměstnavatelům řekla, že pracuje v OPU, tak většinou hned říkali, že nemají zájem (nebyli ani ochotní si vyslechnout více informací).* – Osobně vnímám rozdíl v komunikaci se zaměstnavateli i jinými subjekty před válkou na Ukrajině a po ní. Během března, kdy jsem koordinovala různé spolupráce s firmami, zajištění materiální pomoci aj. pro uprchlíky z Ukrajiny, tak naopak slova „Organizace pro pomoc uprchlíkům“ otevírala mnoho možností a lidé byli velmi ochotni podílet se na spolupráci s naší organizací.
- Participant č. 8 – *Žadatelé o MO mají málo financí.* – Je to tak. Finanční podporu od státu získávají pouze pokud zůstanou bydlet v Pobytových střediscích, kde mají třikrát denně jídlo a finanční obnos třicet korun na jeden den (což není mnoho). V případě, že se přestěhují do vlastního bydlení (např. za prací nebo kvůli studiu dětí), tak přestanou dostávat i tuto minimální finanční podporu. Mají možnost si zažádat o mimořádnou finanční pomoc od MV (ale pouze v případě, že žádají o MO v ČR poprvé) – tento finanční příspěvek je ve výši maximálně 1 500,- a lze o něj žádat maximálně třikrát (ale pokud je napoprvé zamítnut, tak se nesmí žádat znovu). Z mé zkušenosti tento finanční příspěvek MV nepřizná ani matce samoživitelce, která má několik dětí, došly jí veškeré našetřené peníze, které si s sebou přivezla do ČR, a ještě neuběhla lhůta šesti měsíců od podání žádosti o MO (takže nemůže začít legálně pracovat). Zdravotní pojištění za ně platí stát ať bydlí v Pobytovém středisku, nebo ne. Žadatelé o MO mají možný přístup k některým dávkám státní sociální podpory, ale až po uplynutí jednoho roku od vystěhování se z Pobytového střediska. Dále mohou žádat o dávky na hmotné nouzi úřadu práce. Často ale využívají podpory neziskových a církevních organizací, které poskytují zdarma materiální pomoc (charitativní šatníky, nábytková banka aj.).

# Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce byl rozbor problematiky uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce z pohledu pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům. Cílem kvalitativního výzkumného šetření bylo formou polostrukturovaných rozhovorů a skrze následnou tematickou analýzu dojít k tomu, jaké bariéry stojí v cestě Žadatelům o mezinárodní ochranu při uplatnění na trhu práce a jaké změny by případně mohly napomoci zlepšení jejich uplatnění.

V rámci výzkumného šetření jsem měla stanovenou jednu hlavní výzkumnou otázku a dvě otázky vedlejší, na které jsem se snažila prostřednictvím rozhovorů s pracovníky Organizace pro pomoc uprchlíkům získat odpovědi.

Hlavní výzkumná otázka se soustředila na celkový pohled pracovníků OPU na danou problematiku. Vedlejší výzkumné otázky byly zaměřeny na zjištění bariér, které pracovníci OPU pozorují při snaze začlenit Žadatele o MO na trh práce, a následné návrhy možných změn, které by toto začlenění mohly usnadnit. Hlavní výzkumná otázka zněla: *Jak vnímají sociální pracovníci a právníci z Organizace pro pomoc uprchlíkům problematiku uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice?* Vedlejší výzkumné otázky byly: *Jaké bariéry se, dle pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům, při hledání práce se Žadateli o mezinárodní ochranu mohou vyskytnout? Jaké změny by měly, dle pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům, nastat, aby se uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice posunulo k lepšímu?* Na základě těchto zvolených výzkumných otázek vzniklo celkem šestnáct otázek, které jsem participantům položila v rozhovorech. Díky vlastním zkušenostem s cílovou skupinou Žadatelů o mezinárodní ochranu jsem předpokládala, že proces získání legálního zaměstnání v České republice je pro ně náročný (a to jak ze strany náročného procesu získání pracovního povolení, tak z hlediska jazykové bariéry a neinformovanosti zaměstnavatelů).

Prostřednictvím rozhovorů s participanty se mi podařilo získat odpovědi na výzkumné otázky. Ve většině případů mi respondenti potvrdili, že i z jejich pohledu je získání legálního pracovního uplatnění pro Žadatele o mezinárodní ochranu náročné a také uvedli stejné bariéry, které jsem předpokládala já. Doplněny byly další bariéry, jako například problémy s nostrifikací diplomů, krátká platnost průkazu Žadatele o mezinárodní ochranu (tyto a další bariéry jsou detailněji popsány v sedmé kapitole této práce). Z mého pohledu byly velmi plodné návrhy participantů ohledně změn, které by zlepšily této cílové skupině klientů uplatnění na trhu práce v České republice. Častým, a podle mne velmi zajímavým, návrhem na změnu bylo to, že by měla vzniknout platforma zaměstnavatelů, kteří by byli ochotni tuto cílovou skupinu zaměstnávat a zároveň by byli dobře informováni o procesu vyřízení pracovního povolení pro Žadatele o mezinárodní ochranu. Další z navržených změn se týkaly hlavně zrušení nebo zjednodušení pracovního povolení, zkrácení lhůty po které mohou Žadatelé o mezinárodní ochranu začít legálně pracovat a zavedení kurzů českého jazyka pro tuto cílovou skupinu (další navržené změny jsou uvedeny v sedmé kapitole).

Množství popsaných bariér i navržených změn mne utvrdilo v tom, že si téma uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice zaslouží bližší zkoumání. Nejedná se o problematiku, která by v naší zemi byla dotažena do možného nejdokonalejšího stavu, a rozhodně zde je prostor pro zlepšení. Při dalším studiu a prohloubení vhledu do této problematiky by tedy podle mne bylo vhodné zaměřit se na to, zda jsou některé ze změn navržených participanty (pracovníky, kteří s touto cílovou skupinou a tématikou přichází do styku intenzivně a dlouhodobě) nějakým způsobem realizovatelné. Zjistit, zda je možné změny nějakým způsobem realizovat, případně je navrhnout na příslušných místech.

Jako možné téma na další bádání, které mne v průběhu vypracování analýzy z rozhovorů s participanty napadlo, je problematika uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v jiných zemích Evropské unie. Podle mne by bylo dobré toto téma podrobit detailnějším zkoumáním. Je možné, že v jiných státech mají lépe fungující opatření, která umožňují této cílové skupině lepší zapojení na trhu práce, než je tomu v ČR. Věřím v přínos ze vzájemného sdílení zkušeností a příkladů dobré praxe.

Kdybych na začátku své práce s tímto tématem věděla to, co vím teď, s největší pravděpodobností bych se pokusila do svého výzkumného šetření zapojit i rozhovor s osobou z Ministerstva vnitra – Odboru azylové a migrační politiky. Věřím, že bych tak mohla získat konkrétnější popis toho, jak stát přistupuje k problematice spojené s Žadateli o mezinárodní ochranu a jejich integraci do společnosti (zejména skrze integrační prvek pracovního zapojení se do většinové společnosti).

Věřím, že se jedná o velmi aktuální téma, kterému má smysl se věnovat. Už jen kvůli neustále se zvětšující globalizaci, rozrůstajícím se multikulturním prostředím, zhoršování klimatických podmínek a propukání válečných konfliktů si myslím, že bude přibývat množství osob, které budou prchat ze svých zemí a budou hledat stálé útočiště i v naší zemi. Podpora integrace těchto osob by podle mne měla být jednou z priorit Ministerstva vnitra a měly by být podniknuty kroky ke zlepšení jejich možnosti zapojit se do společnosti – a tím pádem i na trh legální práce.

# Seznam použité literatury

- BARŠOVÁ, AREA A BARŠA, P. (2005). *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Masarykova univerzita, Brno. ISBN 80-210-3875-6.
- BEJČEK, J. M. (2016). *Úvod do práce s rodinami migrantů s udělenou mezinárodní ochranou*. Univerzita Jana Amose Komenského, Praha. ISBN 978-80-7452-123-2.
- DISMAN, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Karolinum, Praha. ISBN 978-80-246-1966-8.
- DOHNALOVÁ, E. (2012). *Úvod do sociální práce s migranty*. Caritas - Vyšší odborná škola sociální, Olomouc. ISBN 978-80-87623-02-2.
- DRBOHLAV, D. (2008). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. Karolinum, Praha. ISBN 978-80-246-1552-3.
- DRBOHLAV, D. (2010). *Migrace a (i)migranti v Česku*. Sociologické nakladatelství (SLON), Praha. ISBN 978-80-7419-039-1.
- GIDDENS, A. (2013). *Sociologie*. aktualizované a rozšířené vydání. Argo, Praha. ISBN 978-80-257-0807-1.
- HENDL, JAN A REMR, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace*. Portál, Praha. ISBN 978-80-262-1192-1.
- HÝBNEROVÁ, S. (1992). *Evropská ochrana lidských práv: základní dokumenty*. 1. vydání. Karolinum, Praha. ISBN 80-7066-578-5.
- KOLDINSKÁ, K., SCHEU, H. C. a ŠTEFKO, M. (2016). *Sociální integrace cizinců*. Auditorium, Praha. ISBN 978-80-87284-60-5.
- KOLEKTIV (2008). *Metody sociální práce s imigranty, azylanty a jejich dětmi*. TRITON, Praha. ISBN 978-80-7387-097-3.
- MATOUŠEK, O. (2007). *Základy sociální práce*. 2. vydání. Portál, Praha. ISBN 978-80-7367-331-4.
- MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA, O. S. (2007a). *Cizinci, naši a média - mediální analýzy*. Multikulturní centrum ve spolupráci s UNHCR, Praha. ISBN 80-239-8475-6.
- RÁKOCZYOVÁ, MIROSLAVA A TRBOLA, R. (2009). *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Sociologické nakladatelství (SLON), Praha. ISBN 978-80-7419-023-0.
- SKŘEJPEK, MICHAL A BĚLOVSKÝ, P. A. S. K. (2016). *Cizinci, hranice a integrace v dějinách*. Auditorium, Praha. ISBN 978-80-87284-62-9.
- ZIMEK, J. (2006). *Ústavnost a český ústavní vývoj*. 3., nezměněné vydání. Masarykova univerzita, Brno. ISBN 80-210-4094-7.
- ŠVAŘÍČEK, ROMAN A ŠEĐOVÁ, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Portál, Praha. ISBN 978-80-7367-313-0.

## Online zdroje

- DŮM ZAHRANIČNÍ SPOLUPRÁCE. Práce pro občany třetích zemí [online]. Dostupné z: <https://www.studyin.cz/cs/zivot-prace/prace/>. [cit. 2022–06–12].
- KLVAŇOVÁ, RADKA A HOFÍREK, O. K problematice přístupu žadatelů o azyl na trh práce v České republice [online]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/k-problematice-pristupu-zadatelu-o-azyl-na-trh-prace-vceske-republice>. [cit. 2021–07–10].
- MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRO MIGRACI. About us [online]. Dostupné z: <https://czechia.iom.int/cs/about-czech>. [cit. 2022–07–21].
- MINISTERSTVO VNITRA. Modrá karta [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>. [cit. 2022–06–11].
- MINISTERSTVO VNITRA. Společný evropský azylový systém [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/spolecny-evropsky-azylovy-system.aspx>. [cit. 2022–06–19].
- MINISTERSTVO VNITRA. Vízum k pobytu nad 90 dnů, účel studium [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>. [cit. 2022–07–20].
- MINISTERSTVO VNITRA. Trvalý pobyt [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx>. [cit. 2022–06–11].
- MINISTERSTVO VNITRA. Zaměstnanecká karta [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>. [cit. 2022–06–11].
- OMBUDSMAN ČESKÉ REPUBLIKY. O kanceláři veřejného ochránce práv [online]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/o-nas/>. [cit. 2022–07–02].
- ORGANIZACE PRO POMOC UPRCHLÍKŮM. Co děláme [online]. Dostupné z: <https://www.opu.cz/cs/co-delame/>. [cit. 2022–07–30].
- POLICIE ČR. Služba cizinecké policie [online]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx>. [cit. 2022–06–18].
- SDRUŽENÍ PRO INTEGRACI A MIGRACI. Cizinci ze zemí mimo eu [online]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/cizinci-ze-zemi-mimo-eu>. [cit. 2022–06–12].
- SDRUŽENÍ PRO INTEGRACI A MIGRACI. Dlouhodobý pobyt za účelem studia [online]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/cizinci-ze-zemi-mimo-eu/dlouhodoby-pobyt/dlouhodoby-pobyt-za-ucelem-studia>. [cit. 2022–06–12].
- SPRÁVA UPRCHLICKÝCH ZAŘÍZENÍ. Provoz zařízení [online]. Dostupné z: <http://www.suz.cz/co-delame/provoz-zarizeni/>. [cit. 2022–07–20].
- SPRÁVA UPRCHLICKÝCH ZAŘÍZENÍ. Historie a současnost [online]. Dostupné z: <https://www.suz.cz/kdo-jsme/historie-a-soucasnost/>. [cit. 2022–07–20].
- SPRÁVA UPRCHLICKÝCH ZAŘÍZENÍ. Centra na podporu integrace cizinců – cpic [online]. Dostupné z: <https://www.suz.cz/co-delame/provoz-zarizeni/#informace-o-zarizenich-prs>. [cit. 2022–06–19].

- UHEREK, ZDENĚK A ČERNÍK, J. Integrace cizinců. výzkumná zpráva pro Úřad vysokého komisaře osn pro uprchlíky [online]. Dostupné z: <http://www.cizinci.cz/files/clanky/100/vyzkum.pdf>. [cit. 2021–10–02].
- UNHCR ČESKÁ REPUBLIKA. Historie unhcr [online]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/cz/234-czo-nashistorie-unhcr-html.html>. [cit. 2022–06–18].
- UNHCR ČESKÁ REPUBLIKA. „Uprchlíci“ a „migranti“ [online]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/cz/365-cznews2016uprchlici-a-migranti-html.html>. [cit. 2022–06–18].
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků vŠps - 1. čtvrtletí 2022 [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2022>. [cit. 2022–06–19].

## Legislativa

- Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s. [online]. Sdělení ministerstva zahraničních věcí o evropské sociální chartě. URL <https://www.zakonyprolidi.cz/ms/2000-14>. [vid. 2008–09–26].
- Sdělení č. 208/1993 Sb. [online]. Sdělení ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právním postavení uprchlíků a protokolu týkajícího se právního postavení uprchlíků. URL <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-208>. [vid. 1993–08–06].
- Usnesení č. 2/1993 Sb. [online]. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky. URL <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>. [vid. 2021–10–21].
- Zákon č. 325/1999 Sb. [online]. Zákon o azylu. URL <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-325/zneni-20210802>. [vid. 2021–08–02].
- Zákon č. 326/1999 Sb. [online]. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. URL <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>. [vid. 2022–02–01].
- Zákon č. 349/1999 Sb. [online]. Zákon o veřejném ochránci práv. URL <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-349>. [vid. 2022–02–01].

# A. Přílohy

## A.1 Vzor informovaného souhlasu participanta

**INFORMOVANÝ SOUHLAS RESPONDENTA NA ÚČASTI VÝZKUMNÉHO  
ŠETŘENÍ A S VYUŽITÍM ZÍSKANÝCH DAT**  
pro účely zpracování diplomové práce

Cílem výzkumného šetření je prostřednictvím rozhovorů se sociálními pracovníky a právníky Organizace pro pomoc uprchlíkům provést rozbor uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu na trhu práce v České republice.

Získávání dat bude probíhat formou polostrukturovaného rozhovoru, který bude nahráván a jehož záznam bude po vytvoření přepisu smazán.

Výzkumné šetření realizuje Bc. Tereza Botková, studentka Univerzity Karlovy, Husitské Teologické fakulty v Praze, pod vedením paní PhDr. Moniky Nové, Ph.D.

Autorka se zavazuje, že získané údaje budou využity pouze pro účely tohoto výzkumného šetření diplomové práce. Informace budou zpracovány v anonymizované podobě bez souvislosti se jmény nebo kontakty na dané osoby.

.....  
Podpis autorky

Svým podpisem stvrzuji, že souhlasím s výzkumným šetřením a mou účastí v něm. Souhlasím s uveřejněním celé transkripce rozhovoru v anonymní formě. Veškeré informace poskytují dobrovolně.

V .....

Dne .....

.....  
Jméno respondenta

.....  
Podpis

# Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá možnostmi uplatnění Žadatelů o mezinárodní ochranu (dále jen Žadatel o MO) na trhu práce v České republice. Tuto problematiku analyzuji z pohledu pracovníků Organizace pro pomoc uprchlíkům (dále jen OPU), jejichž úkolem je Žadatelům o MO při uplatnění na pracovním trhu pomáhat.

Stanovila jsem si tři výzkumné otázky, jednu hlavní a dvě vedlejší. Zaměřují se na celkový pohled participantů, pracovníků OPU, na problematiku zaměstnávání Žadatelů o MO, na zjištění bariér, které vnímají participanti při snaze začlenit své klienty na trh práce. A zajímaly mě i jejich návrhy možných změn, jež by zlepšily šance cílové skupiny při uplatnění na pracovním trhu.

Součástí této diplomové práce je kvalitativní výzkumné šetření, jež je realizováno formou polostrukturovaných rozhovorů s participanty. Výstupy z rozhovorů jsou následně zpracovávány metodou tematické analýzy tak, aby bylo možné získat na jejich základě odpovědi na výzkumné otázky. Osm participantů, které jsem vybrala z řad pracovníků OPU, má osobní zkušenost s cílovou skupinou Žadatelů o MO. Jedná se o čtyři právnický a čtyři sociální pracovníky.

V první kapitole diplomové práce jsou obecně popsány možnosti pobytu cizinců na území České republiky. Druhá kapitola pojednává o azylové a migrační politice České republiky, evropských i celosvětových úmluvách, které se týkají uprchlíků. Třetí a čtvrtá kapitola, jež jsou stěžejními teoretickými kapitolami, popisují sociální práci se Žadatelem o MO, proces získání pracovního povolení a představují zaměstnanost Žadatelů jako klíčový prvek jejich společenské integrace. V páté kapitole popisují zvolenou metodologii kvalitativního výzkumného šetření, jeho cíle, etiku a limity, a také komentují charakteristiky participantů a provedených rozhovorů. Šestá kapitola obsahuje přepisy rozhovorů s pracovníky OPU a dílčí analýzy každého rozhovoru. Sedmá kapitola shrnuje výstupy ze všech rozhovorů – shody a rozpory mezi jednotlivými participanty, pojmenované překážky pro Žadatele o MO při uplatnění na trhu práce a návrhy možných změn. V poslední kapitole se věnuji diskusi a vlastnímu vyhodnocení a komentování výstupů z rozhovorů.

Provedeným výzkumným šetřením jsem zjistila, že participanti vnímají možnosti uplatnění Žadatelů o MO jako nepříliš dobré. Bariéry jsou jak ze strany zaměstnavatelů (neochota zaměstnávat cizince a neinformovanost o statusu Žadatele o MO), tak Žadatelů o MO (neznalost jazyka), ale i státu (složitost procesu získání pracovního povolení). Tyto bariéry jsem předpokládala a pojmenovala si je jako vstupní předpoklady. Dalšími bariérami, které participanti uváděli, byly například problémy s nostrifikací diplomů a krátká platnost průkazu Žadatele o MO.

Participantů uváděli konkrétní návrhy na možné změny, které by situaci zlepšily. Například navrhovali vznik platformy zaměstnavatelů, kteří by byli ochotni tuto cílovou skupinu zaměstnávat a zároveň by byli dobře informováni o procesu vyřízení pracovního povolení pro Žadatele o MO. Další navrhované změny se týkaly zrušení nebo zjednodušení pracovního povolení, zkrácení lhůty, po jejímž uplynutí mohou Žadatelé o MO začít legálně pracovat, a zavedení kurzů českého jazyka pro ně. Rozhovory s participanty mi tedy daly odpovědi na mé výzkumné otázky.

Hlavním zjištěním plynoucím z výzkumného šetření je existence velkého množství bariér i nezbytnost změn v přístupu zaměstnavatelů i státních úřadů. Z toho usuzuji, že se jedná o téma, které si zaslouží další zkoumání. Možnosti uplatnění Žadatelů o MO na trhu práce v České republice jsou omezené a rozhodně je zde prostor pro zlepšení. Tato práce zmapovala problémy a možnosti řešení, ale bylo by vhodné se dále zaměřit na to, zda jsou navržené změny



a opatření realizovatelné a jak tyto informace a návrhy změn zprostředkovat zástupcům státní správy i politické reprezentace.

# Abstract

This thesis deals with the possibilities of employment of Asylum seekers on the labour market in the Czech Republic. I analyse this issue from the perspective of the workers of the Organisation for Aid to Refugee (hereinafter referred to as the OAR), whose task is to assist Asylum seekers on the labour market.

I set three research questions, one main and two secondary. They focus on the overall perspective of the participants, the OAR workers, on the issue of employment of the Asylum seekers, to identify the barriers perceived by the participants in their efforts to integrate their clients into the labour market. I was also interested in their suggestions for possible changes that would improve the chances of the target group in the labour market.

This thesis includes a qualitative research inquiry, which is conducted in the form of semi-structured interviews with participants. The results of the interviews are subsequently processed using the method of thematic analysis in order to provide answers to the research questions. The eight participants I selected from the OAR have personal experience with the target group of Asylum seekers. They are four lawyers and four social workers.

The first chapter of the thesis describes the terms for different residence possibilities of foreigners in the Czech Republic. The second chapter deals with the asylum and migration policy of the Czech Republic, European and global conventions concerning refugees. The third and fourth chapters, which are the core theoretical chapters, describe the social work with the Asylum seekers, the process of obtaining work permits and present the employment of the Asylum seekers as a key element of their social integration. In chapter five, I describe the chosen methodology of the qualitative research inquiry, its objectives, ethics and limitations, and comment on the characteristics of the participants and the interviews conducted. Chapter six contains transcripts of the interviews with OAR workers and partial analyses of each interview. Chapter seven summarizes the outcomes of all interviews – the agreements and disagreements between participants, the named barriers to labour market for Asylum seekers that participants claim, and suggestions for possible changes. The last chapter is devoted to a discussion and my own evaluation and commentary on the interview outputs.

Through the research inquiry I have found that the participants perceive the employment opportunities for Asylum seekers as not very good. The barriers are both from the side of employers (reluctance to employ foreigners and lack of information about the status of the Asylum seeker), as well as Asylum seekers (lack of knowledge of the language) and the state (complexity of the process of obtaining a work permit). I have anticipated these barriers and named them as entry prerequisites. Other barriers mentioned by participants were, for example, problems with the nostrification of diplomas and the short validity of the Asylum seeker identification card.

Participants gave specific suggestions for possible changes that would improve the situation. For example, they suggested the creation of a platform of employers who would be willing to employ this target group and at the same time be well informed about the process of obtaining a work permit for Asylum seekers. Other proposed changes included the abolition or simplification of work permits, shortening the period after which Asylum seekers can start working legally, and the introduction of Czech language courses for them. Thus, interviews with the participants gave me answers to my research questions.

The main finding from the research inquiry is the existence of a large number of barriers as well as the need for changes in the approach of employers and state authorities. From this I conclude that this is a topic that deserves further investigation. The opportunities for the employment of Asylum seekers on the labour market in the Czech Republic are limited and

there is certainly room for improvement. This paper has mapped the problems and possible solutions, but it would be worthwhile to focus further on whether the proposed changes and measures are feasible and how to convey this information and proposals for change to representatives of the state administration and political representation.