



Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji

*Projekt „SKILL Centrum pro cizince v JMK“, financováno z Operačního programu Zaměstnanost (OPZ),
reg. číslo projektu CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/001512*

Druhá dílčí analýza

**Výsledky tematického okruhu b), c) a d) – sběrů dat a analýz potřeb klíčových
aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji**



Pro Jihomoravský kraj vypracovala společnost AUGUR Consulting s.r.o.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

OBSAH

OBSAH	2
I. ÚVOD A KONTEXTUÁLNÍ VYMEZENÍ PROBLEMATIKY	4
I. METODOLOGICKÁ ČÁST	5
I.1. Popis metodologie zpracování tematických okruhů b) – d)	5
I.1.1. Cílová skupina Zaměstnavatelé	6
I.1.2. Cílová skupina Obce a veřejné instituce	8
I.1.3. Cílová skupina Osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci)	11
I.1.4. Popis metod a technik sběru dat	15
I.1.5. Limity a rizika sběru dat	17
II. EMPIRICKÁ – ANALYTICKÁ ČÁST	18
II.1. Analýza potřeb artikulovaných cílovou skupinou Zaměstnavatelé	18
II.1.1. Kvantitativní strategie: dotazníkové šetření mezi cílovou skupinou Zaměstnavatelé	18
II.1.2. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Zaměstnavatelé	39
II.2. Analýza potřeb artikulovaných cílovou skupinou Obce a veřejné instituce	44
II.2.1. Kvantitativní strategie: dotazníkové šetření mezi cílovou skupinou Obce	44
II.2.2. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Obce	56
II.2.3. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – školská a vzdělávací zařízení	63
II.2.4. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – lékaři	67
II.2.5. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – úřady práce	68
II.2.6. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – živnostenský úřad	73
II.2.7. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – neziskové organizace	73
II.2.8. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – zástupci Centra pro cizince JMK, Skill centrum	79
II.3. Analýzy potřeb artikulovaných cílovou skupinou Osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci)	83
II.3.1. Kvantitativní strategie: dotazníkové šetření mezi cílovou skupinou Cizinci	83
II.3.2. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Cizinci – zástupci ukrajinské komunity	112
II.3.3. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Cizinci – zástupci ukrajinské komunity z řad zdravotnického personálu	114
II.3.4. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Cizinci – zástupci arabské komunity	117
II.3.5. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Cizinci – zástupci vietnamské komunity	119
III. ZÁVĚREČNÉ SHRUTÍ	123
III.1. Cílová skupina Zaměstnavatelé	123
III.2. Cílová skupina Obce a veřejné instituce	127
III.2.1. Obce	127
III.2.2. Veřejné instituce	130
III.3. Cílová skupina Osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci)	136
IV. SEZNAM ZDROJŮ	143
V. SEZNAM GRAFŮ	143
VI. SEZNAM TABULEK	145



Seznam zkratk

ARO – Anesteziologicko-resuscitační oddělení
BVV – Brněnské výstaviště, Veletrhy Brno
CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing
CAWI – Computer Assisted Web Interviewing
CZ-ISCO – národní verze stratifikačního schématu klasifikace zaměstnání
CZ-NACE – národní verze standardní klasifikace ekonomických činností Evropské unie
ČJ – Český jazyk
ČR – Česká republika
DPČ – dohoda o pracovní činnosti
DPP – dohoda o provedení práce
EHP – Evropský hospodářský prostor
EU – Evropská unie
FN – fakultní nemocnice
JMK – Jihomoravský kraj
KACPU Brno – Krajské asistenční centrum pomoci Ukrajině pro Jihomoravský kraj
MČ – městská část
MO ČR – Ministerstvo obrany České republiky
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT – Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy
MV ČR – Ministerstvo vnitra České republiky
MV OAMP – Ministerstvo vnitra, Odbor azylové a migrační politiky
NCO NZO – Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů
Obce II. typu – Obec s pověřeným obecním úřadem
Občané 3. zemí – Občanem třetí země je občan státu, který není členem Evropské unie a zároveň není občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.
Občané EU – Občané Evropské unie
OPU Brno – Organizace pro pomoc uprchlíkům Brno
OPZ – Operační program Zaměstnanost
ORL – Ortorhinolaryngologie
ORP – obec s rozšířenou působností
OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
PAPI – Pen and Paper Interviewing
PČR – policie České republiky
SR, SK – Slovenská republika
UA – mezinárodní kód pro Ukrajinu
ÚP – úřad práce
USA – Spojené státy americké
VŠ – vysoká škola
ZŠ – základní škola



I. ÚVOD A KONTEXTUÁLNÍ VYMEZENÍ PROBLEMATIKY

Společnost AUGUR Consulting s.r.o. předkládá část druhého dílčího výstupu projektu „Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v JMK“. Realizace analýzy je předpokladem k průběžnému nastavování klíčových aktivit projektu „SKILL Centrum pro cizince v JMK“, reg. číslo projektu CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/001512, financovaného z Operačního programu Zaměstnanost, potažmo k nastavení komplexního přístupu k tvorbě veřejné politiky v dané oblasti.

Účelem této analýzy je zpracování analýzy potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v JMK, která přinese ucelené informace o situaci a potřebách všech klíčových aktérů (cizinců, zaměstnavatelů, obcí a dalších klíčových institucí) a o vývoji na trhu práce v JMK ve vztahu k cizincům. Hlavním cílem analýzy je na základě kvalitativních i kvantitativních přístupů a vhodných metodologických postupů zajistit získání, zpracování a prezentaci kvantitativních a kvalitativních dat z následujících tematických okruhů:

- a) Sběr, analýza a vyhodnocení základních dat o počtech cizinců v Jihomoravském kraji a o jejich zaměstnanosti, nezaměstnanosti a zaměstnávání, a to v rámci základních statistických jednotek obcí Jihomoravského kraje typu II. a III. a obcí typu I. s významným počtem či podílem registrovaných cizinců;
- b) Sběr dat a analýza potřeb zaměstnavatelů v JMK s důrazem na zaměstnávání cizinců;
- c) Sběr dat a analýza potřeb trhu práce z pohledu veřejné správy, veřejných institucí a dalších organizací aktivních v oblasti zaměstnanosti, se zvláštním důrazem na zaměstnávání cizinců;
- d) Sběr dat a analýza potřeb cizinců v JMK ve vztahu k trhu práce.

Druhá dílčí analýza prezentuje výsledky tematického okruhu b), c) a d), tedy výsledky sběrů dat a analýz potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji. Součástí druhé dílčí analýzy je také aktualizace výsledků a dílčí závěry a doporučení pro projekt a veřejnou politiku k tematickému okruhu a). První dílčí analýza, zaměřená na tematický okruh a), byla odevzdána zadavateli v lednu 2022.

Data zprostředkovaná v této závěrečné zprávě považujeme za důležitá i pro další aktivity a etapy nastavení komplexního přístupu k tvorbě veřejné politiky v dané oblasti. Data je možné v čase doplňovat o další roky, porovnávat nárůsty, případně pokles jednotlivých nákladů a lépe tak řídit tvorbu veřejné politiky v dané oblasti i v jejím průběhu.

I. METODOLOGICKÁ ČÁST

I.1. POPIS METODOLOGIE ZPRACOVÁNÍ TEMATICKÝCH OKRUHŮ B) – D)

Východiskem pro naplnění cílů projektu byl tzv. **integrováný metodologický přístup**. Při naplnění předmětu a cílů projektu byla zhotovitelem uplatněna kombinace kvalitativních, ale také kvantitativních metodologických přístupů a technik pro zajištění relevantních primárních i sekundárních dat.

„V současném sociálně vědním výzkumu se objevují dva krajní přístupy, které jsou zakotveny v protichůdných epistemologických pozicích. První je znám jako ‚hypoteticko-deduktivní‘, také ‚pozitivistický‘, a odpovídá kvantitativní výzkumné strategii a používání osvědčených matematicko-statistických postupů. Druhý přístup je ‚induktivní‘, označovaný též jako ‚interpretativní‘, a odpovídá mu kvalitativní výzkumná strategie. Jako ‚integrováný výzkum‘ či ‚integrovaná strategie‘ se zpravidla implicitně chápe kombinace výše uvedených tradičních výzkumných strategií.“¹

Přehled počtu subjektů zařazených do empirických aktivit ve druhé etapě projektu podle požadavků zadávací dokumentace:

Empirická šetření: cílové skupiny s primárním zaměřením na ORP Brno, ORP Blansko, ORP Břeclav, ORP Kuřim, ORP Vyškov a ORP Znojmo (*po dohodě se zadavatelem*)

Zaměstnavatelé – minimální počet 75 zaměstnavatelů zahrnutých do výzkumu (*garantovaná response*)

Obce a veřejné instituce – minimálně 10 veřejných institucí z 6 ORP zahrnutých do výzkumu (*garantovaná response*)

Osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci) – minimální počet 250 cizinců zahrnutých do výzkumu (*garantovaná response*)

- * **Kvantitativní výzkumná strategie – dotazníková šetření** (technika sběru dat: face to face PAPI a CAWI s telefonickou podporou).
- * **Kvalitativní výzkumná strategie – fokusní skupiny.**
- * **Kvalitativní výzkumná strategie – polostrukturované rozhovory (PAPI, CATI, videocalls).**

Analýza a syntéza všech poznatků – jejich interpretace a prezentace.

¹ Loučková, I. 2010. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Sociologické nakladatelství.

I.1.1. Cílová skupina Zaměstnavatelé

Celkový počet interakcí mezi cílovou skupinou Zaměstnavatelé

Pro realizaci druhé etapy projektu bylo důležité nastavení empirických aktivit pro skupinu zaměstnavatelů, kteří jsou významným aktérem v procesu inkluze cizinců do prostředí Jihomoravského kraje.

V návaznosti na zadání a název projektu Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji je zřejmé, že zaměstnavatelé hrají zásadní roli při naplňování potřeb osob s jinou než českou státní příslušností a jejich spokojenosti s životem v Jihomoravském kraji.

V návaznosti na zadání a požadavky ze strany zadavatele, které mají oporu ve smlouvě o dílo a její příloze, byl rozsah empirických aktivit stanoven v počtu **75 zaměstnavatelů**.

Při navrhovaném počtu subjektů zařazených do výběrového souboru by však bylo velmi obtížné vybrat výše uvedenou strukturu subjektů. Počty subjektů zahrnutých ve vzorku by neumožňovaly reliabilně interpretovat výsledky ve vztahu k jednotlivým podskupinám.

Při nastavení metod a technik pro verifikaci výzkumných otázek jsme proto považovali za významné **navýšení výběrového souboru zaměstnavatelů oproti zadání projektu**. Cílem bylo nalézt vhodný přístup při zohlednění oborovosti a struktury zaměstnavatelů (oborovost, geografie, velikost apod.).

Základní informace o sběru dat

Dotazníkové šetření

Zaměstnavatelé tvoří vnitřně diferencované prostředí z hlediska oborového členění, výrobního zaměření, velikosti podniku – počtu zaměstnanců atd. **Při konstrukci výběrového souboru byly zohledněny významné oborové kategorie CZ-NACE, tedy zaměstnavatelé z celého spektra národního hospodářství působících v Jihomoravském kraji.**

Zaměstnavatelé ve výběrovém souboru v rámci empirického zjišťování nebyli omezeni pouze na spotřebitelský průmysl, ale **zahrnovali pestrou škálu subjektů z oblasti primárního, sekundárního i terciálního sektoru**. Kromě výše uvedených členění nebyly opomenuty také skupiny samostatně podnikajících (OSVČ), které mohou mít odlišné potřeby.

Cílem bylo nastavení výběrového souboru, metod a technik pro zajištění empirických poznatků ze strany zaměstnavatelů takovým způsobem, aby byla zajištěna maximální validita a reliabilita poznatků.

- **Cílová skupina:** kompetentní zástupce zaměstnavatele (vedení či personální oddělení)
- **Sběr dat:** červen–srpen 2022
- **Způsob sběru dat:** dotazníkové šetření (CAWI technika)
- **Podpora response:** CATI kampaň
- **Základní soubor:** 2 009 subjektů
- **Výběrový vzorek:** 406 subjektů (20,2 % response)

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

- **Způsob výběru vzorku:** Výběrové vzorky byly konstruovány na základě záměrného výběru. U cílové skupiny zaměstnavatelů bylo cílem zajistit oborovou pestrost z hlediska CZ-NACE a současně do vzorku zahrnout také subjekty neziskového sektoru a subjekty terciální sféry. Tento postup byl konzultován a schválen ze strany zadavatele.



Rozdělení
zaměstnavatelů
podle počtu osob s
jinou než českou
státní příslušností
s přihlédnutím
k členění podle CZ-
NACE,

Rozdělení
zaměstnavatelů
podle geografického
členění (okresy a
ORP v JMK),

Rozdělení
zaměstnavatelů
podle 6 vybraných
ORP – podrobná
analýza,

Rozdělení
zaměstnavatelů tak,
aby byly zastoupeny
i specifické
segmenty trhu práce.

- Oporou pro výběr subjektů tvořily databáze ÚP ČR a komerční databáze Albertina, kterou disponujeme v aktualizované verzi.
- Průvodní zpráva se žádostí o vyplnění dotazníku byla zasílána na kontaktní e-mailové schránky subjektů. Průvodní zpráva obsahovala kromě informací o projektu a sběru dat také odkaz (link) na on-line dotazník a současně také heslo pro přístup k dotazníku. Součástí sběru byly tři e-mailové urgencye o vyplnění dotazníku v průběhu sběru dat.
- Průvodní zpráva byla zasílána včetně oslovovacího (motivačního) dopisu ze strany Jihomoravského kraje.

Organizace sběru dat



konzultace metodologického konceptu – připomínkování, náměty
na optimalizaci,



připomínkování a náměty ke zjišťovacím nástrojům,



pilotáž zjišťovacího nástroje (dotazníku),



vytvoření motivačního dopisu ze strany Jihomoravského kraje,



sběr kvantitativních i kvalitativních dat,



analýza, syntéza a interpretace dat.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Polostrukturované rozhovory

Na základě dohody se zadavatelem bylo přistoupeno k realizaci celkem 7 polostrukturovaných rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů.

V návaznosti na problematiku nedostatku pracovníků v nelékařských zdravotnických profesích, náročnost procesu nostrifikace a aprobace pro osoby s jinou než českou státní příslušností i návazné aktivity Jihomoravského kraje v této oblasti bylo na základě požadavku zadavatele osloveno 8 krajských nemocnic Jihomoravského kraje. K interakci přistoupily 3 subjekty. Byly realizovány 3 rozhovory s vedoucími představiteli nemocničních zařízení Jihomoravského kraje.

- **Cílová skupina:** kompetentní zástupce zaměstnavatele (vedení či personální oddělení)
- **Sběr dat:** listopad 2022–leden 2023
- **Způsob sběru dat:** polostrukturované rozhovory
- **Technika sběru dat:** kombinace face to face, on-line a telefonických rozhovorů
- **Počet respondentů:** 4 zástupci firem, 3 zástupci krajských nemocnic
- **Způsob výběru vzorku:** Výběrové vzorky byly konstruovány na základě záměrného výběru.

I.1.2. Cílová skupina Obce a veřejné instituce

Celkový počet interakcí mezi cílovou skupinou Obce a veřejné instituce

Je potřeba konstatovat, že sekundární analýza identifikovala průběžně se zvyšující počet osob s jinou než českou státní příslušností v České republice i Jihomoravském kraji v posledních letech. Výrazným způsobem se na tomto trendu podílel také rusko-ukrajinský válečný konflikt a invaze ruských vojsk na ukrajinské území v únoru 2022, která zapříčinila výrazné navýšení počtu ukrajinských státních příslušníků v Jihomoravském kraji v poměrně krátkém časovém úseku. Tento trend se může v návaznosti na řadu geopolitických událostí v budoucnu dále zvyšovat.

Empirické aktivity pro skupinu obcí a stakeholders působící v rámci obcí proto mají nezastupitelný význam pro identifikaci podílů těchto stakeholders na inkluzi osob s jinou než českou státní příslušností do prostředí Jihomoravského kraje a jejich spokojenost s životem v obcích.

V návaznosti na zadání a požadavky ze strany zadavatele, které mají oporu ve smlouvě o dílo a její příloze, byl rozsah empirických aktivit stanoven v počtu **10 interakcí se stakeholders působících v rámci 6 vybraných ORP**.

Při nastavení metod a technik pro verifikaci výzkumných otázek jsme považovali za významné **navýšení výběrového souboru obcí oproti zadání projektu**. Považovali jsme za důležité identifikovat stávající přístup zástupců obcí v JMK k osobám s jinou než českou státní příslušností, jejich zkušenosti, postoje a názory. Stejně tak bylo důležité identifikovat zkušenosti zástupců dalších subjektů, kteří přicházejí s osobami s jinou než českou státní příslušností do styku.

Při konstrukci výběrového souboru byly zohledněny postojové roviny **rozhodujících komunikačních partnerů v ORP**. Jednalo se o:

- **zástupce obcí,**
- **lékaře a zástupce zdravotnických zařízení,**



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

- zástupce školských a vzdělávacích zařízení,
- zástupce státních institucí,
- zástupce neziskových organizací.

Cílem bylo nastavení výběrového souboru metod a technik pro zajištění empirických poznatků ze strany zástupců obcí a dalších stakeholders takovým způsobem, aby byla zajištěna maximální validita a reliabilita poznatků.

Základní informace o sběru dat

Dotazníkové šetření

- **Cílová skupina:** kompetentní zástupce obecního úřadu (starosta, místostarosta, tajemník aj.)
- **Sběr dat:** červen–srpen 2022
- **Způsob sběru dat:** dotazníkové šetření (CAWI technika)
- **Podpora response:** CATI kampaň
- **Základní soubor:** 269 subjektů
- **Výběrový vzorek:** 66 subjektů (24,5 % response)
- **Způsob výběru vzorku:** Výběrové vzorky byly konstruovány na základě stratifikovaného náhodného výběru. Do vzorku byly zahrnuty všechny obce Jihomoravského kraje s počtem nad 2 000 obyvatel (včetně Statutárního města Brna a jeho jednotlivých městských částí), dále byla náhodně vybrána polovina obcí JMK s počtem 1 000–1 999 obyvatel. Dále byla náhodně vybrána čtvrtina obcí JMK s počtem 500–999 obyvatel. Současně byla náhodně vybrána pětina obcí s počtem pod 500 obyvatel. Byly zastoupeny všechny ORP Jihomoravského kraje.
- Oporou pro výběr subjektů tvořily dostupné databáze MV ČR.
- Průvodní zpráva se žádostí o vyplnění dotazníku byla zasílána na kontaktní e-mailové schránky subjektů. Průvodní zpráva obsahovala kromě informací o projektu a sběru dat také odkaz (link) na on-line dotazník a současně také heslo pro přístup k dotazníku. Součástí sběru byly tři e-mailové urgencye o vyplnění dotazníku v průběhu sběru dat.
- Průvodní zpráva byla zasílána včetně oslovovacího (motivačního) dopisu ze strany Jihomoravského kraje.

Polostrukturované rozhovory

Na základě požadavku zadavatele bylo do detailní analýzy zahrnuto 6 vybraných ORP Jihomoravského kraje z důvodu větší míry intenzity řešení problematiky cizinců na jejich území. Jednalo se o **ORP Brno – město, ORP Blansko, ORP Břeclav, ORP Kuřim, ORP Vyškov a ORP Znojmo**².

V rámci všech 6 vybraných ORP proběhly polostrukturované rozhovory s rozhodujícími komunikačními partnery výše zmíněných oblastí (obecní zastupitelstvo, školství, zdravotnictví aj.)

² Konkrétní obce s rozšířenou působností byly vybrány zadavatelem.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

- **Sběr dat:** listopad 2022–březen 2023
- **Způsob sběru dat:** polostrukturované rozhovory
- **Technika sběru dat:** kombinace face to face, on-line a telefonických rozhovorů
- **Počet respondentů:** 43 subjektů
- **Způsob výběru vzorku:** Výběrové vzorky byly konstruovány na základě stratifikovaného náhodného výběru.

Celkový počet uskutečněných interakcí dokumentuje následující přehled:

Cílová podskupina	Počet
Zástupci obcí	6
Lékaři a zástupci zdravotnických zařízení	6
Zástupci školských a vzdělávacích zařízení (vč. NCO NZO)	19
Zástupci státních institucí (ÚP, MV OAMP, živnostenský úřad)	7
Zástupci neziskových organizací	5
CELKEM	43

Skupinové diskuse

Na základě dohody se zadavatelem bylo přistoupeno k realizaci 1 skupinové diskuse se zástupci Centra pro cizince JMK – SKILL Centra JMK. Konkrétně se jednalo o pracovnice Info Pointu a Job mentorky.

- **Cílová skupina:** zástupci Centra pro cizince JMK – SKILL Centra JMK
- **Sběr dat:** duben 2023
- **Způsob sběru dat:** skupinová diskuse
- **Počet respondentů:** 8 respondentů
- **Místo realizace:** Centrum pro cizince JMK – SKILL Centrum, Kounicova 13, 602 00 Brno

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Organizace sběru dat



I.1.3. Cílová skupina Osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci)

Celkový počet interakcí mezi cílovou skupinou Osoby s jinou než českou státní příslušností

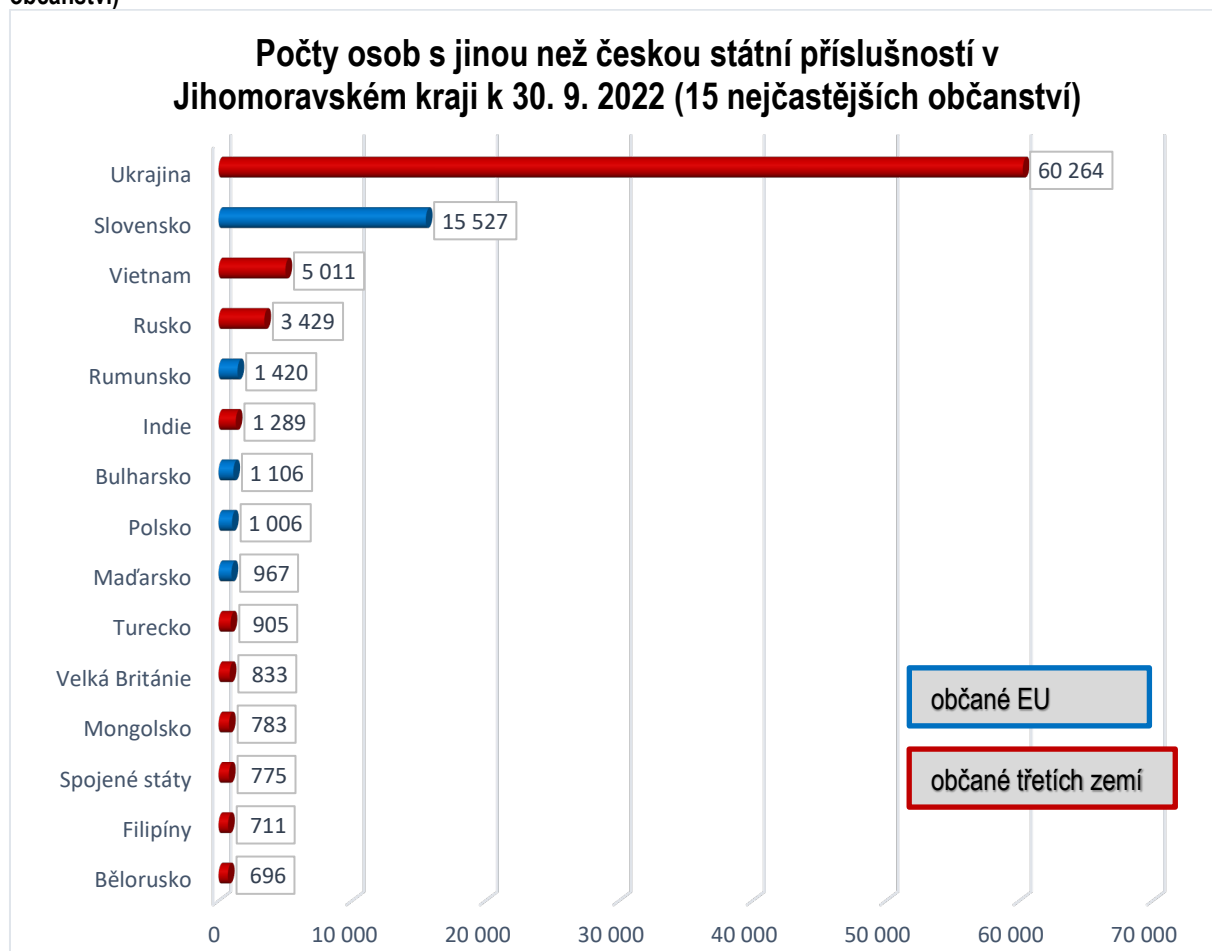
Empirické aktivity mezi skupinou osob s jinou než českou státní příslušností jsou nezastupitelné v rozpoznání jejich potřeb, názorů a postojů. Jednotlivé národnosti vykazují určitou míru uzavřenosti, zvyků, způsobů sdružování či přenosu informací. U jednotlivých skupin osob s jinou než českou státní příslušností se může lišit jejich schopnost a motivace naučit se český jazyk, jejich důvěra v majoritu, instituce apod. Cílem bylo nastavení metod a technik sběru dat pro zajištění empirických poznatků ze strany osob s jinou než českou státní příslušností takovým způsobem, aby byla zajištěna maximální validita a reliabilita poznatků.

K 30. 9. 2022, tedy v době počátku realizace dotazníkového šetření, žilo na území České republiky celkem 1 091 098 osob s jinou než českou státní příslušností. Od 31. 12. 2021 se jednalo o 65% nárůst. Z celkového počtu osob s jinou než českou státní příslušností jich 108 406 žilo na území Jihomoravského kraje (po Praze a Středočeském kraji se jedná o kraj s třetím nejvyšším počtem osob s jinou než českou státní příslušností). Od 31. 12. 2021 se jednalo o 69% nárůst osob s jinou než českou státní příslušností pobývajících na území tohoto kraje.

Následující graf dokumentuje nejčastější státní občanství osob s jinou než českou státní příslušností pobývajících na území Jihomoravského kraje k 30. 9. 2022.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 1: Počty osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji k 30. 9. 2022 (15 nejčastějších občanství)



Zdroj: Český statistický úřad (data k 30. 9. 2022)

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Zatímco pořadí naprosté většiny státních příslušností se meziročně nezměnilo, pouze se mírně zvýšil počet těchto osob, výrazný nárůst v počtu byl zaznamenán u ukrajinské státní příslušnosti. Zatímco k 31. 12. 2021 pobývalo na území Jihomoravského kraje 17 632 osob s ukrajinskou státní příslušností, k 30. 9. 2022 se jednalo o 242% nárůst počtu těchto osob. Důvodem je rusko-ukrajinský vojenský konflikt, který započal v únoru minulého roku vstupem ruských vojsk na ukrajinské území.

Výše uvedený graf dokumentuje počty osob nejčastějších občanství v Jihomoravském kraji k 30. 9. 2022. Z důvodu rozsahu je v grafu výše uvedeno pouze 15 nejčastějších občanství. Z informací od zadavatele bylo identifikováno, že služeb SKILL Centra využívají také příslušníci arabské komunity, osoby ze zemí jako je Sýrie, Irák, či ze španělsky mluvících zemí. Dle informací od Českého statistického úřadu se z hlediska evidovaného počtu osob v JMK Španělsko umístilo na 34. místě (254 evidovaných osob), Mexiko se umístilo na 35. místě (241 evidovaných osob), Sýrie se umístila na 36. místě (240 evidovaných osob) a Irák na 46. místě (149 evidovaných osob). Tyto země proto nebyly do grafu zahrnuty.

V návaznosti na zadání a požadavky ze strany zadavatele, které má oporu ve smlouvě o dílo a její příloze, byl rozsah empirických aktivit stanoven v počtu **250 cizinců – respondentů**. Tento počet byl výrazně překročen, celkem bylo v rámci všech empirických aktivit pracováno se **vzorkem 427 respondentů**.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Dotazníkové šetření

- **Cílová skupina:** osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci) pobývající na území JMK
- **Sběr dat:** listopad 2022–únor 2023
- **Způsob sběru dat:** dotazníkové šetření (PAPI a CAWI technika)
- **Počet respondentů:** 386 respondentů
- **Způsob výběru respondentů:** Dle dohody se zadavatelem počty interakcí pro jednotlivé státní příslušnosti nebyly dopředu specifikovány. V návaznosti na sociálně-demografické statistiky skupiny osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji v době realizace dotazníkového šetření a dohodu se zadavatelem byl dotazník kromě českého jazyka přeložen a distribuován v sedmi jazykových mutacích. Jednalo se o anglický jazyk, španělský jazyk, francouzský jazyk, vietnamský jazyk, ukrajinský jazyk, ruský jazyk a arabský jazyk.

Výběrový vzorek byl konstruován na základě záměrného výběru. Na distribuci dotazníků spolupracovalo Centrum pro cizince JMK – SKILL centrum JMK, dále státní a neziskové organizace, akademické instituce, ale také zaměstnavatelé působící v Jihomoravském kraji. Cílem bylo získat validní data od rozdílných národnostních skupin tak, aby byl výběrový vzorek heterogenní. V návaznosti na situaci související s rusko-ukrajinským konfliktem a výrazným navýšením počtu osob s ukrajinskou státní příslušností v Jihomoravském kraji však byla po dohodě se zadavatelem snaha o zastoupení většího počtu respondentů s ukrajinskou státní příslušností ve výběrovém vzorku³.

Vzorek respondentů sestával z následujícího výčtu zemí, které byly kategorizovány do tří skupin:

- EU/EHP: Belgie, Bulharsko, Estonsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Litva, Maďarsko, Německo, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, Velká Británie⁴.
- Třetí země: Afghánistán, Albánie, Alžírsko, Argentina, Arménie, Austrálie, Bělorusko, Bosna a Hercegovina, Brazílie, Kanada, Černá Hora, Čína, Egypt, Filipíny, Ghana, Gruzie, Honduras, Chile, Indie, Irák, Irán, Izrael, Jemen, Jordánsko, Kazachstán, Libanon, Malajsie, Mexiko, Nepál, Nigerie, Pákistán, Palestina, Filipíny, Rusko, Srbsko, Sýrie, Tunisko, USA, Venezuela, Vietnam, Zimbabwe.
- Ukrajina

Skupinové diskuse

Na základě dohody se zadavatelem bylo přistoupeno k realizaci 5 skupinových diskusí. V návaznosti na problematiku nedostatku pracovníků v nelékařských zdravotnických profesích, náročnost procesu nostrifikace a aprobace pro osoby s jinou než českou státní příslušností i návazné aktivity Jihomoravského kraje v této oblasti byly na základě požadavku zadavatele realizovány 2 skupinové diskuse s nelékařským zdravotnickým personálem v krajských nemocnicích Jihomoravského kraje.

³ Na základě požadavku zadavatele nebyly do výběrového vzorku zařazeny osoby se slovenskou státní příslušností. Důvodem je mimo jiné jazyková a kulturní podobnost, zeměpisná blízkost, dlouhodobá informovanost slovenských občanů o systému zaměstnávání v České republice i zavedené bilaterální procesy mezi ČR a SR na základě kterých tyto osoby zpravidla nevnímají začlenění na český pracovní trh jako problematické.

⁴ Velká Británie byla zařazena mezi země EU/EHP z důvodu kulturní blízkosti v rámci evropského společenství a specifických podmínek Výstupové dohody pro občany této země pobývající v ČR před rokem 2021.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

- **Cílová skupina:** nelékařský zdravotnický personál s jinou než českou státní příslušností
- **Sběr dat:** prosinec 2022 a leden 2023
- **Způsob sběru dat:** skupinová diskuse
- **Počet respondentů:** 7 respondentů a 5 respondentů
- **Místo realizace:** Fakultní nemocnice Brno a Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně

V návaznosti na situaci související s rusko-ukrajinským konfliktem a výrazným navýšením počtu osob s ukrajinskou státní příslušností v Jihomoravském kraji byla na základě požadavku zadavatele realizována 1 skupinová diskuse s osobami s ukrajinskou státní příslušností pobývajících na území Jihomoravského kraje.

- **Cílová skupina:** osoby s ukrajinskou státní příslušností pobývajících na území JMK
- **Sběr dat:** leden 2023
- **Způsob sběru dat:** skupinová diskuse
- **Počet respondentů:** 9 respondentů
- **Místo realizace:** Tauferovy koleje, Jana Babáka 1861/3, 612 00 Brno-Královo Pole

V návaznosti na extrémní uzavřenost vietnamské a arabsky mluvící komunity a potíže při rekrutaci respondentů pro vyplnění zjišťovacího nástroje – dotazníku byla na základě dohody se zadavatelem realizována 1 skupinová diskuse se zástupci vietnamské komunity a 1 skupinová diskuse se zástupci arabsky mluvící komunity, obyvateli Jihomoravského kraje. Za organizaci diskusí i jejich tlumočení bychom rádi poděkovali kolegyním z Centra pro cizince JMK⁵.

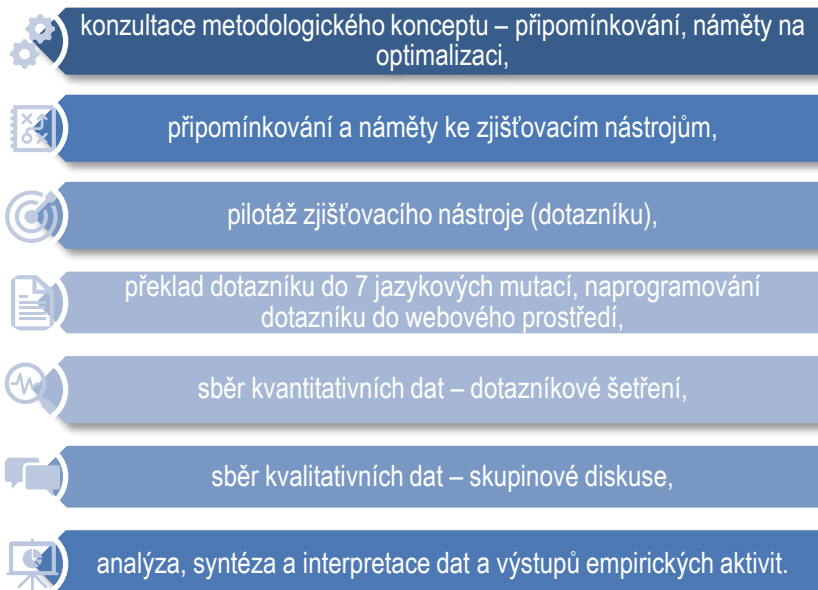
- **Cílová skupina:** zástupci vietnamské komunity
- **Sběr dat:** únor 2023
- **Způsob sběru dat:** skupinová diskuse
- **Počet respondentů:** 11 respondentů
- **Místo realizace:** Centrum pro cizince JMK – SKILL Centrum, Mezírka 1, 602 00 Brno

- **Cílová skupina:** zástupci arabsky mluvící komunity
- **Sběr dat:** únor 2023
- **Způsob sběru dat:** skupinová diskuse
- **Počet respondentů:** 9 respondentů
- **Místo realizace:** Centrum pro cizince JMK – SKILL Centrum, Kounicova 13, 602 00 Brno

⁵ Spolupráce v rámci realizace skupinových diskusí byla formálně ukotvena v dohodě o provedení práce.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Organizace sběru dat



I.1.4. Popis metod a technik sběru dat

Dotazníkové šetření

Konečná verze zjišťovacích nástrojů – dotazníků podléhala připomínkování a finálnímu schválení ze strany zadavatele.

Kromě analýzy předem kategorizovaných variant odpovědí přímo v dotazníku zjišťovací nástroj – dotazník obsahoval také otevřené otázky, na které respondenti mohli odpovídat volně. Otevřené otázky jsou nestrukturované otázky, které nenabízí respondentovi varianty odpovědi, které si respondent vybírá (uzavřené otázky), ale umožňují respondentovi odpovídat na otázku spontánně – svými vlastními slovy. V případě, že je odpověď respondenta vyčerpávající a nezkreslena proklamací, umožní hlubší pohled do zkoumané problematiky. Tento typ otázek však poskytuje značnou různorodost odpovědí, což vyžaduje využití sofistikovaných postupů, které umožňují vyhodnocení velkého počtu odpovědí tak, aby výsledky byly pro zadavatele a příjemce výsledků jednoznačné a vypovídající.

U cílové skupiny Zaměstnavatelé a Obce a z části také u cílové skupiny Cizinci, bylo vhodné využití techniky CAWI sběru dat⁶. Dotazník byl naprogramován do připraveného webového prostředí. Zjišťovací nástroj byl naprogramován uživatelsky maximálně přívětivě a umístěn na webové stránky pro on-line formu vyplňování s možností vyplnění v počítači, na tabletu i v mobilním telefonu. CAWI metoda sběru dat se osvědčila jako praktický, rychlý, spolehlivý a uživatelsky přívětivý způsob pořizování zpětné vazby, informací a dat od všech výše zmíněných cílových skupin.

Pro maximalizaci a podporu response byla k dispozici telefonická podpora oslovených komunikačních partnerů z cílové skupiny Zaměstnavatelé a Obce a opakovaná zdvořilá e-mailová urgence vyplnění zjišťovacích nástrojů.

⁶ Computer Assisted Web Interviewing – zjišťovací nástroj (dotazník) je naprogramován do připraveného webového prostředí.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

• Vyrovnění se s jazykovými a kulturními odlišnostmi při sběru a vyhodnocování dat

Společnost AUGUR Consulting si je vědoma problematiky srovnávacího výzkumu s jeho riziky (ne)pochopení kulturních vzorců, etnocentrismu a (ne)objektivitu. Vzhledem ke svým dlouholetým zkušenostem jsme však byli schopni racionálně analyzovat a interpretovat odpovědi respondentů při dodržení co největší objektivitu výroků.

Zásadním se jevil také překlad zjišťovacího nástroje, a to hlavně vzhledem k rozdílům kulturního kontextu. **Pro překlad zjišťovacího nástroje do jednotlivých jazykových mutací byla navázána spolupráce zkušených překladatelů s aktuální znalostí obou kultur, primárně z Centra pro cizince Jihomoravského kraje a Magistrátu města Brna.** Za překlad dotazníků bychom rádi poděkovali kolegyním z Centra pro cizince JMK a Magistrátu města Brna.

• Pilotáž dotazníku

Dotazníkový zjišťovací nástroj byl podroben pilotáži na omezeném vzorku respondentů s cílem identifikovat případné nedostatky a možnosti optimalizace před zahájením terénní fáze sběru dat. Pilotáží byly současně ověřeny také základní parametry organizace sběru dat – ověření délky dotazníku, identifikace nonresponse apod. Na základě výsledků pilotáže byly provedeny úpravy dotazníku.

Focus Group (skupinová diskuse)

Po zkušenostech z jiných projektů se nám metoda tzv. focus groups osvědčila. Metoda je vhodná pro všechny cílové skupiny, jelikož umožňuje zprostředkování hlubší zpětné vazby, a to především v návaznosti na využití tzv. kolektivního stimulu, kdy názor, který je vyjádřen jedním respondentem, může být dále rozvíjen i dalšími respondenty.

Scénář skupinových diskuzí byl připraven ve spolupráci se zadavatelem a podléhal jeho schválení. Každá focus group měla časový rozsah cca 90–120 minut a zahrnovala následující činnosti:

- příprava scénáře,
- připomínkování a schválení scénáře zadavatelem,
- zajištění vhodných prostor,
- zajištění občerstvení účastníků (coffee break),
- rekrutace účastníků focus groups (minimální počet 6 účastníků),
- oslovení a pozvání účastníků na focus group,
- zajištění technického zabezpečení focus group za účelem pořízení video záznamu z focus group,
- vyhodnocení focus group,
- interpretace poznatků zjištěných v rámci focus group.

Moderátorem diskuzí byli kompetentní a odborně zdatní zástupci naší společnosti se zkušenostmi s moderováním skupinových diskuzí v oblasti sociálních výzkumů.

Polostandardizovaný rozhovor

Polostandardizované rozhovory byly vedeny na základě záznamového archu, který podléhal schválení zadavatelem. Rozhovory byly realizovány vyškolenými tazateli AUGUR Consulting, kteří mají se sběrem dat zkušenosti a disponují potřebnými jazykovými a komunikačními dovednostmi.



Nastavení motivátorů a odměn pro respondenty:

Nastavení motivační složky považujeme za významné pro hladký průběh sběru dat, celkovou response a validitu výsledků. Respondenti cílové skupiny Cizinci proto byli finančně gratifikováni. Jednalo se o 100 Kč za vyplněný dotazník a 500 Kč za účast na skupinové diskusi.

I.1.5. Limity a rizika sběru dat

Pro úplnost si dovoluujeme upozornit na některé z limitů zdrojů dat ve výzkumu tematických okruhů b), c) a d):

- **Ochota spolupráce jednotlivých komunikačních partnerů a stakeholders na empirických aktivitách.** Toto riziko bylo na základě dlouholetých zkušeností zhotovitele z projektů obdobného typu eliminováno přiložením motivačního dopisu s vysvětlením účelu projektu, telefonickou podporou sběru dat a urgencí vyplnění zjišťovacích nástrojů, příslibem předání vybraných výstupů projektu, finanční motivací konkrétním respondentům – osobám s jinou než českou státní příslušností apod.

V případě nemožnosti uskutečnění face to face sběru dat z důvodu časové vyčerpání respondentů (zástupci státní správy a samosprávy, lékaři apod.) jsme byli schopni zajistit sběr empirických dat v on-line prostoru (CAWI a CATI dotazování, videohovory).

- **Nižší validita dat získaných od některých komunikačních partnerů.** Toto riziko bylo eliminováno díky schopnosti navázat důvěru a vysvětlit důvod sběru dat, triangulací dat, gratifikací atd.
- **Nižší míra dostupnosti některých komunikačních partnerů,** především osob s jinou než českou státní příslušností. Problematické bylo zajistit odpovídající response především ze strany respondentů z vietnamské a rabsky mluvící komunity z důvodu extrémní uzavřenosti obou komunit, nedůvěry a nízké ochoty účastnit se empirických aktivit. Toto riziko bylo řešeno rekrutací respondentů prostřednictvím řady kroků a organizací skupinových diskusí ve spolupráci s pracovníky Centra pro cizince JMK – SKILL Centra JMK.
- **Komunikace mezi zadavatelem a zhotovitelem.** Bylo řešeno pravidelným setkáváním mezi zadavatelem a zhotovitelem (schůzky pracovní skupiny) a pravidelnou e-mailovou a telefonickou komunikací.

II. EMPIRICKÁ – ANALYTICKÁ ČÁST

II.1. ANALÝZA POTŘEB ARTIKULOVANÝCH CÍLOVOU SKUPINOU ZAMĚSTNAVATELÉ

II.1.1. Kvantitativní strategie: dotazníkové šetření mezi cílovou skupinou Zaměstnavatelé

Sběr dat probíhal s využitím kvantitativní výzkumné strategie. Uplatněn byl standardizovaný dotazník naprogramovaný do webového prostředí⁷. Detailní informace o výběru vzorku i sběru dat jsou uvedeny v kapitole I.1 popis metodologie zpracování tematických okruhů b) – d).

Osloveno ke spolupráci bylo celkem 2 009 zaměstnavatelů, dotazník vyplnilo přes 20 % z nich, konkrétně 406. Téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů ze vzorku spadaly do kategorie malých podniků do 100 zaměstnanců (konkrétně 291 zaměstnavatelů). Více jak jednu pětinu představovali zaměstnavatelé z kategorie střední podniky do 500 zaměstnanců (konkrétně 91 zaměstnavatelů) a pouze necelý 5 % bylo velkými podniky nad 500 zaměstnanců (konkrétně 18 zaměstnavatelů). Šest zaměstnavatelů ze vzorku nevyplnilo údaje o velikosti podniku.

Graf č. 2: Struktura vzorku zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců k 30. 4. 2022



Graf: AUGUR Consulting

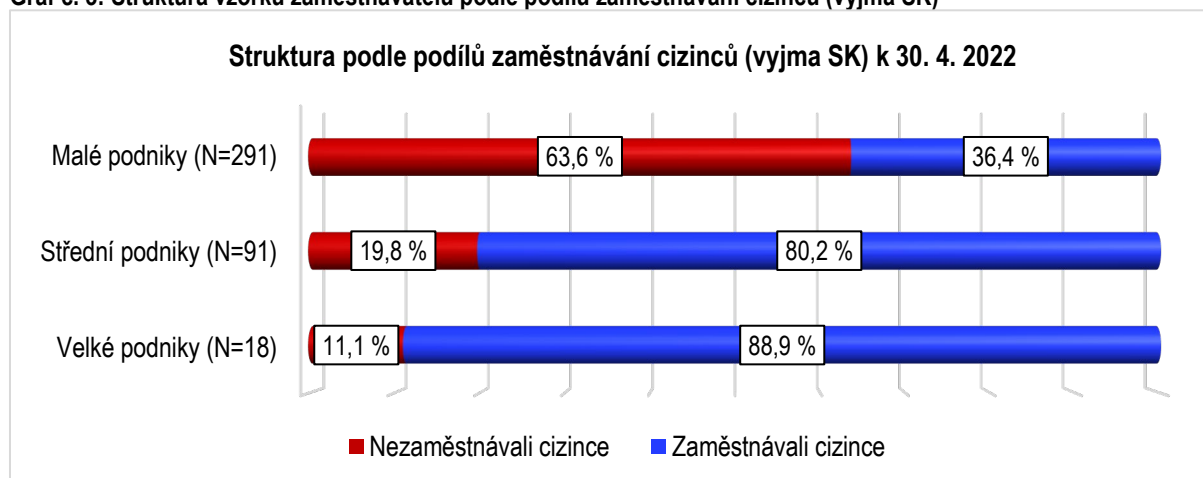
V otázce, zda zaměstnávali k 30. 4. 2022 osoby jiné než české státní příslušnosti, uvedlo 60,3 % ze zaměstnavatelů odpověď ANO. Nicméně po podrobnější analýze se ukázalo, že ve velké části podniků se jednalo pouze o osoby se slovenskou státní příslušností. Po dohodě se zadavatelem však byli občané Slovenské republiky z analýzy vyjmuti, protože se ve většině případů nesetkávají s bariérami, se kterými se setkávají ostatní cizinci jako je například jazyková či kulturní bariéra.

Po vyjmutí občanů Slovenské republiky zaměstnávalo cizince 48 % zaměstnavatelů ze vzorku (konkrétně 195 zaměstnavatelů). Podíl zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali i osoby s jinou než českou státní příslušností, vzrůstal s velikostí podniku. Zatímco mezi malými podniky zaměstnávalo cizince pouze 36,4 % z nich, u středních podniků už to bylo 80,2 % a u velkých podniků dokonce 88,9 %. Zaměstnavatelé, kteří nevyplnili informace o velikosti podniku, nezaměstnávali k 30. 4. 2022 nikoho s jinou než českou státní příslušností.

⁷ Jednalo se o CAWI techniku sběru dat.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 3: Struktura vzorku zaměstnavatelů podle podílů zaměstnávání cizinců (vyjma SK)



Graf: AUGUR Consulting

Vzorek zaměstnavatelů jsme kategorizovali také na základě klasifikace ekonomických činností CZ-NACE. Nejvíce byly ve vzorku zastoupené podniky ze skupiny C-Zpracovatelský průmysl (24 %) a F-Stavebnictví (21,7 %), početně byly zastoupené i kategorie S-Ostatní činnosti (16 %), A-Zemědělství, lesnictví, rybářství (11,6 %), Q-Zdravotní a sociální péče (11,3 %). Ve vzorku byly zastoupeny podniky z kategorií I-Ubytování, stravování a pohostinství (4,2 %), G-Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (3,9 %), J-Informační a komunikační činnosti (3,4 %), H-Doprava a skladování (2,2 %) a P-Vzdělávání (1,5 %).

Tabulka 1: Struktura vzorku zaměstnavatelů podle klasifikace CZ-NACE

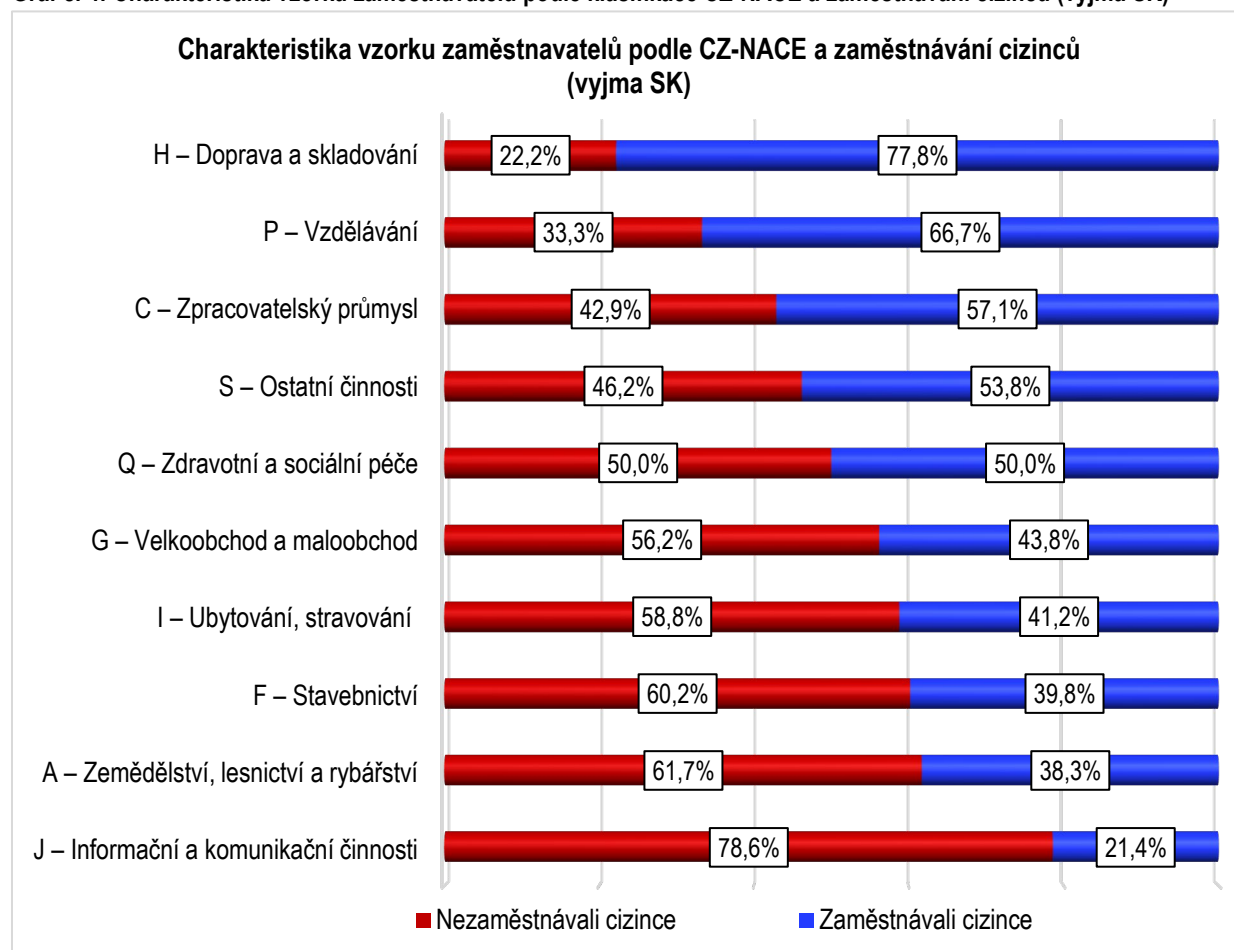
24 % (98 podniků)	• C-Zpracovatelský průmysl
21,7 % (88 podniků)	• F-Stavebnictví
16 % (65 podniků)	• S-Ostatní činnosti
11,6 % (47 podniků)	• A-Zemědělství, lesnictví, rybářství
11,3 % (46 podniků)	• Q-Zdravotní a sociální péče
4,2 % (17 podniků)	• I-Ubytování, stravování a pohostinství
3,9 % (16 podniků)	• G-Velkoobchod a maloobchod
3,4 % (14 podniků)	• J-Informační a komunikační činnosti
2,2 % (9 podniků)	• H-Doprava a skladování
1,5 % (6 podniků)	• P-Vzdělávání

SmartArt: AUGUR Consulting

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Největší podíl zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali i osoby s jinou než českou státní příslušností, byl v kategorii H-Doprava a skladování. Z této kategorie 77,8 % podniků zaměstnávalo alespoň jednoho cizince (vyjma slovenských občanů). Následně byl vysoký podíl i u kategorie P-Vzdělávání, kde 66,7 % zaměstnavatelů uvedlo, že zaměstnávaly osoby s jinou než českou státní příslušností.⁸ Dále zaměstnávala cizince více jak polovina podniků z kategorií C-Zpracovatelský průmysl (57,1 %) a S-Ostatní činnosti (53,8 %) a přesně polovina podniků z kategorie Q-Zdravotní a sociální péče. Nejmenší podíl zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali i osoby s jinou než českou státní příslušností, byl naopak u kategorie J-Informační a komunikační činnosti (pouze 21,4 %).

Podíly zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali osoby s jinou než českou státní příslušností, ve všech zastoupených kategoriích klasifikace CZ-NACE dokumentuje následující graf.

Graf č. 4: Charakteristika vzorku zaměstnavatelů podle klasifikace CZ-NACE a zaměstnávání cizinců (vyjma SK)

Graf: AUGUR Consulting

Celkově zaměstnavatelé uvedli, že zaměstnávali k 30. 4. 2022 asi 3 991 cizinců bez specifikace původu cizinců. Z celkového uvedeného počtu zaměstnanců (46 510 zaměstnanců), tak cizinci představovali přibližně 8,6 %. Velká část cizinců však byla dále v dotazníku specifikována jako cizinci se slovenskou státní příslušností.

Po vyřazení slovenských občanů celkově zaměstnavatelé ze vzorku zaměstnávali 2 200 cizinců. Z toho téměř dvě třetiny cizinců byli občané Ukrajiny (konkrétně 1 383 zaměstnanců – 62,9 %). Dalšíh 20,5 % (452 zaměstnanců)

⁸ Z kategorie P-Vzdělávání však bylo pouze 6 zaměstnavatelů, z toho se ve čtyřech případech jednalo o vysoké školy (nebo jejich fakulty), jednu střední školu a jednu základní školu.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

byli občané třetích zemí (mimo Ukrajinu). Nejčastěji uváděnými národnostmi občanů třetích zemí byly: ruská, indická, běloruská, ghanská, britská a íránská.

Nejvíce zaměstnanců s jinou než českou státní příslušností ve vzorku zaměstnávaly podniky z kategorie C-Zpracovatelský průmysl (celkem 623 zaměstnanců-cizinců), následně podniky z kategorie S-Ostatní činnosti (celkem 547 zaměstnanců-cizinců), P-Vzdělávání (celkem 286 zaměstnanců-cizinců)⁹ a A-Zemědělství, lesnictví a rybářství (celkem 279 zaměstnanců-cizinců). Naopak nejmenší počet osob s jinou než českou státní příslušností zaměstnávali ve vzorku podniky z kategorií J-Informační a komunikační činnosti (pouze 5 zaměstnanců-cizinců) a I-Ubytování, stravování a pohostinství (pouze 15 zaměstnanců-cizinců).

Podrobné počty cizinců s ohledem na jednotlivé skupiny cizinců v jednotlivých kategoriích klasifikace CZ-NACE ve vzorku dokumentuje následující tabulka.

Tabulka 2: Charakteristika vzorku zaměstnavatelů podle počtů osob s jinou než českou státní příslušností, které zaměstnávali k 30. 4. 2022

CZ-NACE	Obyvatelé Ukrajiny	Obyvatelé třetích zemí (mimo UA)	Obyvatelé EU (mimo SK)	Celkem zaměstnanců-cizinců
A-Zemědělství, lesnictví, rybářství	212 (76 %)	8 (2,9 %)	59 (21,1 %)	279 (100 %)
C-Zpracovatelský průmysl	446 (71,6 %)	109 (17,5 %)	68 (10,9 %)	623 (100 %)
F-Stavebnictví	133 (88,7 %)	12 (8 %)	5 (3,3 %)	150 (100 %)
G-Velkoobchod a maloobchod	76 (83,5 %)	4 (4,4 %)	11 (12,1 %)	91 (100 %)
H-Doprava a skladování	35 (83,3 %)	3 (7,1 %)	4 (9,5 %)	42 (100 %)
I-Ubytování, stravování a pohostinství	12 (80 %)	1 (6,7 %)	2 (13,3 %)	15 (100 %)
J-Informační a komunikační činnosti	2 (40 %)	2 (40 %)	1 (20 %)	5 (100 %)
P-Vzdělávání	20 (7 %)	138 (48,3 %)	128 (44,8 %)	286 (100 %)
Q-Zdravotní a sociální péče	124 (76,5 %)	24 (14,8 %)	14 (8,6 %)	162 (100 %)
S-Ostatní činnosti	323 (59 %)	151 (27,6 %)	73 (13,3 %)	547 (100 %)
Celkem	1 383 (62,9 %)	452 (20,5 %)	365 (16,6 %)	2 200 (100 %)

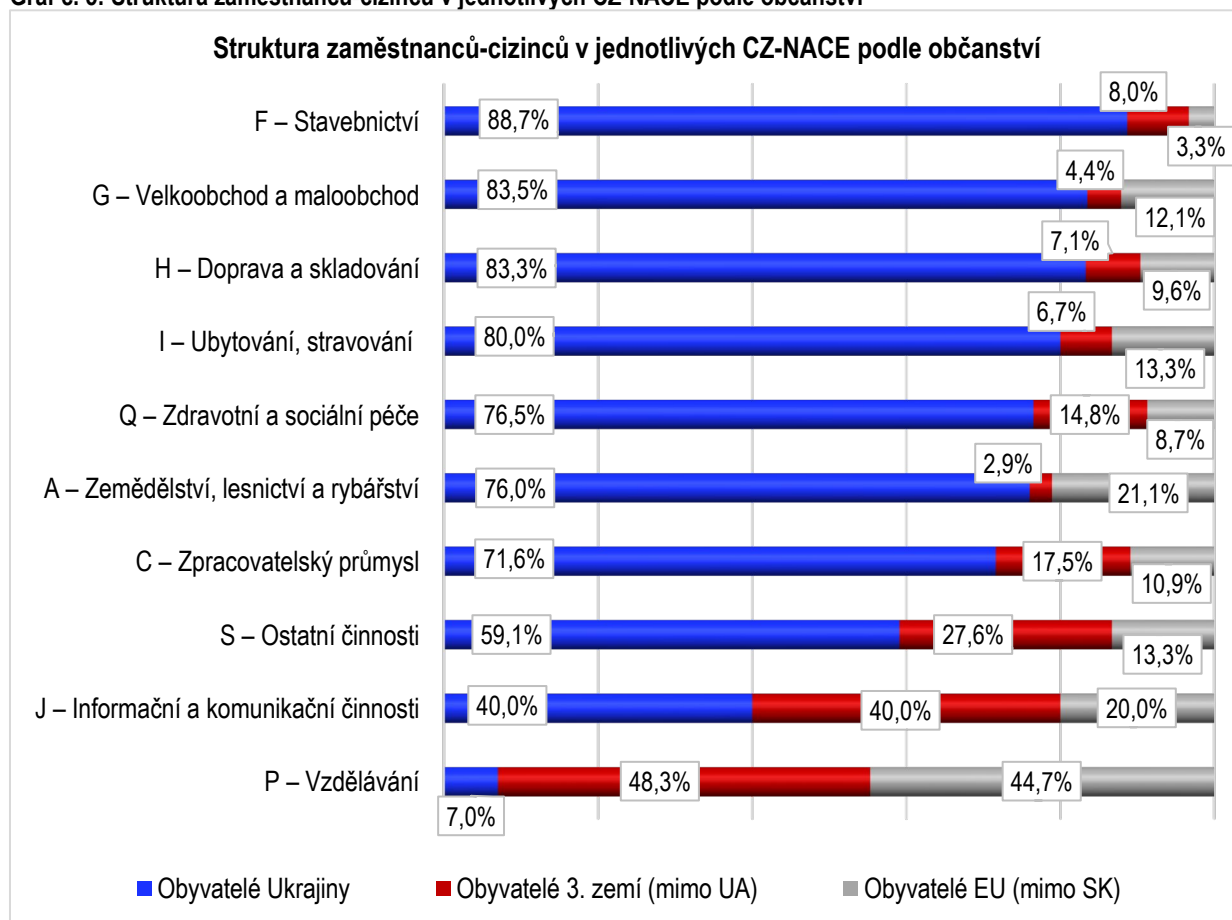
Tabulka: AUGUR Consulting

Následující graf znázorňuje procentuální zastoupení skupin zaměstnanců s jinou než českou národností (obyvatelé Ukrajiny, obyvatelé třetích zemí mimo Ukrajinu a obyvatelé Evropské unie mimo Slovensko) v jednotlivých CZ-NACE.

⁹ Vysoký počet je pravděpodobně daný zastoupením čtyř vysokých škol (nebo jejich fakult) ve vzorku, kde se shromažďují akademičtí pracovníci z různých zemí světa. To dokumentuje i zastoupení jednotlivých cizinců v této kategorii v grafu č. 4, které je výrazně odlišné od ostatních kategorií.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 5: Struktura zaměstnanců-cizinců v jednotlivých CZ-NACE podle občanství



Graf: AUGUR Consulting

Mezi zaměstnavateli jsme mimo jiné zjišťovali, jak je to u nich s nedostatečnými kapacitami zaměstnanců na jednotlivých pozicích podle klasifikace CZ-ISCO. Nejvíce zaměstnavatelů označilo, že jim chybí pracovníci na pozicích obsluha strojů a zařízení, montéři (konkrétně 116 zaměstnavatelů, tedy 28,6 % ze vzorku). Dále 91 zaměstnavatelů (22,4 %) uvedlo, že jim chybí zaměstnanci na pozicích techničtí a odborní pracovníci. Nedostatečné kapacity jsou také na pozicích řemeslníci a opraváři (konkrétně 75 zaměstnavatelů, tedy 18,5 % ze vzorku), specialisté (konkrétně 71 zaměstnavatelů, tedy 17,5 % ze vzorku) a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (konkrétně 70 zaměstnavatelů, tedy 17,2 % ze vzorku).

Následující graf dokumentuje procentuální zastoupení zaměstnavatelů ze vzorku, kteří evidují nedostatečné kapacity na jednotlivých pozicích podle CZ-ISCO.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 6: Na jakých pozicích jsou podle klasifikace CZ-ISCO u zaměstnavatelů evidovány nedostatečné kapacity



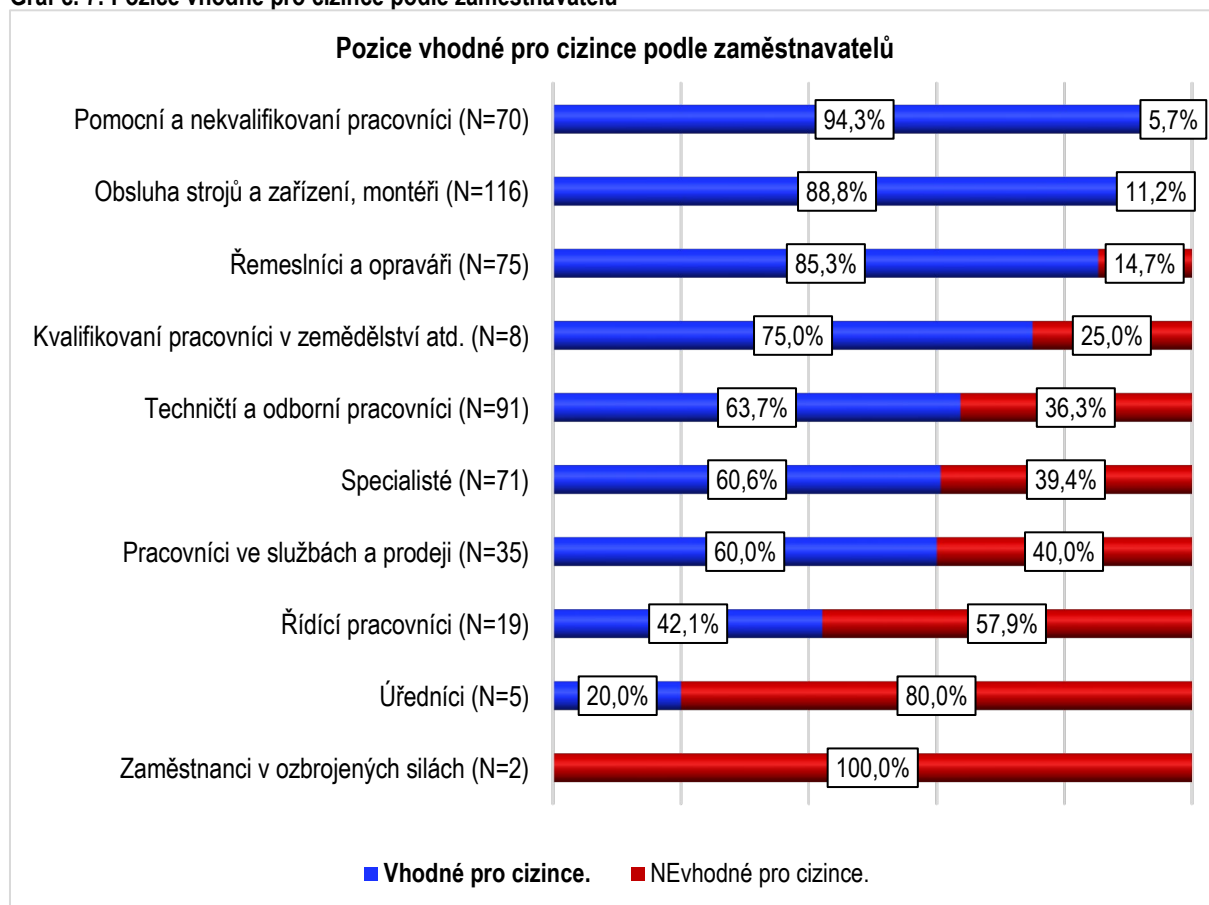
Graf: AUGUR Consulting

Zaměstnavatelé měli v dotazníku určit nejen, na kterých pozicích evidují nedostatečné kapacity, ale také, které pozice jsou podle nich vhodné pro cizince. Nejčastěji jako vhodné pro cizince označovali pozice pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kdy ze 70 zaměstnavatelů, kteří na těchto pozicích evidují nedostatečné kapacity, označilo 66 (tj. 94,3 %), že pozice jsou vhodné pro cizince. Jako vhodné pozice pro osoby s jinou než českou státní příslušností byly označeny také pozice obsluha strojů a zařízení, montéři (ze 116 zaměstnavatelů jako vhodné pro cizince označilo 103, tj. 88,8 % z nich) a řemeslníci a opraváři (ze 75 zaměstnavatelů jako vhodné pro cizince označilo 64, tj. 85,3 % z nich). Naopak nejméně vhodné pro cizince jsou podle zaměstnavatelů pozice zaměstnanci v ozbrojených silách (pouze dva zaměstnavatelé uvedli nedostatečné kapacity a oba označili, že pozice nejsou pro cizince vhodné) a úředníci (z 5 zaměstnavatelů, kteří mají na těchto pozicích nedostatečné kapacity, pouze jeden označil, že je vhodná pro cizince).

Následující graf dokumentuje procentuální zastoupení zaměstnavatelů, kteří označili u jednotlivých pozic, zda jsou vhodné pro cizince.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 7: Pozice vhodné pro cizince podle zaměstnavatelů



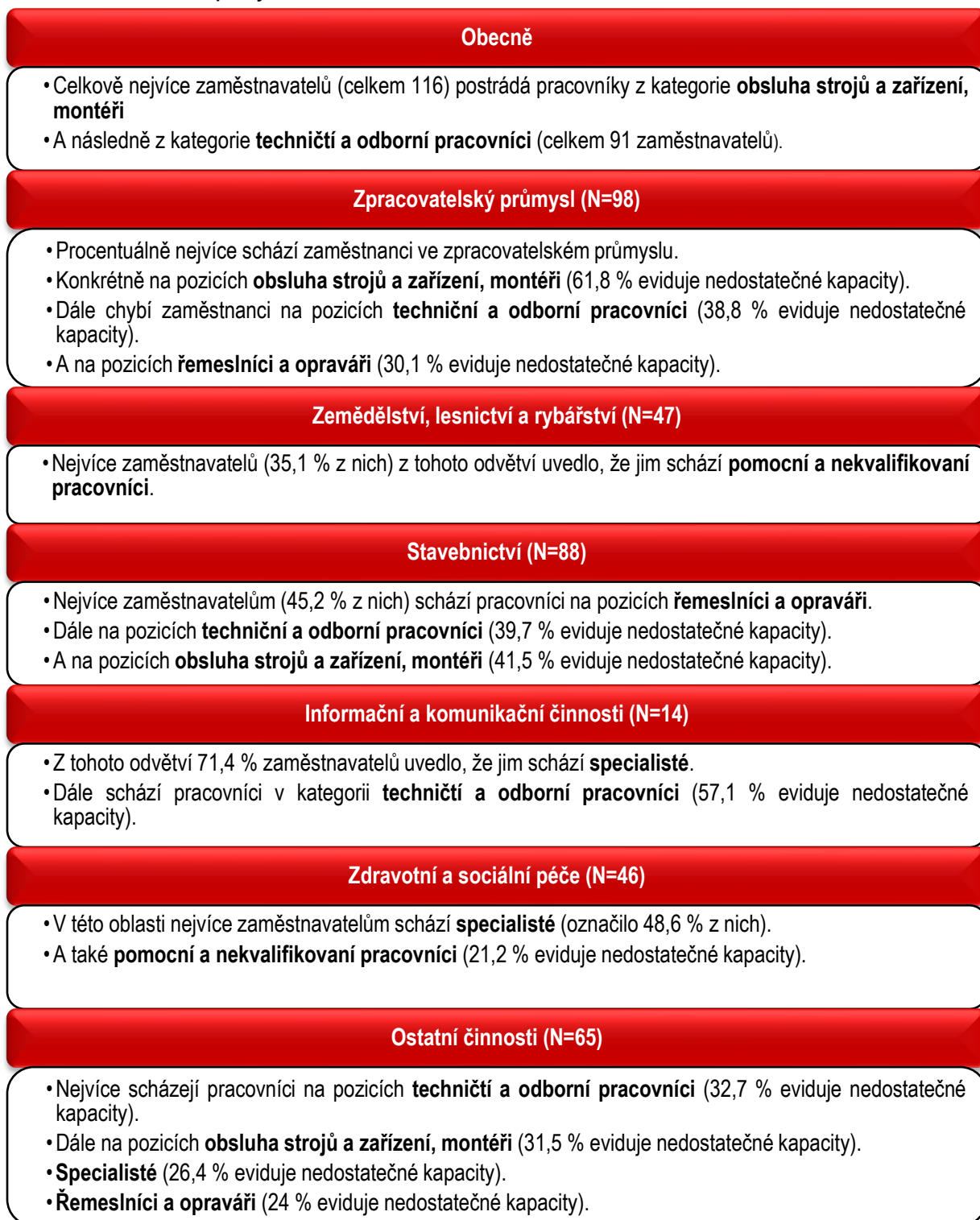
Graf: AUGUR Consulting

Zaměřili jsme se také na nedostatečné kapacity zaměstnanců v jednotlivých odvětvích podle kategorizace CZ-NACE (nehledě na jejich vhodnost pro cizince). Jak již bylo napsáno výše, nejvíce zaměstnavatelů postrádá pracovníky na pozicích obsluhy strojů a zařízení, montéři a na pozicích technických a odborných pracovníků. Kategorie CZ-NACE, kde byly zaznamenány nejvýraznější nedostatky pracovníků u některých konkrétních pozic, jsou C-Zpracovatelský průmysl, A-Zemědělství, lesnictví a rybářství, F-Stavebnictví, J-Informační a komunikační činnosti, Q-Zdravotní a sociální péče a S-Ostatní činnosti.

Následující grafika podrobně popisuje nedostatečné kapacity ve výše uvedených kategoriích CZ-NACE se zohledněním klasifikace CZ-ISCO.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 8: Nedostatečné kapacity v konkrétních CZ-NACE



SmartArt: AUGUR Consulting

Celkově 364krát bylo zaměstnavateli označeno u jednotlivých pozic, že jim na nich schází pracovníci, kteří mohou být i z řad obyvatel s jinou než českou státní příslušností. Ve třech čtvrtinách případů (konkrétně v 276 – 75,8 %) však uvedli, že mají na pracovníky speciální požadavky. Nejčastěji uváděli alespoň částečnou znalost českého

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

jazyka (63 % z nich), dále odbornost nebo kvalifikaci odpovídající pozici (34,1 %), znalost anglického jazyka (6,9 %) nebo zručnost na pomocné práce (4 %).

Následující graf zobrazuje nejčastější požadavky na zaměstnance s jinou než českou státní příslušností.

Graf č. 9: Požadavky zaměstnavatelů na zaměstnance-cizince (volná otázka)

Graf: AUGUR Consulting

Většina zaměstnavatelů, 77,8 % (316 zaměstnavatelů), však při zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností **nenarazila v minulosti na žádné bariéry či překážky**. Bariéry řešilo 12,3 % zaměstnavatelů (50 zaměstnavatelů). Celkem 40 zaměstnavatelů (9,9 %) na tuto otázku neodpovědělo.¹⁰ V dalších doplňujících otázkách však bylo artikulováno 119 odpovědí s nejčastějšími bariérami, které se se zaměstnáváním cizinců pojí. Konkrétně se jedná o neznalost českého jazyka (uvedlo 93 zaměstnavatelů, tedy 22,9 % z celého vzorku), zdoluhavý proces vyřizování pracovního povolení u občanů třetích zemí (uvedlo 13 zaměstnavatelů, tedy 3,2 % ze vzorku), chybějící kvalifikace nebo odbornost uznávaná v ČR (uvedlo 8 zaměstnavatelů, tedy 2 % ze vzorku) a složitá legislativa ohledně zaměstnávání cizinců (uvedlo 5 zaměstnavatelů, tedy 1,2 % ze vzorku).

Graf č. 10: Možné bariéry při zaměstnávání cizinců podle zaměstnavatelů

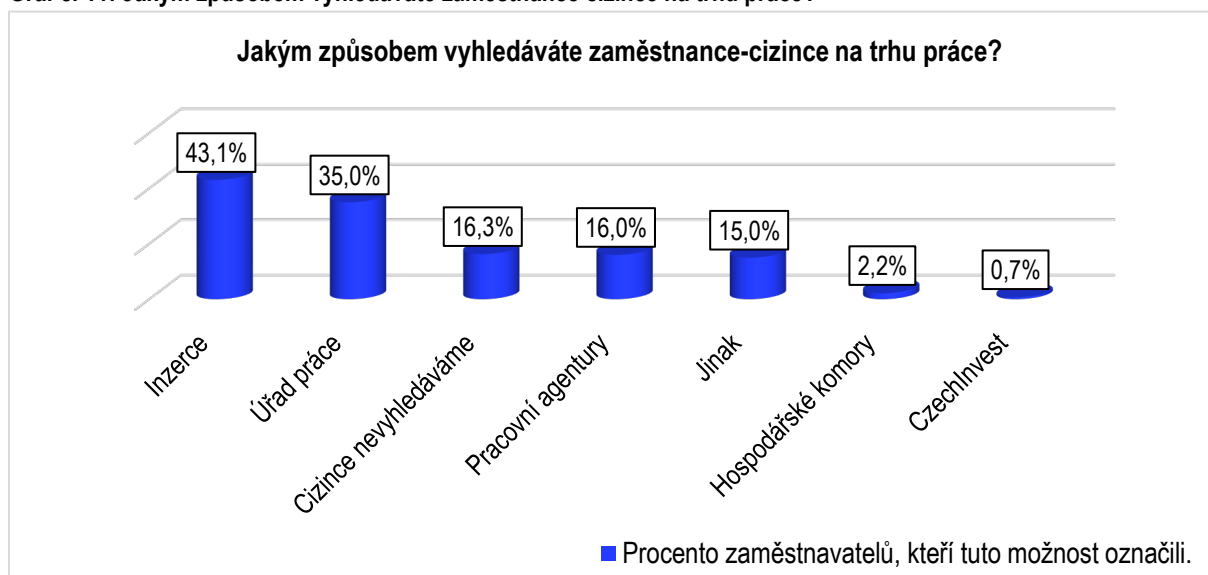
SmartArt: AUGUR Consulting

¹⁰ Zde se jednalo o samostatnou uzavřenou otázku „Narazili jste případně při zaměstnávání cizinců na nějaké bariéry či překážky?“, na kterou zaměstnavatelé odpovídali možnostmi ANO, NE bez dalšího doplnění.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Nejčastěji zaměstnavatelé vyhledávají zaměstnance s jinou než českou státní příslušností skrze inzerci, tuto možnost označilo 43,1 % z nich (175 zaměstnavatelů). Dále k vyhledávání pracovníků často využívají úřad práce, ten označilo 35 % z nich (142 zaměstnavatelů). Téměř jedna šestina zaměstnavatelů (16,3 %, tedy 66) uvedla, že zaměstnance-cizince na trhu práce aktivně nevyhledává. Poměrně významná část zaměstnavatelů dále vyhledává zaměstnance-cizince skrze pracovní agentury (uvedlo 65 zaměstnavatelů, tedy 16 %). Další možností bylo zvolit v otázce možnost „jinak“, kde dále zaměstnavatelé uváděli, jakým jiným způsobem zaměstnance-cizince na trhu práce vyhledávají. Tuto možnost zvolilo 61 zaměstnavatelů (15 %) a nejčastěji zmiňovali, že vyhledávají skrze online sociální sítě, na doporučení stávajících zaměstnanců nebo například přes agenty na Ukrajině. Nejméně zaměstnavatelé využívají hospodářské komory (pouze 2,2 %, 9 zaměstnavatelů) a CzechInvest (pouze 0,7 %, 3 zaměstnavatelé).

Procenta zaměstnavatelů, kteří využívají jednotlivé možnosti vyhledávání zaměstnanců-cizinců dokumentuje následující graf.

Graf č. 11: Jakým způsobem vyhledáváte zaměstnance cizince na trhu práce?

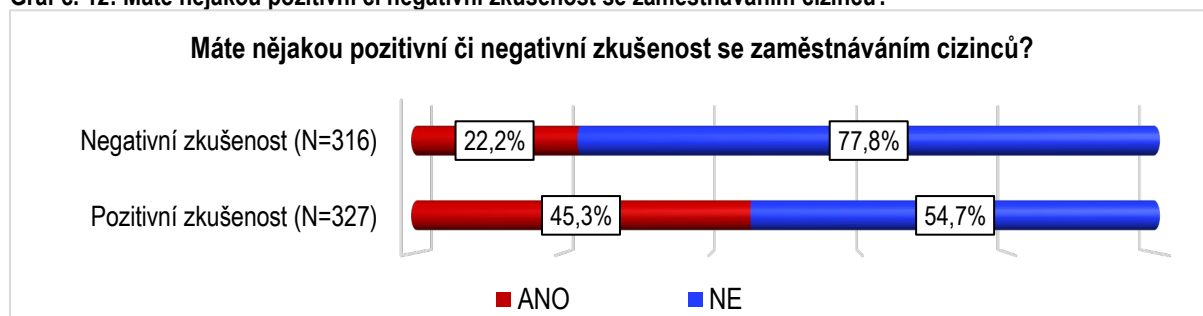
Graf: AUGUR Consulting

V jedné otázce jsme se zaměstnavatelů ptali na jejich zkušenosti se zaměstnáváním cizinců. Otázka byla rozdělena na dvě kategorie – negativní zkušenosti a pozitivní zkušenosti. Ke kategorii negativních zkušeností se vyjádřilo 316 zaměstnavatelů, z nich 77,8 % uvedlo, že nemají žádnou negativní zkušenost se zaměstnáváním cizinců. Naopak negativní zkušenosti potvrdilo 22,2 % z nich (70 zaměstnavatelů). Ke kategorii pozitivních zkušeností se vyjádřilo celkem 327 zaměstnavatelů. Z nich 54,7 % uvedlo, že nemají žádnou pozitivní zkušenost, a 45,3 % (148 zaměstnavatelů) naopak vyjmenovalo pozitiva, které jim zaměstnávání cizinců přineslo.

Uvedené skutečnosti graficky znázorňuje následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 12: Máte nějakou pozitivní či negativní zkušenost se zaměstnáváním cizinců?



Graf: AUGUR Consulting

Jak bylo zmíněno výše negativní zkušenost uvedlo 70 zaměstnavatelů, kteří vypsali 61 konkrétních zkušeností. Konkrétně se jednalo o problémy s jazykovou bariérou (45,9 % případů), dále si někteří zaměstnavatelé stěžovali na fluktuaci zaměstnanců cizinců, kdy pracují na jednom místě pouze krátce, a poté se stěhují nebo přechází do jiné firmy (23 % případů). Část zaměstnavatelů uváděla, že zaměstnání cizince pro ně znamená velkou administrativní zátěž (16,4 % případů). Specificky se jedná o velkou časovou a finanční náročnost, než jsou vyřízené všechny potřebné doklady. Často tak může docházet k nelegálnímu zaměstnávání cizinců. Poslední kategorií negativních zkušeností se zaměstnáváním cizinců byly vlastnosti jako neochota pracovat, nepřizpůsobivost podmínkám nebo nerespektování pravidel (14,8 % případů).

Charakteristické výroky:

„Neochota učit se česky, nedorozumění na pracovištích, nedostatky při zapracování, chyby v komunikaci, které vedou ke vzniku vadných výrobků, odpracování nezbytné doby a odchod do jiné firmy.“

„Při procesování zaměstnanecké karty jsme raději využili externí společnost, která se tímto procesem zabývá. I přesto, že komunikace našeho budoucího zaměstnance, dodavatele a naší společnosti byla rychlá, získání zaměstnanecké karty trvalo 6 měsíců.“

„Dostali jsme cizince do České republiky a on nám po dvou měsících skončil. Stálo nás to hodně času a peněz.“

„Migranti nechtějí pracovat, velmi často migrují, čerpají pracovní neschopnost na cokoliv, kvůli čemu nemusí jít do práce, v práci si vynucují speciální ústupky, nechtějí rozumět ani ukrajinsky mluvícímu koordinátorovi. Ne všichni, ale většina.“

Následující graf a schéma zobrazují nejčastěji uváděné negativní zkušenosti zaměstnavatelů.

Graf č. 13: Negativní zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců



Graf: AUGUR Consulting

Graf č. 14: Negativní zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců



SmartArt: AUGUR Consulting

Pozitivní zkušenosti potvrdilo 148 zaměstnavatelů, kteří celkově vypsali 104 konkrétních zkušeností. Z toho 69,2 % odpovědí vyzdvihovalo u cizinců pracovitost, zájem pracovat a vděčnost, že mají práci. Dalšími zmiňovanými pozitivními zkušenostmi byla spolehlivost zaměstnanců-cizinců (15,4 % případů), a to jak z hlediska docházky do práce, tak i samotného výkonu pracovní činnosti. Téměř desetina odpovědí (9,6 % případů) jako pozitivní popisovala vliv zaměstnance-cizince na pracovní tým, kdy mohou přinášet know-how, nové pohledy na věci nebo mohou představovat zdravou konkurenci a zlepšovat jazykové dovednosti v týmu. Malá část zaměstnavatelů také vyzdvihla u zaměstnanců-cizinců ochotu a flexibilitu (5,8 %). Konkrétně někteří zmiňovali, že cizinci jsou ochotní pracovat na pozicích, které čeští zaměstnanci nechtějí. Další vyzdvihovali, že jsou cizinci ochotní učit se nové věci a pracovat na směny nebo i přesčas.

Charakteristické výroky:

„Mnoho zaměstnanců z řad cizinců si váží nabídnutého volného pracovního místa a je významným přínosem pro pracovní kolektiv.“

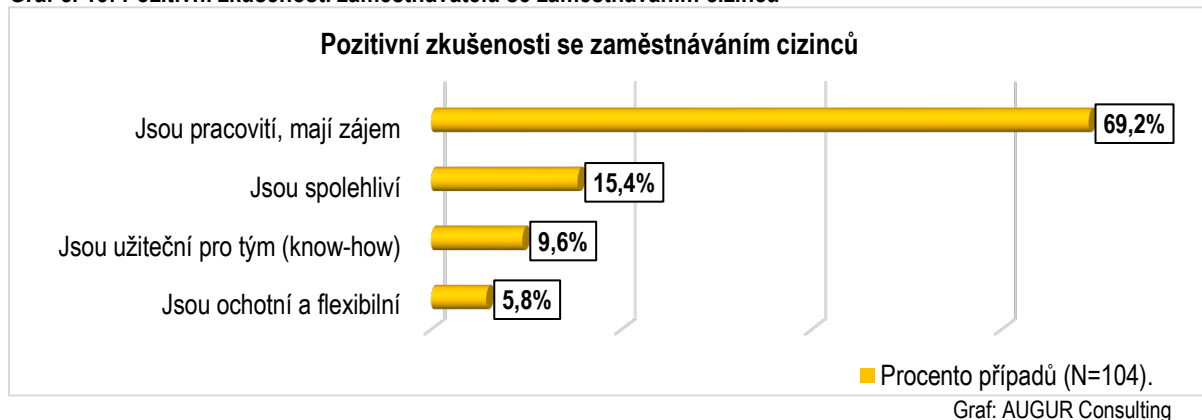
„Cizinci jsou většinou pokorní, pracovití a vděční za příležitost. Nemívají problémy s docházkou do práce a jsou spolehliví.“

„Jsou obohacením týmu. Mají jiný kulturní kontext, jiný náhled na věci, zlepšují jazykové dovednosti v týmu, protože je nutnost komunikovat v AJ.“

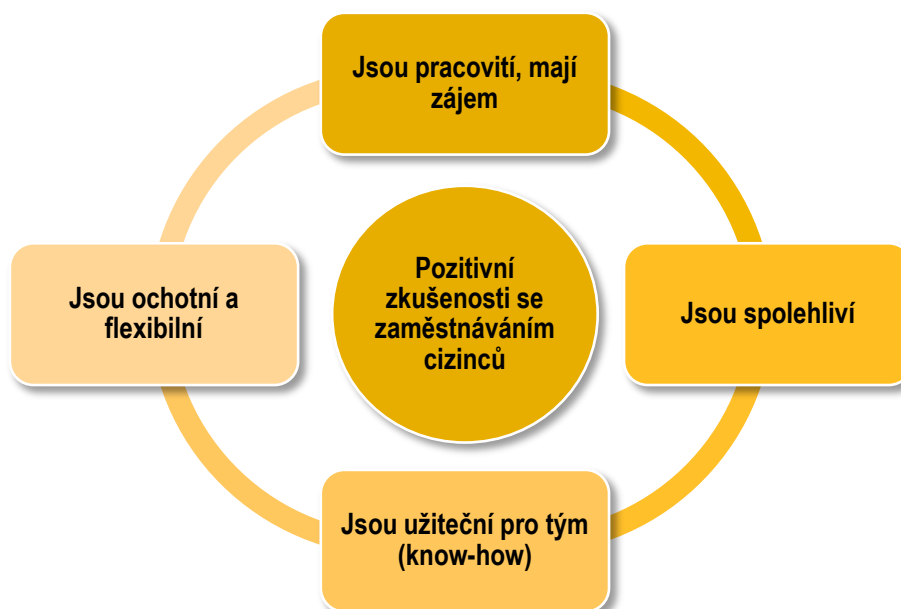
Následující graf a schéma zobrazují nejčastěji uváděné pozitivní zkušenosti zaměstnavatelů.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 15: Pozitivní zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců



Graf č. 16: Pozitivní zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců



SmartArt: AUGUR Consulting

Na pozitivní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců navazovala volná otázka „V čem spatřujete hlavní přínosy při zaměstnávání cizinců pro Vaši firmu?“, kde odpovědělo 141 zaměstnavatelů. Největším přínosem podle nich je již výše zmíněný fakt, že cizinci pracují na pozicích, pro které nejsou čeští zaměstnanci (42,6 % odpovědí). Téměř čtvrtina odpovědí (24,1 %) zmiňovala pozitivní vlastnosti zaměstnanců-cizinců jako je pracovitost, nasazení, flexibilita nebo ochota. Jedna pětina odpovědí (19,9 %) uváděla, že žádné přínosy nejsou spatřovány, protože je k zaměstnancům-cizincům přístupováno stejně jako k českým zaměstnancům. Méně než desetina (9,2 % odpovědí) opět zmiňovala přínosy pro kolektiv jako je nové know-how nebo inspirace ze zahraničí. Část odpovědí nemohla být zařazena do některé z kategorií jednalo se například o názor, že pracují za méně peněz než čeští zaměstnanci.

Charakteristické výroky:

„Doplnění pracovních sil. Volní čeští pracovníci na trhu práce několik let nejsou.“

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

„Jsou ochotni dělat profese, o které naši občané nemají zájem, např. mytí nádobí.“

„Zaměstnávání cizinců pro nás nemá přidané výhody oproti zaměstnávání českých zaměstnanců.“

„Na některé pracovní pozice dnes již nejsme schopni sehnat české zaměstnance. Cizinci nám tak pomohou zachovat výrobu technických interiérových dveří. Nejlepší zkušenost máme s Ukrajinci. Jsme Slované a často křesťané, máme podobné hygienické a pracovní návyky. Ukrajinci jsou pracovití a při standardním ohodnocení i spokojení, mají snahu se domluvit a ochotu naučit se česky. Pokud jim zajistíme bydlení a sociální standardy pro celou rodinu (zdravotní péče, školky, školy) dokáží se v ČR integrovat.“

„Ukrajínští pracovníci chtějí pracovat více, požadují přesčas, zvyšování kvalifikace, nevadí jim přesčas o víkendu, nejsou tak zatíženi rodinným zázemím, jsou orientovaní na práci, lehko se motivují mzdou. Je na ně spolehnutí. Po roce, když se jim však prodlouží zaměstnanecká karta, jejich aktivita uvažá, začínají se tu zabydlovat, více si váží volného času a vydělané peníze si chtějí i užít. Agenturní pracovníci, pokud jsou na Schenghenské vízum jsou pracovní orientovaní, podávají vysoké pracovní výkony, rádi pracují přesčas, je-li to nezbytné, nesoustředí se na nic jiného.“

Uváděné přínosy zaměstnávání cizinců shrnuje následující graf.

Graf č. 17: Přínosy pro firmu při zaměstnávání cizinců



Graf: AUGUR Consulting

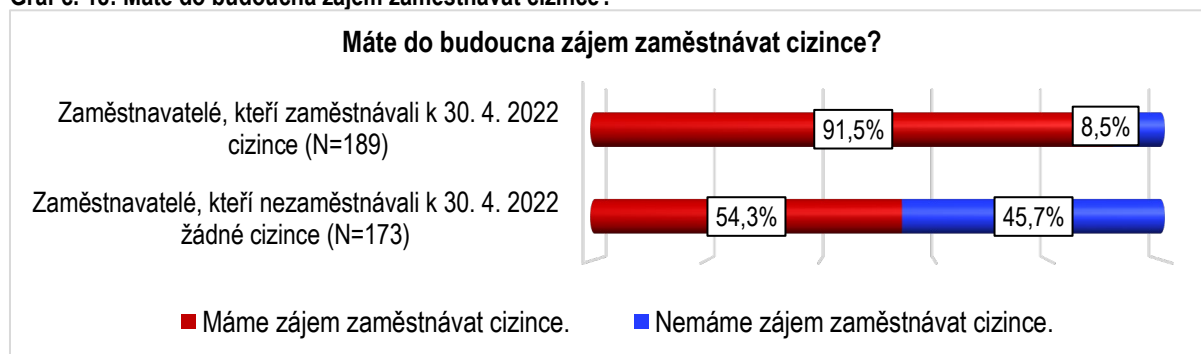
V samostatné otázce zaměstnavatelé uváděli, zda mají do budoucna zájem zaměstnávat cizince. Naprostá většina zaměstnavatelů (91,5 %), kteří zaměstnávali k 30. 4. 2022 cizince (vyjma SK) a odpověděli na otázku, potvrdila, že chtějí i nadále cizince zaměstnávat. Z nich 73,4 % chce zaměstnávat cizince v podobných počtech jako doposud, 20,2 % chce zaměstnávat cizince ve vyšších počtech a 6,4 % zaměstnavatelů v nižších počtech než doposud. Méně než jedna desetina z nich uvedla, že do budoucna zájem zaměstnávat cizince nemají.

Ze zaměstnavatelů, kteří k 30. 4. 2022 nezaměstnávali žádné cizince a kteří odpověděli na otázku, více než polovina (54,3 %) uvedla, že mají zájem do budoucna cizince zaměstnávat.

Zájem zaměstnavatelů do budoucna zaměstnávat cizince znázorňuje následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 18: Máte do budoucna zájem zaměstnávat cizince?



Graf: AUGUR Consulting

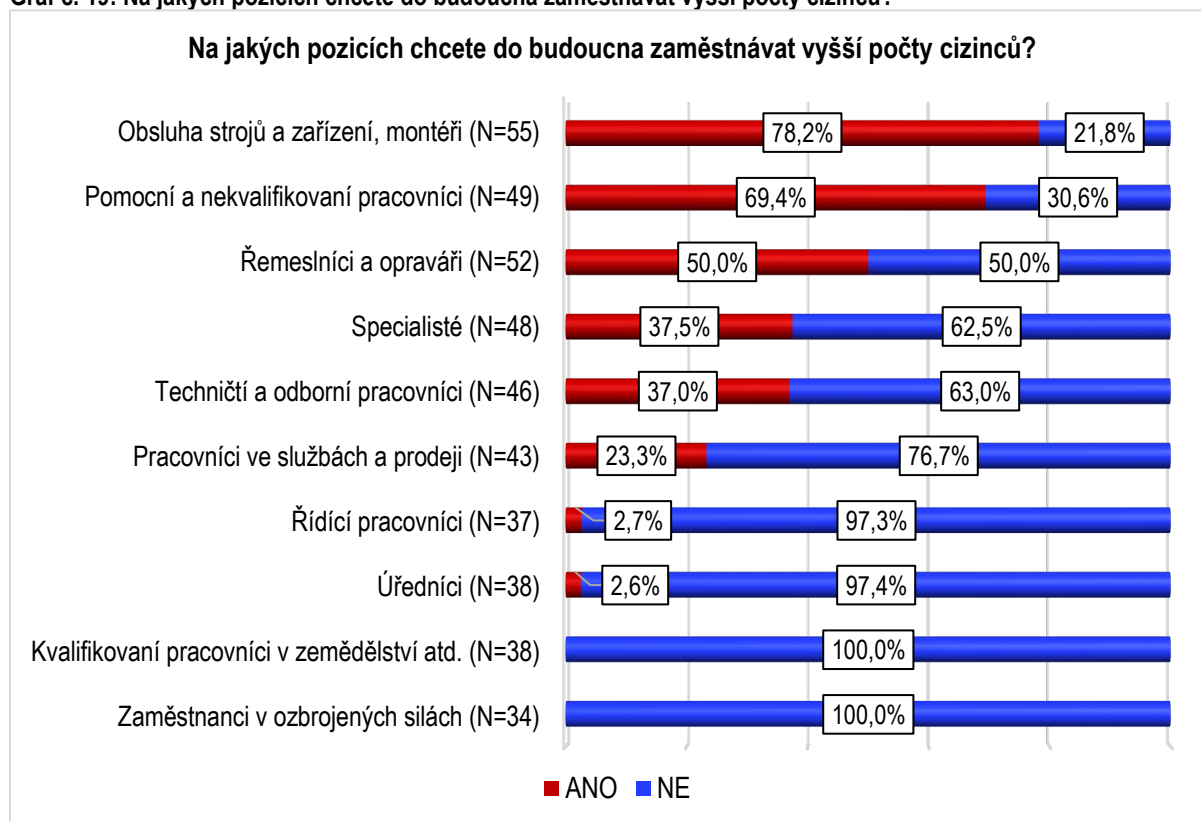
Zaměstnavatelé měli v dotazníku dále specifikovat, na jakých pozicích podle klasifikace CZ-ISCO by chtěli do budoucna zaměstnávat vyšší počty cizinců. Četnost jednotlivých požadovaných pozic je ovlivněna strukturou vzorku zaměstnavatelů, kde převládají podniky z odvětví jako jsou zpracovatelský průmysl, stavebnictví nebo zemědělství, lesnictví a rybářství. Z těchto důvodů se na prvních příčkách požadovaných pozic pravděpodobně nachází obsluha strojů a zařízení, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a řemeslníci a opraváři.

- Nejvíce zaměstnavatelů označilo pozici **obsluha strojů a zařízení, montéři**. Na tuto pozici by chtělo zaměstnávat cizince 43 zaměstnavatelů, kteří uvedli, že dohromady na těchto pozicích chybí asi 260 zaměstnanců. Jedná se především o CNC operátory, obsluhu CNC strojů, svářeče nebo zámečníky.
- Dále je u zaměstnavatelů velká poptávka po **pomocných a nekvalifikovaných pracovnících**, o které mělo zájem 34 zaměstnavatelů ze vzorku a celkově uvedli, že jim chybí asi 120 zaměstnanců na těchto pozicích. Jednalo se například o pomocné truhlářské práce, pomocné dělníky ve výrobě nebo pracovníky zinkovny.
- **Řemeslníky a opraváře** by ve větším množství chtělo zaměstnávat 26 zaměstnavatelů ze vzorku. Uvedli, že jim celkově na těchto pozicích schází více jak 55 zaměstnanců, například elektromontéři, montéři chladírenské techniky, topenáři nebo truhláři.
- Na pozici **specialistů** by chtělo více cizinců zaměstnávat 18 zaměstnavatelů. Celkově na těchto pozicích v daných podnicích chybí více jak 45 zaměstnanců. Jednalo se například o pozice jako IT programátor, technolog výroby nebo lékař nebo zdravotní sestra.
- U 17 zaměstnavatelů bylo více cizinců žádaných také na pozici **technických a odborných pracovníků**. Celkově na těchto pozicích schází více jak 20 zaměstnanců. Jednalo se například o pozice mistr výroby, konstruktéři, montážní pracovníci nebo pracovníci automatizace.
- Na pozici **pracovníci ve službách a prodeji** by chtělo více cizinců zaměstnávat 10 zaměstnavatelů. Konkrétně byly zmiňované především pečovatelé a pečovatelky.
- U pozic **řídící pracovníci a úředníci** uvedl vždy pouze jeden zaměstnavatel, že by na nich chtěl zaměstnávat více cizinců.
- Na pozice kvalifikovaných pracovníků v zemědělství a zaměstnanců v ozbrojených silách žádný ze zaměstnavatelů nechce zaměstnávat více cizinců.

Konkrétní zastoupení odpovědí u jednotlivých pozic dokumentuje následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 19: Na jakých pozicích chcete do budoucna zaměstnávat vyšší počty cizinců?



Graf: AUGUR Consulting

Nejvíce by zaměstnavatelé při zaměstnávání občanů s jinou než českou státní příslušností ocenili pomoc **Ministerstva vnitra**, u kterého 73 zaměstnavatelů označilo, že mají konkrétní představu o tom, jak by jim mohl pomoci. Jednalo se konkrétně například o:

- zjednodušení administrativy a celého procesu zaměstnávání cizinců,
- zrychlení vyřízení víz, zařízení zaměstnaneckých karet,
- změna legislativy, která by umožnila zrychlení všech procesů,
- finanční úlevy pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají cizince,
- umístění na pobočky Odboru azylové a migrační politiky zaměstnance, kteří mluví alespoň anglickým jazykem.

Dále by ocenili pomoc **úřadů práce**, u kterých 71 zaměstnavatelů označilo, že mají konkrétní představu o tom, jak by jim mohly být nápomocné. Jednalo se konkrétně například o:

- poskytování strukturovaných informací ohledně zaměstnávání cizinců,
- lepší šíření pracovních nabídek mezi cizince,
- zjednodušení administrativy související s úřady práce,
- zasílání pravidelné aktuální nabídky volných pracovníků,
- poskytování kurzů českého jazyka pro cizince,
- propagování uzavírání smluv s konkrétními zaměstnavateli, místo pracovních agentur.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Představu o konkrétní pomoci od **Ministerstva zahraničních věcí** má 43 zaměstnavatelů. Mnohé podněty se shodovaly s podněty na Ministerstvo vnitra. Dalším námětem bylo:

- zvážení možnosti podávat žádost o zaměstnanecké karty na území České republiky, nikoliv na zastupitelském úřadě v zahraničí.

Pro **cizineckou policii** mělo námět k pomoci celkem 41 zaměstnavatelů. Mezi nimi bylo například:

- zjednodušení administrativy s cizineckou policií v rámci zaměstnaneckých karet,
- rychlejší komunikace a kratší lhůty na vyřízení požadavků,
- zjednodušení procesu povolení k pobytu,
- zavedení online komunikace nebo alespoň možnost objednání přes internet.

Pomoc od **Jihomoravského kraje** by ocenilo 35 zaměstnavatelů. Jednalo se konkrétně o:

- vytvoření kontaktů s uchazeči o práci z řad cizinců,
- finanční podporu při zaměstnávání cizinců,
- informační podporu ohledně integrace cizinců,
- vytváření dostupného ubytování pro cizince,
- zajišťování výuky českého jazyka,
- poskytování tlumočnicků v případě potřeby.

Na **zastupitelské úřady ČR v zahraničí** mělo námět 33 zaměstnavatelů. Konkrétně by zaměstnavatelům mohly pomoci s:

- rychlejším vyřizováním víz,
- zefektivněním přijímání žádostí o dlouhodobé pobyty,
- urychlením procesu získání zaměstnaneckých karet.

Zdravotní pojišťovny označilo 31 zaměstnavatelů a **Českou správu sociálního zabezpečení** 30 zaměstnavatelů. U těchto institucí se mnohé návrhy překrývaly. Jednalo se konkrétně o podněty:

- vytvoření centrálního webu s informacemi k pojištění cizinců,
- snazší ověření, zda jsou cizinci nahlášení a mají vyřízené pojištění,
- zvážit, zda by OSSZ a ZP nemohly přidělovat cizincům stejná identifikační čísla,
- dřívější vydávání průkazů pojištěnce,
- pomoc v případě, kdy nemá cizinec správné dokumenty – poradenství.

Pro **obce v JMK, ve kterých nachází provozovna/provozovny** zaměstnavatelů mělo podnět 30 zaměstnavatelů. Mezi nimi bylo:

- poskytování dostupného bydlení cizincům,
- zajišťování výuky českého jazyka,
- poskytování tlumočnicků v případě potřeby,
- finanční podpora při zaměstnávání cizinců,

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

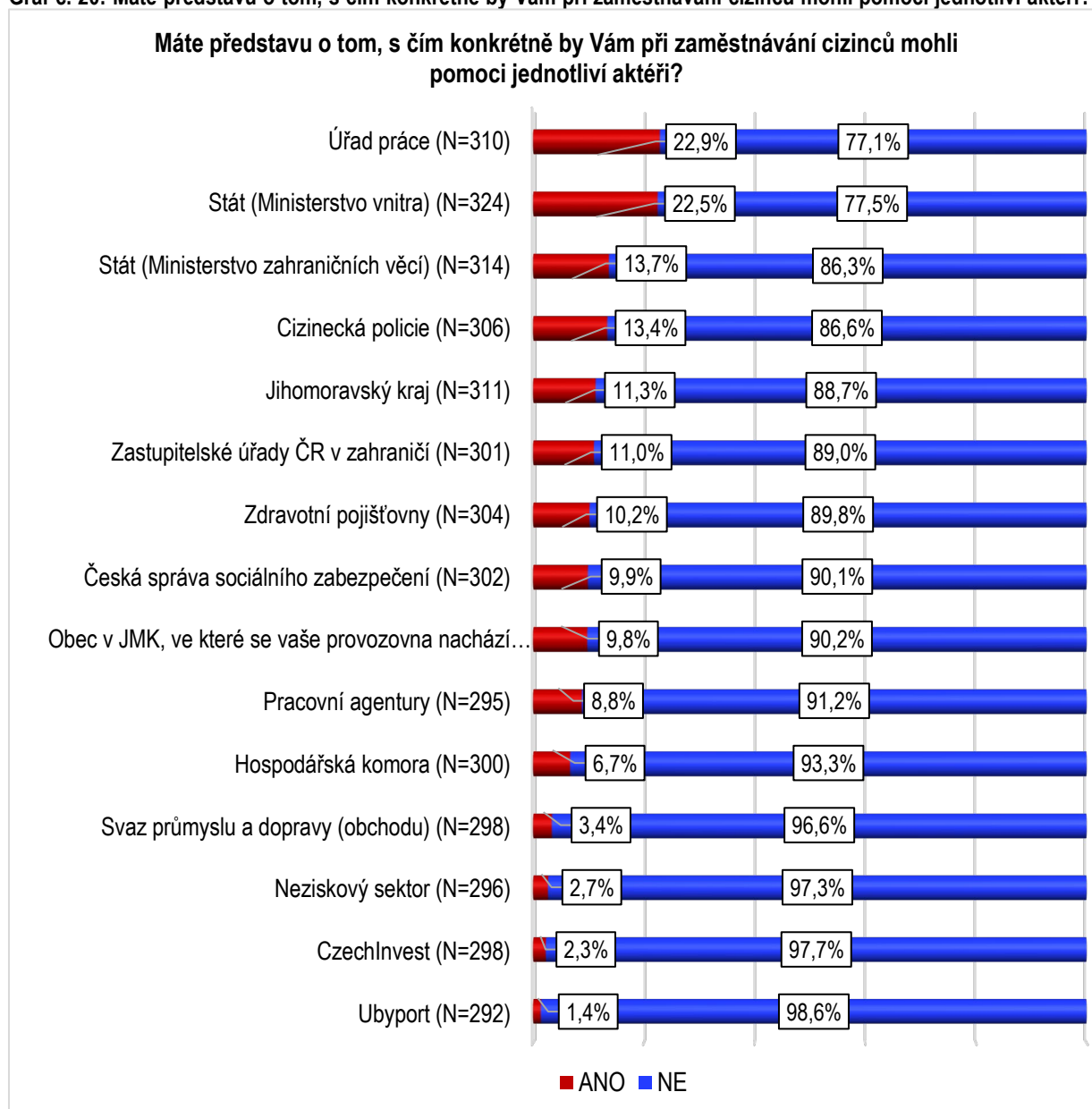
- o vedení databáze uchazečů o práci.

Pracovní agentury by mohli pomoci 26 zaměstnavatelům. Konkrétně zaměstnavatelé uváděli:

- o vyhledávání vhodných pracovníků do požadovaných profesí,
- o řešení veškeré administrativy spojené se zaměstnáváním cizinců,
- o zajišťování kurzů českého jazyka,
- o vykrývání sezónních nedostatků pracovníků,
- o pravidelné zasílání aktuální nabídky volných pracovníků.

Ostatní instituce zaměstnavatelé označovali pouze ve velmi malé míře. Konkrétní číselné údaje dokumentuje následující graf.

Graf č. 20: Máte představu o tom, s čím konkrétně by Vám při zaměstnávání cizinců mohli pomoci jednotliví aktéři?



Graf: AUGUR Consulting

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 21: S čím by mohl zaměstnavatelům pomoci Jihomoravský kraj



SmartArt: AUGUR Consulting

V návaznosti na ruskou invazi na Ukrajinu se od února 2022 výrazně zvýšil příchod ukrajinských občanů do České republiky. Respondentům proto byla položena otázka ohledně konkrétní pomoci v rámci zaměstnávání Ukrajinců, kterou by ze strany veřejných institucí nejvíce ocenili.

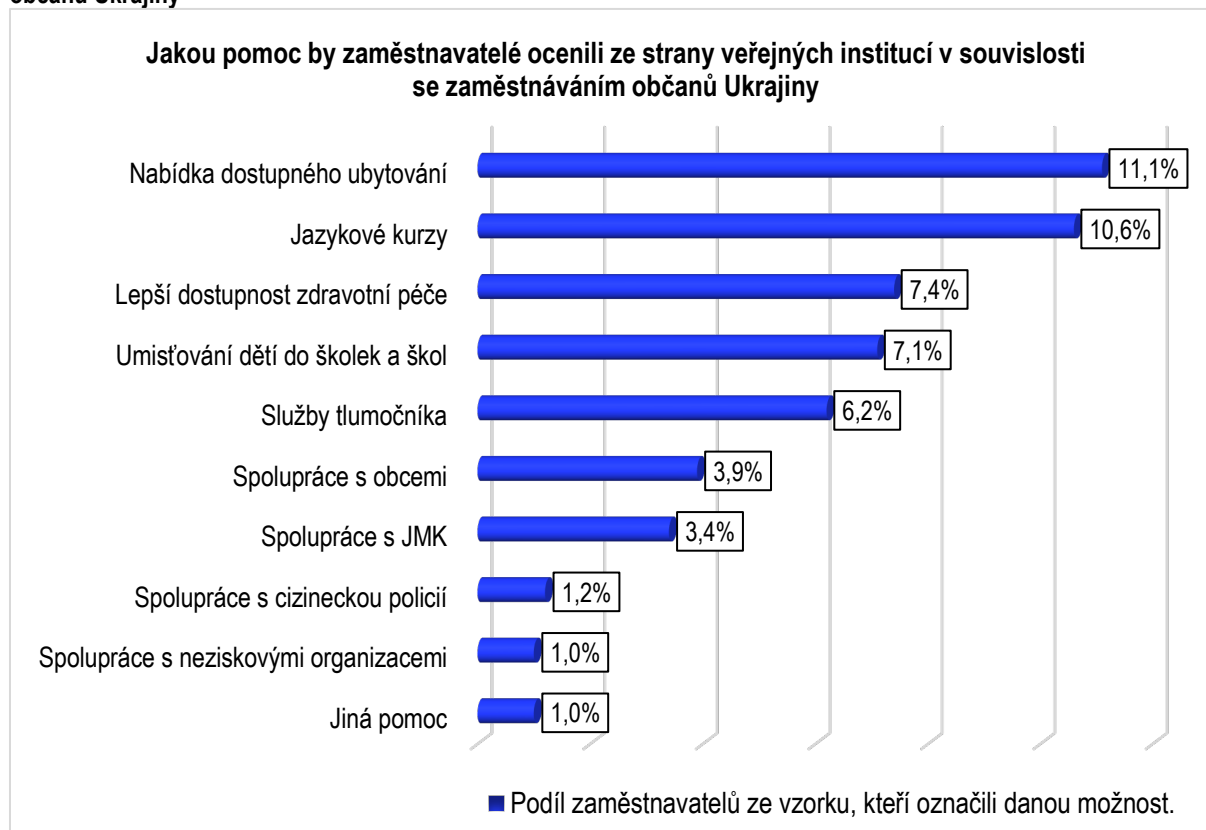
Nejvíce zaměstnavatelů (11,1 % respondentů) označilo možnost zajistit nabídku dostupného ubytování pro ukrajinské občany, kteří přišli v souvislosti s válkou na Ukrajině. Žadány jsou mezi zaměstnavateli také jazykové kurzy (10,6 % respondentů). Důležitá je dále také dostupnost zdravotní péče (7,4 % respondentů), umisťování dětí do školek a škol (7,1 % respondentů) nebo služby tlumočnicka (6,2 % respondentů).

V menší míře zaměstnavatelé označovali možnosti užší spolupráce s obcemi, s Jihomoravským krajem, s cizineckou policií nebo s neziskovými organizacemi.

Jedno procento zaměstnavatelů uvedlo jinou pomoc, než která byla v nabídce. Jednalo se například o zrychlení získání povolení k výkonu zdravotnického povolání v ČR, zjednodušení byrokracie a přístupu k cizincům po ukončení válečného konfliktu nebo lepší informovanost o možnosti zaměstnávání cizinců.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 22: Jakou pomoc by zaměstnavatelé ocenili ze strany veřejných institucí v souvislosti se zaměstnáváním občanů Ukrajiny



Graf: AUGUR Consulting

Zaměstnavatelé na pětibodové škále hodnotili spolupráci s jednotlivými veřejnými institucemi, které působí v oblasti zaměstnávání cizinců. Z analýzy průměru jednotlivých hodnocení je patrné, že nejlépe hodnotí zástupci zaměstnavatelů spolupráci s obcemi, ve kterých se nachází jejich provozovna v Jihomoravském kraji, dále spolupráci s Českou správou sociálního zabezpečení a se zdravotními pojišťovnami. Naopak nejhůře respondenti hodnotí spolupráci se státními institucemi – Ministerstvem vnitra, Ministerstvem zahraničních věcí a zastupitelskými úřady ČR v zahraničí.

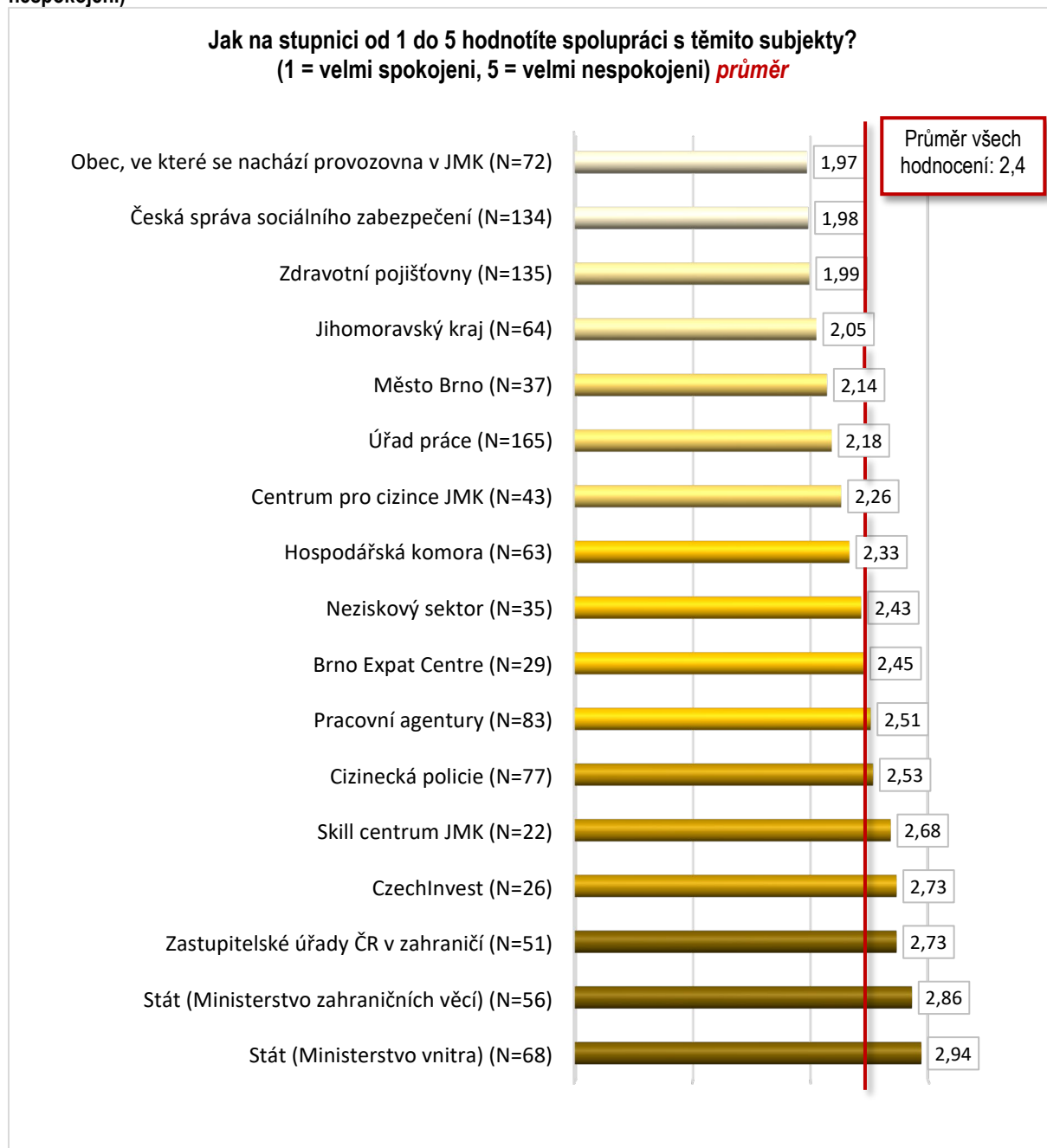
Vzhledem k celkovému průměru hodnocení spolupráce s jednotlivými subjekty (průměr hodnocení 2,4), je možné zkonstatovat, že zástupci zaměstnavatelů jsou se spoluprací s jednotlivými subjekty spíše spokojeni.

Bližší dokumentuje výsledky následující graf. Je však potřeba upozornit na rozdílné počty respondentů odpovídajících na tuto otázku¹¹. Vzhledem k tomuto faktu, lze výsledky této otázky vnímat pouze jako orientační.

¹¹ V případě, že respondenti s některým ze subjektů nespolupracují, měli možnost označit na stupnici hodnotu 6 = nespolupracujeme. Z tohoto důvodu je response u jednotlivých subjektů odlišná. Jedná se pouze o zaměstnavatele, kteří s daným subjektem v určité míře spolupracují.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 23: Jak na stupnici od 1 do 5 hodnotíte spolupráci s těmito subjekty? (1 = velmi spokojeni, 5 = velmi nespokojeni)



Graf: AUGUR Consulting

II.1.2. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Zaměstnavatelé

Pro doplnění kvantitativní strategie sběru dat mezi zaměstnavateli jsme některé větší zaměstnavatele z Jihomoravského kraje oslovili k součinnosti poskytnutí krátkého rozhovoru. Vyšli nám vstříc 4 zaměstnavatelé, 2 zástupkyně krajských brněnských nemocnic a 1 krajská mimobrněnská nemocnice.

Zkušenosti zástupců podniků

Dva zaměstnavatelé uvedli, že u nich pracuje do dvaceti zaměstnanců-cizinců. V jednom případě se jednalo pouze o Ukrajince, v druhém o Ukrajince a Bulhary. Další dva podniky zaměstnávaly výrazně vyšší počty cizinců – jeden jich zaměstnával dohromady přibližně 200 (Ukrajince, Mongolce, Bulhary, Maďary a Japonce), druhý zaměstnával dokonce 397 cizinců (konkrétně 303 Ukrajinců, 44 Nepálců, 34 Mongolů, 4 Bělorusy, 3 Indy, 2 Moldavany, Rusa, Arménce, Nigerijce, Itala, Bulhara, Poláka a Rumuna).

Někteří zaměstnavatelé pocítili změny s válkou na Ukrajině, přestože Ukrajinci už před konfliktem byli nejčastějšími zaměstnanci-cizinci. Jedna firma (s 200 zaměstnanci-cizinci) uvedla, že Ukrajince zaměstnává skrze pracovní agentury, které jim nabízí zaměstnance podle jejich potřeb, takže se jim počet zaměstnanců výrazně nezměnil. Oproti tomu firma s téměř 400 zaměstnanci-cizinci momentálně zaměstnává přibližně 150 lidí s dočasnou ochranou, kteří mají volný přístup na trh práce. V některých ohledech je však dočasná ochrana podle komunikační partnerky pro zaměstnavatele nevýhodná, a to především ve fluktuaci. Ukrajinci s dočasnou ochranou mnohdy nastoupí do firmy na různé pozice, ale po týdnu nebo dvou, co si práci vyzkouší, odcházejí a zkouší se uplatnit jinde. Pro firmu se jedná o náročný proces, protože každého zaměstnance musí zvlášť proškolit. Ostatní cizinci ze třetích zemí nastupují na předem domluvenou pozici, vše vědí dopředu, a následně ani nepřemýšlejí, že by zaměstnání ihned měnili. Před začátkem války měli na Ukrajině spolupracovníka, který jim zde sháněl zaměstnance, těm se následně vyřizovala dvouletá zaměstnanecká karta, což bylo pro zaměstnavatele ideální.

Výhody/nevýhody zaměstnávání cizinců

Největší výhodou v zaměstnávání cizinců je podle komunikačních partnerů vyplnění pracovních pozic, pro které je těžké najít české zaměstnance. Další výhodou může být větší ochota pracovat v nepřetržitém provozu – noční, víkendy atd. Jeden komunikační partner poznamenal, že jsou sice lépe najímatelní než Češi, nicméně nejsou rozhodně levnější pracovní silou. Naopak nevýhodami jsou problémy v komunikaci, především pokud jsou v jednom provozu lidé z různých zemí. S touto bariérou jsou spojené například náklady na překlad pracovních instrukcí do všech požadovaných jazyků. Mezi další nevýhody zaměstnávání cizinců patří komplikované ubytování nebo složitá administrativa.

U zaměstnanců z Evropské unie nebo u Ukrajinců s dočasnou ochranou spatřují zaměstnavatelé nevýhodu ve vysoké fluktuaci a neustálém zaškolování nových zaměstnanců. Není výjimkou, že na pozice ve výrobě nastupují cizinci, kteří jsou vysoce kvalifikovaní v jiných oborech, ve kterých ale nejsou v České republice zaměstnatelní kvůli nutnosti nostrifikace vzdělání nebo kvůli jazykové bariéře. Jedná se například o učitele, účetní, sociální pracovníky nebo i lékaře a letecké inženýry. Jako příklad jeden z komunikačních partnerů uvedl, že se u nich v podniku učí vystudovaný geolog na seřizovače, protože neumí dostatečně dobře česky, aby mohl vykonávat původní povolání.

Bariéry v zaměstnávání cizinců

V oblasti dočasné ochrany mají zaměstnavatelé problém především s nepřehledností informací. Obzvlášť na počátku migrace z Ukrajiny byly všechny informace zmatené a nyní se musí neustále hlídat, zda nejsou v podmínkách zaměstnávání nějaké změny. Celkově je však zaměstnávání Ukrajinců s dočasnou ochranou snazší než ostatních cizinců ze třetích zemí. Některé komunikační partnery však uvedli, že se pro ně jedná již o zaběhnutý



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

proces, přesto zařizování pracovních karet pro cizince ze třetích zemí některé firmy vnímají jako bariéru v jejich zaměstnávání.

Zástupce jedné z firem konkrétně popisoval problém s kvótami pro imigranty z různých zemí. Například pro Ukrajinu bylo dříve 40 tisíc volných míst na zaměstnanecké karty ročně, zatímco u ostatních zemí jsou kapacity dlouhodobě nízké (např. Indie má kvótu tisíc míst za rok).¹² Celý systém je podle komunikačního partnera směřem k zaměstnavatelům zvláště nastavený. Co se týče Ukrajiny, ta měla jasně daný pořadník, ale například u již zmíněné Indie funguje systém, kdy se každý měsíc musí posílat e-mailem požadavek, a či e-mail dorazí nejdřív, ten dostane přednost. Komunikační partner tento přístup považuje za nesmyslný a nedůstojný. Systém navíc může nahrávat korupci, protože proces není transparentní. Prakticky pro firmu není momentálně reálné zaměstnávat cizince z jiných zemí než z Ukrajiny, protože nemohou neustále hlídat přihlašovací termíny a „soutěžit“ zaměstnance. Podnik potřebuje mít dopředu jistotu, že ti zaměstnanci přijdou a výroba se nezastaví.

Jiný komunikační partner si stěžoval na systém vyřizování pracovních víz v ČR. Konkrétně sdílel zkušenost s problematickým prodlužováním povolení. Hlavní bariéra spočívala především v neochotě, nejednoznačnosti podmínek a v dlouhých lhůtách na vyřízení. Jedno prodloužení trvalo vyřídít tři čtvrtě roku, protože museli neustále dokládat další dokumenty.

Kurzy pro cizince

Jazyková bariéra je nejvíce skloňovaný problém u zaměstnanců-cizinců. V každém podniku však k této bariéře přistupují jinak. Jeden komunikační partner uvedl, že kurzy češtiny jako firma nenabízí, protože se domnívají, že pro vzájemnou komunikaci stačí, co si odposlouchají v českém kolektivu, případně něco nechají přeložit a vždy se nějakým způsobem dorozumí. Dva další podniky nabízejí svým zaměstnancům kurzy českého jazyka, přístup se však v obou velmi liší. Zatímco v jedné je o kurzy velký zájem, v druhé se kurzu zúčastňují pouze tři zaměstnanci.

Informovanost zaměstnavatelů

Překážkou v zaměstnávání cizinců může být již zmíněná nízká informovanost. Všichni komunikační partneři potvrdili, že od státu je informovanost velmi nízká a některé informace je těžké dohledávat. Jeden z nich poznamenal, že využili online školení na zaměstnávání cizinců, které bylo velmi přínosné, takže možnosti existují. I tak se této problematice v podniku museli věnovat tři zaměstnanci – personalista, právník a mzdový účetní.

Další komunikační partner uvedl, že se u nich všechny záležitosti ohledně zaměstnávání cizinců komunikují přímo s úřady, a to telefonicky, protože je to rychlejší cesta než e-mailová konverzace. Případně se komunikační partner radí se zástupci z pracovních agentur, kteří jsou v problematice zbláhli. Jiná komunikační partnerka uvedla, že se musí radit se známou, která se na tuto oblast specializuje, protože se informace těžko dohledávají nebo nejsou dostatečně srozumitelné. Podniky podle ní musí v této oblasti obvykle investovat do speciálního vzdělávání svého zaměstnance, protože stát v informovanosti zaměstnavatelům nevyhází příliš vstříc.

Spolupráce s institucemi

Zkušenosti se spoluprací s institucemi státní správy se různí, nejvíce však v oblasti zaměstnávání cizinců podniky spolupracují s úřady práce. Ani na úřadech práce nedostanou zaměstnavatelé vždy stoprocentní informace a celá problematika tak působí podle komunikačního partnera zmatečně. Jeden komunikační partner vyzdvihl spolupráci s Centrem pro cizince JMK, které jim pomáhalo hledat ubytování pro jejich zaměstnance a poskytovalo informační

¹² Podle nařízení vlády ze dne 19. října 2022 o změnách nařízení vlády v oblasti pracovní migrace maximální počet žádostí o zaměstnaneckou kartu pro Ukrajinu činí 39 600 (z toho Kyjev má 1 600 a Lvov má 38 000), oproti tomu pro Dillí (Indie) je maximální počet žádostí vymezen na 1 100. Lvov má výrazně vyšší kvótu než další města, při jeho vyjmutí průměrná kvóta na město je 499 žádostí. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/SCRIPT/ViewFile.aspx?docid=22412574>.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

podporu. Komunikační partner chválil také informování na webových stránkách. Ocenil by navíc cenově dostupnější možnost kurzů českého jazyka přímo v prostorách podniku.

Jiný komunikační partner naopak sdílel negativní zkušenosti se snahou spolupracovat s krajem a dalšími státními institucemi. Úředníci a úřednice jsou dle jeho názoru nekvalifikovaní a nejsou schopní adekvátně zaměstnavatelům pomoci. Informovanost není dostatečná ani na úrovni státní správy. Další komunikační partnerka uvedla, že by mohly s informovaností pomoci informační letáčky zaměřené na různé oblasti spojené s problematikou, které by se distribuovaly mezi podniky zaměstnávající cizince.

Zkušenosti zástupců krajských nemocnic

Brněnská nemocnice 1

Nemocnice zaměstnávala od vypuknutí konfliktu na Ukrajině celkem 37 Ukrajinců, z toho jsou tři lékaři, zbytek jsou sestry a pár dělníků. V zaměstnávání je svazují legislativní nařízení, kdy mají přesně dané, co musí uchazeči splňovat, aby je mohli zaměstnat na uvedených pozicích. Jedním z nich je například uzavírání smluv na dobu určenou platností víza. Dalšími důležitými kroky v zaměstnávání lékařských pracovníků jsou nostrifikace vzdělání a aprobační zkouška.¹³ Dokud nemají zdravotníci pracovníci splněnou nostrifikaci vzdělání, zaměstnávají je v nemocnici na pozici technickohospodářských pracovníků (THP). Po uznání vzdělání jim začíná praxe, která může být v rozsahu tří až dvanácti měsíců, obvykle trvá celý rok. V tu chvíli jsou již přeřazeni na pozice všeobecných nebo praktických sester. Dokud plní praxi, musí být pod dohledem školitele nebo mentora. Samostatně mohou začít pracovat, až po splnění aprobační zkoušky.

Největším problémem je u cizinců jazyková bariéra. Nemocnice nenabízí kurzy českého jazyka přímo na pracovišti, takže se zaměstnanci v tomto ohledu musí vzdělávat sami. Dostali však nabídku od úřadu práce na kurzy, kterou nemocnice dále zprostředkovala ukrajinským zaměstnancům. O kurzy nebyl zájem, protože je těžké skloubit dohromady pravidelné kurzy mimo pracoviště se směnným provozem nemocnice. Personální náměstkyně se alespoň snaží ukrajinské zaměstnance rozřazovat na různá pracoviště, aby se nevytvářely skupinky. Cizinci se tak lépe zařazují do pracovního kolektivu a jsou nuceni se snažit komunikovat česky.

Co se týče fluktuace u zaměstnanců z Ukrajiny, do nemocnice se hlásilo 50 lidí, z toho polovinu přijali a pět z nich následně odešlo. Jeden ze zaměstnanců, který odešel, jim přiznal, že je na Ukrajině vzdělání trochu jiné než v ČR a nestačil na místní podmínky, takže se chtěl nejprve dozdělat. Jedním z dalších problémů mohou být pro některé cizince tabulkové platy, které nejsou příliš vysoké. Někteří tak mohou odcházet za lepší mzdou, protože potřebují s penězi „vyžít“. Největší problém je v období, kdy jsou zaměstnaní na pozici THP pracovníka.

Zaměstnávání ukrajinských zaměstnanců se s vydáváním dočasných ochranných víz velmi změnilo. Před válečným konfliktem na Ukrajině nebylo prakticky možné Ukrajince v nemocnici zaměstnat. Hlavní důvod spočíval ve faktu, že zde potenciální uchazeč o zaměstnání nebyl fyzicky přítomný a práci vyřizoval z Ukrajiny. Pro vrchní sestry se jednalo o velkou překážku, kdy nemohou přijmout na svá oddělení někoho, od koho mají pouze životopis, ale nikdy se s ním nesešly. S velkým přílivem ukrajinských občanů se změnila podmínka zaměstnávání a získávání nostrifikací se také stalo jednodušším, navíc jsou zde uchazeči fyzicky přítomní. To vše pro nemocnice usnadnilo jejich zaměstnávání. Nicméně personalistka podotkla, že je to spojeno s velkou mírou nejistoty, protože nevědí, zda se nebudou chtít vrátit nebo zda zvládnou splnit aprobační zkoušku. Vždy tak bude stejně upřednostněn zaměstnanec z České republiky nebo ze Slovenska.

¹³ Nostrifikace je proces uznání vzdělání nebo odborné praxe v zahraničí. Jedná se o doklad, že vzdělání získané v zahraničí odpovídá požadované kvalifikaci v daném oboru v ČR. Dostupné z: <https://nostrifikace.mkc.cz/>.

Aprobační zkouška následně ověřuje vědomosti a znalost systému zdravotnictví v ČR. Mimo to také ověřuje, zda je cizinec schopen se odborně vyjadřovat v českém jazyce. Dostupné z: <https://www.nconzo.cz/cs/aprobačni-zkouska>.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Dobrou zkušenost má nemocnice ve spolupráci s úřadem práce, který se jim vždy snaží poradit a vyjít vstříc. Vstřícný přístup zaznamenali také u Národního centra ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. Problémová je komunikace s Ministerstvem vnitra a cizineckou policií, kde všechny procesy trvají velmi dlouho.

Brněnská nemocnice 2

Nemocnice zaměstnává od počátku konfliktu několik sester a sanitářek z Ukrajiny. Začátky zaměstnávání nebyly jednoduché, protože zaměstnanci nemocnice neměli dobré zkušenosti se zaměstnáváním cizinců. V minulosti se snažili zaměstnat sestry z Ukrajiny skrze agentury, nicméně žádná u nich nevydržela, ať už kvůli jazykové bariéře nebo náplni práce. Školící sestry tak investovaly energii do jejich adaptace a vzdělání, která vyšla vniveč. S příchodem velkého množství ukrajinských občanů v důsledku válečného konfliktu muselo personální oddělení na tuto situaci zareagovat a aktivně oslovovalo vrchní sestry, aby Ukrajinkám daly znovu šanci.

Nakonec se v nemocnici podařilo zaměstnat několik sester a sanitářek, které prošly speciálním kurzem. O práci v nemocnici měli zájem i doktoři, nicméně ty přijmout nemocnice nemohla. Překážkou byla aprobační zkouška, kde je povinná praxe. V této nemocnici si mohou povinnou praxi plnit sestry, pro lékařskou praxi ale nemocnice nemá akreditaci, protože nedisponuje všemi požadovanými odděleními. Brněnská nemocnice s akreditací má však omezený počet školitelů, takže nedokáže pokrýt všechny žádosti. Legislativa by v tomto ohledu mohla být dle nemocnice přívětivější. Nemocnice by konkrétně uvítala, kdyby lékaři mohli praxi absolvovat i u nich a jen danou část praxe na odděleních, které nemocnice nemá, by si splnili v jiných nemocnicích.

Se zaměstnáváním sester z Ukrajiny bylo spojeno zpočátku několik komplikací. Největší pomoci se v tomto nemocnici naskytlo od Skill Centra, se kterým řešila všechna úskalí. Než nemocnice sestry oficiálně zaměstnala uspořádala velké setkání, kde byly přítomné všechny vrchní sestry a Ukrajinky, které měly zájem o práci v nemocnici a zároveň se alespoň částečně zvládly dorozumět česky. Obě strany se představily a sdělily si svá očekávání, následně si vyměnily kontakty. Z tohoto setkání nemocnice získala pět nových zaměstnankyň, kterým nemocnice připravila žádost o praxi a Skill Centrum pomohlo s dalšími administrativními kroky. Dále Skill Centrum pomáhá odbourávat jazykovou bariéru poskytováním kurzu češtiny pro zdravotnické pracovníky.

Co se týče administrativních komplikací, nemocnice řešila pravidlo, že školená sestra nemůže mít vyšší pracovní úvazek než její školitelka nebo komplikace při vstupních lékařských prohlídkách. Na některé výsledky vyšetření (tuberkulóza, AIDS) se muselo dlouhou dobu čekat, čímž se zdržoval celý proces. Prodloužily se tak i vyřízení žádostí na ministerstvu. Nemocnice tak nejdříve sestry zaměstnala jako ne zdravotnický personál, a až po přijetí rozhodnutí z ministerstva je přeřadila na místo zdravotní sestry. Dalším úskalím pro nemocnici je taktéž možnost vystavit pracovní smlouvu pouze na dobu, po kterou mají Ukrajinky dočasnou ochranu, což představuje značnou míru nejistoty. Administrativa a byrokracie jsou dle zástupkyně nemocnice největšími překážkami v zaměstnávání cizinců.

Zdravotní sestry z Ukrajiny jsou nyní v procesu odborné stáže, která je nutná pro splnění aprobační zkoušky. Některé již zkoušku zkusily, ale neuspěly, protože je požadovaná vysoká úroveň českého jazyka i znalostí. Nicméně v nemocnici jsou sestry vnímány rovnocenně, jak náplní práce, tak platovým ohodnocením, a vrchní sestry se snaží dělat vše pro to, aby se u nich sestry udržely a zvládly zkoušku splnit.

Dříve měly ukrajinské zaměstnankyně tendenci se na odděleních shlukovat, což nepomáhalo jejich integraci a trpěl tím i celkový pracovní kolektiv. V rámci rychlejší integrace na pracoviště a nutné komunikace v českém jazyce, se nyní personální oddělení stejně jako u předcházející nemocnice snaží sestry přiřazovat na různá oddělení.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Mimobrněnská nemocnice

Nemocnice celkově zaměstnává malý počet zaměstnanců, takže nemají příliš zkušeností se zaměstnáváním cizinců. Pracuje u nich pouze jeden lékař z Ukrajiny, který v České republice žije dlouhodobě, a v souvislosti s válkou na Ukrajině k nim přišla jedna lékařka. Po vypuknutí válečného konfliktu zaměstnali také jednu Ukrajinku na pozici uklízečky, ta už však odešla jinam.

Při zaměstnávání lékařských pracovníků z Ukrajiny je podle zástupců nemocnice největší problém s délkou vyřízení všech formálních náležitostí, které ukládá legislativa. Nejdéle trvá aprobační zkouška, která celý proces prodlužuje minimálně na rok. V rámci aprobační zkoušky musí lékaři a sestry splnit povinnou praxi. Před splněním aprobační zkoušky nemohou do nemocnice žádného lékařského pracovníka přijmout.

Mnohdy je třeba aprobační zkoušku opakovat. Největší bariérou je podle nich učení se českého jazyka. Vzhledem k velmi nízkému počtu zaměstnaných cizinců, nemocnice nezprostředkovává jazykové kurzy. Paní doktorka se český jazyk učí samostatně a zvládla se velmi rychle naučit komunikovat na požadované úrovni. Nemocnice nemá problém ani ve spolupráci s dalšími subjekty jako je například úřad práce, jedinou překážkou v zaměstnávání cizinců podle nich tedy je délka legislativních procesů, které musí lékařští pracovníci splnit.

II.2. ANALÝZA POTŘEB ARTIKULOVANÝCH CÍLOVOU SKUPINOU OBCE A VEŘEJNÉ INSTITUTE

II.2.1. Kvantitativní strategie: dotazníkové šetření mezi cílovou skupinou Obce

Sběr dat probíhal s využitím kvantitativní výzkumné strategie. Uplatněn byl standardizovaný dotazník naprogramovaný do webového prostředí (využití CAWI techniky sběru dat)¹⁴. Detailní informace o výběru vzorku i sběru dat jsou uvedeny v kapitole I.1 popis metodologie zpracování tematických okruhů b) – d).

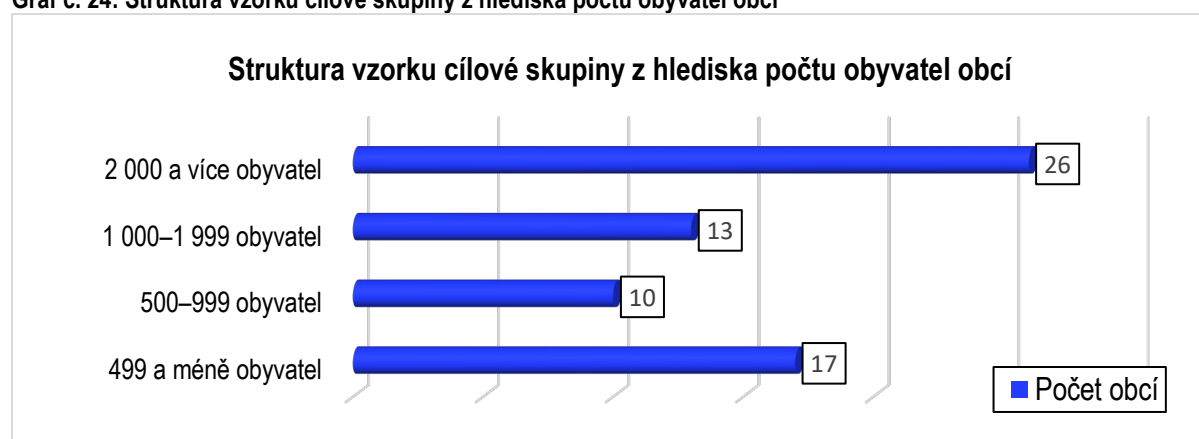
Z celkem 269 oslovených obcí v Jihomoravském kraji zaslalo vyplněný dotazník po třech urgencích celkem 66 obcí, tj. 24,5 % response.

Odpovědi respondentů byly vyhodnocovány s využitím software pro hromadnou analýzu statistických dat SPSS. Volné odpovědi respondentů byly kategorizovány. Výstupy jsou uvedeny v přehledné podobě komentářů, grafů a tabulek.

V návaznosti na strategii výběru respondentů byl vzorek cílové skupiny rozdělen do čtyř kategorií podle počtu obyvatel jednotlivých obcí. Jak dokumentuje graf níže, nejpočetnější kategorií ve vzorku je skupina obcí s 2 000 a více obyvateli. Kategorie 1 000–1 999 obyvatel, 500–999 obyvatel a 499 a méně obyvatel jsou zastoupeny podobným počtem subjektů (obcí).

Vzorek je poměrně rovnoměrně rozdělen i z hlediska zastoupení jednotlivých ORP Jihomoravského kraje. Kromě ORP Ivančice, Pohořelice a Slavkov u Brna jsou v rámci výběrového vzorku zastoupeny všechny ORP, a to v počtu 1–6 obcí v rámci jednoho ORP.

Graf č. 24: Struktura vzorku cílové skupiny z hlediska počtu obyvatel obcí



N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

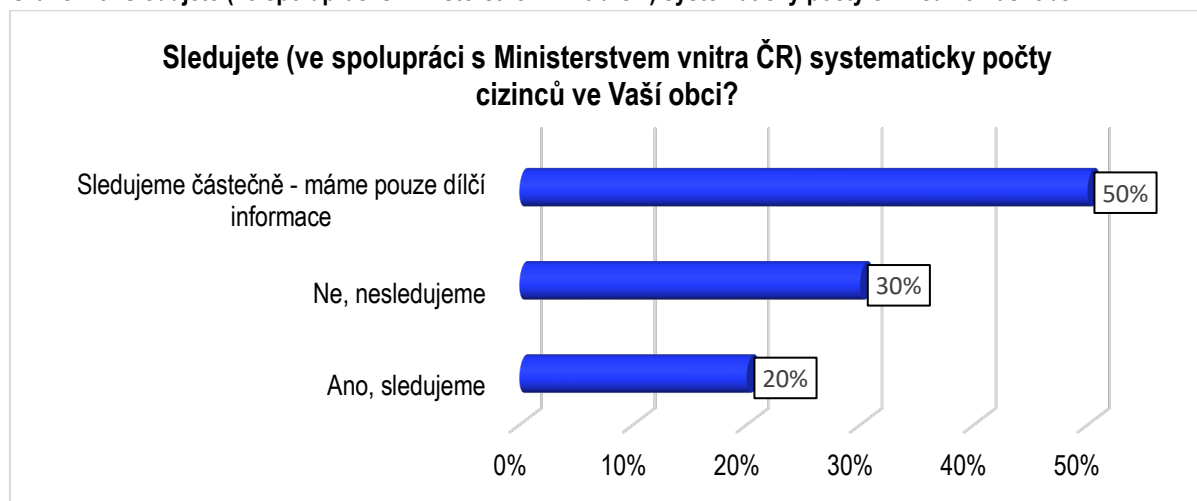
Z výsledků analýzy vyplývá, že polovina obcí počty cizinců v rámci svého území sleduje pouze částečně (mají pouze dílčí informace o počtu těchto osob). Pouze jedna pětina obcí počty osob s jinou než českou státní příslušností systematicky eviduje.

Podle vyjádření některých představitelů obcí vzhledem k nárůstu administrativní zátěže v jiných záležitostech a nedostatkem finančních prostředků na další administrativní zaměstnance nejsou schopni tento typ informací

¹⁴ Computer Assisted Web Interviewing – zjišťovací nástroj (dotazník) je naprogramován do připraveného webového prostředí.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

sledovat. Současně neprobíhá kooperace mezi zastupitelstvy obcí a státní správou. Ministerstvo vnitra ČR ani Cizinecká policie podle respondentů nepředává obcím žádné aktuální informace o této problematice.

Graf č. 25: Sledujete (ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR) systematicky počty cizinců ve Vaší obci?

N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Jak vyplývá z tabulky níže, výrazně méně systematicky sledují počty cizinců na svém území větší obce s počtem 1 000 obyvatel a výše. Tyto obce uvedly, že sledují informace pouze částečně. V obcích s nižším počtem obyvatel je podle vyjádření respondentů evidence počtu cizinců jednodušší z důvodu nižší míry individualismu – v menších obcích „se navzájem všichni znají“.

Tabulka 3: Sledujete (ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR) systematicky počty cizinců ve Vaší obci? – dle počtu obyvatel

	Ano, sledujeme	Ne, nesledujeme	Sledujeme částečně – máme pouze dílčí informace
2 000 a více obyvatel	14 %	32 %	54 %
1 000–1 999 obyvatel	15 %	31 %	54 %
500–999 obyvatel	40 %	10 %	50 %
499 a méně obyvatel	30 %	35 %	35 %

N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

Tabulka: AUGUR Consulting s.r.o.

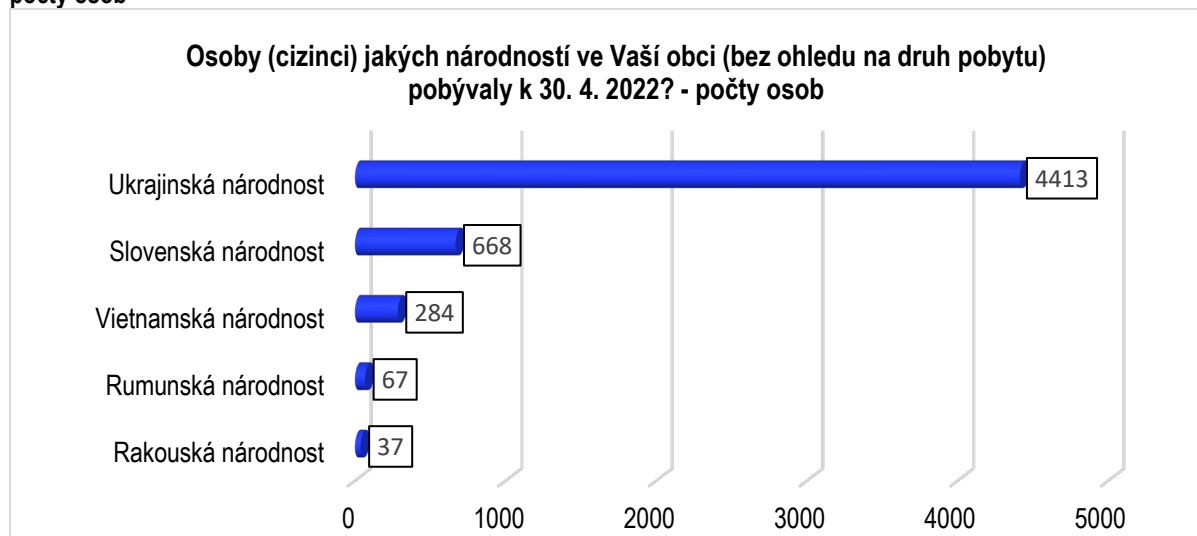
Následující graf dokumentuje počty osob s jinou než českou státní příslušností, které v obcích pobývaly (bez ohledu na druh pobytu) k 30. 4. 2022. V grafu je uvedeno pět nejčastěji evidovaných národností.

Vzhledem k faktu, že se nejedná o vyčerpávající šetření, lze tyto výsledky vnímat pouze jako orientační. Jak je uvedeno výše, obce tyto údaje zpravidla systematicky nesledují. V některých případech obce sledují pouze počty osob ukrajinské národnosti, v jiných případech se jedná pouze o kvalifikovaný odhad, jelikož dle vyjádření respondentů počty osob bez trvalého pobytu na území obce nelze zodpovědně zjistit.

I přesto je však patrné, že výsledky analýzy kopírují oficiální statistiky Českého statistického úřadu. Nejčastěji jsou v rámci obcí evidovány osoby s ukrajinskou národností (jednotky tisíc osob). Dále se jedná o osoby se slovenskou, vietnamskou, rumunskou a rakouskou národností.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 26: Osoby (cizinci) jakých národností ve Vaší obci (bez ohledu na druh pobytu) pobývaly k 30. 4. 2022? - počty osob



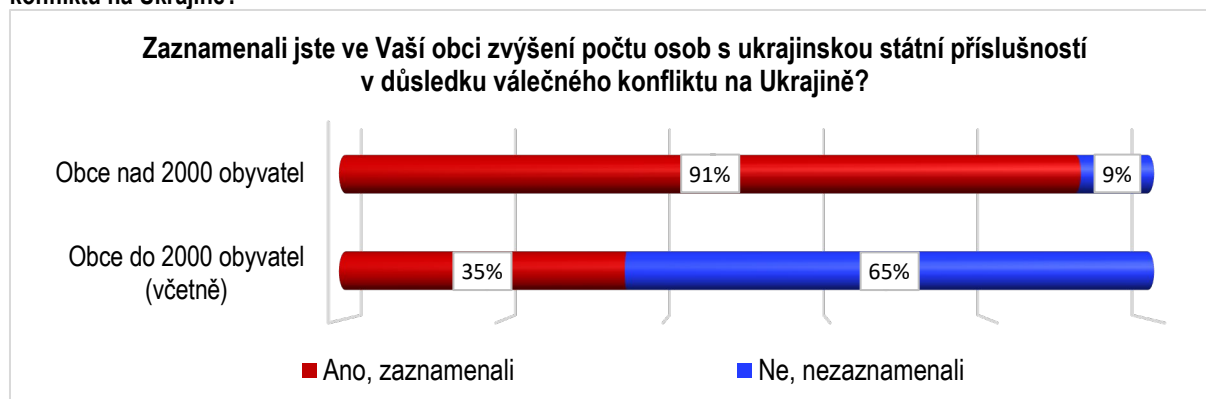
N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Jak vyplývá z analýzy výsledků, 9 z 10 obcí s počtem nad 2 000 obyvatel zaznamenalo v roce 2022 zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině. Také menší obce s počtem obyvatel 2 000 a méně zaznamenaly nárůst počtu osob s ukrajinskou státní příslušností, v tomto případě se však jednalo pouze o jednu třetinu výzkumného vzorku. Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

Jedním z důvodů zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností především ve větších obcích jsou lepší možnosti týkající se nabídky ubytování, školských a zdravotnických kapacit a pracovních příležitostí pro tyto osoby.

Graf č. 27: Zaznamenali jste ve Vaší obci zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině?



N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Z těch obcí, které zaznamenaly zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností na jejich území, jich více než polovina disponuje informacemi o tom, jaká je skladba Ukrajinců (pohlaví a věk), kteří do obce přišli v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině.

Jak vyplývá z následujícího grafu, tyto informace má zhruba polovina větších obcí (s počtem nad 2 000 obyvatel) a zhruba tři pětiny menších obcí (s počtem 2 000 a méně obyvatel). Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 28: Máte k dispozici informace o tom, jaká je skladba osob s ukrajinskou státní příslušností (pohlaví a věk), které do Vaší obce přišly v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině?



N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

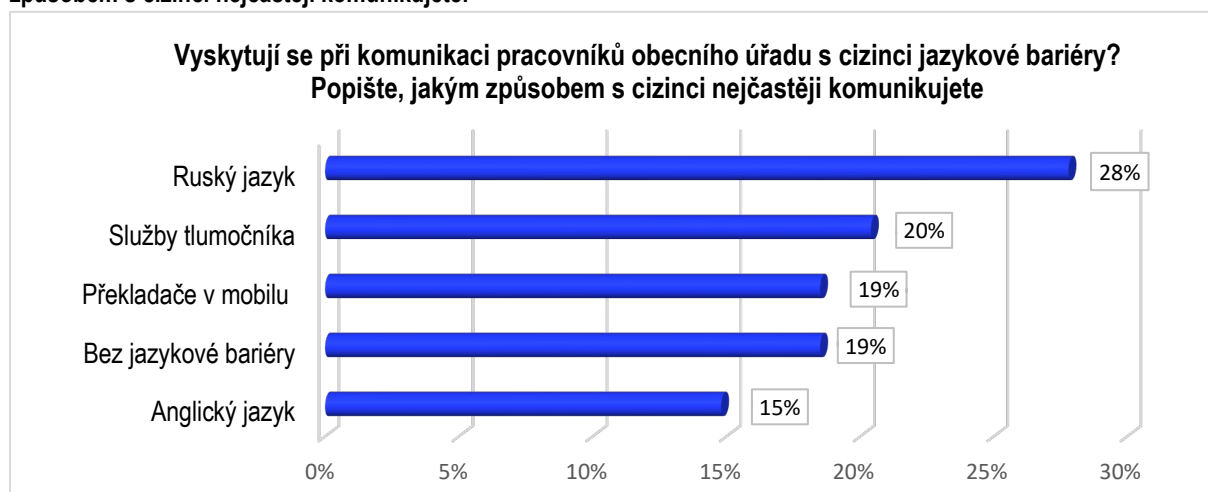
V souvislosti s otázkou týkající se způsobu komunikace s cizinci a případných jazykových bariér byla vzhledem k aktuálnosti tématu většina odpovědí respondentů směřována k osobám s ukrajinskou státní příslušností.

Pětina obcí označila komunikaci za bezproblémovou. Ostatní respondenti připouští, že při komunikaci s Ukrajinci jsou problémy způsobené jazykovou bariérou, nicméně všechny obce se i přes obtíže dokáží s Ukrajinci dorozumět.

Nejčastějším jazykem při komunikaci s cizinci je uváděna ruština (více než čtvrtina odpovědí). Z analýzy výsledků vyplývá, že respondenti starší generace využívají ke komunikaci spíše ruský jazyk, zatímco respondenti mladší generace využívají především angličtinu. Častá je při komunikaci kombinace ruštiny a elektronických překladáčů, ty jako prostředek při dorozumívání uvedla pětina obcí. Tlumočnicka z češtiny do ukrajinštiny/ruštiny uvedla také pětina respondentů. Jako tlumočníci slouží i zaměstnanci úřadu ukrajinského původu nebo v Česku déle pobývající Ukrajinci, případně smluvně najatí překladatelé. Anglický jazyk jako prostředek při komunikaci uvedlo 15 % respondentů, často v kombinaci s ruštinou. Zkušenosti některých obcí poukazují na to, že část Ukrajinců neumí anglicky.

U ostatních osob s jinou než českou a ukrajinskou státní příslušností byla třikrát jako komunikační jazyk označena čeština. Tlumočnicka používají při komunikaci dvě obce. Anglický jazyk byl uveden pouze jednou obcí.

Graf č. 29: Vyskytují se při komunikaci pracovníků obecního úřadu s cizinci jazykové bariéry? Popište, jakým způsobem s cizinci nejčastěji komunikujete.



N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Odpovědi respondentů na otevřenou otázku „S jakými požadavky na obecní/městský úřad cizinci nejčastěji přicházejí?“ byly kategorizovány do šesti nejpočetnějších kategorií. Respondenti mohli uvést více odpovědí. Vzhledem k aktuální situaci s příchodem velkého počtu ukrajinských občanů se odpovědi zpravidla zaměřovaly na osoby s ukrajinskou státní příslušností. Jednalo se o:

Graf č. 30: S jakými požadavky na obecní/městský úřad cizinci nejčastěji přicházejí?



N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

SmartArt: AUGUR Consulting s.r.o.

Z analýzy výsledků je patrné, že nejčastěji se osoby s jinou než českou státní příslušností s městským či obecním úřadem řeší umístování dětí do mateřských a základních škol (24 odpovědí) a možnosti ubytování (21 odpovědí).

Cizinci se na úřad obracejí často také v souvislosti s vyřizováním oficiálních dokladů a jiných dokumentů potřebných pro život v České republice (12 odpovědí) a z důvodu získání informací o možnostech zaměstnání na plný či částečný úvazek (9 odpovědí).

V neposlední řadě zástupci obecních a městských úřadů s těmito osobami řeší možnosti zajištění zdravotní péče a přihlášení k praktickému, zubnímu a dětskému lékaři (7 odpovědí) a také informace o finanční podpoře (5 odpovědí).

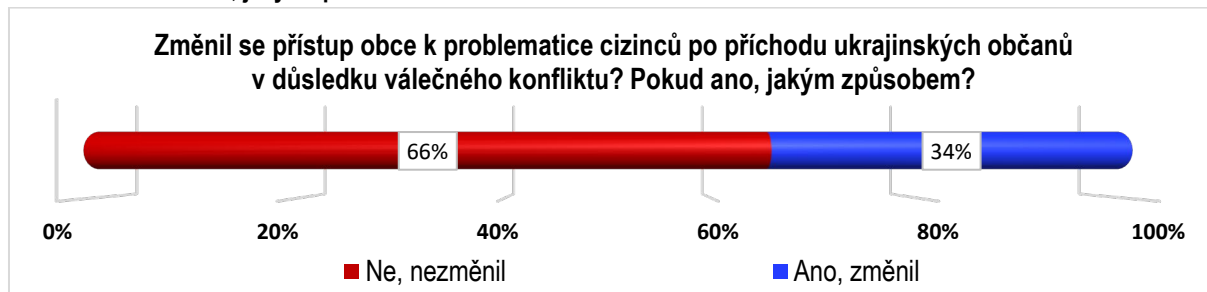
Respondenti zmiňovali také požadavky cizinců týkající se informací o jazykových kurzech nebo poplatků za svoz komunálního odpadu. Tyto odpovědi však byly statisticky nevýznamné a nebyly proto kategorizovány.

U dvou třetin obcí, které zaznamenaly zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností přicházejících v souvislosti s válkou na Ukrajině, se přístup k problematice týkající se cizinců nezměnil. Jedna třetina obcí uvedla, že se jejich přístup k této problematice změnil. Od těchto obcí zaznělo, že občané a zástupci obecních a městských úřadů vystupovali směrem k těmto osobám více proaktivně. Vzhledem k nestandardní situaci, na kterou nebyla státní správa ani samospráva připravena, bylo ze strany obcí nutné zabezpečení základních potřeb ukrajinských občanů bez výraznější metodické či finanční pomoci státu či kraje. Zajišťováno bylo především ubytování,

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

zaměstnání, přijetí dětí do škol, adaptačních a dětských skupin, lékařská péče, humanitární sbírky nebo kurzy českého jazyka.

Graf č. 31: Změnil se přístup obce k problematice cizinců po příchodu ukrajinských občanů v důsledku válečného konfliktu? Pokud ano, jakým způsobem?



N = 32, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Přes množství informací o výrazné solidaritě obyvatel České republiky s přichozími ukrajinskými občany v počátku konfliktu uvedly téměř tři čtvrtiny zástupců obcí, které zaznamenaly zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností na svém území, že nárůst počtu osob s ukrajinskou státní příslušností má mezi obyvateli obcí neutrální ohlas. Ani jeden ze zástupců obcí se nedomnívá, že nárůst počtu těchto osob má mezi obyvateli obce pozitivní ohlas. Naopak téměř desetina respondentů uvedla, že nárůst počtu osob s ukrajinskou státní příslušností má mezi obyvateli obce ohlas negativní.

Část zástupců obcí (16 % respondentů) uvedla, že názory obyvatel v této oblasti nesledují – nebyl proveden žádný průzkum veřejného mínění. Ojedinele se objevilo tvrzení, že část obyvatel vnímá nárůst počtu těchto osob pozitivně, ale samozřejmě existují i lidé s negativním postojem k tomuto trendu¹⁵.

Bližší dokumentuje výsledky následující graf.

Graf č. 32: Jaký ohlas mezi ostatními obyvateli obce má nárůst počtu osob s ukrajinskou státní příslušností?



N = 32, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

V souvislosti s nárůstem počtu osob s ukrajinskou státní příslušností v obcích by zástupci obcí nejvíce ocenili pomoc se zajištěním ubytovacích prostor pro tyto osoby, jelikož kapacity jsou ve většině obcí již vyčerpány a problémy souvisí také s financováním této oblasti. Dosavadní soukromí ubytovatelé ukončují pobyty těchto osob a městské a obecní úřady se snaží najít náhradní ubytování. Pro pokrytí potřebných kapacit by ocenili pomoc ze strany Jihomoravského kraje (např. výstavbu malometrážních bytů).

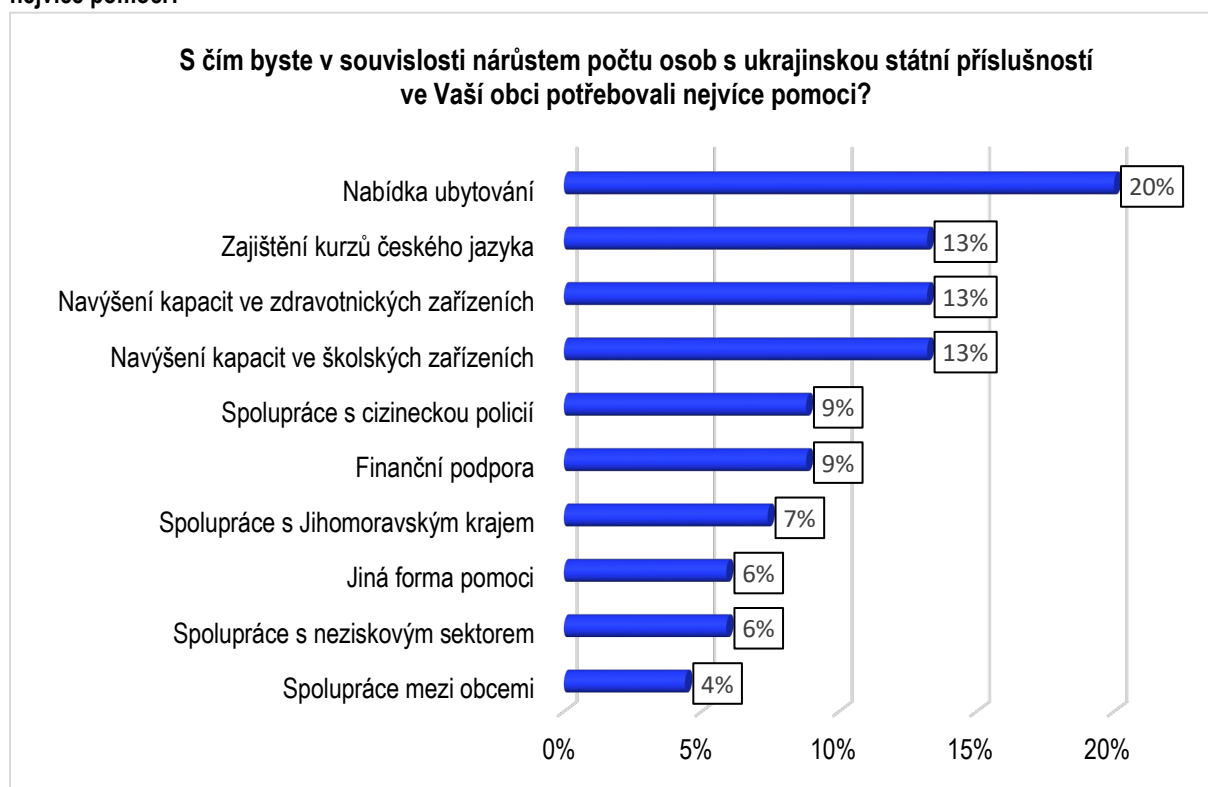
¹⁵ Sběr dat probíhal v měsíci červnu, červenci a srpnu 2022.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Tuto odpověď označila jedna pětina respondentů. Zpravidla se týkalo o zástupce obcí nad 2 000 obyvatel (obce s rozšířenou působností a obce II. typu), kteří tuto problematiku řeší nejčastěji.

Více než jedna desetina obcí vnímá potřebu pomoci především v rámci zajištění bezplatných jazykových kurzů a navýšením kapacit ve zdravotnických a školských zařízeních. Téměř desetina zástupců obcí uvedla, že by nejvíce ocenila spolupráci s cizineckou policií a větší finanční podporu. Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

Graf č. 33: S čím byste v souvislosti nárůstem počtu osob s ukrajinskou státní příslušností ve Vaší obci potřebovali nejvíce pomoci?



N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

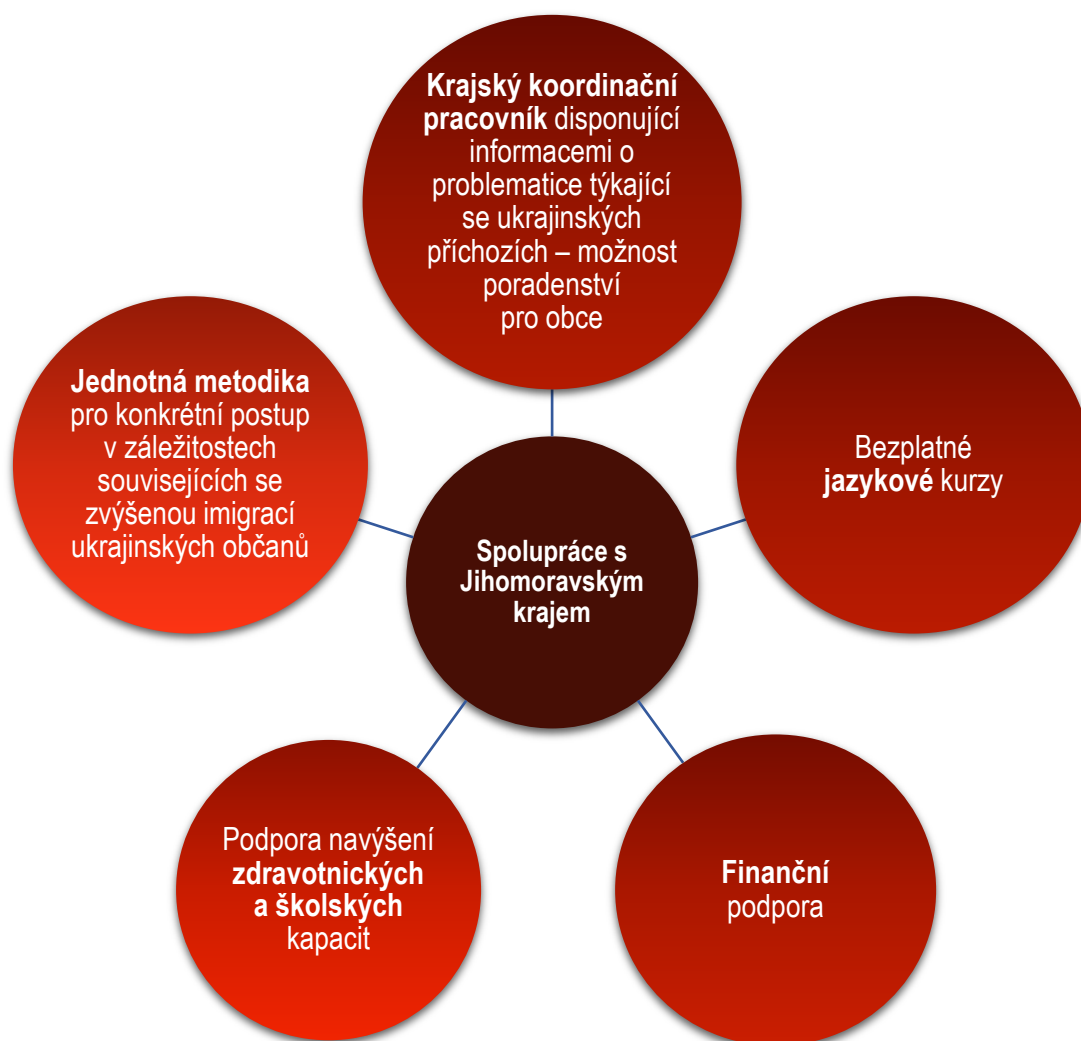
Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Respondenti uvedli také potřebu jiné formy pomoci. Uvedli například problémy týkající se růstu nákladů na svoz komunálního odpadu nebo neznalost systému třídění a recyklace odpadu ze strany osob přicházejících z Ukrajiny. Dále, že příchozí z Ukrajiny neplatí vodné a stočné a obec nemá zákonné prostředky, jak po nich tyto poplatky vymáhat.

Zástupci obcí mohli v případě Jihomoravského kraje, Cizinecké policie, neziskových organizací a jiných obcí uvést, jakou formu spolupráce a jakou konkrétní formu podpory by primárně uvítali. Volné odpovědi respondentů byly kategorizovány a popsány níže:

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 34: Spolupráce s Jihomoravským krajem



N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

SmartArt: AUGUR Consulting s.r.o.

Pro obce by bylo přínosem, kdyby ze strany Jihomoravského kraje vznikla jednotná koncepce a metodika pro postup v záležitostech souvisejících se zvýšenou imigrací ukrajinských občanů. Současně by obce ocenily koordinačního pracovníka, který by disponoval všemi informacemi týkajícími se této problematiky. Jako vhodnou pomoc obce vidí i možnost bezplatných jazykových kurzů a podporu v otázkách nedostatečných kapacit ve zdravotnictví a školských zařízeních.

Část zástupců obcí zmiňuje, že současné požadavky občanů z Ukrajiny zvládají řešit po vlastní linii, případně že se na území jejich obce (již) nevyskytují.

Spolupráce s cizineckou policií

Zástupci obcí by uvítali vyšší míru komunikace a lepší informovanost o osobách s jinou než českou státní příslušností na území obcí ze strany Odboru cizinecké policie PČR, například pravidelným zasíláním aktuálního přehledu o počtu cizinců v obci.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Charakteristické výroky:

„Rád bych, aby cizinecká policie konečně s obcemi komunikovala a poskytovala aktuální informace o cizincích, kteří se do obce nahlásí k pobytu. Informace dostáváme se zpožděním.“

„Informovanost – zejména pokud si cizinci dávají adresu pobytu do objektů ve vlastnictví obce. Tyto informace se dozvíme až v případě aktualizace údajů v evidenci obyvatel.“

Spolupráce s neziskovými organizacemi

V případě spolupráce s neziskovými organizacemi by zástupci obcí ocenili zajištění volnočasových aktivit pro ukrajinské děti.

Spolupráce mezi obcemi

Někteří respondenti by v rámci spolupráce mezi obcemi uvítali možnost zajištění jazykových kurzů pro děti formou jednoho lektora pro více obcí.

Také v případě vnímání výzev spojených se životem cizinců na území obcí v horizontu 1–5 let respondenti zmiňovali nejčastěji problematiku týkající se ubytování. Dále se jednalo o vzdělávání a jazykové bariéry.

Volné odpovědi respondentů byly kategorizovány do tří konkrétních kategorií. Blíže dokumentuje výsledky následující tabulka.

Tabulka 4: Jaké výzvy spojené se životem cizinců na území Vaší obce předpokládáte, že budete v horizontu 1 až 5 let pravděpodobně řešit? Jak by Vám v tomto ohledu mohl pomoci Jihomoravský kraj?

Předpokládaná výzva	Možná pomoc JMK z pohledu zástupců obcí
Zajištění ubytování	• Spolufinancování, úhrada nákladů, • Nabídka ubytovacích kapacit v majetku kraje, • Využití kapacit neobydlených církevních objektů (far, klášterů apod.).
Zvýšení kapacity mateřských a základních škol	• Spolufinancování (dotace na zvýšení kapacit), • Metodická pomoc při integraci dětí do ZŠ.
Jazykové kurzy, vzdělávání	• Podpora učitelů v odstranění jazykových bariér (finanční podpora, nabídka kurzů), • Bezplatná nabídka jazykových kurzů pro cizince (případně dotační titul na financování výuky), • Bezplatná nabídka rekvalifikačních kurzů pro cizince.

N = 66, zdroj: dotazníkové šetření

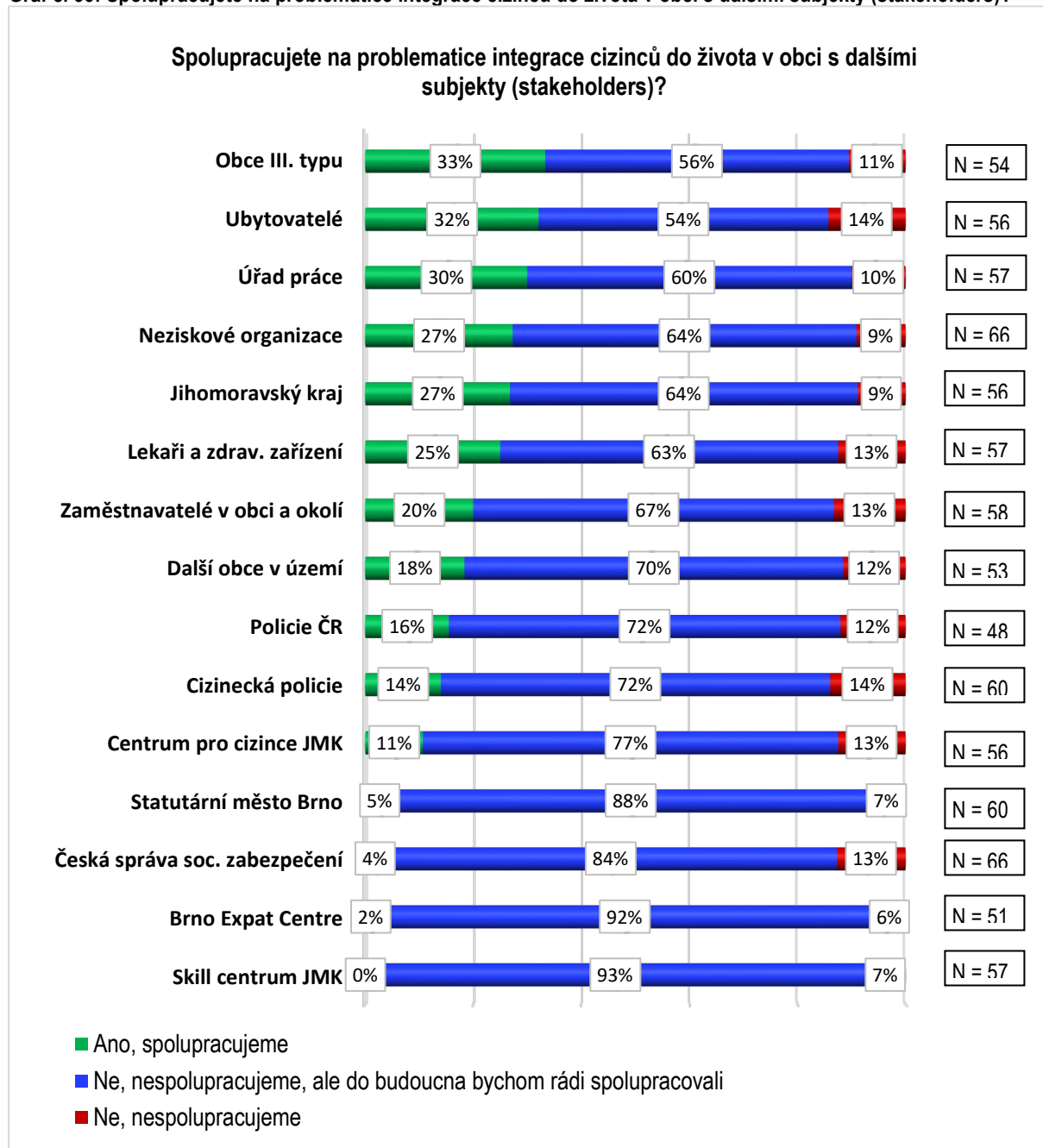
Tabulka: AUGUR Consulting s.r.o.

Z analýzy výsledků je patrné, že zástupci obcí nejčastěji spolupracují s obcemi s rozšířenou působností (33 % respondentů), s ubytovateli (32 % respondentů), s úřadem práce (30 % respondentů), s neziskovými organizacemi a Jihomoravským krajem (27 % respondentů). Naopak respondenti téměř nebo vůbec nespupracují se SKILL Centrem JMK, Brno Expat Centre, Českou správou sociálního zabezpečení a Statutárním městem Brnem.

Z grafu níže je však zřejmé, že i v případě, kdy respondenti nespupracují se zmíněnými stakeholdery, v naprosté většině případů by do budoucna spolupráci uvítali. Kategorii odpovědi „nspupracujeme“ označila ve všech případech pouze zhruba jedna desetina respondentů. Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 35: Spolupracujete na problematice integrace cizinců do života v obci s dalšími subjekty (stakeholders)?



zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Zástupci obcí, kteří s jednotlivými stakeholdery v rámci problematiky integrace cizinců spolupracují¹⁶, hodnotili na pětibodové stupnici jejich spokojenost s touto spoluprací.

Z analýzy průměru jednotlivých hodnocení je patrné, že nejlépe hodnotí zástupci obcí spolupráci s Centrem pro cizince JMK, Statutárním městem Brnem a lékaři a zdravotnickými zařízeními. Naopak nejhůře respondenti hodnotí spolupráci s Brno Expat Centre, Českou správou sociálního zabezpečení a neziskovými organizacemi.

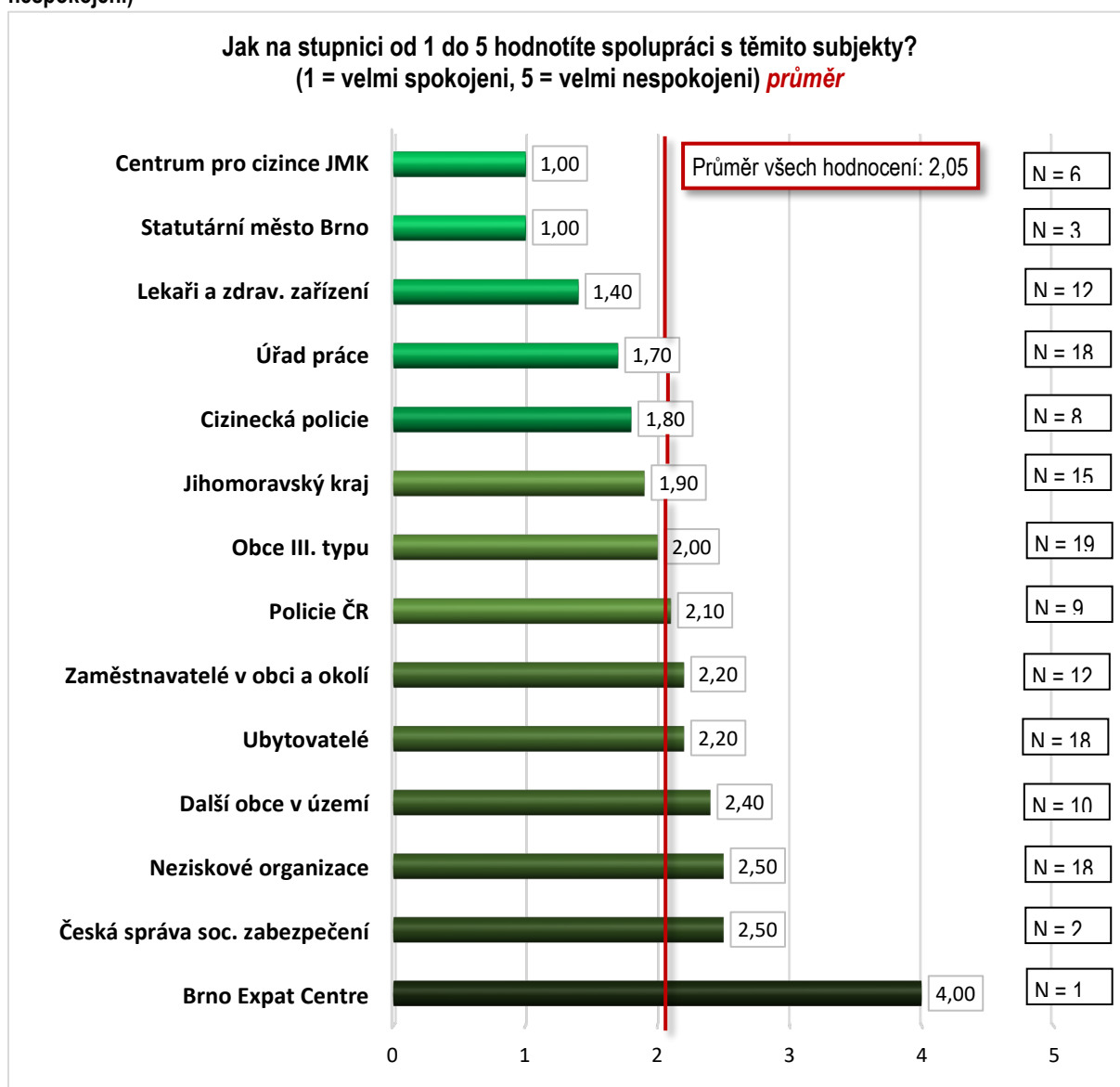
¹⁶ Viz otázka výše.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Vzhledem k celkovému průměru hodnocení spolupráce s jednotlivými subjekty (průměr hodnocení 2,05), je možné zkonstatovat, že zástupci obcí jsou se spoluprací s jednotlivými subjekty spíše spokojeni.

Blíže dokumentuje výsledky následující graf. Je však potřeba upozornit na nízký počet respondentů odpovídajících na tuto otázku i jejich rozdílné počty. Vzhledem k tomuto faktu, lze výsledky této otázky vnímat pouze jako orientační.

Graf č. 36: Jak na stupnici od 1 do 5 hodnotíte spolupráci s těmito subjekty? (1 = velmi spokojeni, 5 = velmi nespokojeni)



zdroj: dotazníkové šetření

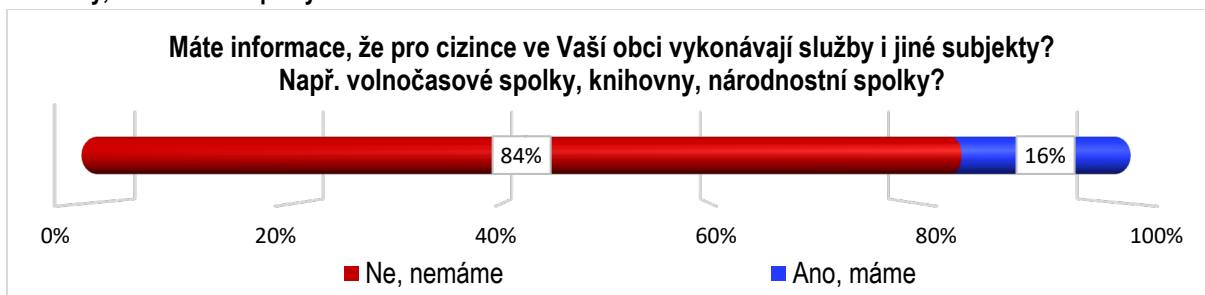
Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Z analýzy výsledků vyplývá, že zhruba 8 z 10 zástupců obcí (84 % respondentů) nemá informace o tom, že by na území jejich obce vykonávaly služby pro cizince i jiné subjekty – např. národnostní nebo dobrovolnické spolky, knihovny aj.

Zhruba jedna pětina respondentů zaznamenala služby pro cizince ze strany jiných subjektů. Jedná se např. o jazykové kurzy pořádané neziskovými organizacemi, dětské spolky, sportovní oddíly a jiné dobrovolnické aktivity nebo možnost využití knihovny. Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 37: Máte informace, že pro cizince ve Vaší obci vykonávají služby i jiné subjekty? Např. volnočasové spolky, knihovny, národnostní spolky?



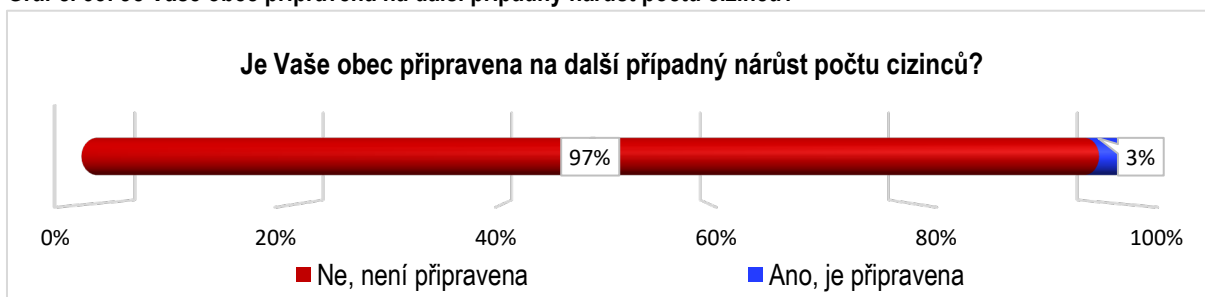
N = 62, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Závěrečná otázka se týkala subjektivního názoru zástupců obcí na připravenost obcí v případě dalšího případného nárůstu počtu cizinců. Naprostá většina zástupců obcí (97 % respondentů) se domnívá, že jejich obec není připravena na další nárůst počtu osob s jinou než českou státní příslušností (zpravidla ukrajinských občanů přicházejících v důsledku konfliktu).

Pouze 3 % respondentů uvedla, že jejich obec je na případný nárůst počtu těchto osob připravena. Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

Graf č. 38: Je Vaše obec připravena na další případný nárůst počtu cizinců?



N = 62, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Zástupci obcí jako důvody nepřipravenosti na další případný nárůst počtu cizinců uváděli vyčerpání kapacit pro úspěšnou integraci těchto osob v rámci obce. Zmiňovali především nedostatečné ubytovací kapacity, nedostatek pracovních příležitostí, nedostatečnou kapacitu mateřských a základních škol a nedostatečnou kapacitu zdravotní péče.

Charakteristické výroky:

„Kapacita školských zařízení je i přes udělené výjimky na rozšíření počtu žáků naplněna. Na přidělování obecních bytů existují pravidla a pořadník, MČ nemá k dispozici volné kapacity při případném nárůstu cizinců.“

„Důvodem je nedostatečná ubytovací kapacita. Ve spolupráci se Sokolem máme vybudováno pouze dočasné ubytování.“

„Nedostatek ubytovacích kapacit. Nedostatek pracovních příležitostí. Nedostatek zdravotní péče, lékaři a zubaři nechtějí nabírat nové osoby, mají vyčerpanou kapacitu.“

„Ubytovna, škola, školka, zdravotní zařízení, obchod... to vše se v naší obci nenachází.“

II.2.2. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Obce

V rámci cílové skupiny Obce bylo uskutečněno 6 rozhovorů se zástupci obecních úřadů všech vybraných ORP Jihomoravského kraje, včetně Statutárního města Brna. Jednalo se o vedoucí představitele obcí (starostové/starostky), zástupce sociálních a krizových odborů a další experty pohybující se v oblasti problematiky zaměstnávání cizinců. Rozhovory proběhly v prosinci 2022, lednu a březnu 2023¹⁷.

Vzhledem k situaci týkající se vlny migrace ukrajinských státních příslušníků v posledním roce byly odpovědi respondentů výrazně navázány na tuto problematiku. V rámci řešení migrační krize se respondenti setkávali a setkávají s mnoha problémy, které měli potřebu spontánně artikulovat. Přesto, že tazatelé kladli otázky týkající se problematiky cizinců obecně, nejen osob s ukrajinskou státní příslušností, respondenti nevnímají mimo válečnou migrační krizi žádné významné problémy, které měli potřebu komunikovat. Z hlediska klasické pracovní migrace tak nebyly zaznamenány v oblasti zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností ze strany cílové skupiny Obce žádné bariéry. Informace níže se týkají osob, které do České republiky přicestovaly z důvodu rusko-ukrajinského konfliktu.

Komunikace s osobami s jinou než českou státní příslušností a jazyková bariéra

S osobami s jinou než českou státní příslušností zástupci ORP komunikují v případě potřeby zpravidla v anglickém jazyce. Pro tlumočnické služby s občany z Ukrajiny využívali zástupci ORP zpravidla vlastní kontakty na základě dohod o provedení práce. Komunikace probíhala především v ukrajinštině, případně ruštině, v omezených případech v angličtině. Bez tlumočení by nebylo možné s těmito osobami komunikovat a vznikla by tak velká informační bariéra.

Ukrajinským občanům bylo nutné zajistit také předávání nejrůznějších informací týkající se výše zmíněných záležitostí, ale také informací o českém školství a zdravotnictví včetně zajišťování lékařské péče a zápisu do mateřských a základních škol. Informace jsou předávány ústně, písemně, prostřednictvím nástěnek apod. Například v ORP Blansko zástupce krizového odboru mimo jiné přeposílá informace ze státní správy a samosprávy na všechna zařízení, která ukrajinské občany ubytovávají. Za začátku se zástupci ORP potýkali s chaotickými informacemi od různých institucí a absencí jasných instrukcí ze strany státu nebo kraje.

Zástupci ORP často zajišťovali také kurzy českého jazyka. Například v **ORP Vyškov** bylo poskytování jazykového vzdělávání pro občany z Ukrajiny realizováno ve spolupráci s příspěvkovou organizací města Vyškov Knihovnou K. Dvořáčka ve Vyškově. Celkem se jazykového vzdělávání zúčastnilo 150 Ukrajinců, jednalo se z větší části o osoby, které projevíly zájem pracovat.

V **ORP Blansko** probíhaly kurzy českého jazyka ve spolupráci se soukromou firmou, kdy zástupci ORP sehnali a zaplatili materiály a firma zdarma poskytla prostory a lektora. Současně byla využita nabídka Centra pro cizince JMK. Do ubytovacích zařízení po celém ORP byla ze strany oddělení krizového řízení města mailem zaslána informace o nabídce kurzů, město zajistilo prostory v kulturním domě, kde kurzy probíhaly a zajistilo také potřebný počet výukových materiálů. Všechny nabízené kurzy byly kapacitně zaplněny.

Také v rámci **ORP Břeclav** probíhaly jazykové kurzy pod záštitou Centra pro cizince JMK. Podle zástupce ORP však byl v některých případech problém s místem konání jazykových kurzů nebo psychologické pomoci z důvodu komplikovaného dojíždění cizinců do Brna.

¹⁷ Zdrojem informací týkajících se problematiky cizinců ORP Kuřim je prezentace představená na Platformě aktérů integrace cizinců v Jihomoravském kraji dne 14. 12. 2022. Informace byly použity se souhlasem autorky prezentace.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Problematika zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností

Z dokladů a potvrzení bylo zjišťováno, zda mají ukrajinští občané vyřízené doklady, tzv. vízum strpění a vízum dočasné ochrany. Většina jím vybavena nebyla. Pracovníci městských a obecních úřadů řešili s ukrajinskými občany záležitosti související s cizineckou policií, zdravotní pojišťovnou, úřadem práce a pomáhali vyřizovat nezbytné doklady dospělým i dětem. Hlavní cíle se soustředily na povolení k pobytu v ČR, s tím související účast na zdravotním pojištění.

Sociální pracovníce jednotlivých ORP předávaly informace týkající se možností sociální podpory a osobně docházely s ukrajinskými státními příslušníky na Úřady práce (ÚP) a pomáhaly jim vyřídit nutné doklady a potvrzení. Tento postup se velmi osvědčil, neboť se prohlubovala důvěra mezi sociálními pracovníci a Ukrajinci, což bylo důležité pro jejich postupné začleňování do prostředí jednotlivých ORP a ČR.

Spolupráci s místními Úřady práce hodnotí zástupci ORP rozporupně. Z odpovědí je patrné, že spolupráce je navázána na míru osobních vztahů mezi vedoucími zástupci městského úřadu ORP a konkrétního úřadu práce. Například v ORP Vyškov proto byla spolupráce hodnocena jako bezproblémová, a zaměstnanci Úřadu práce vycházeli ve všem vstřícně. přestože byli zahlceni nejrůznějšími agendami. Naopak např. v ORP Blansko spolupráce s ÚP spíše neprobíhá, ORP Znojmo spolupráci hodnotí negativně, a to především se vzdálenějšími pobočkami – i zde se projevuje navázání spolupráce na míru osobních vztahů. Problém je spatřován v často neochotném přístupu zaměstnanců ÚP, ale také ve špatné komunikaci mezi jednotlivými institucemi a nedostatečné digitalizaci celého systému – problémy vyvstávají např. při chybném zápisu osobních dat cizinců do registru, na základě čehož jim je odepřena sociální podpora apod. Aktuální data z Úřadu práce zástupci ORP nemají k dispozici, vycházejí proto z veřejně dostupných informací z médií a webových stránek státních institucí.

Se zaměstnáváním osob s jinou než českou státní příslušností obecně nezaznamenávají zástupci ORP žádný výrazný problém.

Se zaměstnáváním ukrajinských státních příslušníků, včetně příchozích v důsledku válečného konfliktu, mají ORP ve většině případů dobrou zkušenost. Mají zpravidla zájem pracovat, zjišťovali si informace o trhu práce v Jihomoravském kraji, pracovní uplatnění si často hledali sami ihned poté, co měli zabezpečeny základní potřeby (ubytování, strava, vyřízení dokumentů). Na zástupce městských úřadů se s nabídkami práce obraceli také okolní zaměstnavatelé. O tyto pracovní nabídky měli osoby s dočasnou ochranou velký zájem. Na Blanensku se jedná především o firmu Taiko a.s., na Vyškovsku je to např. firma Hestego a.s., která upravila část kancelářských prostor na ubytovací kapacity provizorního typu a nabídla 15 ženám pracovní pozice – lehké montážní práce. Podstatná část ukrajinských státních příslušníků je proto v současnosti zaměstnaná.

Přes tuto dobrou praxi se nicméně vyskytují i ukrajinští státní příslušníci, kteří podle zástupců ORP výrazný zájem o pracovní uplatnění v Jihomoravském kraji, potažmo České republice, nemají. Tato skupina osob první dva měsíce vyčkávala na ukončení konfliktu, aby se mohla vrátit zpět na Ukrajinu. Pracovní uplatnění si tyto osoby začaly hledat až poté, kdy bylo evidentní, že bude rusko-ukrajinský konflikt dlouhodobější povahy. V případě ukončení rusko-ukrajinského konfliktu nebo alespoň zlepšení bezpečnostní situace se zpět do vlasti plánuje vrátit velké množství ukrajinských občanů, a to i těch, které o zaměstnání v Jihomoravském kraji měli od počátku jejich pobytu zájem. Většinou si proto v rámci pracovněprávních vztahů zřizují krátkodobé úvazky na dobu určitou, které jsou následně prodlužovány.

Jako problematické vnímají zástupci ORP určité **aspekty systému sociálního zabezpečení** v České republice, které nemotivují k hledání pracovního uplatnění. Vzhledem k navýšení finanční pomoci ve formě přídatku na dítě



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

v červenci 2022¹⁸ množství nízkopříjmových rodin zjistilo, že v případě většího počtu dětí je výhodnější oficiální pracovní uplatnění nehledat, příspěvky na dítě od státu se totiž téměř rovnají příjmům z pracovního poměru. Mezi těmito osobami jsou také některé skupiny ukrajinských občanů, které jsou tímto systémem tlačeny do **šedé zóny ekonomiky**. Jedná se totiž o jeden z důvodů, kdy jsou tyto osoby raději zaměstnány nelegálně. Konkrétním příkladem lze uvést matku samoživitelku ze Znojemska, která v rámci legálního pracovního poměru může pobírat plat cca 18 000 Kč měsíčně, nicméně tímto ztratí nárok na sociální dávky v celkové výši cca 15 000 Kč (humanitární dávka pro ni a dvě děti, která každá činí 5000 Kč). Rozdíl tří tisíc korun pro ni není dostatečně motivační mimo jiné z toho důvodu, že zde vyvstává problém s hlídáním dětí vzhledem k nedostatečným kapacitám v mateřských školách. Někteří přichozí mají také stále příjmy pocházející z Ukrajiny, a to například z pronajímání nemovitých prostor nebo z online práce na dálku. Vlivem novelizací Lex Ukrajina se situace od té doby již změnila. Nejnovější zákon Lex Ukrajina 5 konkrétně formuluje změny ve vyplácení humanitárních dávek, které budou platit od 1. července 2023. Nově se bude humanitární dávka nahrazovat příspěvkem na náklady spojené s životními potřebami

a s bydlením. Výše humanitární dávky bude odpovídat částce životního minima podle věku a bude vyplácena pouze po dobu 150 dní, poté v případech, kdy se příjemce nebude snažit zajistit finance vlastním přičiněním, dojde ke snížení částky na existenční minimum. Z pravidla jsou vyloučeny zranitelné skupiny jako jsou například děti do 18 let, pečující o dítě do 6 let věku, těhotné ženy nebo lidé se zdravotním postižením.¹⁹

Kapacity školských zařízení

Problematika zaměstnávání je úzce spojena s péčí o dítě a kapacitami státních školských zařízení v Jihomoravském kraji, které jsou podle zástupců ORP omezené nejen pro osoby s jinou než českou státní příslušností, ale i pro české občany. Vzhledem k výraznému navýšení počtů dětí z Ukrajiny v ČR v předškolním a školním věku od února 2022 bylo nicméně nutné v rámci zákonných možností navýšit kapacity jednotlivých školních tříd o jednotky míst tak, aby bylo možné tyto osoby umístit. Ne ve všech případech se to však podařilo. Problémy přetrvávají především v nedostatečných kapacitách mateřských škol, kde není možné kapacity ve větší míře navýšit.

Někteří zástupci ORP mají zkušenost se situací, kdy ředitelé škol nepřijímají žádosti o umístění dítěte do zařízení, aby následně nemuseli vydávat správním rozhodnutí s odůvodněním, proč dítě nemohou přijmout. I v případě přijetí žádosti o umístění nemohou dítě přijmout z důvodu nedostatečných kapacit. Rodiče zpravidla nejsou informováni ze strany školy nebo státu o dalším postupu nebo možnostech. Ti se poté s žádostí o informace obrací na městský nebo obecní úřad. Problémem bylo například také opožděné přihlašování dětí do základních škol, kdy místo v květnu byly děti přihlašovány až v září (např. z důvodu nedostatečné informovanosti nově přichozích z Ukrajiny).

Zástupci ORP měsíc po začátku školního roku museli řešit také situaci, kdy je kontaktovali ředitelé školních a předškolních zařízení s informacemi, že některé děti do zařízení nenastoupily. Bylo proto nutné tyto konkrétní případy prověřovat v evidenčních systémech a zjišťovat, kde se rodiny s dětmi nacházejí – zda stále pobývají na území ORP či odjeli do jiné země bez podání informace o zrušení nástupu dítěte do školy nebo školky.

¹⁸ Vláška od 1. července 2022 z důvodu vysoké inflace, dopadající především na osoby s nižšími příjmy, zvýšila částky, ze kterých se počítá životní minimum rodiny nebo jednotlivce. Na příspěvek na dítě tak dosáhlo více rodičů. Hranice stanovená pro získání příspěvku na dítě je výše průměrného čistého měsíčního příjmu rodiny, který nesmí být vyšší než 3,4násobek životního minima této rodiny.

¹⁹ MPSV. 2023. Tisková zpráva: Změny v pomoci uprchlíkům z Ukrajiny: humanitární dávka nově pomůže i s náklady na bydlení, byt ale musí být zapsán v evidenci. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_lex_ukrajina_5_tk_07042023.pdf/6d8df9e4-b662-3ed2-5764-1a4677c3f636.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Vzhledem k nedostatečným kapacitám především v mateřských školách a finanční náročnosti soukromých mateřských škol se osoby s jinou než českou státní příslušností setkávají s bariérou v možném nalezení pracovního uplatnění, jelikož nemají děti kam umístit a jeden z rodičů s nimi musí zůstat doma. Jako dobrá praxe se osvědčily tzv. **adaptační skupiny** zaměřené na podporu volnočasových adaptačních skupin pro děti cizince od 3 do 15 let migrující z Ukrajiny, které pobývají v ČR. Např. v ORP Vyškov vede jednu skupinu 12–17 dětí původem Ukrajinka, čímž byla překonána také jazyková bariéra. Podobnou zkušenost má také ORP Břeclav nebo ORP Kuřim. Rodičům tyto skupiny umožňují nalézt si zaměstnání. Skupiny byly napojeny také na projekt MPSV „Podpora implementace dětských skupin“, kdy šlo financování dětských skupin včetně vazby na Lex Ukrajina (dsmpsv.cz) z jiných prostředků než města.

Kapacity zdravotní péče

Nedostatečné kapacity jsou podle všech zástupců ORP také ve zdravotnictví, v tomto ohledu se jedná především o pediatrii a stomatology, ale samozřejmě také praktické lékaře. Tento problém je nicméně, stejně jako problematika nedostatečných kapacit ve školství, celorepublikový a týká se nejen osob s jinou než českou státní příslušností, ale i českých občanů.

Kritická situace je především v menších obcích, kde jsou osoby s jinou než českou státní příslušností, včetně osob s dočasnou ochranou, praktickými lékaři směřováni do nemocničních zařízení ve větších městech. Přes pohotovost či urgentní příjem jsou tak tyto osoby často nuceny řešit veškeré zdravotní komplikace. Problematické jsou však případné následné lékařské kontroly nebo rehabilitace. Po zřízení tzv. UA pointů v brněnských nemocnicích od března 2022, které poskytují primární zdravotní péči občanům Ukrajiny včetně následné péče, byli ukrajinští státní příslušníci směřováni i na tato místa.

V některých ORP bylo organizováno očkování ukrajinských dětí přes školy a dětské skupiny. Vzhledem k faktu, že očkovací kalendář je na Ukrajině odlišný od českého, bylo nutné přeočkování dětí dle platné legislativy pro přijetí dítěte do školy.

Problém nedostatečných kapacit praktických lékařů je spojen také s vystavením potvrzení o zdravotní způsobilosti pro osoby s jinou než českou státní příslušností. Vzhledem k časté neochotě praktických lékařů vystavovat potvrzení o zdravotní způsobilosti pro v jejich ordinaci neregistrované osoby je proces zdoluhavý a v případě, že je potvrzení vyžadováno, komplikuje cizincům příležitost nastoupit do pracovního poměru.

Zajištění ubytování

V souvislosti s válečným konfliktem na Ukrajině byla ze strany vlády ČR, krajských i obecních zastupitelstev řešena pomoc ukrajinským občanům. Hejtmani krajů ve spolupráci se starosty obcí s rozšířenou působností, městských částí a městských obvodů okamžitě po invazi vojsk Ruské federace začali zajišťovat ubytovací kapacity v dočasném nouzovém přístřeší a v nouzovém ubytování na svém území.

V rámci Jihomoravského kraje, který je od počátku války jedním z krajů s největším počtem příchozích s Ukrajiny v souvislosti s konfliktem, byla snaha o zajištění ubytování řešena primárně prostřednictvím komerčních subjektů a zařízení se zajištěným stravováním a veškerým potřebným zázemím. Jihomoravský kraj však již začátkem března 2022 naplnil kapacitu pro ubytování občanů z Ukrajiny v hotelech a penzionech na území ORP JMK. Také vzhledem k neudržitelnému financování těchto ubytovacích kapacit²⁰ bylo nutné změnit systém ubytování

²⁰ Státní příspěvek na ubytování uprchlíků z Ukrajiny byl z maximálních 180 Kč na osobu a den nařízením z konce března 2022 navýšen na 200 Kč pro krajem či obcí vlastněná zařízení a 250 Kč pro komerční ubytovatele (proplácení bylo možné zpětně od 24. února 2022). Od listopadu 2022 byly příspěvky opět zvýšeny z důvodu zdražování energií a začátku topné



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

ukrajinských občanů a někteří z nich tak byli ubytováni na brněnském výstavišti. Tam ve spolupráci Jihomoravského kraje, města Brna, společnosti Veletrhy Brno a složek integrovaného záchranného systému 2. března 2022 vzniklo Krajské asistenční centrum pomoci Ukrajině (KACPU). Občané Ukrajiny si zde vyřizovali základní dokumenty a potřebné doklady nutné k pobytu v ČR, akutní lékařskou péči nebo stravu apod., následně také ubytování.²¹

Podle vyjádření představitelů vybraných ORP bylo zajištění ubytování v počátku krize pro zástupce ORP stěžejním úkolem, který bylo nutné vyřešit rychle a efektivně.

Jihomoravský kraj již několik dní po invazi oslovil ORP s žádostí o zajištění nouzových ubytování, přičemž odezva od provozovatelů byla vstřícná. Důvodem byla solidarita českých občanů s ukrajinskými občany, ale také vysoké finanční kompenzace pro ubytovatele ze strany kraje. Tento model však nebyl finančně udržitelný a kompenzace ze strany kraje proto byly záhy zrušeny. Tím ochladl také zájem provozovatelů komerčních subjektů do doby, než určité kompenzace přislíbila vláda ČR. Na **Blanensku** byl v prvopočátku problém v koordinaci, výzvou bylo ubytování množství občanů z Ukrajiny, kteří byli z Brna převáženi do ORP Blansko. Jednalo se o zhruba 400 osob. Těmto lidem bylo nutné zajistit také lékařskou péči, hygienické potřeby apod. Vzhledem k faktu, že se do procesu rychle zapojily neziskové organizace jako Červený kříž nebo Oblastní charita Blansko, a současně byla kladná odezva také ze strany obyvatel, kteří pořádali veřejné sbírky, problém v tomto ohledu nenastal. Problémy nebyly ani s ubytovacími kapacitami. V lednu 2023 bylo k dispozici zhruba 20 stálých komerčních subjektů.

Také v **ORP Břeclav**, ve kterém jsou počty příchozích z Ukrajiny jedny z nejvyšších, byli provozovatelé ochotni tyto osoby mimo turistickou sezonu ubytovat. Posléze si však začali mnozí stěžovat na zdevastování ubytování ze strany ukrajinských občanů. Dílčí problémy byly také s proplácením finančních kompenzací přes KACPU. Zpočátku vlád mírný chaos v uzavírání smluv, objednávek či výši kompenzací. Ubytování bylo řešeno také přes neziskovou organizaci ADRA, někteří příchozí využili nabídek svých známých.

Zástupci ORP ubytování řešili také skrze vlastní zdroje, městské ubytovny apod. Např. na **Břeclavsku** byla za obecní finance opravena a vybavena stará ubytovna (cca 40 míst), která byla připravena pro případ nedostatečných kapacit v komerčních subjektech. Ta ale nakonec nebyla využita. Nevyužité zůstaly také nouzová přístřeší ve formě tělocvičen, kde jsou problémy se sociálním zázemím. V případě další migrační vlny z Ukrajiny by bylo nutné ubytovnu opět zprovoznit a vyřešit financování provozu. **ORP Blansko** zřídilo veřejný objekt v prostorách bývalé mateřské školky s kapacitou cca 50 míst. Tento objekt město vybavilo na vlastní náklady (postele, nábytek, hygienické prostředky, trvanlivé potraviny aj.). V objektu bylo postupně ubytováno cca 47 osob s dočasnou ochranou, kteří tam v určitém počtu stále bydlí. Jednou z podmínek městské rady bylo ubytování pouze matek s dětmi.

V **ORP Kuřim** bylo již v únoru 2022 zajištěno 68 osob, které se postupně ubytovávaly v hotelovém komplexu Kaskáda mezi Kuřimi a Jinačovicemi. Zajištěno bylo ubytování, strava i tlumočnické služby. Do procesu byl zapojen úsek všech sociálních pracovníků OSVP pro cílovou skupinu dospělých a nezletilých dětí. Bylo zjištěno, že se jedná o skupinu, která je ve většině případů finančně zabezpečena, přijížděla ze západní části Ukrajiny. Od března 2022, zejména pak v dubnu 2022, začali do správního obvodu ORP Kuřim přijíždět další občané Ukrajiny, již i po přidělení založeného KACPU v Brně na BVV. V této fázi již šlo převážně o občany z oblastí výrazně zasažených válkou.

Zajištěny byly ubytovací prostory – operativně pronajaty městem plně vybavené a zateplené obytné buňky. Od března 2022 OSVP dle pokynů vedení města zjišťoval prostřednictvím sociálních sítí a osobních kontaktů s obcemi

sezony. Krajská a obecní zařízení nově ve formě tzv. paušální náhrady začaly dostávat 300 Kč na osobu a den, ostatní provozovatelé 350 Kč na osobu a den.

²¹ Vláda České republiky. 2023. Informace v souvislosti s invazí Ruska na Ukrajinu. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/>. Jihomoravský kraj. 2023. Novinky – archiv 2022. Dostupné z: <https://jmk.cz/>.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

možnost ubytování také v soukromých subjektech. V dubnu 2022 byla zprovozněna ubytovna z bývalého objektu TOS Kuřim. Město Kuřim vyčlenilo během března a dubna 2022 celkem 4 městské byty pro občany Ukrajiny, jednalo se o matky s dětmi.

Také **ORP Znojmo** od března 2022 zajišťuje ubytování pro občany z Ukrajiny. Pro případ další migrační vlny připravují dočasné nouzové přístřeší v tělocvičnách (kapacita cca 100 lidí). V ORP Znojmo jsou stále ještě případné volné ubytovací kapacity i subjekty, které mají zájem vstoupit do tohoto systému. Jsou tak připraveni na počet nižších stovek příchozích. V tomto ohledu však naráží na problém rozdílného standardu jednotlivých ubytování.

V **ORP Vyškov** byly kontakty na osoby vyžadující okamžitou pomoc řešeny přes spolupracující osoby a subjekty, které působily přímo na hranicích Ukrajiny. Bydlení bylo řešeno s využitím ubytovacích kapacit města, především penzionu a ubytovny, současně byli osloveni komerční ubytovatelé, kteří poskytli ubytování za polovinu běžné ceny. Až následně byli oslovováni a vtaženi do pomoci i běžní občané z Vyškova a okolních obcí, kteří také vycházeli vstříc. Celkem se podařilo ubytování zajistit pro 230 občanů z Ukrajiny, především se jednalo o ženy a děti, ale vyskytovali se i muži.

Ubytování a jeho financování následně probíhalo přes JMK a organizaci KACPU (refundace úhrad ubytovatelům), ze začátku se nicméně vyskytovaly problémy především v komunikaci. Město vyčlenilo na ubytování občanů z Ukrajiny a další pomoc fond ve výši 500 000 Kč.

S běžnými Ukrajinci nebyly zásadní problémy. Potíže ovšem nastaly s poskytnutím ubytování pro dvacet šest romských Ukrajinců, kteří byli umístěni do komerční ubytovny ve Vyškově. Tito ukrajinští Romové často pocházeli z osad, kde byli zvyklí na zcela odlišné životní podmínky a jiný standard, takže například nebylo možné je rozdělit na menší skupiny z důvodu provázanosti příbuzenskými svazky. Byla zde vysoká jazyková bariéra, která byla způsobena omezeným stylem komunikace, kdy Tito lidé byli schopni hovořit pouze určitým dialektem romského jazyka, neuměli ukrajinsky ani maďarsky. Spolupráci s komunikací poskytla nezisková organizace IQ Roma servis, nicméně bez úspěchu. Děti nechodily do školy, naopak ve večerních a nočních hodinách byla celá komunita velmi aktivní, docházelo k rušení nočního klidu, šarvátkám, násilnostem atd. Problémem bylo také ničení interiéru ubytovny. Pokoje, ve kterých bydleli, budou vyžadovat naprosto zásadní rekonstrukci v nákladech stovek tisíc korun. Ze dne na den následně celá komunita odcestovala neznámo kam. Jednalo se o zcela negativní zkušenost, která bude ještě dlouho rezonovat mezi ubytovateli ve městě, ale i mezi obyvateli Vyškova a okolí.

Ubytovací kapacity se postupně naplnily a další již nejsou k dispozici. Je možné uvažovat o tzv. krizovém řešení v případě, že bude vyhlášen nouzový stav ve formě tzv. nouzového ubytování pravděpodobně v tělocvičně nebo atletické hale. Mohlo by se jednat o cca 100 osob. Je nicméně potřeba mít k dispozici nejen prostor, ale také postele, matrace, postýlky pro děti, přikrývky atd.

Námětem pro kraj a MO ČR je využití ubytovacích kapacit v zařízení Ministerstva obrany. Jedná se o prázdný objekt, který nabízí kapacitu pro 40 osob, ale není z nějakého neznámého důvodu využíván.

V současné chvíli je podle komunikačních partnerů naprosto zásadní stabilizace bydlení. Jsou často ubytováni jen se smlouvou na dobu určitou, v ubytovnách, částečně bydlení hradí stát, ale někteří mají s bydlením problémy a bydlení opouští. Následně dochází k řetězení problémů – snaží se hledat bydlení, které je méně finančně náročné a vyhledávají menší sídla v JMK – dochází k tomu, že ztrácí práci, děti musí opustit školu/školku, tím se vrací zpět na začátek celého procesu.

Náměty na optimalizaci

Podle komunikačních partnerů jsou v případě řešení záležitostí týkajících se osob s jinou než českou státní příslušností nejdůležitější informace dostupné na jednom místě. To se týká také migračních a uprchlických krizí,

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

kteří se z hlediska bezpečnostní a klimatické situace ve světě můžou v blízké budoucnosti opakovat. Je proto nutné mít v těchto případech jasné stanovené postupy a krizové plány. Zástupcům ORP by výrazně pomohl **jednotný portál, na kterém by bylo možné nalézt aktuální data a informace** ohledně jasných postupů, legislativních pravidel a nařízení týkajících se nejen řešení migrační krize (víza, registrace, ubytování, humanitární pomoc aj.), ale také zaměstnávání cizinců, zdravotnické péče a vzdělávání pro cizince, možností financování nejrozličnějších programů a aktivit. V této souvislosti by ORP ocenily také zástupce krajského úřadu Jihomoravského kraje, který by byl schopen tyto informace shromažďovat a předávat kompetentním osobám jednotlivých ORP. Zástupci ORP by také ocenili předávání aktuálních informací, dat a statistik týkajících se cizinců na jejich území nejen ze strany státu, tedy především Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, ale také konkrétně ze strany Služby cizinecké policie ČR a Úřadu práce ČR. Důležitá je modernizace informačních toků, předávání informací, zkušeností, a především nabídky možností pro jednotlivé národnosti nebo skupiny cizinců.

V ORP Blansko se velmi osvědčil portál pomahejukrajine.cz, kde zástupci krizového odboru nacházeli aktuální informace včetně aktuálních změn legislativy (včetně překladu do ukrajinštiny) nebo odkazů na další webové stránky dle témat. Tyto informace jim byly zasílány také na e-mail. Informace nicméně získávali z různých zdrojů, mimo jiné od sociálního odboru městského úřadu, z krajského krizového štábu nebo krajského úřadu. Spolupráci s krajským úřadem Jihomoravského kraje hodnotí jako výbornou, vstřícnou a produktivní. Všechny sdružené informace poté zástupce krizového odboru zasílal poskytovatelům ubytování a také vyvěšoval na informační tabuli městského úřadu – díky tomu se informovanost ukrajinských občanů zvýšila natolik, že již téměř nemají potřebu zjišťovat si informace jiným způsobem.

Zástupci ORP vnímají jako zásadní problém **ubytovací kapacity**, které jsou již nyní často na hranici možností. V případě, že komerční ubytovatelé přestanou být ochotni nabízet své prostory pro tyto účely (např. z důvodu, že se jim příspěvek 350 Kč na osobu a den bude zdát nedostatečný), města již ve většině případů nemají možnost poskytnout ubytování ve svém vlastnictví. Vzhledem k tomu, že občané z Ukrajiny jsou již určitým způsobem adaptováni a navázáni na konkrétní místo (v rámci zaměstnání, umístění dětí do školy apod.), nejeví se jejich přesun do vzdáleného města či obce Jihomoravského kraje jako vhodný.

Podle zástupce ORP Vyškov by měl stát zvážit **kompenzace** ubytovatelům za zničená ubytovací zařízení. Městská ubytovna ORP Vyškov se s příchodem ukrajinských občanů s dočasnou ochranou změnila z místa na přespání na trvalé bydlení. Město muselo na své náklady pokoje dovybavit veškerým vybavením. Tato zařízení jsou již dnes často zničená nebo nefunkční. Město nebude mít prostředky na další nové vybavení nebo úpravy a modernizace v řádech stovek tisíc korun nebo jednotek milionů. Dle zástupce ORP Vyškov by bylo vhodné ze strany státu nabídnout městům dotační výzvy na renovaci takto zničených ubytovacích prostor.

Do budoucna bude nutné ubytování osob, které budou mít zájem v Jihomoravském kraji zůstat natrvalo, řešit jiným způsobem než nouzovým ubytováním. Vzhledem k tomu, že množství bytů k pronájmu je omezené a pronájem je často finančně náročný, je situace problematická. Nejen osobám s dočasnou ochranou, ale osobám s jinou než českou státní příslušností obecně, se totiž v ČR **nedaří uplatnit svou kvalifikaci** a jsou často nuceni pracovat v nekvalifikovaných profesích. Jihomoravský kraj by proto měl na tyto záležitosti vzít v potaz i z hlediska změn, které přináší novela zákonů Lex Ukrajina. Ta je v platnosti od 1. 4. 2023.²²

²² V rámci novely zákonů Lex Ukrajina byla mimo jiné omezena doba bydlení běženců v bezplatném nouzovém ubytování. Taková obdoba budou moci využívat nejvýše 150 dnů, výjimku dostanou takzvané zranitelné osoby. Za vyčerpání hrazené lhůty se bude pokládat podle novely odmítnutí nabídnutého ubytování nebo jeho opuštění na víc než deset dnů bez vědomí provozovatele. Možnost příspěvku pro solidární domácnost novela zachová jen pro případy, v nichž lidé ubytovávají běžence u sebe doma. Příspěvek již nebude zasílán těm poskytovatelům ubytování, kteří Ukrajincům poskytli k obývání celý byt. Uprchlíci si mají náklady hradit sami.

II.2.3. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – školská a vzdělávací zařízení

V rámci cílové skupiny školská a vzdělávací zařízení bylo uskutečněno 8 rozhovorů se zástupci mateřských škol a adaptačních skupin a 10 rozhovorů se zástupci základních škol všech vybraných ORP Jihomoravského kraje. Rozhovory proběhly v prosinci 2022 a lednu 2023.

V návaznosti na dohodu se zadavatelem týkající se užšího zaměření projektu na zdravotnická povolání v Jihomoravském kraji byl dne 7. 11. 2022 uskutečněn rozhovor se zástupci Národního centra ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO), které je významným stakeholderem v oblasti získání kvalifikace osob ze třetích zemí v oblasti nelékařského zdravotnického povolání. Poznatky vyplývající z rozhovoru byly zařazeny do kapitoly II.2.2 vzhledem k povaze NCO NZO jakožto vzdělávacího zařízení.

Mateřské školy a adaptační skupiny

Vzhledem k vytiženým kapacitám mateřských škol, které jsou nedostatečné i pro české děti, se v oslovených mateřských školách vyskytují pouze jednotky osob s jinou než českou národností. Jedná se ve většině případů o děti ukrajinské národnosti, které do Jihomoravského kraje přišli se svými rodinami z důvodu konfliktu na Ukrajině.

Administrativní ani jiné systémové problémy v této souvislosti školky nepociťují, není proto důvod pro zvýšenou komunikaci s krajským nebo obecním úřadem či jinými státními institucemi.

Jako problematickou vnímají zástupci mateřských škol jazykovou bariéru rodičů a dětí, a to především těch předškolních. Vzhledem k tomu, že děti v některých případech neumějí mluvit česky a v rámci komunikace využívají např. překladač v mobilu, vyvstává otázka, do jaké míry budou tyto děti schopny úspěšně absolvovat přijímací řízení na základní školu.

Dle názoru zástupců oslovených mateřských škol by z tohoto důvodu bylo vhodné rozšířit možnosti výuky českého jazyka pro předškolní děti – cizince a také zvýšit informovanost rodičů o těchto možnostech. Vzhledem k tomu, že některé z ukrajinských rodin nemá představu, jak dlouho v České republice budou pobývat, a v případě, že to bude možné, se chtějí vrátit zpět do své vlasti, nejsou k výuce českého jazyka motivováni. Vhodné je také rozmísťovat tyto děti do jednotlivých tříd, aby nevznikaly skupinky a děti si český jazyk osvojily dříve. Praxe ale není vždy taková.

Zástupci oslovených adaptačních skupin vnímají velký zájem ukrajinských rodin o umístění dětí, jelikož jim tyto skupiny, nahrazující mateřské školky, umožňují chodit do zaměstnání. Skupiny zaměstnávají také pedagožky ukrajinské národnosti a rádi by proto v aktivitách pokračovali co nejdéle. Komunikace s rodinnými příslušníky je většinou bezproblémová, v dílčích případech chtěli rodiče zůstat ve skupině s dětmi, což jim nemohlo být umožněno a vytvářelo tak bariéry.

V jejich působení se vyskytl problém v souvislosti s finančními příspěvky od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), které tyto bezplatné volnočasové aktivity pro děti cizince migrující z Ukrajiny finančně podporuje prostřednictvím dotačních výzev. Zkušenosti s čerpáním dotací jsou negativní. Informace, včetně podmínek pro čerpání dotací, byly předávány pozdě. Pokyny byly navíc nesrozumitelné, proces mezi žádostí o dotaci a přijetím dotace byl komplikovaný. Komunikace ze strany MŠMT byla nedostatečná, na webových stránkách nebyly k nalezení telefonní čísla na kompetentní osoby a na e-mailovou komunikaci neobdrželi žádnou reakci. V případě, že se podařilo kompetentní osobě dovolat, nedisponovala potřebnými informacemi.

V jednom případě byla adaptační skupina nucena své fungování ukončit, jelikož nesehnala prostory pro své působení a ze strany města Brna a jeho městských částí k nalezení vhodných prostor nebyla vůle. V případě

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

nalezení vhodných prostor by bylo možné otevření nové skupiny, jelikož logisticky i administrativně by již bylo vše vyřešené.

V rámci zaměstnávání ukrajinských státních příslušníků se vyskytly potíže související se státní podporou. Tyto osoby se obávaly ztráty solidárního příspěvku ve výši 5 000 Kč v případě, že budou legálně zaměstnány. Tlačily na zástupce adaptační skupiny o zaměstnání „načerno“, což bylo odmítnuto. Situace se vyřešila vzhledem k tomu, že se nejednalo o tak velký výdělek, aby byla podpora odebrána.

Komunikační bariéra nastávala v některých případech v rámci smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jelikož ukrajinští státní příslušníci nechápali rozdíly mezi dohodou o provedení práce, dohodou o pracovní činnosti a pracovní smlouvou. Vzhledem k tomu odmítly tyto osoby uzavřít pracovní smlouvu – byla pro ně z hlediska legislativního rámce příliš složitá.

Základní školy

Do oslovených základních škol dochází žáci různých národností, tedy nejen ukrajinské děti se statutem dočasné ochrany. Jedná se o jednotky až o vyšší desítky dětí v rámci jednoho školského zařízení.

Ani základní školy v této souvislosti nepociťují administrativní či jiné systémové problémy pro zvýšenou komunikaci s krajským nebo obecním úřadem či jinými státními institucemi. S Jihomoravským krajem a MŠMT jednaly některé ze škol z důvodu poskytování bezplatné jazykové přípravy a jazykových kurzů – školy, určené pro cizince. S obecním úřadem vzniká komunikace v případě, že škola nedisponuje dostatečnými kapacitami pro umístění dalšího žáka/žáků. Tato situace je řešena společnou koordinací a přemístěním žáka do jiné školy v okolí. S cizineckou policií vstupují do komunikace za účelem poskytnutí konzultace stran vyplňování administrativy a zjištění potřebných náležitostí, které osoby s jinou než českou státní příslušností potřebují. Přístup je vždy vstřícný a komunikace bezproblémová. Se správou sociálního zabezpečení vstupuje škola do komunikace, pokud se jedná o vyřízení podpory rodinám (projekt Obědy do škol). Tato agenda je nicméně vyřizována i u českých žáků. Nejedná se tedy o specifický úkon, ke kterému by škola přistupovala selektivně pouze u osob s jinou než českou státní příslušností. Kladně hodnocena byla Nadace Charty 77, která poskytuje finance na integraci ukrajinských dětí v Česku.

Jazyková bariéra s žáky není v rámci komunikace zpravidla výrazný problém. Žáci zpravidla komunikují se základy českého jazyka, český jazyk se doučují také v rámci výuky (speciální hodiny češtiny navíc v rámci podpůrných opatření se sociálními pracovníky), v případě potřeby využívají překladáč v mobilu. V některých školách komunikaci zprostředkovává asistentka pedagoga speciálně přijata pro komunikaci s Ukrajinci (počet zájemců o tuto pracovní pozici je však omezený). Ne ve všech případech je však komunikace a pochopení látky bezproblémová. V některých případech se žáci česky nedorozumí, zástupci škol proto doporučují vytipovat školy ve větších městech, které na tyto žáky mají personální a finanční kapacity. Jsou to děti, které se nechtějí učit, nechtějí respektovat pravidla, nechtějí chodit do školy ani žít v České republice.

Pro komunikaci s rodinnými příslušníky je využívána ve většině případů překladatelka, kterou zprostředkovává sama rodina, případně městský úřad. V případě kapacit tlumočnicka zprostředkovává škola vlastními kapacitami. V některých případech tlumočí sami žáci. Stejně jako v české společnosti se v tomto případě zástupci škol setkávají s ochotnými rodinami, ale také naopak.

V případě zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností byla v některých případech zmiňována opět jazyková bariéra. I v případě zaměstnávání slovensky mluvících pedagogů je nezbytné, aby tyto osoby vyučovaly v českém jazyce a měly složené zkoušky z českého jazyka. Škola se snaží pomáhat zaměstnancům (pedagogům) se získáním potřebných dokumentů. Ředitel školy naznačil i variantu, že je možné zaměstnávat slovenské učitele

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

i bez potřebných dokumentů. Současně ale zdůraznil riziko, že při výskytu stížnosti na danou skutečnost je nucen rozvázat s vyučujícím pracovní poměr. Ředitel si je ovšem vědom důvodů, proč je nezbytné na české škole vyučovat česky, i limitů zákonné úpravy.

Naopak v jiné oslovené škole je zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností hodnoceno jako bezproblémové. Pedagožka z Ukrajiny má uznanou nostrifikaci i všechny potřebné dokumenty, pedagožka z USA je zaměstnána jako rodilá mluvčí.

Kapacitní možnosti v jednotlivých školách se různí. Zástupci škol však ve většině případů upozorňují, že přestože kapacity pro umístění dalších žáků – cizinců možné jsou, personální kapacity ze strany pedagogického sboru jsou vyčerpány. Pro pedagogy je práce s cizinci včetně domácí přípravy o mnoho náročnější než práce s českými mluvčími žáky. Žákům se speciálními potřebami, tedy nejen žákům s jazykovou bariérou, je nutné přizpůsobovat výuku. Zástupci škol upozorňují, že v tomto ohledu je práce pedagogů velmi psychicky náročná a začleňování těchto žáků není ve všech případech bezproblémové. V případě více žáků jedné národnosti v jedné třídě je riziko vytvoření skupinky, která se obtížně začleňuje do kolektivu. Vzhledem k omezeným kapacitám škol není možné je přeartovat do jiných tříd. Zástupci škol by ocenili větší finanční podporu ze strany státu, která by byla určena na posílení personálních kapacit.

Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO)

Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO) je státní příspěvkovou organizací v přímé působnosti Ministerstva zdravotnictví České republiky (MZ ČR) a je samostatným právním subjektem, který plní úkoly a činnosti ve smyslu ustanovení § 2 písmene j) zákona č. 96/2004 Sb. v platném znění. Cílem NCO NZO je plynulé zvyšování odborné a etické úrovně pracovníků ve zdravotnictví prováděním konceptuálních, pedagogických a metodických činností a realizace vzdělávacích akcí v rámci celoživotního vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví. NCO NZO rovněž realizuje rekvalifikační a vzdělávací akce pro veřejnost²³.

NCO NZO je mimo jiné organizace pověřená Ministerstvem zdravotnictví ČR k zajištění aprobačních zkoušek pro nelékařská zdravotnická povolání²⁴. Aprobační zkoušku musí vykonat žadatelé, kteří získali způsobilost k výkonu nelékařského zdravotnického povolání v některém mimo členském státě EU a chtějí získat uznání způsobilosti vykonávat dané nelékařské zdravotnické povolání na území ČR.

K žádosti o vykonání aprobační zkoušky je potřeba doložit ověřenou kopii rozhodnutí o nostrifikaci zahraničního vzdělání nebo osvědčení o uznání vysokoškolského vzdělání²⁵.

Dle informací od zástupců NCO NZO do procesu složení aprobačních zkoušek pro nelékařská zdravotnická povolání vstupují v naprosté většině osoby s ukrajinskou státní příslušností, dále se jedná o běloruské a ruské státní příslušníky. V době realizace rozhovoru, v listopadu 2022, začínali skládat aprobační zkoušky cizinci, kteří do České republiky přicestovali před začátkem rusko-ukrajinského konfliktu dne 24. února 2022. Prostoje v procesu složení aprobační zkoušky je způsoben dlouhou čekací lhůtou v rámci uznání zahraničního vzdělání (nostrifikace)

²³ Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. 2023. *Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO)*. Národní zdravotnický informační portál. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/98-narodni-centrum-oseetrovatelstvi-a-nelkarskych-zdravotnickych-oboru-nco-nzo>.

²⁴ Aprobační zkouška podle ustanovení § 85b zákona č. 96/2004 Sb. a podle vyhlášky č. 189/2009 Sb. ověřuje teoretické vědomosti, znalost systému zdravotnictví v České republice a schopnost odborně se vyjadřovat v českém jazyce v rozsahu nezbytně nutném k výkonu zdravotnického povolání. Na úspěšně vykonanou aprobační zkoušku je vázáno uznání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání na území České republiky.

²⁵ Nedokládají např. řidiči vozidel ZZS nebo ošetrovatelé – ti dokládají ověřené kopie dokladů o získaném zahraničním vzdělání.

Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. 2023. *Aprobační zkouška – základní informace*. NCO NZO. Dostupné z: <https://www.nconzo.cz/cs/aprobačni-zkouška>.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

ze strany ČR a náročnou přípravou na aprobační zkoušku. **Časově náročná** je také samotná aprobační zkouška, která se skládá ze tří částí – písemných testů, praktické části a ústní zkoušky. Kritickým místem byly v počátku konfliktu také vstupní lékařské prohlídky osob s dočasnou ochranou, jelikož ukrajinským státním příslušníkům chyběla zdravotní dokumentace.

Zásadní bariérou ve skládání aprobační zkoušky ze strany cizinců je **jazyková nevybavenost**. Úspěšnost složení aprobační zkoušky je velmi nízká, dle informací od zástupců NCO NZO není výjimkou její časté opakování, a to až sedmkrát. Velmi nízká úspěšnost je již u její první části – písemných testů. I ve třetí, ústní části aprobační zkoušky nejsou cizinci zpravidla schopni odpovědět na otázky z důvodu jazykové bariéry. Vzhledem k náročnosti zdravotnického povolání, kdy je nutná komunikace v českém jazyce s kolegy i pacienty z důvodu indikace přesné diagnózy a následné léčby, však nelze z požadavku na vysokou úroveň znalosti českého jazyka slevit.

Kritéria na složení ústní zkoušky jsou z výše zmíněných důvodů vysoká a nelze je snižovat. Znalost českého jazyka je důležitá také z důvodu integrace těchto osob do české společnosti. Důležité je také pracovat s českými občany – cizinci ve zdravotnických povoláních jsou většinou společností stále přijímáni s nedůvěrou, vysoká úroveň znalosti českého jazyka v jejich přijetí výrazně pomáhá.

Snaha naučit se český jazyk také často deklaruje zájem osob s jinou než českou státní příslušností o zdravotnické povolání v České republice. Cizince především ukrajinské státní příslušnosti doprovází velká míra nejistoty, což je faktor, který ovlivňuje jejich motivaci pro hledání práce v České republice a studium českého jazyka, jelikož mnoho z nich nemá zájem v České republice zůstat žít natrvalo a po uklidnění situace na Ukrajině mají zájem o návrat do vlasti. Vysoká míra fluktuace ovlivňuje také zaměstnavatele – zdravotnická zařízení. Zástupci NCO NZO vnímají frustraci a nejistotu ze strany těchto zaměstnavatelů v souvislosti s vyšší mírou **fluktuace cizinců**. Zaměstnavatelé do těchto osob mnohdy investují čas a personální kapacity při jejich zaškolení, které trvá měsíce i roky, kdy na konci tohoto procesu zaměstnanec rozváží pracovní poměr. To mimo jiné ovlivňuje ochotu zaměstnavatelů osoby s jinou než českou státní příslušností zaměstnávat.

NCO NZO se osobám s jinou než českou státní příslušností ve složení aprobační zkoušky snaží různými způsoby pomoci. Především se jedná o nabídku **kurzů českého jazyka** pro všeobecné a praktické sestry, **odborných přípravných kurzů a teoreticko-praktických workshopů** s nácvikem modelových situací. V současné době nabízí akreditovaný kurz českého jazyka pro cizince v distančním režimu nejen zdravotníkům, ale všem cizincům. Jazykový kurz pro zdravotníky má dvě části, kdy v první získá absolvent základní komunikační schopnosti na pracovišti, a ve druhé získá znalosti a dovednosti v rámci konkrétních modelových situací.

V případě, že je uchazeč neúspěšný již při složení první části zkoušky – písemných testů, ze strany NCO NZO se osvědčila asistence a příručka v ukrajinském jazyce s návodem, jak přihlášku vyplnit opětovně. Novou přihlášku je možné podat osobně na podatelně centra, není již potřeba chodit na poštu. I v těchto zdánlivých maličkostech se tak NCO NZO snaží vytvořit přívětivé podmínky.

Kvalifikační (přípravné) kurzy jsou časově náročné, trvají až dva roky. NCO NZO se je snaží zorganizovat tak, aby byly pro uchazeče časově přívětivé a mohli při nich současně vykonávat povolání. V současné době převažuje zájem o e-learningovou formu kurzů, a to z důvodu časové náročnosti přípravy na aprobační zkoušku spolu s výkonem povolání. Uchazeči jsou často zaměstnáni na nekvalifikovaných pozicích jako uklízeči, skladníci apod.

Ministerstvo zdravotnictví umožnilo vydávání rozhodnutí o **povolení k výkonu odborné praxe na území ČR bez uznání způsobilosti za účelem nabývání odborných nebo praktických zkušeností**. Cizinci tak mohou požádat o povolení odborné praxe ve zdravotnickém zařízení pod dohledem zdravotnického pracovníka, která se bez nostrifikace poskytuje až na tři měsíce. Uchazeč o aprobační zkoušku by měl dle zástupců NCO NZO v ideálním případě požádat o toto povolení a současně požádat o nostrifikaci. Po uznání nostrifikace je možné požádat o prodloužení této praxe ze tří měsíců na jeden rok (povolení lze vydat opakovaně, nejdéle však v součtu na tři roky).,

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

zároveň je v tomto momentu vhodné přihlásit se k aprobační zkoušce. Uchazeč je tak zapojen současně v procesu prohlubování teorie a praxe ve zdravotnickém zařízení pod dohledem zdravotnického personálu a zároveň v procesu administrativním. Při skládání aprobační zkoušky by tak již měl mít zkušenosti s praxí v českém zdravotnictví.

V tomto ohledu je dle zástupců NCO NZO nutné **zvýšit informovanost o jednotlivých možnostech mezi uchazeči i zaměstnavateli** (zdravotnickými zařízeními) v jednotlivých krajích tak, aby byly vytvořeny co nejlepší podmínky pro úspěšné absolvování aprobační zkoušky. Samotné NCO NZO realizuje informační kampaň včetně letáčku, informačních videí týkajících se správného vyplňování formulářů apod.

II.2.4. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – lékaři

V rámci cílové skupiny lékaři bylo uskutečněno 6 rozhovorů se zástupci lékařů všech vybraných ORP Jihomoravského kraje. Rozhovory proběhly v prosinci 2022 a lednu 2023.

V rámci lékařské praxe oslovených komunikačních partnerů nebyly zaznamenány zásadnější problémy s osobami s jinou než českou státní příslušností. Struktura nemocí je u těchto osob zhruba stejná jako u českých občanů, osoby z Ukrajiny s dočasnou ochranou však mají z pochopitelných důvodů více psychických problémů.

Komunikace s cizinci probíhá zpravidla anglicky nebo rusky. V některých případech s pomocí překladáče v mobilu nebo prostřednictvím tlumočnicka (například Vietnamci nebo Mongolové využívají tlumočnický velmi často). Komunikační bariéra mezi lékaři a cizinci je individuální. Zatímco v některých případech je komunikace bezproblémová, někteří lékaři z důvodu jazykové bariéry nepřijímají pacienty s jinou než českou státní příslušností, a to ani v případě možnosti tlumočení. Obecně je dle názorů oslovených komunikačních partnerů problém s nedostatkem lékařů, kteří jsou schopni porozumět se anglicky. Dle zkušeností praktických lékařů se tento problém vyskytuje například i v rámci ambulancí na specializovaných pracovištích. Cizinci se tak často obrací na vytipované lékaře, u kterých mají od svých známých informace, že jsou k cizincům vstřícní.

Administrativní komplikace s osobami s jinou než českou státní příslušností se zpravidla týkají zdravotního pojištění. Jedná se například o nepřesné nebo rozdílné informace v osobních datech evidovaných v rámci různých státních institucí. Zkušenost jednoho z oslovených lékařů je taková, že v případě chybějících informací, zda je cizinec registrovaný u zdravotní pojišťovny, je lékař nucen tyto informace si u pojišťovny telefonicky ověřovat nebo ošetření poskytne zdarma, aby se z časových důvodů vyhnul další potřebné administraci. V případě ukrajinských občanů s dočasnou ochranou byly ze začátku problémy také s financemi – oslovení lékaři se proto snažili nevybírat žádné poplatky a předepisovali léky hrazené pojišťovnou bez doplatků. Dle zkušeností oslovených lékařů migrační krize z Ukrajiny zrychlila vyřizování zdravotních pojištění u cizinců z třetích zemí, což dříve trvalo i několik měsíců. V rámci této doby nemohli lékaři tyto osoby ošetřit v rámci hrazené péče.



II.2.5. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – úřady práce

V návaznosti na dohodu se zadavatelem byli osloveni zástupci úřadů práce ze všech 6 požadovaných ORP, tedy z Blanska, Brna, Břeclavi, Kuřimi, Vyškova a Znojma. Konkrétně jsme se zaměřili na fungování zaměstnávání cizinců, tedy na práci Oddělení zaměstnanosti.

Celkově bylo uskutečněno 5 rozhovorů se zástupci Oddělení zaměstnanosti na různých pobočkách úřadů práce v JMK. V rámci města Brna byl uskutečněn rozhovor s krajskou pobočkou ÚP. Rozhovory se zástupci úřadů práce byly uskutečněny během prosince 2022 a ledna 2023.

Kontextuální informace

Co se týče obecných pravidel zaměstnávání cizinců, kterými se řídí pobočky úřadů práce, základem je zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti²⁶, který vymezuje jejich činnost. Krajské pobočky úřadu práce mají mimo jiné za úkol zpracovávat koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, shromažďovat statistiky, rozborů a výhledy, vyhodnocovat situaci na trhu práce a přijímat opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Ve svém obvodu krajská pobočka přijímá opatření na podporu rovného zacházení s osobami, které mají ztížené postavení na trhu práce, mezi něž patří také osoby s různými národnostmi a odlišným rasovým nebo etnickým původem. Zároveň krajské pobočky zprostředkovávají zaměstnání v ČR a mohou ho zprostředkovávat i z ČR do zahraničí, a naopak ze zahraničí do ČR (se souhlasem uchazeče o zaměstnání). Zákon specificky zakazuje jakoukoliv diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání. Toto právo není možné odepřít žádnému občanovi na základě například rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka nebo náboženství či víry.

Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se řídí čtvrtou částí Zákona o zaměstnanosti. Z hlediska vstupu na trh práce se v ČR dělí cizinci do tří kategorií, a to na občany EU, EHP a Švýcarska, kteří mají volný vstup na trh práce, dále na cizince s volným přístupem na trh práce a cizince, kteří nemají volný vstup na trh práce. Zaměstnavatel je povinen nahlásit zaměstnání cizinců na Úřad práce ČR a vést jejich evidenci. Jedná se o takzvanou informační povinnost, kdy zaměstnavatel musí hlásit údaje o nástupu do zaměstnání cizince a jeho případné ukončení včetně všech změn v evidovaných údajích.

Občané zemí EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci mají v České republice volný vstup na trh práce, nejsou tedy z tohoto hlediska považováni za cizince. Dále mají volný vstup cizinci, kteří jsou uvedeni v zákoně o zaměstnanosti bez nutnosti mít pracovní povolení, jimiž jsou nejčastěji cizinci s povoleným trvalým pobytem, cizinci, kteří získali střední nebo vyšší odborné vzdělání podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách, nebo cizinci s uděleným azylem či doplňkovou ochranou. Podobně to u nás momentálně mají ukrajinští občané, kteří odjeli z Ukrajiny po napadení jejich země Ruskou federací. Ukrajinci, kteří mají potvrzenou dočasnou ochranu, mají tedy momentálně taktéž volný vstup na trh práce v ČR a nepotřebují speciální povolení.²⁷ Podmínky dočasné ochrany jsou schvalovány vládou v balíčku zákonů nazvaném Lex Ukrajina.²⁸

²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: Zákony pro lidi. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

²⁷ FRS-FRS.GOV.cz. 2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku – Dočasná ochrana. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/docasna-ochrana/#5>.

²⁸ Nejaktuálnější je balíček zákonů Lex Ukrajina IV, který dal možnost uprchlíkům prodloužit dočasnou ochranu do 31. 3. 2024. – MV ČR. 2023. Dočasná ochrana pro Ukrajince půjde prodloužit o jeden rok. Vláda schválila Lex Ukrajina IV. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/docasna-ochrana-pro-ukrajince-pujde-prodlouzit-o-jeden-rok-vlada-schvalila-lex-ukrajina-iv.aspx>.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Cizinci z třetích zemí, kteří nesplňují podmínky pro volný vstup na český trh práce, musí mít jedno z pracovních oprávnění – povolení k zaměstnání s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.²⁹ Při zájmu zaměstnávat na volném pracovním místě cizince (na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty) musí zaměstnavatel krajské pobočce Úřadu práce ČR nejprve oznámit volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán. Stejnou povinnost mají i takzvané agentury práce.

Agentury práce stejně jako krajské pobočky úřadu práce mohou provádět podle Zákona č. 435/2004 Sb.³⁰ zprostředkování zaměstnání na území ČR nebo z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. Agentury práce mohou zaměstnání zprostředkovávat bezplatně nebo za úhradu. Úhrada však nemůže být požadovaná od fyzické osoby, které je zaměstnávání zprostředkováváno. Zakázány jsou dále jakékoliv srážky ze mzdy nebo z odměn, které zaměstnanec získává za odvedenou práci.

Zaměstnavatelé mají dále takzvanou oznamovací povinnost, tedy musí písemně informovat danou pobočku úřadu práce o nástupu cizince do zaměstnání, případně o skutečnosti, že cizinec nakonec na místo nenastoupil, o ukončení zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení nebo o ukončení výpovědi či okamžitým zrušením. Také je zaměstnavatel povinen vést evidenci o zaměstnancích–cizincích.³¹

Zjištění z rozhovorů se zástupci vybraných oddělení zaměstnanosti z poboček úřadu práce JMK

Komunikace s cizinci, bariéry

V největší míře se na úřadech práce momentálně řeší osoby s ukrajinskou státní příslušností. Na některých pobočkách tomu tak bylo i před vypuknutím válečného konfliktu na Ukrajině. V praxi to pro pracovníky oddělení zaměstnanosti na úřadech práce znamená především zadávání informačních karet do systému, které se momentálně týkají nejenom členů EU a EHS, ale také ukrajinských osob s dočasnou ochranou. Informační karty jsou v podstatě standardizovaným tiskopisem, kterým mají zaměstnavatelé povinnost informovat úřad práce o nástupu pracovníka jiné než české státní příslušnosti do zaměstnání.

Cizincům ze třetích zemí, kteří nemají udělenou výjimku podobně jako ukrajinští občané s dočasnou ochranou, vydávají úřady práce pracovní povolení. Pracovníci oddělení zaměstnanosti na úřadech práce však mnohdy s cizinci do kontaktu vůbec nepřicházejí. Všechny náležitosti vyřizují přímo se zaměstnavateli nebo pracovními agenturami, případně zprostředkovateli. Před válkou na Ukrajině se i v této oblasti jednalo převážně o Ukrajince. Někteří zástupci úřadů práce tak poznamenávali, že se jim nyní tato agenda informačními kartami značně zúžila.

Jedna komunikační partnerka konkrétně popisovala proces zaměstnávání Ukrajinců v ČR před a po vypuknutí války na Ukrajině. Pokud tady chtěli před válkou Ukrajinci pracovat, znamenalo to pro pracovníka úřadu práce zhruba hodinu práce, protože se jednalo o náročný proces zatížený velkým množstvím papírování. Nyní jen zadávají informační karty do systému. Podmínky zaměstnávání Ukrajinců na území ČR v průběhu válečného stavu, kdy stačí zadat informační karty, podle komunikační partnerky i přes značné zjednodušení procesu znamenaly zastavení preferovaného způsobu zaměstnávání Ukrajinců jakožto cizinců ze třetích zemí. Nejpriznivější variantou jsou totiž podle ní zaměstnanecké karty. Komunikační partnerka se domnívá, že zaměstnanecké karty jsou výhodnější v tom ohledu, že zaměstnanci ze třetích zemí zůstávají dlouhodobě na jedné pozici a nemění často

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: Zákony pro lidi. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: Zákony pro lidi. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

³¹ MPSV. 2019. Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/postup-zamestnavatele>.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

zaměstnání a celkově pak v ČR obvykle zůstávají. Zaměstnanecké karty podle ní umožňují dlouhodobý pobyt cizinců pouze s opakovaným prodloužováním, což je pro Českou republiku, která má nedostatek pracovních sil, výhodné. Problémem však je, že celkový proces vyřízení zaměstnaneckých karet je velmi dlouhý a náročný, mnohdy může trvat i déle než rok a je s ním spojeno několik překážek. O zaměstnaneckou kartu musí například cizinec zažádat už v zemi trvalého pobytu. V případě Ukrajinců to nyní není možné, úřady na Ukrajině nefungují, takže tam nelze podávat žádosti. Podmínky pro vydávání zaměstnaneckých karet by proto měly být podle komunikační partnerky optimalizovány.

Stejně zkušenosti sdílela i komunikační partnerka z krajské pobočky v Brně. Podle té před válkou na Ukrajině byla hlavní bariéra v délce procesu vyřízení všech formalit, kterou se i přes snahy Ministerstva zahraničních věcí komunikovat s konzuláty ve Lvově a Kyjevě u ukrajinských pracovníků nepodařilo urychlit. Po vypuknutí válečného konfliktu a masivního přílivu především Ukrajinců do ČR došlo ze strany institucí státní správy k významnému rozhodnutí v podobě legislativního opatření, tzv. dočasné ochrany cizinců. Výše uvedené legislativní opatření a statut ochrany cizince usnadňuje celý proces inkluze na trh práce, a to především v tom, že cizinec nemusí žádat o zaměstnaneckou kartu.³²

Za významnou bariéru snadné inkluze na trh práce pro cizince především z Ukrajiny a třetích zemí jsou ze strany krajské pobočky úřadu práce považovány **pracovní agentury**. Jedná se o subjekty, které naplňují požadavky zákona o zaměstnávání a získali patřičnou licenci pro svou činnost, nicméně na základě konkrétních zkušeností úřadu práce, ale také státního úřadu inspekce práce mají některé tyto agentury nejasnou majetkovou strukturu. V řadě případů se jedná o osoby s ukrajinskou národností, které se snaží působit na dezorientované osoby z ciziny. I ostatní pracovníci z oddělení zaměstnanosti poboček úřadu práce potvrdili, že přímo s cizinci do kontaktu téměř nepřicházejí, vše řeší zaměstnavatel nebo pracovní agentura, kteří mají povinnost nahlásit volné pracovní místo, na které chtějí cizince zaměstnat. Podle jedné z komunikačních partnerek jsou však mnohdy zástupci firem nebo agentur také původem odjinud než z ČR, ale zvládají dobře komunikovat v českém jazyce. Ve vztahu pracovníci oddělení zaměstnanosti se zástupci firem nebo agentur tedy obvykle nejsou žádné bariéry. Pro většinu takových firem nebo agentur už se jedná o rutinní procesy vyřizování. Problém je, pokud se malá firma k sobě snaží dostat cizince ze třetích zemí. Takové firmy si totiž dopředu nedokáží představit, o jak složitý a zdoluhavý proces se jedná.

Ještě horším příkladem praxe, než jsou pracovní agentury, je podle komunikační partnerky z krajské pobočky tzv. zastřené zprostředkování práce, kdy subjekt nebo fyzická osoba uzavírá s konkrétním cizincem a agenturou smlouvu o dílo, čímž dochází k přeprodávání zaměstnanců mezi těmito zastřenými zprostředkovateli a pracovními agenturami. Tito zastření zprostředkovatelé pracují zcela mimo platnou legislativu, nemají licenci, ale vzhledem k uzavřeným smlouvám o dílo je není možné ze strany státního úřadu inspekce práce nijak postihnout. Výše uvedené agentury a zastření zprostředkovatelé využívají především dezorientace cizinců, mnohdy občanů Ukrajiny, po příjezdu do ČR, jejich neznalost českého jazyka a absenci orientace v legislativě a nabídce institucí, které souvisí s trhem práce.

Ze strany zaměstnavatelů podle většiny zástupců oddělení zaměstnanosti ale je stále poptávka po pracovnících i z řad cizinců. Někteří dokonce poznamenávali, že se trh práce v ČR bez pracovníků z ciziny neobejde. Podle vyjádření komunikační partnerky z krajské pobočky úřadu práce je až 80 % pozic, které úřady práce nabízejí k obsazení ze strany zaměstnavatelů označených ve formuláři jako vhodných pro cizince, podle dalšího komunikačního partnera se u nich jedná dokonce o 90 %. Zaměstnavatelé projevují zájem o různé typy pozic z

³² Výše uvedené poznatky se potvrdily v rámci skupinové diskuze se zaměstnanci zdravotnického personálu ve fakultní nemocnici u sv. Anny. Cizinci, kteří v minulosti prošli celým procesem formálních a byrokratických požadavků umožňujícím uplatnění na trhu práce v ČR, v případě např. změny zaměstnavatele musí na rozdíl od Ukrajinců, kteří využívají tzv. dočasnou ochranu cizinců, znovu podstupovat celý formální proces shánění potvrzení, vyjádření atd., které jim změnu umožní. Na základě vyjádření konkrétní respondentky se jedná o diskriminační přístup, kdy občané jedné země mají na trhu práce v ČR zcela rozdílná práva a možnosti přístupu na trh práce.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

hlediska CZ-NACE, z větší části se jedná o nekvalifikované pozice, ale také o pozice kvalifikované, a to především o pracovníky v oblasti IT, zdravotnictví, průmyslu, stavebnictví, o řidiče nákladních vozidel, pekaře apod. Je zřejmé, že celá řada kvalifikovaných pozic jako např. lékaři, zdravotní sestry, svářeči, elektromontéři a další musí vždy doložit doklady o své kvalifikaci prostřednictvím uznané autority. Právě tyto formální náležitosti řada z kvalifikovaných cizinců není schopná z různých důvodů doložit, což je limituje, aby na trhu práce v ČR zastávali obdobné typy profesí jako vykonávali v zahraničí. Významným problémem pro splnění některých kvalifikačních předpokladů a uznání vzdělání nebo kvalifikace ze své původní země je uskutečnění „zkoušek“ v českém jazyce, což činí většinu cizinců zásadní problém a víceméně odsunuje tyto cizince na trhu práce do nekvalifikovaných pozic.

Návrhy řešení bariér

Jako zcela konkrétní návrhy eliminace bariér a inkluze k přístupu cizinců z třetích zemí, především z Ukrajiny, na trh práce je podle většiny komunikačních partnerů a partnerek optimalizace zákona o zaměstnávání, a to v několika konkrétních bodech. Podle zástupkyně krajské pobočky jde především o **precizaci podmínek působení pracovních agentur na trhu práce a jejich zaměstnávání cizinců**. Agentury by dle ní měly mít daleko menší možnosti zaměstnávat cizince, mělo by dojít k významnému posílení působení úřadu práce při jejich zaměstnávání, a to napřímo ve spolupráci s konkrétními zaměstnavateli bez spolupráce s pracovními agenturami. Podle další komunikační partnerky by bylo ideální, pokud by se o zaměstnanecké karty mohlo žádat nejen v zemích trvalého pobytu, ale také přímo v České republice. Úřadům práce by tato možnost ulehčila práci a cizincům by usnadnila přístup na trh práce v ČR. Celkově by se proces schvalování zaměstnaneckých karet mohl zjednodušit, jsou na ně různé pořadníky a kvóty, takže mnohdy Ukrajinci (před válkou) volili cestu krátkodobých povolení, kdy vždy po třech měsících museli vycestovat na Ukrajinu pro nové povolení. I přes složitost krátkodobých povolení, je tato cesta momentálně rychlejším způsobem, jak se dostat na český trh práce. Zaměstnanecké karty jsou však pro obě strany výhodnější, protože jsou tiito pracovníci na našem trhu práce potřeba. Podle komunikační partnerky složitý byrokratický proces diskriminuje malé zaměstnavatele a firmy, kteří chtějí zaměstnat cizince ze třetí země, a naopak nahrává různým placeným zprostředkovatelům, kteří se v něm umí pohybovat. Hlavním problémem je, že stávající systém byl navržen v době, kdy se ještě nepočítalo s tak velkými pohyby a počty cizinců v ČR, nyní je však situace zcela odlišná.

Dalším návrhem bylo omezení množství hlášení při nástupu cizince do práce. Zaměstnavatel má povinnost nahlásit začátek nástupu cizince do práce, dále musí nahlásit, pokud cizinec v daném termínu nenastoupil, a následně kdy finálně nastoupí. Tyto informace musí úřady práce dále hlásit na Ministerstvo vnitra. Podle jedné komunikační partnerky by dávalo větší smysl, kdyby se posílalo oznámení až poté, co cizinec do zaměstnání nastoupí.

Podstatným ulehčením by také pro pracovníky oddělení trhu práce bylo, kdyby se k nim dostávaly včas všechny důležité informace. Jejich zástupci mluvili především v souvislosti s dočasnou ochranou danou novelami Lex Ukrajina. Pracovníci úřadů práce se nové informace dozvídají obvykle ve stejnou chvíli jako samotní zaměstnavatelé. Informace si musí zjišťovat a složitě dohledávat, v jaké fázi jsou různá rozhodnutí, protože se jich na to zaměstnavatelé ptají. Pro samotné zaměstnavatele neustálé změny představují nejistotu, se kterou jim však úřady práce nemohou pomoci.

Spolupráce s dalšími subjekty

Nejčastěji zástupci oddělení zaměstnanosti v souvislosti s cizinci zmiňovali spolupráci s Odborem azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra (OAMP). Někteří komunikační partneři a partnerky zmiňovali, že OAMP má mnohdy k problematice více informací než úřady práce, proto navrhovali, že by bylo dobré vytvořit online prostředí, ve kterém by se zástupci obou institucí pravidelně scházeli a sdíleli spolu informace a zkušenosti. Komunikační partnerka tuto potřebu vysvětlovala tím, že nechtějí neustále cizince nebo jejich zástupce v podobě zaměstnavatele



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

nebo agentury odkazovat na jiné úřady, a proto potřebují mít dostatek informací o celé problematice, aby mohli poskytnout pomoc nebo podporu ihned.

Konkrétně jedna komunikační partnerka navrhovala také organizovat školení pro zaměstnance úřadů práce s Ministerstvem vnitra ohledně jeho agendy, a konkrétně zaměstnaneckých karet. Úřad práce pro zaměstnavatele v agendě zaměstnaneckých karet představuje první kontakt, následně ale velká část spadá pod Ministerstvo vnitra, ale i na tyto skutečnosti se zaměstnavatelé ptají pracovníků na úřadě práce. Tito pracovníci se pak snaží si dohledávat informace na internetu a podobně, aby mohli zaměstnavateli poradit. Jedna komunikační partnerka k Ministerstvu vnitra poznamenala, že mají sice propojené databáze, ale při problému nebo nejasnosti v systému zatím není příliš ochota ze strany ministerstva k aktivnímu řešení. Následně se obvykle musí jít formální cestou, kdy se oslovuje přímo krajská pobočka a její metodik, který problém řeší výš. Jiná komunikační partnerka však uvedla, že již jednou seminář od Ministerstva vnitra jejich zaměstnanci absolvovali.

Běžné pobočky úřadů práce dále spolupracují intenzivněji s krajskou pobočkou úřadu práce, Státním úřadem inspekce práce a institucemi v místě působení, tedy na okresní úrovni, jako jsou městské samosprávy, správy sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny nebo finanční úřady. Komunikační partneři a komunikační partnerky tyto spolupráce hodnotili jako bezproblémové. V jednom z dotazovaných okresů se pravidelně schází zástupci jednotlivých institucí a sdílí spolu, co se u nich událo a co se momentálně řeší. Taková spolupráce je hodnocena velmi pozitivně. Od některých dalších komunikačních partnerů zaznívaly návrhy na podobná setkání nebo diskuzní fóra, kde by se sdílely zkušenosti napříč institucemi.

Konkrétně krajská pobočka v Brně má velmi dobrou spolupráci s Magistrátem města Brna i s JMK, intenzivně spolupracuje s Centrem pro cizince JMK i se Skill centrem. Spolupráce je založená na pravidelných setkáních a osobních kontaktech zaměstnanců úřadu práce a zaměstnanců výše uvedených institucí.

Aktivizace cizinců

V rámci rozhovorů jsme se dotazovali mimo jiné také na snahu úřadů práce aktivizovat možné pracovníky z řad cizinců, kteří nemají oficiální zaměstnání. Většina komunikačních partnerů a partnerek však poznamenala, že se úřady práce nezaměřují na práci v terénu a cílenou aktivizaci. Nicméně nabízí různé možnosti, jak na trh práce v ČR cizince zapojit, jako jsou například jazykové kurzy nebo jiná vzdělávání. Zástupci menších úřadů práce však poznamenávali, že o to z řad cizinců není příliš zájem.

Konkrétně u občanů Ukrajiny byla vícekrát zmíněna bariéra v aktivizaci v podobě jejich vysoké nedůvěry vůči institucím státní správy. Podle komunikační partnerky z krajské pobočky se jedná o důsledek situace v jejich rodné zemi, kde byli zvyklí na jiné postupy. Velkou roli na Ukrajině totiž hraje korupce, klientelismus, mafie a úplatky. Ukrajínští obyvatelé tak mají mnohdy strach z komunikace s úřady, místo toho uznávají jednu autoritu, kterou bývá nějaký člověk, kterého osobně znají. Jakákoliv formalizovaná forma komunikace u nich vyvolá odstup. Výjimka v tomto případě podle jedné komunikační partnerky spočívá pouze v oblasti sociálních dávek.

Někteří komunikační partneři a partnerky poznamenali, že mnohdy suplují poradenství pro cizince nebo zaměstnavatelé, kteří cizince chtějí zaměstnat, a to i nad rámec vlastní agendy.

II.2.6. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – živnostenský úřad

Mezi rozhovory z oblasti veřejných institucí byl na žádost zadavatele zařazen i živnostenský úřad. Rozhovor byl stručný kvůli omezeným možnostem sdílení informací. S osobami s jinou než českou státní příslušností na živnostenském úřadě pracují denně. Nejčastěji se jedná o osoby ze Slovenska a z Ukrajiny.

Živnostenský úřad zřídil přepážkové pracoviště určené přímo pro anglicky mluvící klienty, které je navázané i na vyvolávací a rezervační systém. Dále jsou mezi zaměstnanci lidé, kteří jsou připraveni tlumočit z i do ruského jazyka. Klienti, kteří se nezvládají domluvit jiným než rodným jazykem však často chodí na pobočku s vlastním tlumočnickem. S jazykovou bariérou tak na úřadě problémy nemají.

Nejčastější bariérou, se kterou se na živnostenském úřadě s osobami s jinou než českou státní příslušností setkávají, je časová a finanční náročnost pro klienty obstarat si výpis z rejstříků trestů ze své rodné země. Výpis je u mnoha ohlášení živností nebo žádostí o koncesi povinný. Další problém, se kterým se setkávají, se týká cizinců, kterým se živnostenské oprávnění vydává pouze na dobu určitou. Tito cizinci často z různých důvodů neprodlouží platnost živnostenského oprávnění před uplynutím doby platnosti, to tím k danému datu zaniká a cizinci musí živnost znovu ohlásit nebo znovu požádat o koncesi, s čímž se pojí poplatek 1 000 Kč a doložení aktuálního výpisu z rejstříku trestů z rodné země. Cestou k odstranění bariér v této oblasti je dle zástupce živnostenského úřadu obvykle změna zákonů. Živnostenský úřad uvítá jakoukoliv snahu Jihomoravského kraje, která by mohla pomoci se zlepšením služeb pro cizince.

II.2.7. Kvalitativní strategie: polostrukturované rozhovory mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – neziskové organizace

V návaznosti na získání informací od všech klíčových aktérů v dané problematice bylo komunikováno s 5 neziskovými organizacemi. Jednalo se o subjekty multikulturní Centrum Brusinka, z. s., Ukrajinská iniciativa jižní Moravy, z. s., Diecézní charita Brno, Organizace pro pomoc uprchlíkům Brno a Brno Expat Centre. Komunikace se uskutečnila během prosince 2022, ledna a dubna 2023.

Multikulturní Centrum Brusinka, z. s.

Multikulturní Centrum Brusinka je českým společenským a rodinným vzdělávacím centrem pro všechny zájemce včetně cizinců. Centrum bylo založeno v roce 2020, nicméně aktivity poskytuje již od roku 2016. Centrum nabízí rozmanitou škálu vzdělávacích a volnočasových aktivit pro děti i dospělé jako jsou jazykové a vzdělávací kurzy včetně tlumočení, překladů, doučování nebo přípravy na jazykové zkoušky, psychologická podpora, informační podpora a integrace cizinců v Jihomoravském kraji. Dále nabízí kurzy a aktivity v rámci hudebního oddělení, divadelního oddělení a výtvarného oddělení aj. Centrum organizuje mnoho volnočasových, sportovních a kulturních aktivit včetně koncertů workshopů nebo mezinárodních exkurzí pro děti i dospělé, spolupracuje s dalšími subjekty státní i nestátní sféry. Původně v rámci centra fungovalo české, anglické a ruské oddělení, v posledním roce se připojilo také ukrajinské oddělení.

Největší překážkou pro fungování multikulturního centra bylo v minulém roce zajištění pronájmu nových prostor a jeho finanční náročnost. Centrum by v tomto ohledu ocenilo větší pomoc ze strany města Brna nebo



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Jihomoravského kraje tak, aby mohlo být co největší množství aktivit a akcí pro klienty stále zajišťováno bezplatně. Současné dotace centrum využívá na zaplacení pronájmu a nezbyvá tak mnoho financí na další aktivity.

Zaměstnávání cizinců

Ze zkušeností zástupců centra je jednou z největších překážek v zaměstnávání cizinců oboustranná **jazyková bariéra**, a to včetně anglicky mluvících cizinců. Pro vyřízení administrativních záležitostí na úřadech je často potřeba využití tlumočnicka. Z důvodu neznalosti českého jazyka pak cizinci nemohou být zaměstnáni, jelikož si se zaměstnavatelem prostě nerozumí. Problém je také v omezené znalosti cizího (anglického) jazyka ze strany pracovníků školských a zdravotnických zařízení (učitelé, lékaři). Pro osoby s jinou než českou státní příslušností tím vzniká ještě větší překážka v nalezení lékařské péče v rámci již tak omezených kapacit. Pedagogové mají v tomto ohledu problém spravedlivě ohodnotit vzdělání žáků. Naopak ze strany žáků, kteří neumějí český jazyk, vznikají nedorozumění a nepochopení zadání v rámci učiva. Problém v jazykové bariéře je tak na obou stranách.

Pro co nejrychlejší možný nástup do pracovního procesu cizinců proto centrum zajišťuje jazykové kurzy základů českého, ale i anglického jazyka. V rámci poradenství jim pracovníci pomáhají také s vytvořením životopisů, což se ukázalo jako velmi prospěšné. Jazykové kurzy jsou finančně náročné z důvodu personálních a provozních nákladů. Centrum se proto snaží využívat dotace a granty na jejich poskytování. Bez nich by nebylo možné aktivity v tomto rozsahu poskytovat, jelikož dobrovolníky je v současné době velmi náročné sehnat.

Další překážkou je vyřizování dokumentace, jako je **uznání zahraničního vzdělání a kvalifikace** v České republice, která je časově velmi náročná a trvá zhruba půl roku. V některých případech tak pracují bez uznaných certifikátů. Bariérou je také administrativa spojená se zaměstnáváním cizinců jako povinnost pro zaměstnavatele, dále také sociální a zdravotní pojištění u osob bez povolení k trvalému pobytu v ČR – v případech, kdy jsou tyto osoby OSVČ, je pojištění finančně velmi náročné. Malí nebo střední podnikatelé také často nechťejí cizince z důvodu problematiky zdravotního pojištění přijímat.

Problém je také v rámci **informovanosti cizinců** ohledně možností zaměstnávání a k tomu potřebných dokumentů, jelikož informace na webových stránkách úřadů jsou často pouze v českém jazyce a neexistuje žádný webový portál, kde by byly všechny informace souhrnně na jednom místě. Informační portál by měl zahrnovat také informace z oblasti zdravotnictví, školství, sociálních služeb, informací o hromadné dopravě nebo placení poplatků apod., včetně návodů pro konkrétní akutní životní situace. Informace by měly být návodné, stručné a srozumitelné s ohledem na kulturní rozdíly jednotlivých národností (v Rusku a na Ukrajině např. přijede lékař přímo k pacientovi domů). Informace na oficiálních webových stránkách státních institucí jsou často nepřehledné a pro cizince velmi náročné na pochopení. V rámci informačního portálu by měly být zapojeny ke spolupráci také jednotlivé organizace poskytující služby pro cizince. Podle zástupců centra zajišťuje kvalitní informovanost cizinců například Brno Expat Centre, Centrum pro cizince JMK nebo Brno Daily. Brno Expat Centre má však z důvodu velkého zájmu a omezených finančních možností nedostatečné kapacity. Přesto, že mezi sebou organizace poskytující služby pro cizince spolupracují, stále se jedná pouze o roztříštěné a omezené možnosti informovanosti. Je nutné tyto informace provázat a spojit na jednom oficiálním, pravidelně aktualizovaném informačním portále.

Větší informovanost na úrovni města, kraje i státu by byla vhodná také např. v rámci **pořádání multikulturních akcí**, jelikož komunikace mezi cizinci a českými občany je velmi potřebná nejen pro výuku českého jazyka a jejich integraci v české společnosti, ale také pro boření bariér a rozvoj pozitivního přístupu k cizincům ze strany českých občanů. Vhodná by byla také větší spolupráce s multikulturními centry ze strany města, kraje i státu, jelikož počet cizinců nejen v Jihomoravském kraji, ale v celé České republice se rok od roku zvyšuje.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Ukrajinská iniciativa jižní Moravy, z. s.

Ukrajinská iniciativa jižní Moravy vznikla v březnu roku 2014. V březnu 2022 vzniklo v prostorách známých v Brně jako Muzeika Ukrajinské centrum. Organizace podporuje Ukrajince v České republice a propagující ukrajinský jazyk, kulturu, historii a realie mezi Čechy. Podporuje pozitivní vztahy mezi občany ČR a Ukrajinci, vytváří prostor pro vzájemný dialog. Pořádá kulturní, vzdělávací a další akce, organizuje jazykové kurzy, poskytuje tlumočnické a překladatelské služby, pomoc a informační podporu nezbytnou pro integraci Ukrajinců do české společnosti.

Zaměstnávání cizinců

Podle zástupce této organizace je jedním z vážných problémů v otázce zaměstnávání Ukrajinců, kteří jsou značnou částí cizinců v rámci českého trhu práce, selektivní dostupnost k pracovním pozicím. K nim má volný přístup jen určité procento Ukrajinců (osoby s dočasnou ochranou, rodinní příslušníci nebo osoby pobývající v ČR na základě povolení k trvalému pobytu), ostatní však takové štěstí nemají, což napomáhá rozvíjení zneužívání těchto osob a jejich **nelegálního zaměstnávání**.

Ještě před rokem bylo jedním z argumentů pro neuvolnění pracovního trhu pro cizince z Ukrajiny riziko vytvoření deficitu pracovních pozic, nicméně jak ukázala migrační krize z Ukrajiny, nic podobného se nestalo a dosavadní procento nezaměstnanosti v ČR je na svém minimu.

Dalším velkým tématem jsou **agenturní zaměstnanci**. Personální agentury často fungují ve dvou rovinách a zaměstnávají část zaměstnanců nelegálně. Sází na neznalost prostředí svých zaměstnanců, přirozenou nedůvěru ve státní instituce ze strany Ukrajinců a jejich jistou závislost (jazyková bariéra, ubytování apod.) na agenturách. Tyto nekalé praktiky se s příchodem osob z Ukrajiny s dočasnou ochranou nezměnily, naopak zástupci organizace vnímají spíše jejich prohlubování.

Kromě přirozených problémů pro narovnání přístupu k pracovnímu trhu pro všechny cizince je proto podle zástupců organizace potřeba upozorňovat zákonodárce na problémy **nelegálního zaměstnávání**, aby se tato otázka řešila systémově. Osoby jiné než české státní příslušnosti, které v ČR nemají možnost nechat se zaměstnat napřímo, nebo ty, které v ČR pobývají v rámci uděleného víza ze strany jiného státu je velice obtížné získat jakoukoliv relevantní pomoc. Je proto potřeba zásahu do stávajících pravidel ze strany úředních orgánů státní správy.

Diecézní charita Brno – Asistence na Odboru azylové a migrační politiky Jihomoravský kraj

Diecézní charita Brno realizuje charitní pomoc pro Ukrajinu a její obyvatele. Součástí jsou telefonní linky pro zprostředkování pomoci, asistence na KACPU, materiální pomoc a pomoc s ubytováním, humanitární pomoc pro zasažené oblasti, psychologická pomoc a krizová intervence, odborné sociální poradenství a další.

Konzultační místo organizace je umístěno přímo na pobočce Odboru azylové a migrační politiky MV ČR se sídlem v Brně (OAMP). Nejčastějšími skupinami osob s jinou než českou státní příslušností, se kterými zástupci v současnosti pracují, jsou Vietnamci, Rusové a Ukrajinci. Nejčastěji řešenou problematikou je poradenství týkající se pobytového oprávnění (informace o podmínkách pro podání žádosti o trvalý pobyt, sloučení dítěte ze státu původu, tlumočení na Odboru azylové a migrační politiky apod.) a zaměstnanosti (fungování přístupu trhu práce, agenturního zaměstnávání, povolení k zaměstnání, fungování pracovního právního vztahu, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů apod.). Často je řešena také problematika bydlení (smluvní vztah mezi pronajímatelem a nájemcem).

V rámci své práce zástupci organizace spolupracují s Centrem pro cizince JMK. Spolupráce je podle jejich názoru velmi přínosná, a to i z důvodu zachycení všech cílových skupin osob s jinou než českou státní příslušností a poskytnutí odborného sociálního a právního poradenství, včetně jazykových kurzů a dalších aktivit, na které se konzultační místo Diecézní charity Brno nezaměřuje. Organizace se tak vzájemně doplňují.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Zaměstnávání cizinců

V rámci výše zmíněných aspektů je jednou z nejvýznamnějších překážek **jazyková bariéra**, na kterou navazuje neznalost či **nepochopení fungování pracovně právních vztahů** v České republice ze strany cizinců a snaha o **využití situace** ze strany některých zaměstnavatelů. Zástupci organizace se tak velmi často setkávají s případy, kdy zaměstnavatelé cizince udržují v nevědomosti a jejich nevědomosti zneužívají ve svůj prospěch. Cizinci nejsou často schopni dezinformace týkající se pracovně právního vztahu rozpoznat. V některých případech se obrací na OAMP s dotazy na toto téma, v jiných případech řeší až následky po delším časovém období. Jedná se např. o případy, kdy podepíší pracovní smlouvu pouze v českém jazyce, neobdrží její vyhotovení apod. Zástupci organizace se tak setkávají s případy, kdy cizinci neznají svá pracovní práva, neví, že v ČR existuje osmihodinová pracovní doba aj. Podobné případy jsou řešeny také v otázce ubytování, kdy ve smlouvách o pronájmu chybí zásadní informace, existuje jazyková bariéra na obou stranách, smlouvy o pronájmu existují pouze v českém jazyce aj.

V neposlední řadě je problémem také nízká flexibilita zaměstnavatelů v návaznosti na uzavírání částečných úvazků nebo DPP, DPČ. Tuto formu zaměstnávání z řad cizinců by využily především ženy, které z důvodu nedostatečných kapacit v mateřských školách musejí s dětmi zůstat doma, případně osoby, které neovládají dostatečně český jazyk pro kvalifikovanější pracovní pozice. Častá je také nízká informovanost některých zaměstnavatelů menších či středních podniků ohledně administrativy při zaměstnávání cizinců (pojištění aj.) a z toho plynoucí jejich nízká ochota osoby s jinou než českou státní příslušností zaměstnávat.

Podle zástupců organizace se jako velký problém jeví **absence jasných a srozumitelných informací** pro osoby s jinou než českou státní příslušností, které by byly dostupné na jednom místě. Zákon o pobytu cizinců na území ČR je dle jejich názoru nesrozumitelný i pro občany ČR, kteří jsou např. rodinnými příslušníky a rozumí česky. Na webových stránkách Ministerstva vnitra (MV ČR) je k nalezení česká a anglická verze zákona, neexistují však oficiální překlady např. do vietnamštiny, mongolštiny a dalších. Přestože se na webových stránkách MV ČR nachází zjednodušené verze tohoto zákona v některých vybraných jazycích, je potřeba legislativu, další potřebnou dokumentaci a veškeré potřebné informace přeložit do dalších jazyků dle nejpočetnějších národnostních skupin a srozumitelně je artikulovat na jednotných a přehledných webových stránkách.

V současné chvíli tyto stránky supluje různé sociální sítě a komunikační kanály, které cizinci v hojné míře navštěvují (Twitter, Facebook, Messenger, WhatsApp, Telegram aj.), jelikož o informace mají zájem, ale neví, na koho se mají obrátit. V této praxi však tkví riziko poskytování dezinformací nebo zneužití cizinců k nelegálnímu zaměstnávání a jejich vykořisťování. Na sociálních sítích se aktivně pohybují **zprostředkovatelé práce a personální agentury** a snaží se tyto osoby na sebe navázat. Za finanční odměnu nabízejí zprostředkování zaměstnání, (ne vždy pravdivých) informací či pomoci s vyřizováním administrativních záležitostí na úřadech a v zaměstnání. Častým případem je nucení ukrajinských příchozích k jimi nabízené pracovní pozici pod pohrůžkou, že v případě odmítnutí jim nebude prodloužena dočasná ochrana a podobně. Nejvíce ohroženi těmito praktikami jsou právě osoby s dočasnou ochranou, jelikož se jedná o naprosto neorientovanou skupinu osob, která přesun na území České republiky dopředu neplánovala a nemá tak o ní často žádné informace. Ohroženými skupinami jsou ale kromě Ukrajinců také Vietnamci a Mongolové, jelikož se jedná o nejčastější skupiny osob, které zprostředkovatelé práce oslovují již v zemi jejich původu a přesun do České republiky jim naplánují, zařídí a zprostředkují platbu. Jejich klienti se na nich po příjezdu do ČR z důvodu jazykové bariéry a neinformovanosti stanou závislími.

Podle názoru zástupců organizace není řešením distribuce informačních letáků, jelikož tato forma předávání informací je neefektivní. Ukrajínští občané při příchodu do ČR takovýchto letáků dostali velké množství a jejich informační přínos není velký. Pokud si z letáku nepořídili fotografii do telefonu, dávno už jej ztratili nebo vyhodili. Podle zástupců organizace se jako vhodná jeví **informační kampaň na sociálních sítích** využívaných Ukrajinci v jejich rodném jazyce. Nutná je také aktivní on-line komunikace s těmito osobami v návaznosti na poradenské



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

centrum tak, aby byla upozaděna aktivita zprostředkovatelů práce. V případě větší informovanosti cizinců by se dle komunikačních partnerů situace v oblasti zaměstnávání cizinců výrazně zlepšila, podařilo by se do trhu práce zapojit více žen, ubylo by vyplácení sociálních dávek a sociálních případů osob s jinou než českou státní příslušností, které z různých důvodů propadnou sítí služeb a ocitnou se bez domova.

Organizace pro pomoc uprchlíkům Brno (OPU Brno)

Mezi hlavní činnosti organizace patří poskytování bezplatného právního a sociálního poradenství žadatelům o mezinárodní ochranu a další cizincům v České republice, pořádání vzdělávacích programů pro laickou i odbornou veřejnost a další aktivity zaměřené na podporu integrace cizinců. Jedním z cílů OPU je boj proti xenofobii a rasové a národnostní nesnášenlivosti. V rámci aktivit zástupci organizace spolupracují také s Centrem pro cizince JMK, spolupráci hodnotí jako přínosnou.

Zaměstnávání cizinců

Klienty organizace jsou cizinci různých národností, nepřevažuje mezi nimi žádná specifická skupina. Motivací pro příchod osob s jinou než českou státní příslušností do České republiky je dlouhodobě finanční motivace kombinovaná s nedostupností práce v jejich zemi původu. V případě vysoce kvalifikovaných pozic v rámci oborů jako jsou informační technologie byly platy v ČR dlouhou dobu srovnatelné se západními zeměmi jako je i Kanada nebo USA. Cizinci oceňovali také nízké výdaje ve srovnání s vysokými příjmy, dlouhou rodičovskou dovolenou apod. V současnosti se však situace mění, jelikož zaměstnavatelé často nejsou schopni v rámci zvyšování platů pružně reagovat na inflaci v rámci ekonomické krize a mnoho cizinců, se kterými jsou zástupci organizace v kontaktu, tak přemýšlí o odchodu z České republiky. Případy jsou nicméně individuální, otázkou je sociální zázemí rodiny, jazyková vybavenost dětí, nastavení rodinného celku (rodina vs. singles).

Jednou z nejčastějších záležitostí, které cizinci řeší, je otázka bydlení. Nemovitosti ve městě Brně nejsou finančně dostupné nebo nejsou dostupné pro osoby s jinou než českou státní příslušností. V těchto případech jsou cizinci nuceni hledat bydlení mimo Brno nebo v sociálně vyloučených lokalitách. Osoby se zaměstnaneckou kartou jsou pevně vázány na sídlo zaměstnavatele a jejich situace využívají také tzv. zprostředkovatelé. Dle zástupců organizace tak integrace nové pracovní síly ze skupiny osob s jinou než českou státní příslušností musí být navázána především na **dostupnou infrastrukturu** ve Statutárním městě Brně a v Jihomoravském kraji – kapacity bydlení, lékařů, mateřských a základních škol, která je v současné době zcela nedostatečná.

Podle zástupců organizace je zásadním dlouhodobým problémem také **neinformovanost osob s jinou než českou státní příslušností** ohledně české legislativy, zejména zákoníku práce a práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů. Plošně se zástupci organizace velmi často setkávají se zneužíváním neznalosti cizinců ohledně přesčasů, práce ve státní svátky a o víkendech apod. ze strany zaměstnavatelů nebo personálních agentur. V tomto ohledu by pomohlo zvýšení informovanosti cizinců oficiálním překladem zákoníku práce v nejrůznějších jazykových mutacích tak, aby byl dostupný co nejširší skupině osob. Současná podoba distribuce české legislativy mezi osoby s jinou než českou státní příslušností v české a anglické jazykové mutaci je nedostatečná, stejně tak výňatky zákonů ve formě letáků.

V neposlední řadě vnímají zástupci organizace jako omezující aspekt integrace cizinců v České republice rozdělení české společnosti a předsudky. Situace se podle nich zhoršila v souvislosti s událostmi posledních let, kdy se z pobytu osob s jinou než českou státní příslušností z důvodu rusko-ukrajinského konfliktu stalo politizované téma.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Brno Expat Centre

Brno Expat Centre je veřejnou službou města Brna, která poskytuje informační a konzultační servis vysoce kvalifikovaným cizincům, kteří přicházejí pracovat do firem a do oblastí, které Brno podporuje v rámci regionální inovační strategie, tzn. výzkumné, vývojové firmy, společnosti zaměřené na znalostní průmysl, strojařství, inženýrství, mikroskopii, letecký průmysl atd. Expat Centre pro zaměstnance s jinou než českou státní příslušností poskytuje informační servis, konzultace v osobní i on-line rovině, vytváří přehledné návody, poskytuje konzultace a poradenství. Cílem je u těchto cizinců **vybudovat identitu spojenou s městem Brnem**, která podle zástupce Expat Centre může být silnější než identita spojená s Českou republikou nebo Jihomoravským krajem.

Organizace necílí na žádnou konkrétní národnost, pouze na kvalifikační požadavky zaměstnanců a na jejich rodiny. Každý rok však centrum dělá podrobnou statistiku svých klientů a poskytnutých úkonů. Více než desetinu klientů v roce 2022 tvořili obyvatelé z Indie. Dalšími častými národnostmi cizinců, kterým byly poskytnuty konzultace, byli Řekové, Ukrajinci, Turci, Egypťané, Rusové, Britové, Rumuni, Američani a obyvatelé Ghany. Celkově v roce 2022 poskytlo centrum konzultace 1 585 osobám, z čehož více než dvě třetiny byli obyvatelé ze zemí mimo Evropskou unii. V roce 2023 se počty podle zástupce centra pravděpodobně mírně navýší, jelikož v současnosti jsou poskytovány služby zhruba 150 klientům za měsíc. Byl zaznamenán i nárůst klientů s ukrajinskou státní příslušností, nicméně v rámci celkových počtů se pro centrum nejedná o tolik zásadní skok jako u jiných neziskových organizací. Stále totiž musí být splněna podmínka, kdy centrum pracuje jen s klienty, kteří se chtějí zapojit do ekonomické aktivity ve městě v klíčových oblastech. Centrum v loňském roce v rámci inkluze na trh práce vyvinulo speciální službu doučování angličtiny, kam chodili zpočátku nejčastěji Ukrajinci, nyní jich je v kurzu menšina.

Nejčastěji cizinci s pracovníky Expat Centra **řeší pobyty a víza**, tato problematika dle statistik z loňského roku tvoří dokonce více než čtvrtinu dotazů. Následně se klienti radí ohledně sociálního pojištění, rodičovské a mateřské dovolené, posílají dotazy spojené se zaměstnáním a pracovně-právními vztahy jako je např. změna zaměstnavatele nebo chtějí poradenství ohledně daní a dalších finančních náležitostí. Jednu desetinu témat tvoří ubytování, ale obvykle ne ve smyslu hledání bydlení, ale spíše ohledně nesrovnalostí ve vyúčtování nebo sporu s ubytovatelem. Hojně zastoupenými tématy je také zdravotnictví, hledání lékaře, zdravotní pojištění, jízdné městské hromadné dopravy, registrace vozidel, školství a vzdělávání nebo podnikání.

Největší bariéry, se kterými se potýká Expat Centrum jako organizace, jsou především **kommunikace s veřejnými institucemi** jako jsou úřady práce, zdravotní pojišťovny, ORP, finanční úřady i školy a zdravotnická zařízení. Například OAMP odpovídá na konkrétní otázky obecně jen s odkazem na přečtení zákona. Neinformovanost podle zástupce centra nikomu nepomáhá. Pokud informace nemá centrum, nemůže cizinci pomoci, ten je následně nepřipravený a v dokumentech má například chyby a musí se proces řešit znovu. Řešením by mohlo být podle zástupce **pořádání pravidelných seminářů**, které by byly nabízeny odborné veřejnosti a které by byly vedeny s metodikou jednotlivých klíčových institucí. Nyní se konkrétní dotazy a odchylky řeší v centru skrze telefonování na konkrétní úřady, kde vše stojí na osobních kontaktech.

Naopak bezproblémovou komunikaci má centrum s živnostenským úřadem. Ten podle zástupce centra je otevřený nejen jim jako organizaci, ale také samotným cizincům, kterým již nabízí možnost objednat si schůzku v angličtině a mají zde pracovníka, který vždy cizincům ochotně poradí. Co se týče spolupráce s JMK, probíhá pouze v rovině školství a s Centrem pro cizince JMK na neformální úrovni, tzn. sdílení pozvánek, pozvánky na strategické schůzky nebo porady a povědomí o aktivitách. Ideálním by dle zástupce centra bylo, pokud by v rámci JMK fungoval **usazenější systém koordinace služeb pro cizince** ve smyslu kulatých stolů, lepších přehledů, v čem je která organizace dobrá, kdo má jakého experta, kam je možné klienty poslat s konkrétními problémy, aby byly co nejdříve vyřešené. Na úrovni Centra pro cizince by konkrétně Expat Centre ocenilo **pravidelná setkávání** všech služeb figurujících v jednotlivých oblastech – pobytová legislativa, zdravotnictví, školství, bydlení. Ideální by dle zástupce

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

centra bylo, kdyby se takových setkání účastnili i někteří z politiků, aby věděli, jaké bariéry se řeší a kde jsou bílá místa. Bílými místy, které se dlouhodobě neposouvají a neřeší, jsou dostupná lékařská péče, středoškolské vzdělání pro děti cizinců nebo dostupné bydlení pro rodiny. Tyto problémy se dle zástupce centra musí řešit na úrovni strategických politických cílů, v současné chvíli se jedná pouze na základě osobních známostí.

Zásadním problémem pro dobrou integraci cizinců je také **Zákon o pobytu cizinců na území ČR**. Celkově by zákon měl být podle zástupce centra přehlednější, dále by měl podporovat elektronickou komunikaci a vkládání elektronických dokumentů do systému. Výrazným zlepšením by byla možnost některé rekvalifikační zkoušky absolvovat s tlumočnickem, protože u některých profesí není nutná znalost českého jazyka. Centrum by také uvítalo například otevření přístupu rodinných příslušníků zaměstnaných cizinců ke zdravotnímu pojištění. Expat Centre doufá, že v těchto ohledech bude přívětivější připravovaný nový cizinecký zákon.

Navyšování počtů úvazků v organizacích jako je Expat Centre je dle jeho zástupce pouze krátkozrakým řešením, kdy nikdy nedojde ke stavu, že by bylo pomocníků dostatek. Mnohem lepším řešením je **investování prostředků do systému**, který by měl být postupně optimalizovaný, aby cizinci natolik výraznou pomoc od organizací nepotřebovali a zvládli si jednotlivé záležitosti řešit sami s příslušnými úřady. Aktuálně by však Expat Centre ocenilo, kdyby město Brno schválilo, že je třeba **podporovat i studenty–cizince** v Brně a najali do centra zaměstnance, který se bude věnovat této problematice. Tato skupina cizinců zatím hledá pomoc pro sebe a svoji rodinu velice obtížně, protože univerzity od záležitostí týkajících se životních situací mimo vzdělání dávají ruce pryč a centrum momentálně nemá kapacitu jim pomoc poskytnout.

II.2.8. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Veřejné instituce – zástupci Centra pro cizince JMK, Skill centrum

V rámci projektu jsme zjišťovali také přímé zkušenosti zaměstnanců Centra pro cizince JMK. Skupinová diskuse proběhla 18. 4. 2023 v prostorách Skill Centra na ulici Kounicova. Diskuse se zúčastnilo celkem 8 zástupců Centra pro cizince JMK. Diskuse trvala cca 60 minut.

Účastnice 1: Pracuje jako Job mentorka, převážně s Ukrajinkami a se zdravotnickými pracovníky.

Účastnice 2: Pracuje jako Job mentorka, a to s Ukrajinci, zdravotníky, ženami z arabských zemí a anglicky mluvícími klienty z EU i mimo EU.

Účastnice 3: Pracuje jako metodička a Job mentorka, jejími klienty jsou Ukrajinci a všeobecně občané třetích zemí, jen zřídka občané EU. U občanů třetích zemí jsou národnosti pestré, v počtu klientů však vede Ukrajina.

Účastnice 4: Pracuje jako informační pracovnice a metodička, poskytuje základní poradenství. Nejčastěji pracuje s ukrajinskými klienty, ale dále také s klienty z Indie, Vietnamu, Filipín, Kolumbie a států Afriky. Obvykle přicházejí klienti s tím, že hledají práci.

Účastnice 5: Pracuje taktéž na Info Pointu, řeší tedy stejné záležitosti jako účastnice 4.

Účastnice 6: Pracuje taktéž na Info Pointu, řeší tedy stejné záležitosti jako účastnice 4. Dříve pracovala jako Job mentorka.

Účastnice 7: Pracuje jako informační pracovnice Info Pointu s klienty, kteří hledají práci.

Účastnice 8: Pracuje jako informační pracovnice Info Pointu.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Největší bariéry v zaměstnávání

Artikulovaný problém v oblasti zaměstnávání cizinců je podle komunikačních partnerů především **pro cizince ze třetích zemí absence volného vstupu na trh práce**. Tito cizinci mohou vybírat pouze z malého množství nabídek, protože pouze malý počet zaměstnavatelů je ochoten řešit administrativu spojenou se zaměstnáním občana třetí země nebo vystavit volné pozice na úřad práce. Tato zásadní bariéra je podle účastnic mnohem větší než například neznalost českého jazyka.

V souvislosti s válkou na Ukrajině se mezi cizinci řeší také **rozdíly mezi Ukrajinci, kteří zde pobývají již delší dobu, a těmi, kteří přišli po vypuknutí války**. Ukrajinci dlouhodobě žijící v ČR mají totiž těžší podmínky v rámci získání zaměstnání než osoby s dočasnou ochranou. Konkrétním problémem je v tomto ohledu fakt, že pro zaměstnavatele přestává být atraktivní zaměstnávat cizince se zaměstnaneckými kartami, pokud mohou přijmout cizince s dočasnou ochranou, kteří mají volný vstup na trh práce. Pokud cizincům se zaměstnaneckou kartou končí smlouva pro zaměstnavatele je jednodušší přijmout nového zaměstnance s dočasnou ochranou než řešit složitou administrativu spojenou s prodloužením úvazku.

Dalším zásadním problémem mezi Ukrajinci je **rozdílná motivace pracovat**. Lidé se zaměstnaneckou kartou do České republiky přijeli cíleně za prací a jsou víceméně spokojeni s prací, kterou zde mají. Ukrajinci, kteří přijeli po vypuknutí války jsou mnohdy zkušenější a vzdělanější, na Ukrajině pracovali na vysokých pozicích, ale ta práce, která je zde pro ně dostupná, nesplňuje očekávání daného člověka. Navíc nevědí, zda zde budou zůstat nebo bude možnost se na Ukrajinu vrátit. Zpočátku byla poměrně velká skupina Ukrajinců, kteří se zde usadit nechtěli, nechtěli si hledat práci a doufali, že konflikt brzy skončí a vrátí se zpět na Ukrajinu. V momentální době dochází k vystřízlivění a postupným změnám těchto postojů. Podle jedné z účastnic takové lidi přichází do centra a přemýšlí, že by se zde opravdu usadili, ale nevědí, jak zde začít budovat kariéru.

Podle jedné z účastnic je dále **tzv. legislativní nespravedlností**, že pokud má cizinec akademické vzdělání, které si nechá nostrifikovat, nikde nemusí dokládat úroveň českého jazyka. Oproti tomu u vzdělání, které není lehce převeditelné nebo není formalizováno (například mnohaletá praxe v oboru), tak se musí jít cestou profesní kvalifikace nebo rekvalifikačních zkoušek, které jsou pouze v českém jazyce. V tomto případě je jazyk zásadní bariérou. Podstatná je však rozdílnost přístupů k nostrifikovanému vzdělání a ostatním kvalifikacím, která není podle účastnice férová. Nejedná se však podle ní o konkrétní profesi, kde je znalost českého jazyka zásadní a má vlastní regulace jako jsou pedagogičtí pracovníci a zdravotnický personál.

Na právním oddělení se setkávají pracovníce Skill Centra i s problémem **zaměstnávání cizinců pracovními agenturami**. Konkrétně se na poradenství obracejí cizinci s obtížemi jako nevyplácení slíbeného platu, neposkytnutí slíbeného ubytování, přiřazení na jinou práci, než která byla domluvena. Problém často vzniká tím, že cizinci podepíší smlouvu, které nerozumí, takže spoléhají na slovní dohodu. Pracovníce Skill Centra se snaží v tomto směru cizince co nejvíce vzdělávat a vysvětlovat, na co mají nárok. **Pokud se cizinci podaří získat práci bez pracovní agentury, popisuje podle účastnic výrazný rozdíl v nabídnutých pracovních podmínkách**. Například agentura nabízí jen práci na dvanáctihodinové směny, i když přímo zaměstnavatel může nabídnout osmihodinové, mzdové ohodnocení se také liší. Nevýhodou poté je, že cizinec ztratí ubytování poskytované agenturou.

Problém s pracovními agenturami je však velmi zakořeněný, většina cizinců ze třetích zemí nemá podle účastnic šanci se do České republiky dostat na zaměstnaneckou kartu bez pracovní agentury. Někteří zaměstnavatelé totiž s cizinci pracují výhradně přes tyto agentury. V takovou chvíli se jedná pro cizince o jediné řešení, jak zde získat práci, i za cenu nižšího mzdového ohodnocení.

Do Skill Centra přicházejí především kvalifikovaní pracovníci, mnohdy s vysokoškolským vzděláním, z různých profesí. Pracovníce se s nimi snaží následně hledat cesty, jak získat práci, na kterou jsou kvalifikovaní. V mnoha případech však cesta vede přes dočasné zaměstnání na nekvalifikovaných pozicích. Jedna z účastnic

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

poznamenala, že ve spoustě oblastí se v České republice funguje jen přes doporučení. Cizinci tak často chodí za lidmi, které zde znají, aby je doporučili na některou pozici.

Konkrétní bariérou v Jihomoravském kraji je pro vystudované lékaře přístup k praxi v rámci **aprobační zkoušky**. Nemocnice, kde mohou lékaři plnit praxi, má jasně stanovené parametry, které ovšem splňuje pouze malá část z nemocnic. V Brně mohou lékaři plnit praxi pouze ve Fakultní nemocnici Brno, kde jsou naplněné kapacity. Vystudovaní lékaři pak často odjíždí do jiných krajů, aby mohli aprobační zkoušku dokončit. U vystudovaných farmaceutů je dokonce problém s tím, že si za praxi musí zaplatit.

Bydlení, zdravotnictví, školství

V souvislosti s pracovními agenturami účastnice diskuze zmínily také otázku bydlení. Pro cizince (obvykle z Ukrajiny) je důležité, aby pracovní pozice měla **možnost ubytování**. Zaměstnavatelé však obvykle nabízí ubytování jen samotnému zaměstnanci. Pokud je zde cizinec s rodinou, musí si hledat ubytování sám, protože na tu brán ohled u zaměstnavatelů není. Následně tito cizinci řeší dostupnost škol a školek nebo možnosti dojíždění a vyzvedávání dětí.

Velkou bariérou v plnohodnotném životě v České republice je pro cizince **zdravotnická péče**. Podle účastnic je téměř nemožné najít pro cizince obvodního lékaře nebo zubaře. Lékaři se často ptají, zda jde o cizince, následně oznámí, že nemají kapacitu. Jedna z účastnic potvrdila, že je to mnohdy založeno na vyjednávání, kdy je potřeba lékaře konfrontovat s informacemi, které mají uvedené na webových stránkách.

Účastnice nevědí, jaký je hlavní důvod, proč **lékaři nechtějí přijímat cizince**. Některé se ale domnívají, že nechtějí řešit **nesrovnalosti s pojišťovnami**, nevědí, jak s tím pracovat a zda dostanou za cizince peníze. Druhým důvodem je někdy také jazyková bariéra, kdy **nechtějí lékaři přebírat zodpovědnost za pacienta**, se kterým se nejsou schopni pořádně domluvit. V tomhle ohledu podle jedné z účastnic občas zafunguje příslib doprovodu, který bude fungovat jako tlumočnický. Za zdravotnickou péči jinak cizinci momentálně jezdí do své rodné země, a poté se vrací. Tato bariéra se promítá i do zaměstnávání například v oblasti hotelnictví nebo gastronomie, kde je potřeba mít platný potravinářský průkaz od lékaře.

Kurzy českého jazyka, kulturní bariéry

U studia českého jazyka a kurzů záleží podle účastnic na motivaci jednotlivých cizinců a také, v jakém stádiu procesu zaměstnání se právě nachází. Jsou osoby s jinou než českou státní příslušností, které jsou ochotné podstoupit intenzivní každodenní kurzy, některé se naopak učí pouze samostudiem nebo poslechem okolního dění. Ti, kteří se snaží, jsou schopni se dostat na poměrně dobrou úroveň českého jazyka za poměrně krátkou dobu. V ohledu vzdělávání funguje dobře Skill Centru například spolupráce s úřadem práce. Občas se podle účastnic stává, že cizinci do Skill Centra přijdou, protože nerozumí nějakému inzerátu. Pracovnice ze Skill Centra následně volají a doptávají se na podrobnosti. Souvisejícím problémem s jazykovou bariérou je, že cizinci mnohdy nejsou schopni porozumět zákonům v českém jazyce a musí se spoléhat na zprostředkované informace. Do Skill Centra nebo za právníkem jdou ale zpravidla až ve chvíli, kdy již řeší konkrétní problém.

V učení se českého jazyka je velkým přínosem **komunikace přímo s českými občany**, i proto někteří cizinci nejdříve volí méně kvalifikované profese, aby se dostali do českého kolektivu. Jedna z účastnic diskuze však odporovala, že mnohdy se naopak stává, že se tvoří skupinky cizinců i v rámci samotné práce, takže cizinci stejně s Čechy nekomunikují. Česká společnost je podle pracovnic Skill Centra velmi uzavřená a pro cizince je obtížné



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

se do ní dostat. Z těchto důvodů se také vytváří skupiny cizinců, kteří pochází ze stejných zemí. Ti si společně sdílí i zkušenosti, jak se lépe v Česku adaptovat. Jedna z účastnic do České republiky přišla před 26 lety také jako cizinka a potvrdila, že prvních 5 let měla problém zapadnout, všichni ji zdravili a byli slušní, ale nikdo se s ní nechtěl vyloženě kamarádit. Podle ní je na Ukrajině zcela jiná kultura, jiná hudba, a je těžké pro cizince si zde zvyknout. Dobrou službu v tomto ohledu odvádí spolek Vesna, kde se potkávají lidé z Ukrajiny i z Česka. Jsou zde také komunity, které se ani zapojovat do české společnosti nechtějí, příkladem je mongolská komunita, která je velmi uzavřená. Formální záležitosti tyto skupiny mnohdy řeší skrze třetí osoby nebo placené zprostředkovatele.

II.3. ANALÝZY POTŘEB ARTIKULOVANÝCH CÍLOVOU SKUPINOU OSOBY S JINOU NEŽ ČESKOU STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOSTÍ (CIZINCI)

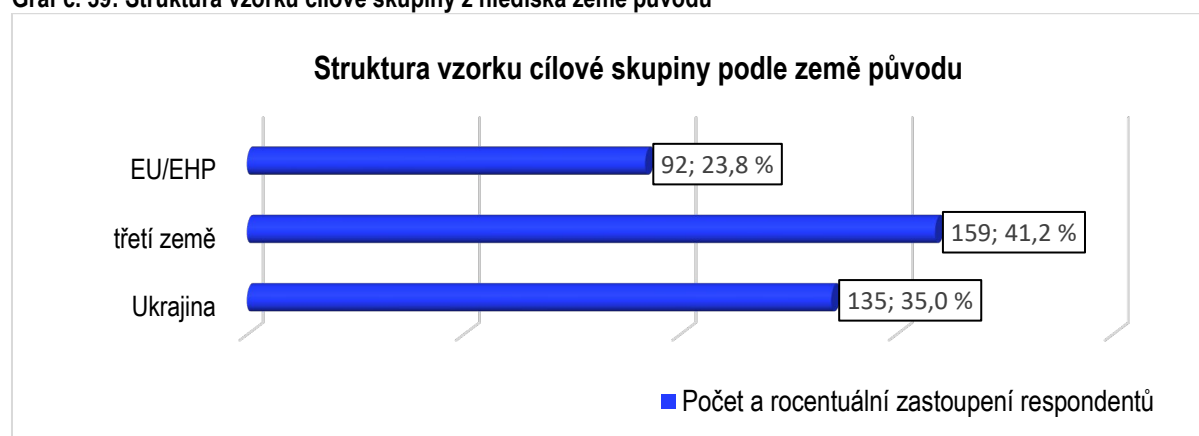
II.3.1. Kvantitativní strategie: dotazníkové šetření mezi cílovou skupinou Cizinci

Sběr dat probíhal s využitím kvantitativní výzkumné strategie. Uplatněn byl standardizovaný dotazník naprogramovaný do webového prostředí (využití CAWI techniky sběru dat)³³. Detailní informace o výběru vzorku i sběru dat jsou uvedeny v kapitole I.1 Popis metodologie zpracování tematických okruhů b) – d).

Výběrový vzorek činil celkem 386 osob s jinou než českou státní příslušností. Odpovědi respondentů byly vyhodnocovány s využitím softwaru pro hromadnou analýzu statistických dat SPSS. Volné odpovědi respondentů byly kategorizovány. Výstupy jsou uvedeny v přehledné podobě komentářů, grafů a tabulek.

V návaznosti na strategii výběru byl vzorek cílové skupiny rozdělen do tří kategorií podle země původu respondentů. Jak dokumentuje graf níže, skupina dotázaných ze zemí EU/EHP byla zastoupena 92 respondenty³⁴, skupina dotázaných ze třetích zemí byla zastoupena 159 respondenty³⁵ a skupina dotázaných z Ukrajiny byla zastoupena 135 respondenty³⁶.

Graf č. 39: Struktura vzorku cílové skupiny z hlediska země původu



N = 386, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Z výsledků analýzy vyplývá, že respondenti ze zemí EU/EHP pobývají v Jihomoravském kraji v průměru 8 let. Respondenti ze třetích zemí pobývají v Jihomoravském kraji v průměru 4,5 roku. Respondenti z Ukrajiny pobývají v Jihomoravském kraji v průměru 2 roky. Téměř stejně dlouho pobývají respondenti všech tří skupin v průměru i v České republice, z čehož lze odvodit, že Jihomoravský kraj je pro většinu respondentů jediným místem, kde v rámci ČR pobývají.

V rámci analýzy druhů pobytu, který osoby s jinou než českou státní příslušností v České republice užívají, vyplynulo, že **čtyři nejčastější druhy pobytu** respondentů ze zemí EU/EHP jsou **dlouhodobý pobyt** (35,3 %

³³ Computer Assisted Web Interviewing – zjišťovací nástroj (dotazník) je naprogramován do připraveného webového prostředí.

³⁴ Do skupiny respondentů z EU/EHP byla zařazena také Velká Británie s celkem 6 respondenty.

³⁵ Mimo Ukrajinu.

³⁶ Celkový seznam zemí je součástí kapitoly I.1 Popis metodologie zpracování tematických okruhů b) – d). této závěrečné zprávy.

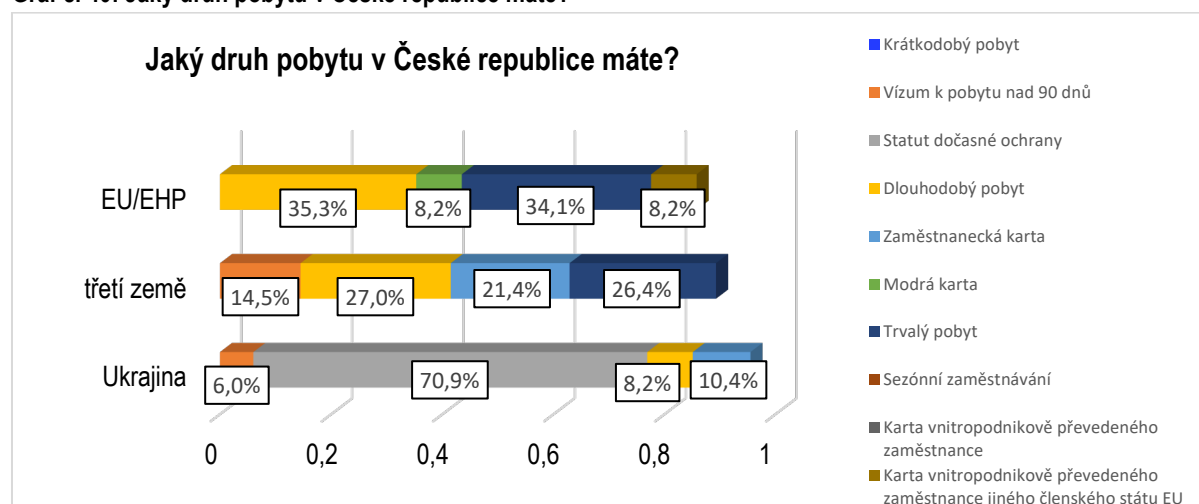
„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

respondentů ze zemí EU/EHP má v ČR tento druh pobytu), **trvalý pobyt** (34,1 % respondentů ze zemí EU/EHP), **modrá karta** (8,2 % respondentů ze zemí EU/EHP) a **karta vnitropoliticky převedeného zaměstnance jiného členského státu EU** (8,2 % respondentů ze zemí EU/EHP). Dohromady se jedná o 85,8 % všech druhů pobytu respondentů ze zemí EU/EHP.

Čtyři nejčastější druhy pobytu respondentů ze třetích zemí jsou **dlouhodobý pobyt** (27,0 % respondentů ze třetích zemí má v ČR tento druh pobytu), **trvalý pobyt** (26,4 % respondentů ze třetích zemí), **zaměstnanecká karta** (21,4 % respondentů ze třetích zemí) a **vízum k pobytu nad 90 dnů** (14,5 % respondentů ze třetích zemí). Dohromady se jedná o 89,3 % všech druhů pobytu respondentů ze třetích zemí.

V rámci druhů pobytu respondentů z Ukrajiny dominoval **statut dočasné ochrany** (70,9 % respondentů z Ukrajiny má v ČR tento druh pobytu), dále se jednalo o **zaměstnaneckou kartu** (10,4 % respondentů z Ukrajiny), **dlouhodobý pobyt** (8,2 % respondentů z Ukrajiny) a **vízum k pobytu nad 90 dnů** (6,0 % respondentů z Ukrajiny). Dohromady se jedná o 95,5 % všech druhů pobytu respondentů z Ukrajiny.

Graf č. 40: Jaký druh pobytu v České republice máte?



N = 386, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Jak vyplývá z grafu níže, mezi tři nejzásadnější důvody výběru Jihomoravského kraje jako místa pro život ze strany respondentů patří lepší **pracovní uplatnění**. Zatímco v rámci skupiny respondentů ze zemí EU/EHP tento motiv zvolily téměř dvě třetiny dotázaných, v rámci skupiny respondentů ze třetích zemí tento důvod zvolila polovina dotázaných. V rámci skupiny respondentů z Ukrajiny se tento motiv objevil až na třetím místě, zvolila ho jedna pětina dotázaných.

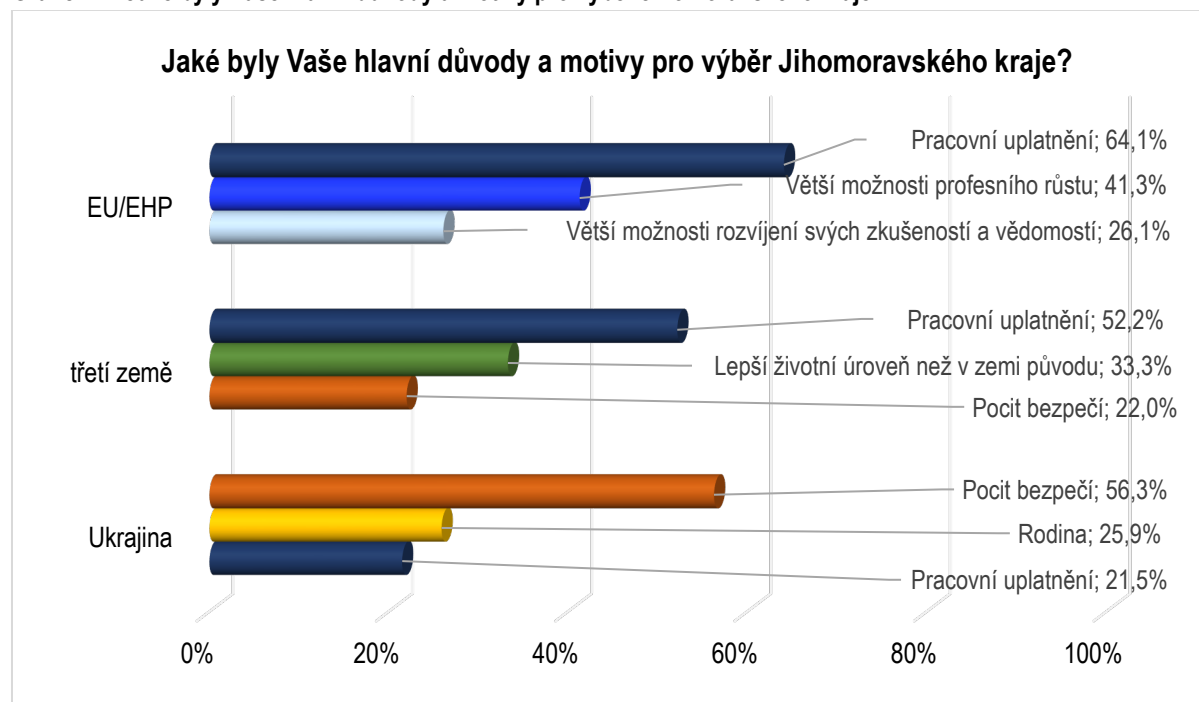
Dalšími nejdůležitějšími důvody pro výběr Jihomoravského kraje ze strany respondentů ze zemí EU/EHP jsou **větší možnosti profesního růstu** (41 % dotázaných) a **větší možnosti rozvíjení svých zkušeností a vědomostí** (26 % dotázaných). Z výsledků je tedy patrné, že důvody výběru Jihomoravského kraje ze strany respondentů ze zemí EU/EHP se týkají především lepších podmínek v rámci pracovního trhu.

V rámci skupiny respondentů ze třetích zemí se na druhém místě jako nejdůležitější důvod výběru Jihomoravského kraje umístila **lepší životní úroveň než v zemi původu** (33 % dotázaných). Velmi důležitým motivem pro život v JMK je pro tuto skupinu respondentů také **pocit bezpečí** (22 % dotázaných). Z analýzy vyplývá, že důvody výběru Jihomoravského kraje, potažmo České republiky, jsou pro tuto skupinu respondentů spojené kromě lepších podmínek v rámci pracovního trhu také s vnímáním této oblasti jako lepšího místa pro život.

V rámci skupiny respondentů z Ukrajiny se na prvním místě jako nejdůležitější motiv výběru Jihomoravského kraje, potažmo České republiky, umístil **pocit bezpečí**. Tento aspekt je důležitý pro více než polovinu respondentů a

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

úzce souvisí s důvodem odchodu velké části respondentů ze země původu. Mezi doplňujícími odpověďmi dotázaných se tak objevoval kontext týkající se příchodu do JMK z důvodu války na Ukrajině. S častým důvodem výběru JMK ze strany této skupiny respondentů souvisí také aspekt **rodiny** (21,5 % dotázaných) – respondenti migrující z Ukrajiny volili jako cílovou destinaci zemi kde již mají zázemí a možnosti lepší integrace. Z analýzy vyplývá, že důvody výběru Jihomoravského kraje, potažmo České republiky, jsou pro velkou část této skupiny respondentů spojené s nuceným odchodem ze země původu a snahy nalézt místo pro život tam kde již mají určité zázemí a kde se cítí bezpečně.

Graf č. 41: Jaké byly Vaše hlavní důvody a motivy pro výběr Jihomoravského kraje?

N = 386, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Jak vyplývá z grafu níže, mezi tři hlavní zdroje informací o Jihomoravském kraji všech skupin respondentů patří **zprostředkované informace od příbuzných, známých, sousedů** apod. Tento zdroj informací využívají tři pětiny respondentů z Ukrajiny, více než polovina respondentů ze zemí EU/EHP a taktéž více než polovina respondentů ze třetích zemí.

Dalším důležitým zdrojem informací o JMK je **internet**. Informace z internetu využila více než polovina respondentů ze třetích zemí, téměř polovina respondentů ze zemí EU/EHP a zhruba dvě pětiny respondentů z Ukrajiny.

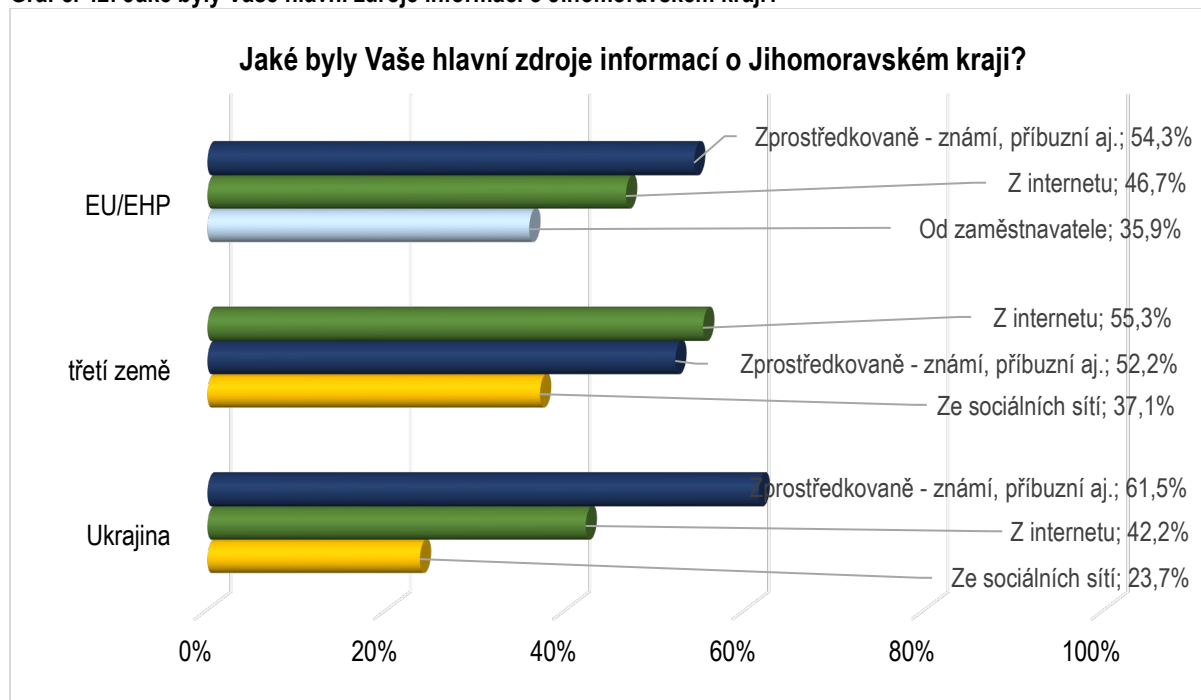
Pro Respondenty z Ukrajiny a ze třetích zemí jsou důležitým zdrojem informací také **sociální sítě**. Téměř dvě pětiny respondentů ze třetích zemí využívají sociální sítě jako hlavní zdroj informací, u respondentů z Ukrajiny to byla zhruba jedna pětina.

Oproti tomu respondenti ze zemí EU/EHP, kteří si vybírají Jihomoravský kraj jako cílovou destinaci zpravidla v souvislosti s profesním rozvojem, informuje o Jihomoravském kraji často jejich **zaměstnavatel**.

Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 42: Jaké byly Vaše hlavní zdroje informací o Jihomoravském kraji?



N = 386, zdroj: dotazníkové šetření

* respondenti mohli označit více odpovědí

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Respondenti na pětibodové stupnici hodnotili, do jaké míry pro ně byly po příchodu do České republiky problematické konkrétní oblasti života.

Z analýzy průměru jednotlivých hodnocení je patrné, že největší bariérou pro všechny tři skupiny respondentů (EU/EHP, třetí země, Ukrajina) je **jazyková bariéra** (průměr 3,6). Dalšími oblastmi, které jsou pro respondenty více problematické, je **dostupnost školství** (průměr 3,4) a **dostupnost zdravotnictví** (průměr 3,3).

Všechny tři skupiny respondentů vykazují podobná průměrná hodnocení u všech zmíněných oblastí. Mírně se odlišuje skupina respondentů z Ukrajiny, která hodnotí jako méně problematickou většinu oblastí života než skupiny respondentů z EU/EHP a třetích zemí. Důvodem může být podpora ukrajinských občanů s dočasnou ochranou v nejrůznějších oblastech ze strany státních i nestátních institucí. To se může týkat např. i dalších podpůrných programů (např. volnočasové adaptační skupiny pro děti migrující z Ukrajiny). Skupina respondentů z Ukrajiny hodnotí jako problematictější v porovnání s ostatními skupinami respondentů tři oblasti života: dostupnost zdravotnictví, hledání práce a životní úroveň – nízkou mzdou.

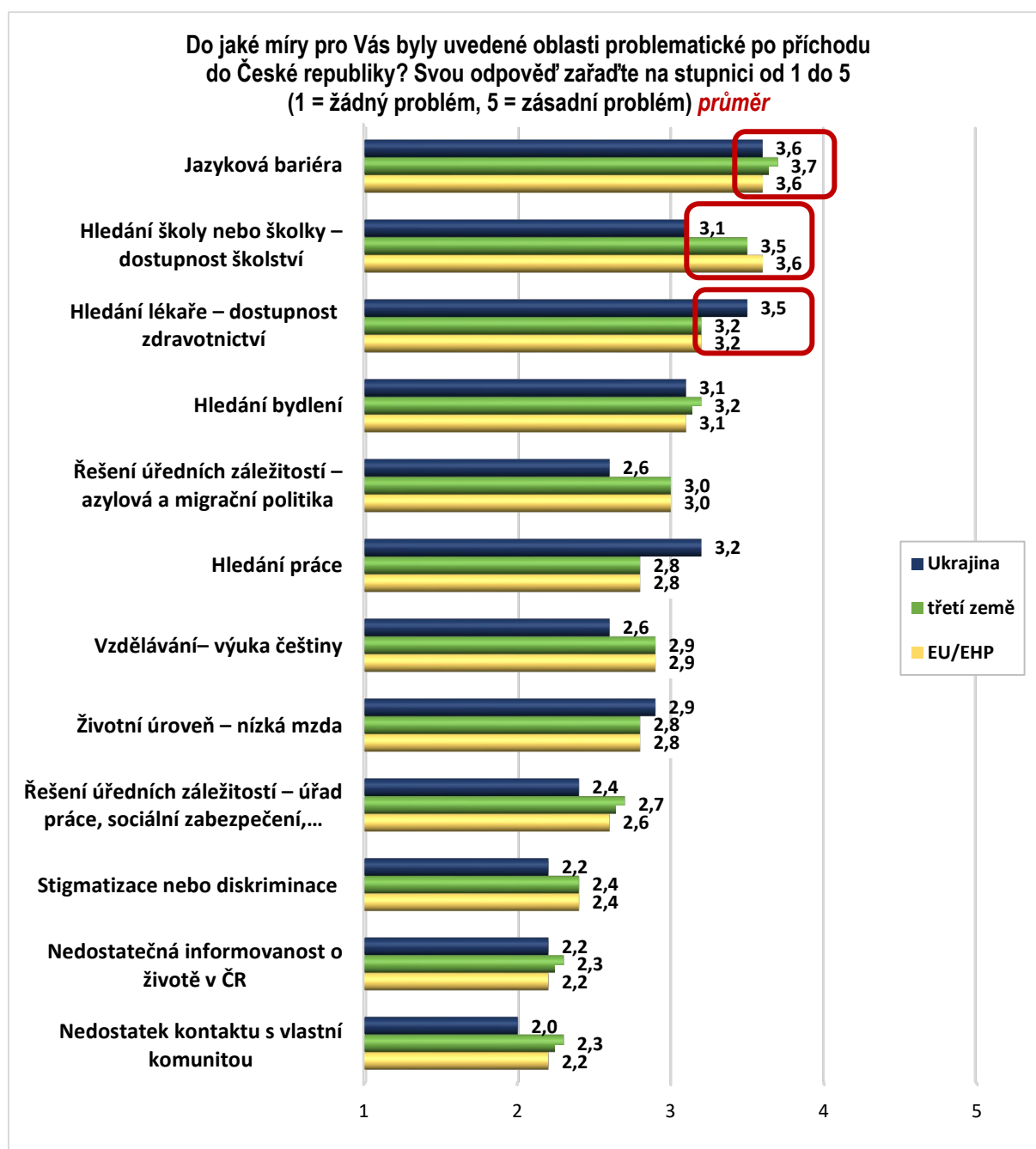
Jako další problematické oblasti, se kterými se museli po příchodu do České republiky potýkat, byly především nedostatečné jazykové vybavení (zejména angličtina) zaměstnanců v státních institucích, orgánech, agenturách, zdlouhavé procesy a špatná komunikace se státní správou, stále zvyšující se náklady na život (nájem, bývání, energie aj.), finanční náročnost zdravotního pojištění pro respondenty z neevropských zemí, nedostatek kulturních akcí v cizím jazyce nebo neochota české společnosti v souvislosti se zařazením cizinců do kolektivu, navazování vztahů a konverzace v angličtině³⁷.

Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

³⁷ Respondenti mohli další oblasti života zmínit v otevřené otázce.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 43: Do jaké míry pro Vás byly uvedené oblasti problematické po příchodu do České republiky? Svou odpověď zařadte na stupnici od 1 do 5 (1 = žádný problém, 5 = zásadní problém)



N = 386

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Respondenti na pětibodové stupnici subjektivně hodnotili, do jaké míry jsou spokojeni s životem v obci, ve které žijí. Odpovědi respondentů byly následně kategorizovány, kdy číslo 1 a 2 na škále bylo kategorizováno do kategorie Velmi a spíše spokojen(a), číslo 3 na škále bylo kategorizováno do kategorie Střed, a číslo 4 a 5 bylo kategorizováno do kategorie Velmi a spíše nespokojen(a).

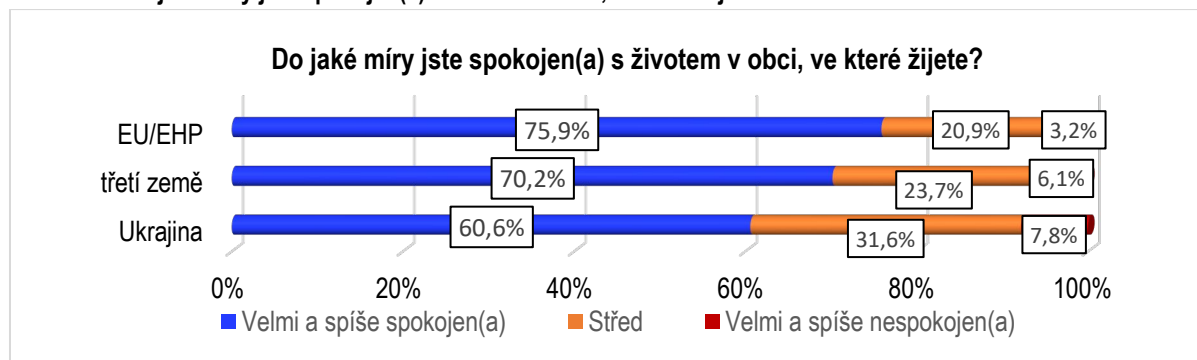
Z analýzy hodnocení je patrné, že všechny tři skupiny respondentů hodnotí život v jejich obci spíše kladně. Nejvíce spokojena s životem ve své obci je skupina respondentů ze zemí EU/EHP (75,9 % velmi a spíše spokojeni). Naopak nejvyšší procento nespokojených respondentů pochází z Ukrajiny (7,8 % velmi a spíše nespokojeni).

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Jako důvody nespokojenosti byla zmiňována nedostatečná hromadná doprava v obci, občanská vybavenost a služby, nízký počet pracovních nabídek a jazyková bariéra zaměstnanců státních institucí a úřadů.

Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

Graf č. 44: Do jaké míry jste spokojen(a) s životem v obci, ve které žijete?



N = 386, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Respondenti volili na škále od 1 do 5, jak dalece souhlasí nebo nesouhlasí s konkrétními výroky. Odpovědi respondentů byly následně kategorizovány, kdy číslo 1 a 2 na škále bylo kategorizováno do kategorie Rozhodně a spíše souhlasím, číslo 3 na škále bylo kategorizováno do kategorie Střed, a číslo 4 a 5 bylo kategorizováno do kategorie Rozhodně a spíše nesouhlasím.

S výrokem **Co nejdříve se chci vrátit zpět do země původu** více nesouhlasí skupiny respondentů z EU/EHP a třetích zemí, zhruba dvě třetiny těchto respondentů v každé skupině s výrokem rozhodně nebo spíše nesouhlasí. Nejvíce s výrokem souhlasí respondenti z Ukrajiny. Co nejdříve se jich zpět do země původu chce vrátit více než jedna pětina.

S výrokem **Do země původu se vrátím, až to situace umožní** rozhodně nebo spíše souhlasí především respondenti z Ukrajiny. Více než jedna třetina této skupiny respondentů se chce vrátit do země původu, až to situace umožní. Oproti tomu u skupiny respondentů z EU/EHP a třetích zemí se jedná o zhruba jednu pětinu respondentů s tímto názorem.

S výrokem **Do země původu se už nikdy nevrátím trvale žít** rozhodně nebo spíše souhlasí především respondenti ze třetích zemí. Téměř polovina respondentů této skupiny se do země původu nechce vrátit. Oproti tomu nejméně s výrokem souhlasí respondenti z Ukrajiny. Rozhodně nebo spíše souhlasí s výrokem pouze jedna pětina z nich.

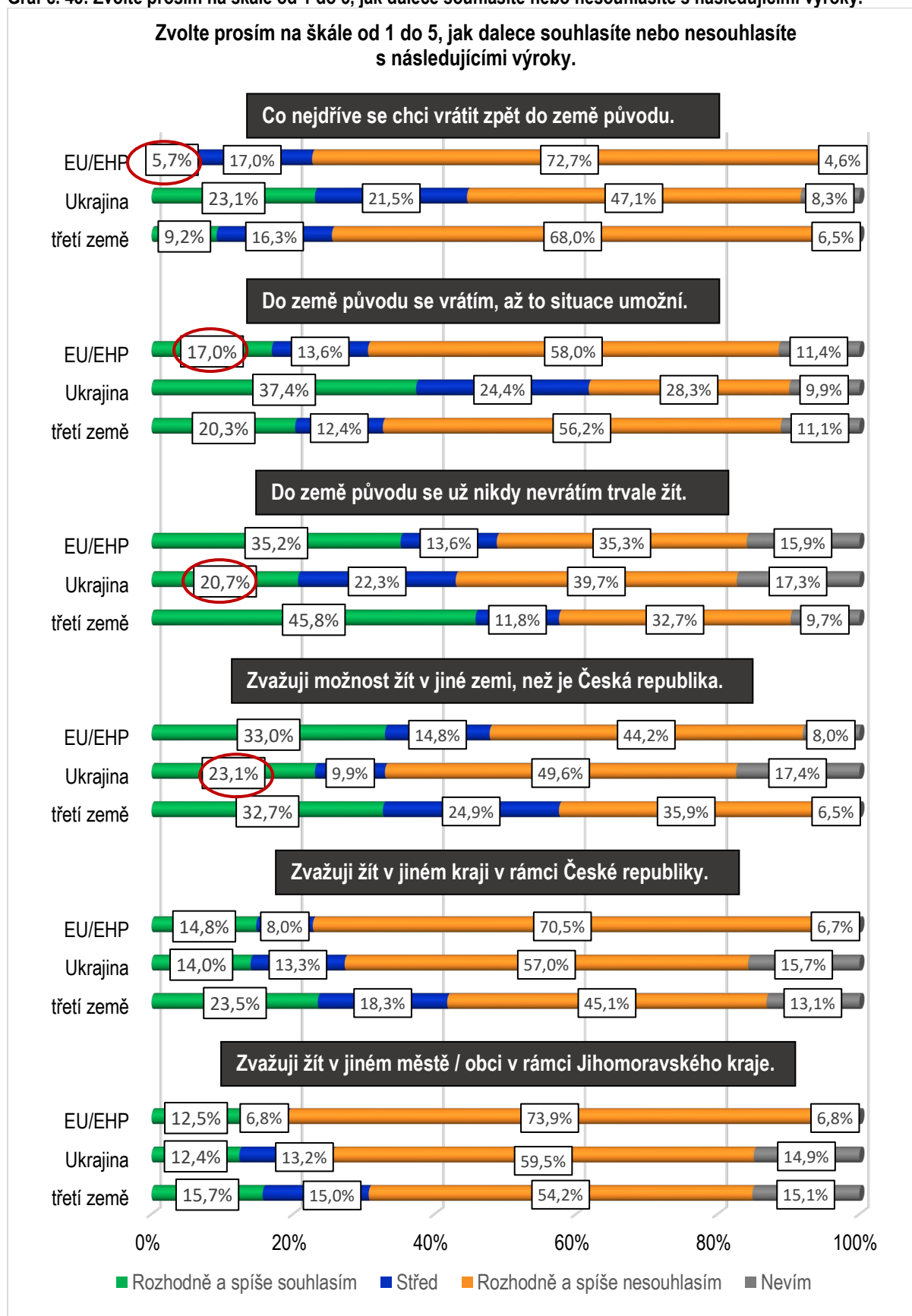
S výrokem **Zvažuji možnost žít v jiné zemi, než je Česká republika** rozhodně nebo spíše souhlasí zhruba třetina respondentů ze skupiny zemí EU/EHP i ze třetích zemí. Oproti tomu respondenti z Ukrajiny rozhodně nebo spíše souhlasí s výrokem méně – zhruba jedna pětina respondentů.

S výrokem **Zvažuji žít v jiném kraji v rámci České republiky** rozhodně nebo spíše souhlasí zhruba desetina respondentů ze skupiny zemí EU/EHP a Ukrajiny. Respondenti ze třetích zemí rozhodně nebo spíše souhlasí s výrokem více – zhruba jedna pětina respondentů.

S výrokem **Zvažuji žít v jiném městě / obci v rámci Jihomoravského kraje** rozhodně nebo spíše souhlasí zhruba desetina respondentů všech tří skupin. Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 45: Zvolte prosím na škále od 1 do 5, jak dalece souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky.



N = 362 zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Následující grafické a tabulkové rezultáty dokumentují zjištění týkající se vzdělání, pracovního uplatnění a zkušeností respondentů. Tabulka níže dokumentuje vzdělanostní charakteristiky respondentů. Z výsledků je patrné, že nejvíce jsou ve vzorku všech tří skupin zastoupeni respondenti s vysokoškolským vzděláním, a to z více než 80 %.

V rámci vysokoškolsky vzdělaných respondentů se ve skupině respondentů ze zemí EU/EHP a třetích zemí dále vzdělává zhruba polovina z nich. Ze skupiny respondentů z Ukrajiny se dále vzdělává pětina dotázaných. Také v rámci středoškolsky vzdělaných respondentů je mezi respondenty z Ukrajiny menší procento těch, kteří se v České republice dále vzdělávají. Zatímco v rámci skupiny respondentů z Ukrajiny se jedná o 14 % z nich, v rámci skupiny respondentů ze zemí EU/EHP a třetích zemí se dále vzdělává 30 % z nich. Důvodem může být kratší doba, po kterou respondenti z Ukrajiny pobývají v Jihomoravském kraji, nebo také jejich větší zájem vrátit se po ukončení rusko-ukrajinského konfliktu zpět do země, a tedy menší motivace pro další vzdělávání. Blíže dokumentuje výsledky následující tabulka.

Tabulka 5: Stupeň vzdělání a další vzdělávání dle jednotlivých skupin respondentů

	Bez vzdělání		Základní		Střední		Vysokoškolské		
	Zastoupení ve vzorku	Z toho se dále vzdělávalo	Zastoupení ve vzorku	Z toho se dále vzdělávalo	Zastoupení ve vzorku	Z toho se dále vzdělávalo	Zastoupení ve vzorku	Z toho se dále vzdělávalo	
EU/EHP	0 % (0)	-	2,2 % (2)	0 %	11,0 % (10)	30 %	86,8 % (79)	46,8 %	100 % (91)
třetí země	0 % (0)	-	0,6 % (1)	0 %	12,8 % (20)	30 %	86,6 % (136)	51,5 %	100 % (157)
Ukrajina	2,2 % (3)	33,3 %	1,5 % (2)	50 %	15,6 % (21)	14,3 %	80,7 % (109)	19,3 %	100 % (135)

N = 383, zdroj: dotazníkové šetření

Tabulka: AUGUR Consulting s.r.o.

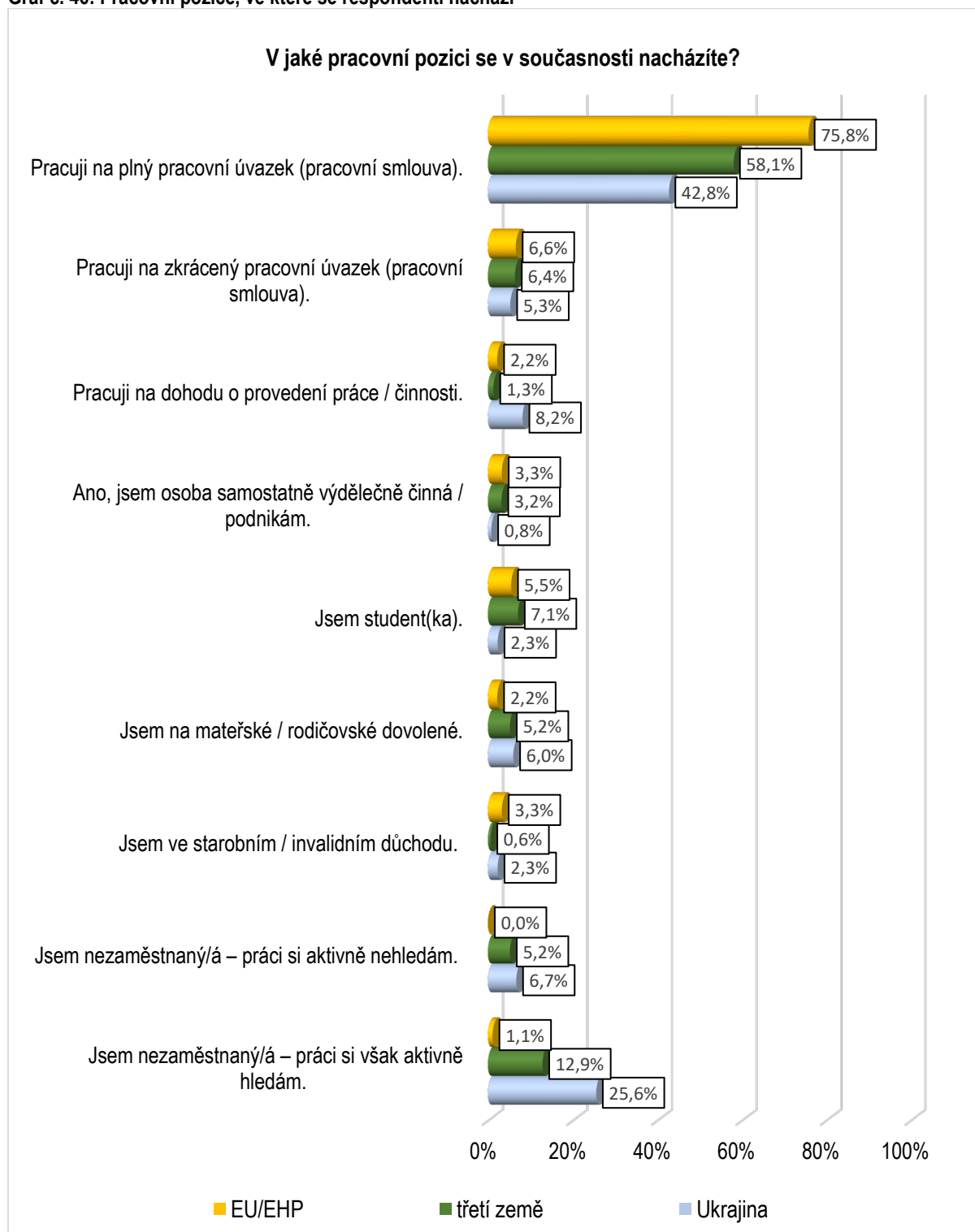
Respondenti se středoškolským vzděláním se v ČR dále vzdělávají především v rámci vysokoškolského studia na některé z univerzit, případně se jedná o rekvalifikační kurzy a kurzy českého jazyka. U respondentů s vysokoškolským vzděláním, kteří se v ČR dále vzdělávají, se jedná především o studium navazujícího magisterského a doktorského studijního programu, dále o jazykové kurzy češtiny a angličtiny a on-line i prezenční kurzy spojené s jejich oborem vzdělání.

Z výsledků analýzy dále vyplývá, že tři čtvrtiny respondentů ze zemí EU/EHP (75,8 %) a více než polovina respondentů ze třetích zemí (58,1 %) pracují na plný pracovní úvazek. Nejméně respondentů pracujících na plný úvazek bylo z Ukrajiny, jednalo se o zhruba dvě pětiny respondentů (42,8 %). Naopak respondenti z Ukrajiny tvořili nejpočetnější skupinu těch, kteří si práci aktivně hledají – čtvrtina respondentů z Ukrajiny (25,6 %) je nezaměstnaná, práci si však aktivně hledá.

Respondenti, kteří jsou nezaměstnaní a práci si aktivně nehledají, vidí jako největší bariéru jazykovou nevybavenost. Studium českého jazyka je pro ně složité. Stejně tak skupina respondentů, která si práci aktivně hledá, vidí největší bariéru v omezené kapacitě kurzů českého jazyka. Současně by uvítali pomoc ve větší informovanosti v rámci české legislativy a úředních záležitostí v souvislosti s hledáním pracovního uplatnění.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 46: Pracovní pozice, ve které se respondenti nachází



N = 379, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

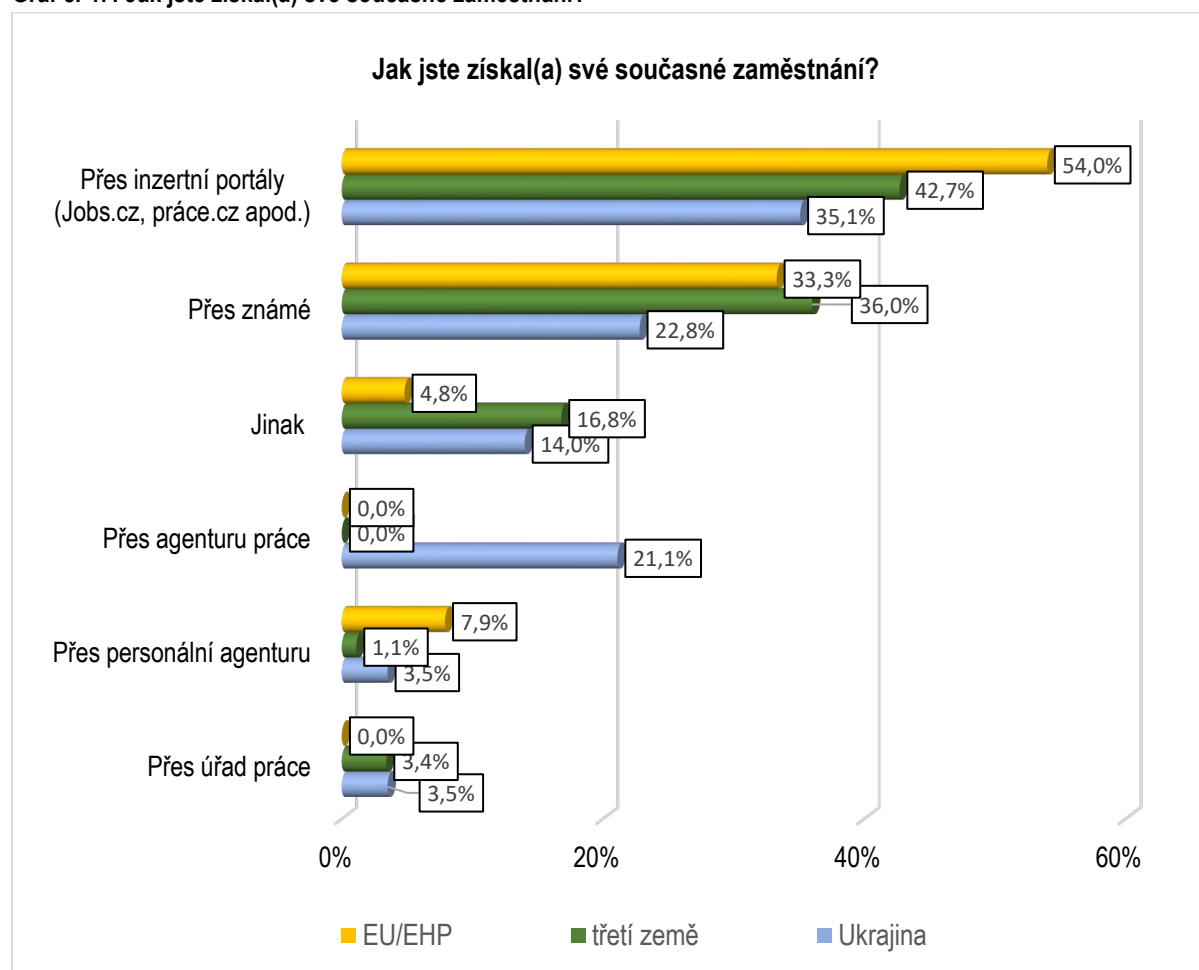
„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

V případě porovnání informací o oboru vzdělání a současném zaměstnání v ČR respondentů³⁸ bylo zjištěno, že z 215 respondentů jich 57,7 % pracuje ve stejném nebo podobném oboru jako je jejich obor vzdělání. V jiném oboru, než vystudovali, pracuje 42,3 % respondentů.

Z těch respondentů, kteří jsou zaměstnáni, jich nejvíce našlo své současné zaměstnání přes inzertní portály (včetně sociálních sítí) a přes přátele a známé. Patrné je to především u skupiny respondentů z EU/EHP, kde více než polovina nalezla práci přes inzertní portály a třetina přes přátele a známé. U skupiny respondentů ze třetích zemí našly pracovní uplatnění přes inzertní portály více než dvě pětiny respondentů, přes přátele a známé pak více než třetina z nich. U skupiny respondentů z Ukrajiny je procentuální zastoupení respondentů, kteří našli zaměstnání přes inzertní portály a přátele a známé zastoupena méně, objevuje se však ve větší míře zaměstnání přes agenturu práce (21,1 %). Minimum respondentů pak našlo pracovní uplatnění s pomocí úřadu práce (celkem 6,9 %).

U respondentů, kteří si našli pracovní uplatnění jinak, se jednalo především o relokační do jiné země v rámci zaměstnavatele nebo hledání inzerce na webových stránkách konkrétní firmy či společnosti.

Graf č. 47: Jak jste získal(a) své současné zaměstnání?



N = 258, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Respondenti dále odpovídali na otázku, co jim s hledáním práce nejvíce pomohlo. Jak je patrné z informací výše, nejvíce respondentům s hledáním práce pomohli přátelé a známí žijící v České republice (40,0 % odpovědí),

³⁸ U těch respondentů, kde to bylo z hlediska dostupnosti všech relevantních informací možné.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

informace na internetu (36,2 % odpovědí), a to především na stránkách LinkedIn, jobs.cz a práce.cz a sociální sítě – Facebook a Instagram (22,3 % odpovědí). Následovali příbuzní, kteří v ČR žijí, případně kolegové aj. (14,6 % odpovědí). Na posledním místě se objevil úřad práce (8,8 % odpovědí).

Respondenti, kteří jsou zaměstnáni, volili na škále od 1 do 5, do jaké míry pro ně byly při získávání zaměstnání problematické konkrétní oblasti. Odpovědi respondentů byly následně kategorizovány, kdy číslo 1 a 2 na škále bylo kategorizováno do kategorie Žádný nebo menší problém, číslo 3 na škále bylo kategorizováno do kategorie Střed, a číslo 4 a 5 bylo kategorizováno do kategorie Zásadní nebo větší problém.

Z analýzy výsledků vyplývá, že obecně jsou konkrétní oblasti při získávání zaměstnání **více problematické pro respondenty z Ukrajiny** než pro respondenty ze zemí EU/EHP a třetích zemí. Největší problém mají respondenti všech tří skupin s **orientací na českém trhu práce**. U oblastí nostrifikace vzdělání, složení aprobační a rekvalifikační zkoušky bylo zaznamenáno větší procentuální zastoupení odpovědi „nevím“, a to z toho důvodu, že tímto procesem prochází vždy pouze část uchazečů o zaměstnání.

S oblastí **Orientace na českém trhu práce** měla zásadní nebo větší problém téměř třetina respondentů z Ukrajiny a respondentů ze třetích zemí. Nejméně problematická je orientace na českém trhu práce pro respondenty z EU/EHP. Tato skupina respondentů nicméně zaznamenala větší procentuální odpovědi „nevím“, což může být spojeno s charakterem skupiny, kdy jsou respondenti např. relokováni do České republiky v rámci vlastní firmy, a tudíž nemají potřebu hledat si nové zaměstnání.

S oblastí **Tvorba životopisu a motivačního dopisu** měla zásadní nebo větší problém pětina respondentů z Ukrajiny. Nejméně problematická je tato oblast pro respondenty ze zemí EU/EHP.

S oblastí **Přijímací pohovor** mělo zásadní nebo větší problém 14,2 % respondentů z Ukrajiny a 12,7 % respondentů ze třetích zemí. Nejméně problematická je tato oblast pro respondenty ze zemí EU/EHP.

S oblastí **Proces nostrifikace vzdělání** měla zásadní nebo větší problém pětina respondentů z Ukrajiny i ze třetích zemí. Nejméně problematická je tato oblast pro respondenty ze zemí EU/EHP.

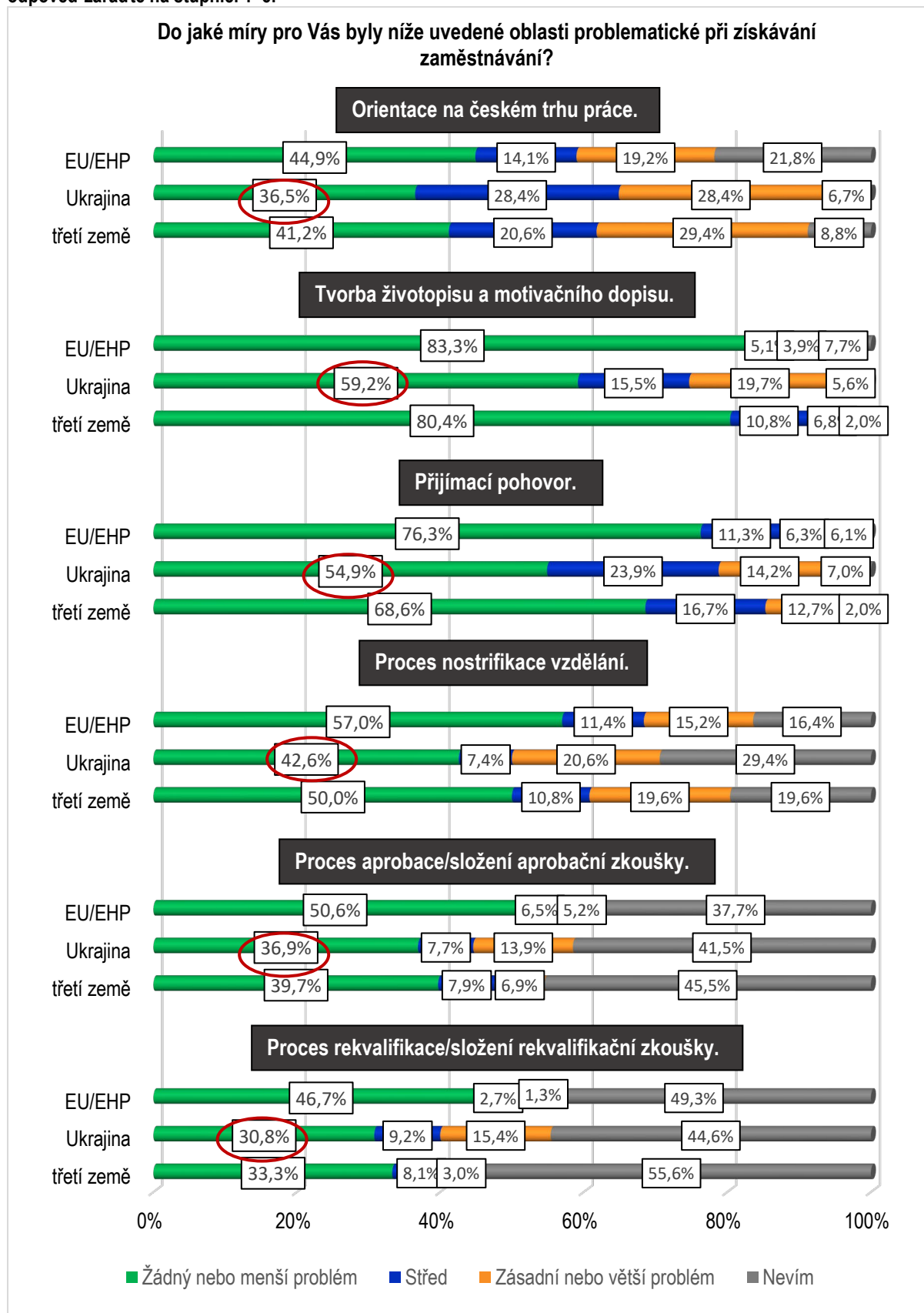
S oblastí **Proces složení aprobační zkoušky** měla zásadní nebo větší problém více než desetina respondentů z Ukrajiny. Pro respondenty ze zemí EU/EHP a třetích zemí není tato oblast výrazně problematická.

S oblastí **Proces složení rekvalifikační zkoušky** mělo zásadní nebo větší problém 15,4 % respondentů z Ukrajiny. Pro respondenty ze zemí EU/EHP a třetích zemí není tato oblast výrazně problematická.

Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 48: Do jaké míry pro Vás byly níže uvedené oblasti problematické při získávání zaměstnávání? Svou odpověď zařadte na stupnici 1–5.



N = 254 zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Respondenti, kteří jsou zaměstnáni, volili na škále od 1 do 5, do jaké míry jsou spokojeni nebo nespokojeni se svým současným pracovním zařazením a uplatněním. Odpovědi respondentů byly následně kategorizovány, kdy číslo 1 a 2 na škále bylo kategorizováno do kategorie Velmi a spíše spokojen(a), číslo 3 na škále bylo kategorizováno do kategorie Střed, a číslo 4 a 5 bylo kategorizováno do kategorie Velmi a spíše nespokojen(a).

Z analýzy výsledků vyplývá, že obecně jsou s konkrétními oblastmi jejich současného pracovního zařazení a uplatnění **více nespokojeni respondenti z Ukrajiny** než respondenti ze zemí EU/EHP a třetích zemí. Z výsledků je patrné, že všechny tři skupiny respondentů jsou nejvíce spokojeny s pracovním kolektivem, přístupem nadřízených, organizací pracovní doby a délkou dojíždky do zaměstnání. Naopak nejméně spokojeny jsou všechny tři skupiny respondentů s výší finančního ohodnocení a dalšími pracovními benefity.

S **pracovním uplatněním v návaznosti na dosažené vzdělání ukončené před příchodem do ČR** byly velmi a spíše spokojeny téměř dvě třetiny respondentů ze zemí EU/EHP. Nejméně spokojena byla s touto oblastí skupina respondentů z Ukrajiny, kde byla velmi a spíše spokojena zhruba polovina z nich.

S **výší finančního ohodnocení** byly velmi a spíše spokojeny více než dvě pětiny respondentů ze třetích zemí a z Ukrajiny. Respondenti ze třetích zemí pak často vyjadřovali svoji spokojenost na středové oblasti pětibodové škály. Nejméně spokojena byla s touto oblastí skupina respondentů ze zemí EU/EHP, kde byla velmi a spíše spokojena zhruba polovina z nich.

S **možností karierního postupu** bylo velmi a spíše spokojeno 45 % respondentů ze třetích zemí a ze zemí EU/EHP. Nejméně spokojena byla s touto oblastí skupina respondentů z Ukrajiny, kde byly velmi a spíše spokojeny méně než dvě pětiny z nich.

S **dalšími pracovními benefity** byla velmi a spíše spokojena více než polovina respondentů ze třetích zemí. Nejméně spokojena byla s touto oblastí skupina respondentů z Ukrajiny, kde byly velmi a spíše spokojeny dvě pětiny z nich.

S **organizací pracovní doby** byly velmi a spíše spokojeny téměř tři čtvrtiny respondentů ze třetích zemí. Nejméně spokojena byla s touto oblastí skupina respondentů z Ukrajiny, kde bylo velmi a spíše spokojeno s touto oblastí 67 % respondentů. Přesto se však v rámci všech skupin jedná o vysoké procento spokojenosti s konkrétní oblastí.

S **pracovním kolektivem** bylo velmi a spíše spokojeno osm respondentů z deseti u skupiny dotázaných ze zemí EU/EHP a z Ukrajiny. Nejméně spokojena byla s touto oblastí skupina respondentů ze třetích zemí, kde bylo velmi a spíše spokojeno s touto oblastí 77 % respondentů. Přesto se však v rámci všech skupin jedná o vysoké procento spokojenosti s konkrétní oblastí.

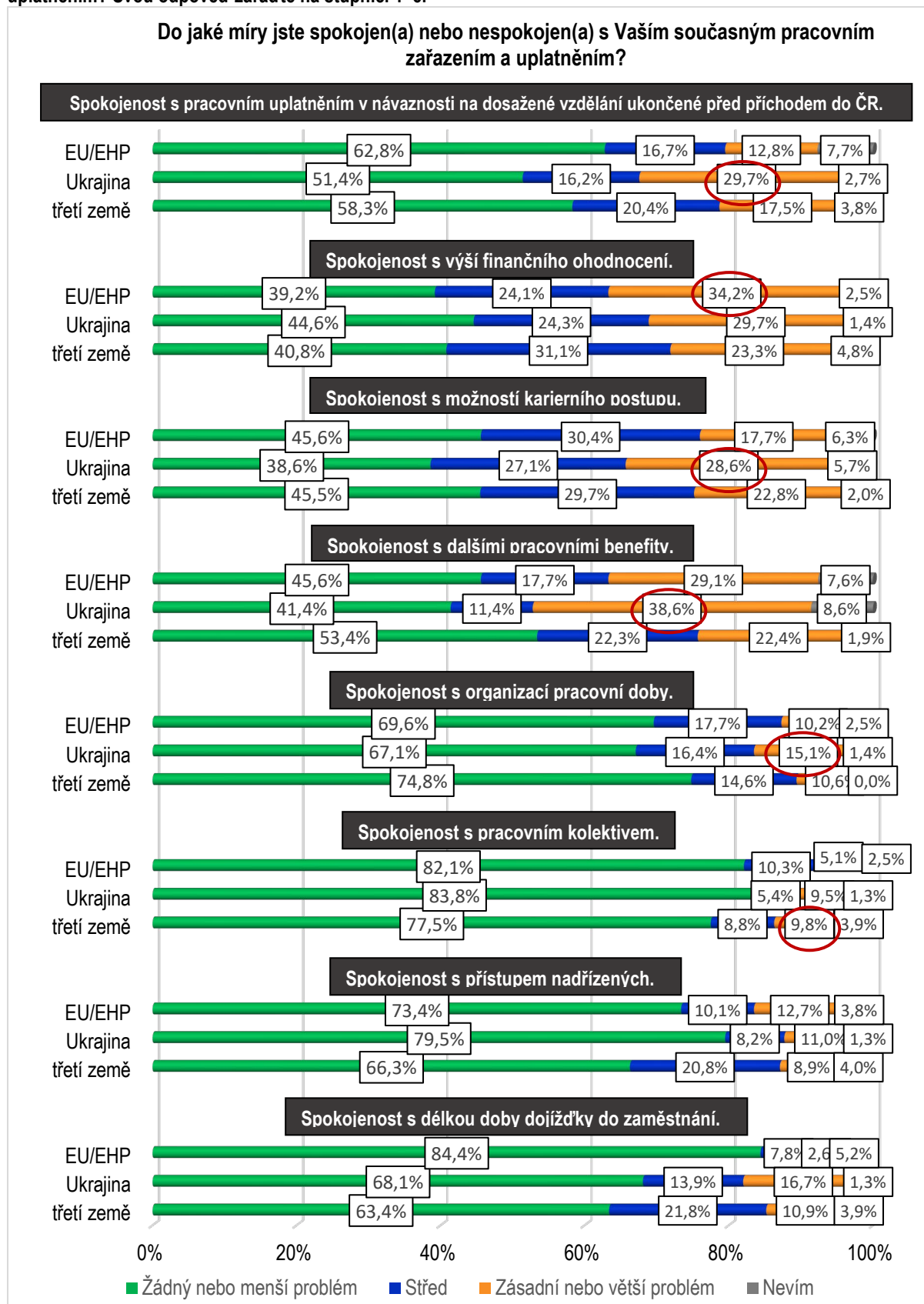
S **přístupem nadřízených** byly velmi a spíše spokojeny zhruba tři čtvrtiny respondentů ze zemí EU/EHP a z Ukrajiny. Nejméně spokojena byla s touto oblastí skupina respondentů ze třetích zemí, kde bylo velmi a spíše spokojeno s touto oblastí 66 % respondentů. Respondenti ze třetích zemí nicméně častěji vyjádřili svoji spokojenost na středové oblasti pětibodové škály. V rámci všech skupin se jedná o vysoké procento spokojenosti s konkrétní oblastí.

S **délkou doby dojíždky do zaměstnání** bylo velmi a spíše spokojeno osm respondentů z deseti u skupiny dotázaných ze zemí EU/EHP. Respondenti z Ukrajiny a ze třetích zemí byli spokojeni méně. Nejméně spokojena byla s touto oblastí skupina respondentů ze třetích zemí, kde bylo velmi a spíše spokojeno 63 % respondentů. Respondenti ze třetích zemí nicméně častěji vyjádřili svoji spokojenost na středové oblasti pětibodové škály. V rámci všech skupin se jedná o vysoké procento spokojenosti s konkrétní oblastí.

Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 49: Do jaké míry jste spokojen(a) nebo nespokojen(a) s Vaším současným pracovním zařízením a uplatněním? Svou odpověď zařadte na stupnici 1–5.



N = 254 zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Respondenti, kteří jsou zaměstnáni, volili na škále od 1 do 5, jak dalece souhlasí nebo nesouhlasí s konkrétními výroky. Odpovědi respondentů byly následně kategorizovány, kdy číslo 1 a 2 na škále bylo kategorizováno do kategorie Rozhodně a spíše souhlasím, číslo 3 na škále bylo kategorizováno do kategorie Střed, a číslo 4 a 5 bylo kategorizováno do kategorie Rozhodně a spíše nesouhlasím.

S výrokem **Mé současné pracovní zařazení je odpovídající mému oboru vzdělání** rozhodně nebo spíše souhlasilo 69 % respondentů ze zemí EU/EHP, 53 % respondentů ze třetích zemí a 42 % respondentů z Ukrajiny.

S výrokem **V práci, kterou dělám, je možnost dalšího profesního růstu** rozhodně nebo spíše souhlasilo 61 % respondentů ze zemí EU/EHP, 63 % respondentů ze třetích zemí a 39 % respondentů z Ukrajiny.

S výrokem **Platové ohodnocení mé současné práce je vyšší v Jihomoravském kraji než v zemi mého původu** rozhodně nebo spíše souhlasilo 53 % respondentů ze třetích zemí, 53 % respondentů z Ukrajiny a 32 % respondentů ze zemí EU/EHP.

S výrokem **V mé současné práci jsem spokojen(a) a proto jinou nehledám** rozhodně nebo spíše souhlasilo 60 % respondentů ze třetích zemí, 58 % respondentů ze zemí EU/EHP a 52 % respondentů z Ukrajiny.

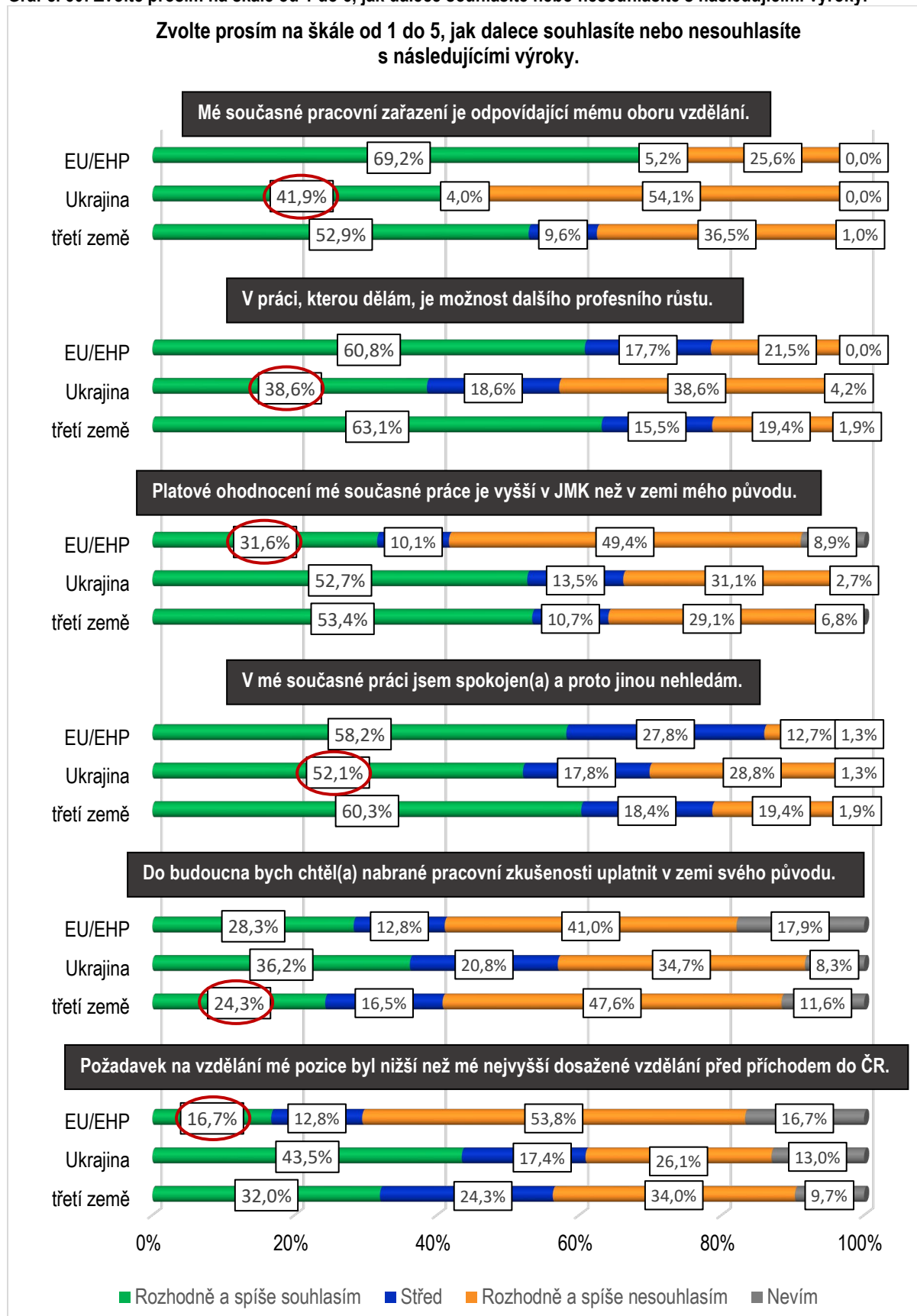
S výrokem **Do budoucna bych chtěl(a) nabrané pracovní zkušenosti uplatnit v zemi svého původu** rozhodně nebo spíše souhlasilo 36 % respondentů z Ukrajiny, 28 % respondentů ze zemí EU/EHP a 24 % respondentů ze třetích zemí.

S výrokem **Požadavek na vzdělání mé současné pozice byl nižší než mé nejvyšší dosažené vzdělání před příchodem do ČR** rozhodně nebo spíše souhlasilo 44 % respondentů z Ukrajiny, 31 % respondentů ze třetích zemí a 17 % respondentů ze zemí EU/EHP.

Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 50: Zvolte prosím na škále od 1 do 5, jak dalece souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky.



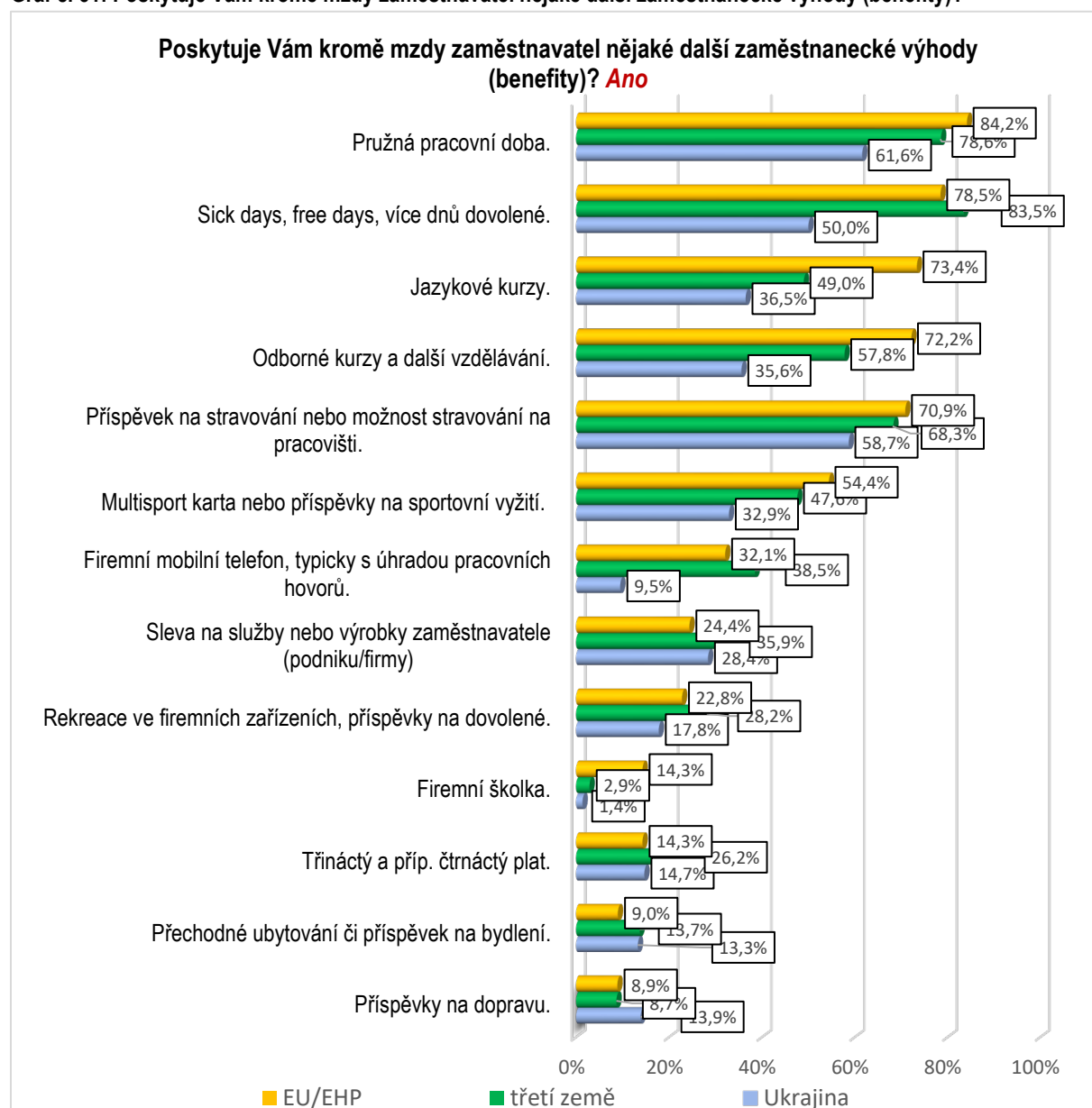
N = 256 zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Z analýzy je patrné, že **nejvíce zaměstnavatel poskytuje další zaměstnanecké výhody (benefity) skupině respondentů ze zemí EU/EHP**, naopak **nejméně skupině respondentů z Ukrajiny**. Nejčastěji zaměstnavatel poskytuje benefit pružné pracovní doby, sick days a příspěvku na stravování. V rámci skupiny respondentů ze zemí EU/EHP se jedná nejčastěji o benefit **pružné pracovní doby** (84 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit), **sick days** (79 % respondentů uvedlo tento benefit) a **jazykových kurzů** (73 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit). V rámci skupiny respondentů ze třetích zemí se jedná nejčastěji o benefit **sick days** (84 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit), **pružné pracovní doby** (79 % respondentů uvedlo tento benefit) a **příspěvku na stravování** (68,3 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit). V rámci skupiny respondentů z Ukrajiny se jedná nejčastěji o benefit **pružné pracovní doby** (62 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit), **příspěvku na stravování** (59 % respondentů uvedlo tento benefit) a **sick days** (50 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit).

Graf č. 51: Poskytuje Vám kromě mzdy zaměstnavatel nějaké další zaměstnanecké výhody (benefity)?



N = 255, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

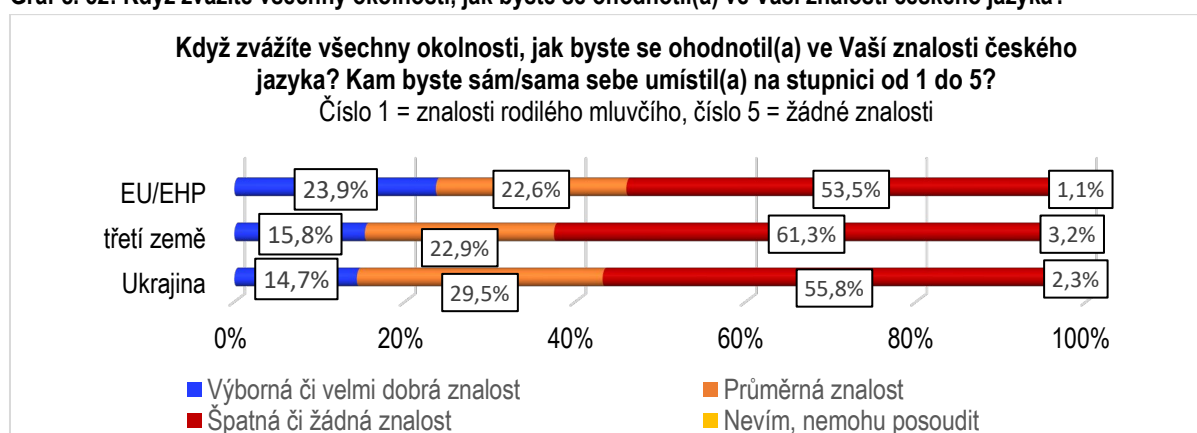
„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Respondenti na pětibodové stupnici subjektivně hodnotili své vlastní znalosti českého jazyka. Odpovědi respondentů byly následně kategorizovány, kdy číslo 1 a 2 na škále bylo kategorizováno do kategorie Výborná či velmi dobrá znalost, číslo 3 na škále bylo kategorizováno do kategorie Průměrná znalost, a číslo 4 a 5 bylo kategorizováno do kategorie Špatná či žádná znalost.

Z analýzy hodnocení je patrné, že všechny tři skupiny respondentů hodnotí svou znalost českého jazyka spíše záporně. Jako výbornou či velmi dobrou hodnotilo svou znalost českého jazyka 24 % respondentů ze zemí EU/EHP, 16 % respondentů ze třetích zemí a 15 % respondentů z Ukrajiny. Jako špatnou či žádnou hodnotilo svou znalost českého jazyka 61 % respondentů ze třetích zemí, 56 % respondentů z Ukrajiny a 54 % respondentů ze zemí EU/EHP.

Blíže dokumentuje výsledky následující graf.

Graf č. 52: Když zvážíte všechny okolnosti, jak byste se ohodnotil(a) ve Vaší znalosti českého jazyka?



N = 371, zdroj: dotazníkové šetření

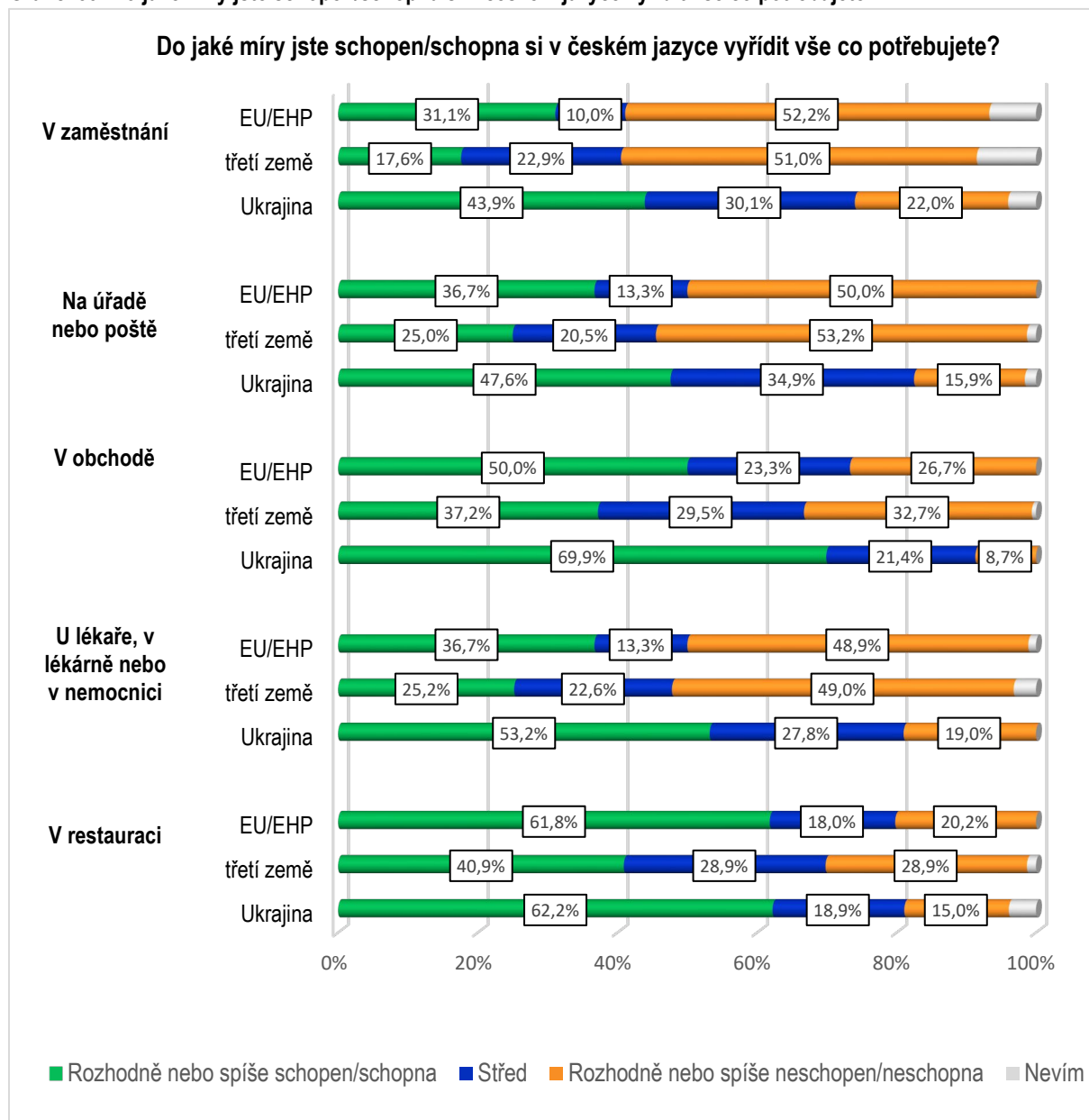
Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Respondenti na pětibodové stupnici subjektivně hodnotili, do jaké míry jsou schopni vyřídit si v českém jazyce záležitosti v rámci míst jako je zaměstnání, restaurace apod. Odpovědi respondentů byly následně kategorizovány, kdy číslo 1 a 2 na škále bylo kategorizováno do kategorie Rozhodně nebo spíše schopen/schopna, číslo 3 na škále bylo kategorizováno do kategorie Střed, a číslo 4 a 5 bylo kategorizováno do kategorie Rozhodně nebo spíše neschopen/neschopna.

Z analýzy je patrné, že schopnosti respondentů vyřídit si záležitosti v rámci jednotlivých situací jsou značně rozdílné. **Jako rozhodně nebo spíše schopni vyřídit si záležitosti na jednotlivých místech se subjektivně hodnotí především respondenti z Ukrajiny.** V obchodě, u lékaře a v restauraci je schopna vyřídit si všechny záležitosti více než polovina respondentů z Ukrajiny. V zaměstnání a na úřadě je schopna vyřídit si všechny záležitosti téměř polovina respondentů z Ukrajiny. **Naopak nejméně jsou rozhodně nebo spíše schopni vyřídit si záležitosti na jednotlivých místech respondenti ze třetích zemí.** V restauraci a v obchodě jsou schopni vyřídit si všechny záležitosti zhruba dvě pětiny respondentů ze třetích zemí. V zaměstnání, na úřadě a u lékaře je schopna vyřídit si všechny záležitosti jen zhruba čtvrtina respondentů ze třetích zemí.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 53: Do jaké míry jste schopen/schopna si v českém jazyce vyřídit vše co potřebujete?



N = 366, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

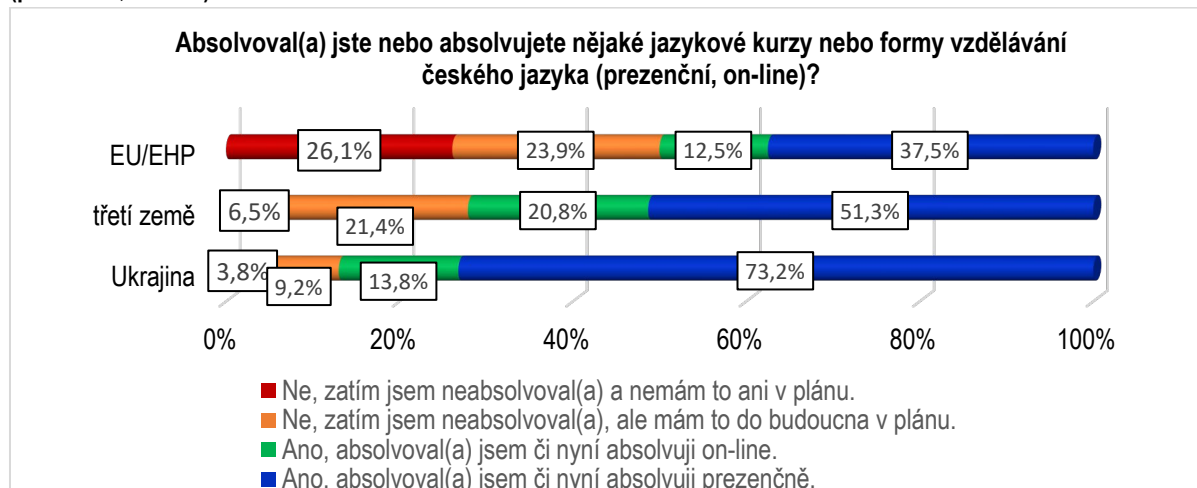
Z analýzy výsledků je patrné, že **především respondenti z Ukrajiny a ze třetích zemí absolvovali nebo absolvují jazykové kurzy nebo jiné formy vzdělávání českého jazyka, ať už on-line nebo prezenčně**. Celkem 87 % respondentů z Ukrajiny a 72 % respondentů ze třetích zemí absolvovalo nebo absolvuje takovouto formu studia českého jazyka. V rámci skupiny respondentů ze zemí EU/EHP se jednalo o menší procentuální zastoupení osob, které absolvovaly nebo absolvují takovouto formu studia českého jazyka (50 % respondentů), stále se však jedná o vysokou účast. Je potřeba také brát v potaz procentuální zastoupení osob, které mají do budoucna v plánu jazykový kurz nebo jinou formu vzdělávání českého jazyka absolvovat.

Z analýzy dále vyplývá, že respondenti absolvují studium českého jazyka především **prezenční formou**. Respondenti, kteří vzdělávání českého jazyka neabsolvovali a nemají to ani v plánu jako důvody tohoto rozhodnutí

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

uváděli především jejich znalost ČJ i bez kurzu, studium ČJ samostatně, přílišnou náročnost ČJ, nebo irelevantnost studia ČJ z důvodu jejich brzkého odjezdu z České republiky.

Graf č. 54: Absolvoval(a) jste nebo absolvujete nějaké jazykové kurzy nebo formy vzdělávání českého jazyka (prezenční, on-line)?



N = 371, zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Odpovědi respondentů na otevřenou otázku „V čem spatřujete největší problémy ve výuce češtiny a co by se případně mohlo zlepšit v nabídce možností učení českého jazyka?“ byly kategorizovány do šesti nejpočetnějších kategorií. Respondenti mohli uvést více odpovědí. Jednalo se o:

Graf č. 55: V čem spatřujete největší problémy ve výuce češtiny a co by se případně mohlo zlepšit v nabídce možností učení českého jazyka?



N = 208, zdroj: dotazníkové šetření

SmartArt: AUGUR Consulting s.r.o.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Z analýzy výsledků je patrné, že osoby s jinou než českou státní příslušností vnímají jako problém při výuce českého jazyka jejich **omezené časové možnosti**. Dle názoru respondentů často nelze skloubit prezenční výuku v rámci jazykových kurzů s jejich pracovní dobou. Ocenili by proto, kdyby bylo organizováno jazykových kurzů více a současně byly tyto kurzy častěji organizovány v odpoledních a večerních hodinách a o víkendech.

Charakteristické výroky:

„Timeslots available are not compatible with full time work schedule. Language is complicated, so many exceptions.“ (Dostupné časové úseky jazykových kurzů nejsou kompatibilní s rozvrhem práce na plný úvazek. Jazyk je komplikovaný, s mnoha výjimkami.)

„Мій графік роботи не стабільний, через що не відвідую більшу половину лекцій.“ (Můj pracovní rozvrh není stabilní, a proto nenavštěvují více než polovinu přednášek.)

„For all live in nanny it's hard for us to have a weekdays lessons since we are full time looking after a child. We prefer to have a sunday lesson on our only one day off to concentrate more in learning czech language.“ (Pro nás, co pracujeme jako chůvy, je těžké mít lekce ve všední dny, protože se na plný úvazek staráme o dítě. Dáváme přednost nedělní lekci v našem jediném volném dni, abychom se mohli více soustředit na výuku českého jazyka.)

Respondenti dále zmiňovali jako bariéru ve studiu českého jazyka **omezenou kapacitu kurzů a jejich velkou finanční náročnost**. Respondenti by ocenili, kdyby se nabídka jazykových kurzů rozšířila a zároveň se snížila jejich cena.

Charakteristické výroky:

„I enjoy the process a lot. I have made a big progress for 3 month. In my opinion, the biggest problem is limited numbers of students that might be selected for the Czech courses. Courses are thought on outstanding level. But access to the courses is limited.“ (Proces mě moc baví. Za 3 měsíce jsem udělal velký pokrok. Podle mého názoru je největším problémem omezený počet studentů, kteří by mohli být vybráni do kurzu češtiny. Kurzy jsou na vynikající úrovni. Možnost zápisu do kurzů je ale omezená.)

„It is not affordable to study with private teacher. Few options to study for free. Hard to take a course vacancy. Long time of study needed to get the básico of the language for non slavic natives.“ (Studium u soukromého učitele je cenově nedostupné. Málo možností studia zdarma. Těžko sehnat volné místo v kurzu. Nutné studovat dlouho pro získání základů jazyka pro neslovanské rodilé mluvčí.)

„Offer availability: either very expensive to pay, either offered for free but always full.“ (Dostupnost nabídky: kurzy jsou buď velmi drahé, nebo nabízené zdarma, ale vždy plné.)

Další často zmiňovanou bariérou v rámci studia českého jazyka je pro respondenty jeho náročnost. **Český jazyk je pro respondenty extrémně těžký**, problematická je gramatika i slovní zásoba. Respondenti mají také potíže s konverzací v českém jazyce – bojí se dělat chyby, nemají možnost mluvit s rodilými mluvčími, jazykové kurzy se na konverzaci málo zaměřují apod.

Charakteristické výroky:

„The existence of cases is something that speakers of romance languages are not familiar with. One suggestion would be an initial approach to this topic to break this barrier.“ (Skládání je něco, co lidé mluvící románskými jazyky neznají. Jedním z návrhů by byl počáteční přístup k tomuto tématu, který by tuto bariéru prolomil.)

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

„The grammar is the biggest obstacle for me and the fact that there are many exceptions. Also new vocabulary could be learned with the gender straight away, instead of having to learn the gender later.“ (Největší překážkou je pro mě gramatika a to, že existuje mnoho výjimek. Podstatná jména (slovní zásoba) by mohla být učena v návaznosti na gramatické rody rovnou, ne až později.)

„Conversation skills. I feel my grammar knowledge is acceptable, but I struggle to speak. I'm taking private lessons to improve that.“ (Konverzační dovednosti. Mám pocit, že moje znalost gramatiky je přijatelná, ale mám problémy s mluvením. Chodím na soukromé lekce, abych se zlepšil.)

Respondenti jako bariéru ve studiu českého jazyka vnímají často také **systém a kvalitu výuky**. Podle jejich názoru se v rámci kurzů lektori věnují příliš gramatice namísto praktickým frázím a interaktivní výuce. Respondentům chybí praxe – konverzační dovednosti.

Charakteristické výroky:

„Real phrases in real life communication from the beginning rather than theory, grammar and vocabulary. For example using numbers, saying "I want that one", "you first", "no thank you". A communicative approach first, grammar and vocabulary comes from actual use of the language.“ (Fráze v reálné komunikaci spíše než teorie, gramatika a slovní zásoba. Například pomocí čísel, říkat „tento chci“, „ty první“, „ne děkuji“. Komunikativní přístup především, gramatika a slovní zásoba vychází ze skutečného používání jazyka.)

„I don't feel like Czechs are very receptive with foreigners learning the language. In most of my experience they don't speak slowly or use simple words if asked to, and if in a bigger group, they hardly try to accommodate you with such mentioned measures or using English even when they can speak in English better than I speak Czech.“ (Nemám pocit, že by Češi byli příliš vnímaví k cizincům, kteří se učí jazyk. Z většiny mých zkušeností nemluví pomalu ani nepoužívají jednoduchá slova, pokud jsou o to požádáni, a pokud jsou ve větší skupině, stěží se vám v tomto snaží vyjít vstříc nebo nechtějí používat angličtinu, i když umí anglicky lépe než já česky.)

„The most lecturers have a very disorganized way of teaching and should focus more on exercises and speaking. Knowing grammar and words don't help you gain experience and confidence in speaking.“ (Většina lektorů má velmi neuspořádaný způsob výuky a měli by se více zaměřit na cvičení a mluvení. Znalost gramatiky a slovíček vám nepomůže získat zkušenosti a sebevědomí v konverzaci.)

V této souvislosti respondenti uváděli také potřebu **více praxe ve studiu českého jazyka**, což se týká především konverzace nejen s lektory, ale také s rodilými mluvčími. Podle jejich názoru je pro studium jazyka potřeba především mluvit a osvojit si jazyk v rámci každodenních situací. Respondenti by ocenili možnosti navštěvovat např. konverzační kluby, ocenili by setkávání a navazování vztahů s rodilými mluvčími – občany České republiky a Jihomoravany, kteří pro respondenty mají často obtížný přízvuk a specifickou slovní zásobu.

Charakteristické výroky:

„No opportunity to speak with natives. Czechs are not interested in language exchange as those who speak English already speak it well enough to not need one and those who don't are not interested in.“ (Žádná příležitost mluvit s rodilými mluvčími. Češi nemají zájem o jazykovou výměnu, protože ti, kteří mluví anglicky, už mluví natolik dobře, že ji nepotřebují, a ti, kteří anglicky neumí, nemají zájem.)

Часто на курсах мало практики, например, в разговоре по телефону, или помощи в преодолении страха разговаривать именно с носителями языка.“ (V kurzech často existuje jen málo praxe. Praxe pomáhá například v mluvení po telefonu a při překonávání strachu z konverzace s rodilými mluvčími.)

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

„قلة العلاقات واللقاء بالاشخاص من التشيك.“ (Nedostatek vztahů a setkávání se s lidmi z ČR.)

V neposlední řadě respondenti zmiňovali **nedostatek možností využití českého jazyka** v rámci jejich každodenního života nebo v zaměstnání.

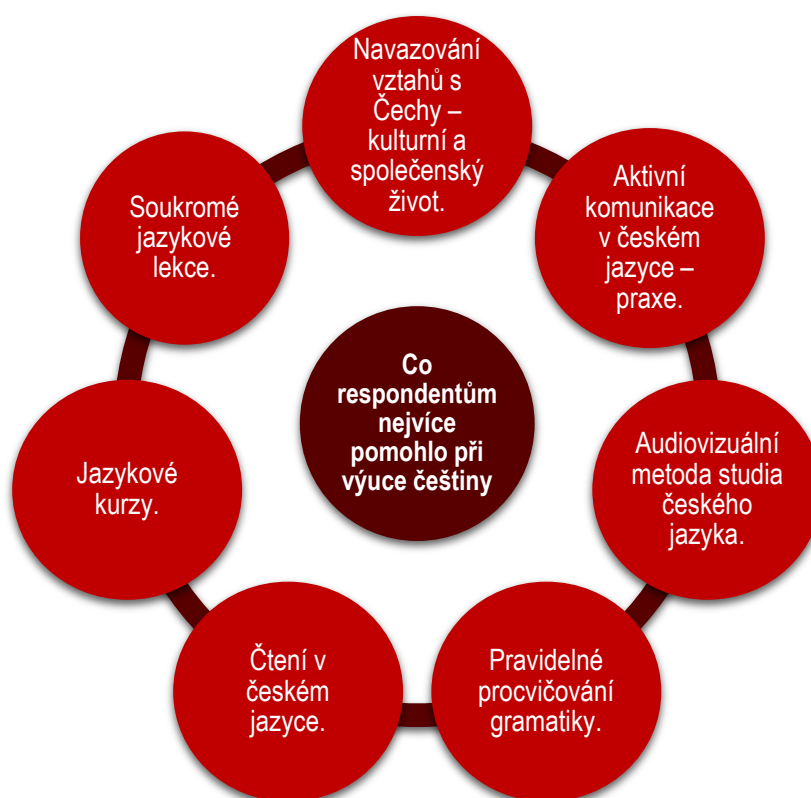
Charakteristické výroky:

„All my work is in English, I actually don't even feel a need to learn Czech.“ (Veškerá moje práce je v anglickém jazyce, necítím potřebu učit se česky.)

„I am using only English at work.“ (V práci využívám jen angličtinu.)

Odpovědi respondentů na otevřenou otázku „Co Vám naopak nejvíce pomohlo ve výuce češtiny – co byste doporučil(a) dále – jiným cizincům/cizinkám?“ byly kategorizovány do sedmi nejpočetnějších kategorií. Respondenti mohli uvést více odpovědí. Jednalo se o různé kombinace níže uvedených témat:

Graf č. 56: Co Vám naopak nejvíce pomohlo ve výuce češtiny – co byste doporučil(a) dále – jiným cizincům/cizinkám?



N = 260, zdroj: dotazníkové šetření

SmartArt: AUGUR Consulting s.r.o.

Z analýzy výsledků je patrné, že osobám s jinou než českou státní příslušností ve výuce českého jazyka nejčastěji pomáhá **aktivní komunikace v češtině s rodilými mluvčími** (např. s českým partnerem, českými přáteli nebo kolegy), navazování vztahů s Čechy a kulturní a společenské akce, na kterých mohou češtinu procvičovat.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Charakteristické výroky:

„Being forced to communicate in Czech sometimes. In my case, with my cleaning lady, with nurses and clerks in the hospital, in some pubs and restaurants.“ (Být někdy nucen komunikovat česky. V mém případě s mojí uklízečkou, se sestrami a úřednicemi v nemocnici, v hospodách a restauracích.)

„I think the best is finding a native who is willing to help you and then a lot of practice and patience, as you need a lot of time to be able to learn it.“ (Myslím, že nejlepší je najít rodilého mluvčího, který je ochoten vám pomoci, a pak hodně praxe a trpělivosti, protože potřebujete hodně času, abyste se to mohli naučit.)

„Best advice: Try to talk to strangers and make lots of Czech friends and make them teach you a few new words and sentences every time you meet them.“ (Nejlepší rada: Zkuste mluvit s cizími lidmi, najděte si spoustu českých přátel a přimějte je, aby vás pokaždé, když je potkáte, naučili pár nových slov a vět.)

„La relación con las personas checas. Son más amables cuando hablas un poco de checo.“ (Vztah k českému lidu. Jsou přátelštější, když mluvíte trochu česky.)

„Trying to communicate in everyday situations and with Czech friends in Czech.“ (Snažit se komunikovat v běžných situacích a s českými přáteli česky.)

Další často zmiňovanou pomocí v rámci učení se českého jazyka jsou pro respondenty **kurzy českého jazyka**, a to především v prezenční formě.

Charakteristické výroky:

„Be consistent with the language course and practice language skills at least for a few minutes everyday, and remember: Cestina je dobry jazyk! :)“ (Buďte důslední v docházce do jazykového kurzu a procvičte si jazykové dovednosti alespoň pár minut každý den.)

„He nponyckamu ypoku.“ (Nenechte si ujít jazykové lekce).

I encouraged people to attend the lessons when possible.“ (Povzbuzoval jsem lidi, aby v případě, že je to možné, chodili na jazykové lekce.)

Velmi často respondenti dále zmiňovali jako nápomocnou ve studiu českého jazyka **audiovizuální metodu studia**. Jednalo se především o sledování českých filmů, seriálů a pohádek, sledování českých videí na YouTube, poslouchání českých písniček, rádií a podcastů. V tomto ohledu byly zmiňovány také mobilní aplikace, jako je Duolingo aj.

Charakteristické výroky:

„Видео на чешском языке с украинскими субтитрами.“ (Videa v češtině s ukrajinskými titulky.)

„Listen to the language – TV/Youtube, Radio/podcast.“ (Poslouchat jazyk.)

„Прослушивание чешского радио, просмотр чешского кино и Ютуба.“ (Poslouchání českého rádia, sledování českých filmů a YouTube).

Respondentům ve studiu českého jazyka pomáhá také **procvičování gramatiky** – např. vypisování slov a jejich významu, memorování celých vět nebo slovních spojení apod. Účinné je podle dotázaných také **četba českých knih, novinových článků a časopisů**.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Charakteristické výroky:

„They should know the grammar very well at least their own language and later they should try to combine its similarities/logic with Czech grammar.“ (Měli by znát velmi dobře gramatiku svého vlastního jazyka a později by se měli snažit spojit jeho podobnosti/logiku s českou gramatikou.)

„читання газет.“ (Čtení novin).

„Reading books, using Czech subtitles, reading news articles etc.“ (Čtení knih, používání českých titulů, čtení novinových článků atd.)

Respondenti volili na škále od 1 do 4, nakolik se cítí být informovaní o možnostech pomoci v jednotlivých oblastech. Odpověď 1 znamenala velmi dobrou informovanost (určitě ANO), odpověď 2, že spíše mají dostatek informací (spíše ANO), odpověď 3, že spíše nemají dostatek informací (spíše NE) a odpověď 4 znamenala velmi špatnou informovanost (určitě NE). Dotázaní mohli zvolit také možnost nevím, nedokážu posoudit.

V oblasti **nabídky bydlení** se nejlépe cítí být informovaní respondenti z EU/EHP, zhruba polovina z nich označila u této položky kladné možnosti. U cizinců z Ukrajiny a ze třetích zemí možnosti určitě ANO a spíše ANO vybraly více než dvě pětiny z nich.

V oblasti **nabídky zaměstnání** se více než polovina cizinců z EU/EHP i cizinců z třetích zemí cítí být dobře informovaná. U respondentů z Ukrajiny kladné možnosti zvolila méně než polovina z nich, zhruba stejně početná skupina označila záporné možnosti.

V oblasti **možnosti pomoci při jednání s úřady** kladné možnosti odpovědí zvolila téměř polovina respondentů z EU/EHP i z Ukrajiny. Mezi cizinci ze třetích zemí zvolily možnosti určitě ANO a spíše ANO zhruba dvě pětiny z nich, naopak záporné možnosti označila více než polovina.

V oblasti **poradenství – např. právní** je informovanost poměrně nízká. Nejlépe informovaní ze všech tří skupin jsou respondenti z Ukrajiny, u kterých kladné možnosti vybrala téměř polovina z nich, záporné možnosti volily více než dvě pětiny z nich. Nejméně informovaní se cítí být cizinci z EU/EHP, kladné možnosti zvolila méně než třetina z nich, naopak záporné možnosti vybrala více než polovina. Kladné možnosti dále zvolily téměř dvě pětiny respondentů ze třetích zemí, naopak záporné možnosti vybrala více než polovina z nich.

V oblasti **dostupnosti zdravotní péče** se nejlépe informovaní cítí být cizinci z EU/EHP, téměř tři pětiny z nich zvolily u této položky kladné možnosti odpovědí. Kladné možnosti dále označila více než polovina cizinců ze třetích zemí a polovina respondentů z Ukrajiny.

V oblasti **možnosti zvyšování jazykové kompetence – nabídka výuky češtiny** se obecně většina cizinců cítí být dobře informovaná. Nejlépe informovaní jsou v této oblasti respondenti z Ukrajiny, kladné možnosti odpovědí zvolily téměř tři čtvrtiny z nich, možnost určitě NE zvolilo méně než 5 %. Dobře informovaní jsou také cizinci z EU/EHP, kterých kladné možnosti zvolilo 71 % a možnost určitě NE zvolila méně než desetina. O něco málo hůře se cítí být v této oblasti informovaní cizinci ze třetích zemí, kladné možnosti zvolily méně než dvě třetiny z nich, možnost určitě NE oproti tomu zvolila více než desetina a možnost spíše NE jedna pětina z nich.

V oblasti **nabídky služeb pomáhajících cizincům** kladné možnosti odpovědí (určitě ANO a spíše ANO) ve všech skupinách cizinců zvolila více než polovina z nich. Možnost určitě NE volili v největší míře cizinci ze třetích zemí, konkrétně ji označilo 15,5 % z nich.

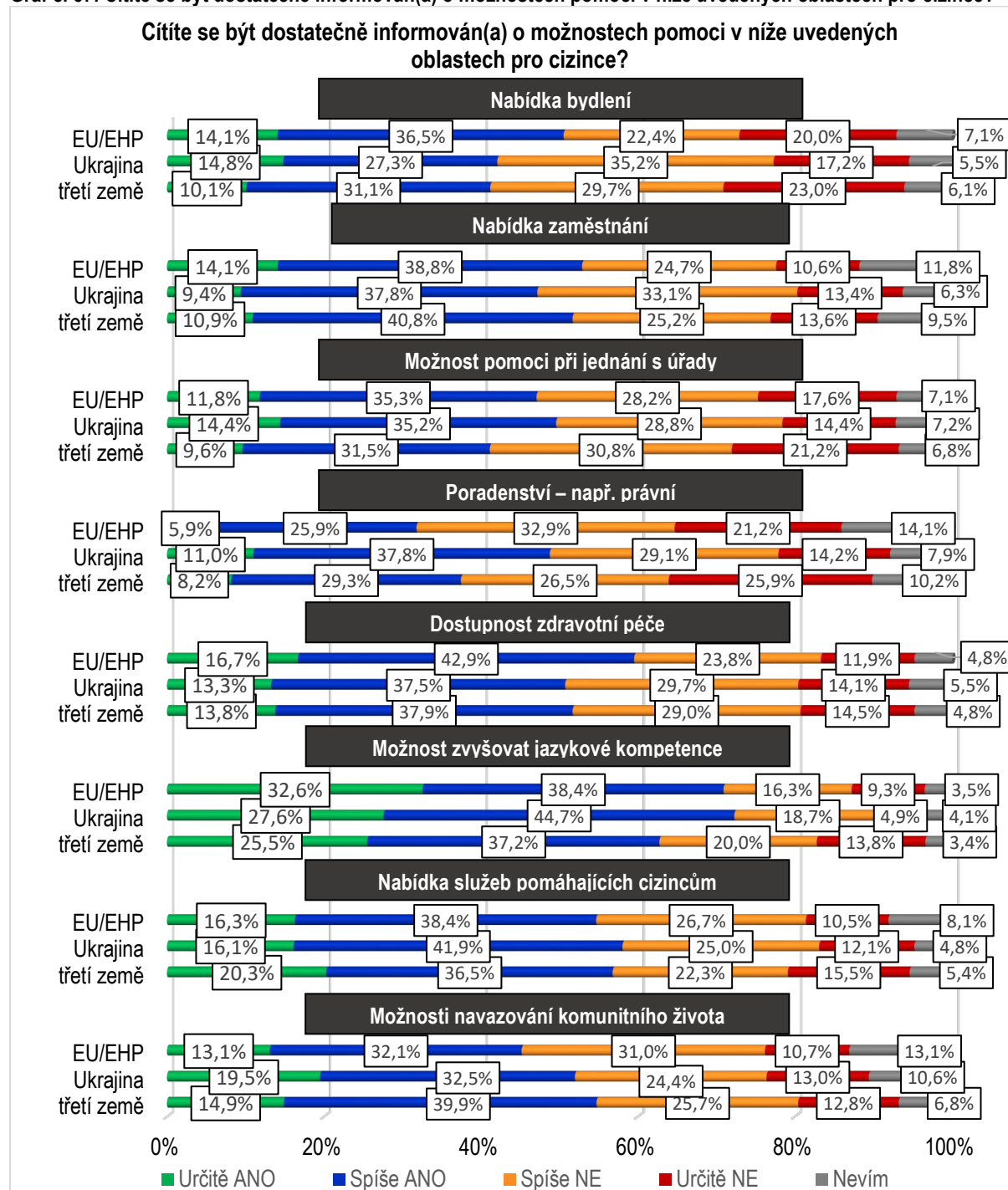
V oblasti **možnosti navazování komunitního života (multikulturní skupiny apod.)** se nejvíce cítí být informovaní cizinci ze třetích zemí a z Ukrajiny, možnosti určitě ANO a spíše ANO zvolila více než polovina respondentů z obou skupin, méně než dvě pětiny z nich zvolilo záporné možnosti. Nejméně se cítí být v této oblasti informovaní cizinci

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

z EU/EHP, méně než polovina z nich zvolila kladné možnosti, více než dvě pětiny vybralo záporné možnosti a 13 % zvolilo odpověď „nevím“.

Celkově nejvíce cizinců je dobře informováno v oblastech: **možnost zvyšování jazykové kompetence – nabídka výuky češtiny** (68,1 % respondentů zvolilo kladné možnosti) a **nabídka služeb pomáhajících cizincům** (56,7 % respondentů zvolilo kladné možnosti). Naopak nejhůře jsou cizinci informováni v oblastech: **nabídky bydlení** (50,1 % respondentů zvolilo záporné možnosti) a **možností poradenství – např. právní** (49,6 % respondentů zvolilo záporné možnosti). Blíže výsledky dokumentuje následující graf.

Graf č. 57: Cítíte se být dostatečně informován(a) o možnostech pomoci v níže uvedených oblastech pro cizince?



N = 361 zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

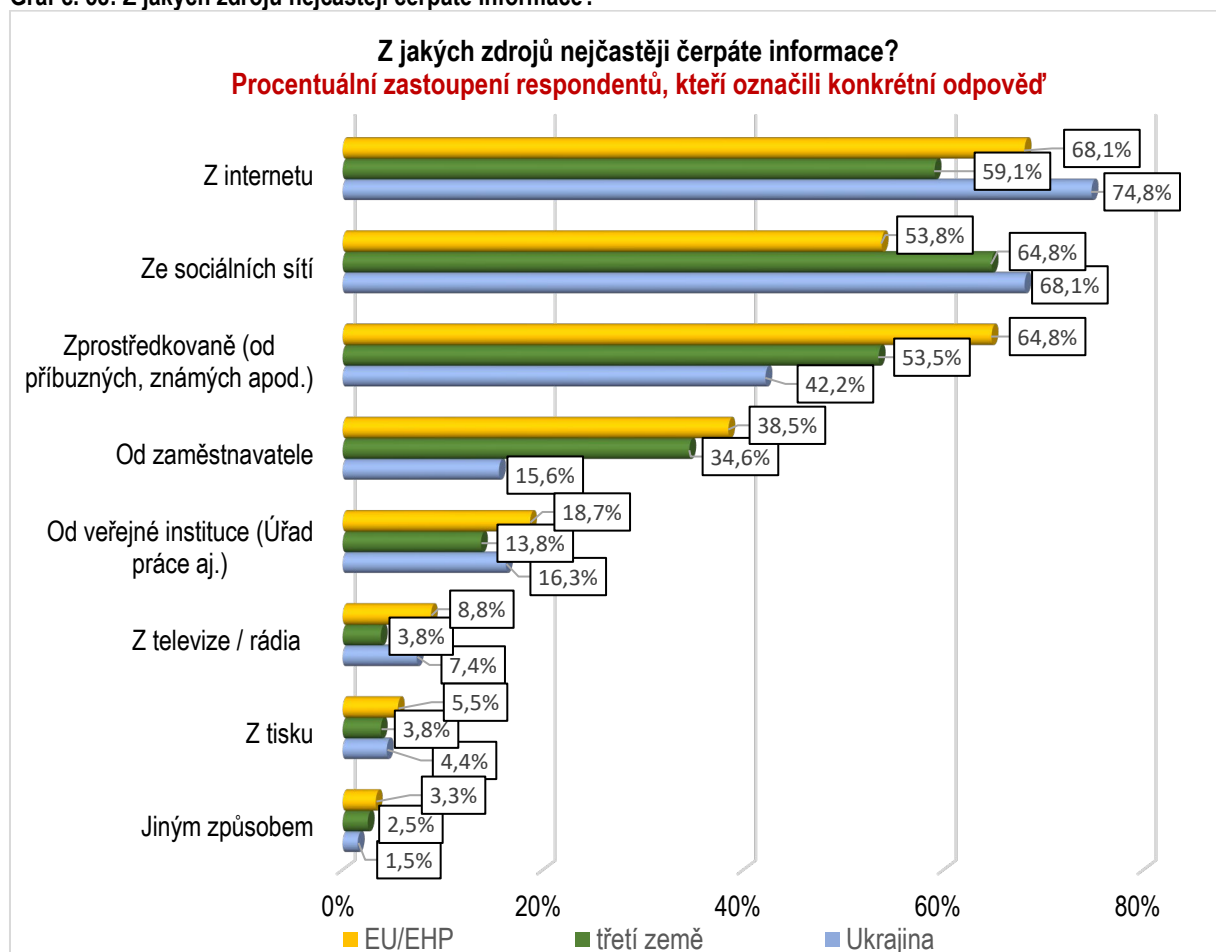
Následující graf dokumentuje, z jakých zdrojů osoby s jinou než českou národností v JMK nejčastěji čerpají informace. Respondenti v této otázce mohli zvolit více možností odpovědí. Nejčastěji cizinci vyhledávají informace na internetu, tuto možnost označilo 66,8 % z nich. Dále jsou velmi rozšířeným vyhledávacím prostředkem sociální sítě, které využívá 63,4 % respondentů. Nejméně využívané jsou naopak tiskoviny (4,4 % respondentů) a televize nebo rádio (6,2 %). Malá část cizinců se obrací i na veřejné instituce jako je například úřad práce, pouze 15,8 % respondentů. Několik dotázaných (2,3 %) vypsalo i jiné možnosti vyhledávání, vícekrát bylo zmíněno Brno Expat Centre, dále například newsletter od foreigners.cz.

Cizinci z EU/EHP nejčastěji vyhledávají informace **na internetu** (označilo 68,1 % z nich), poměrně často si informace zjišťují také **zprostředkovaně od příbuzných nebo od známých** (64,8 %) nebo **ze sociálních sítí** (53,8 %). Oproti dalším skupinám cizinců se častěji obrací i na svého zaměstnavatele (38,5 %) nebo na veřejné instituce (18,7 %).

Cizinci ze třetích zemí nejvíce vyhledávají informace přes **sociální sítě** (označilo 64,8 % z nich), dále **z internetu** (59,1 %) a **zprostředkovaně** (53,5 %). Ze všech třech uvedených skupin cizinců se cizinci ze třetích zemí nejméně obrací na veřejné instituce (13,8 %).

Cizinci z Ukrajiny nejčastěji informace vyhledávají **na internetu** (označilo 74,8 % z nich) a **na sociálních sítích** (68,1 %). Oproti ostatním skupinám mnohem méně oslovují své příbuzné a známé (42,2 %) nebo žádají o informace svého zaměstnavatele (15,6 %).

Graf č. 58: Z jakých zdrojů nejčastěji čerpáte informace?



N = 385 zdroj: dotazníkové šetření

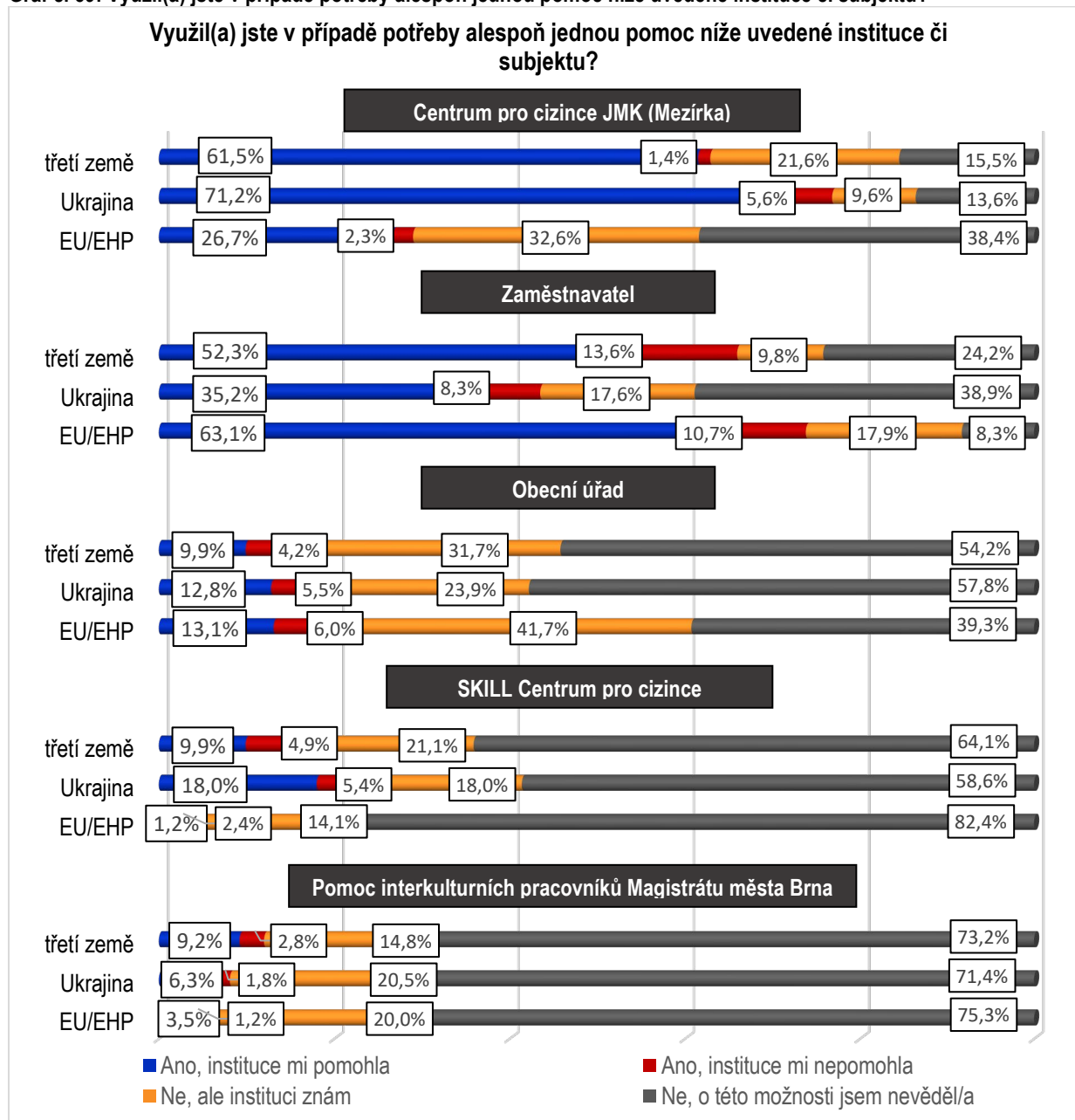
Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Respondenti v dotazníku odpovídali, zda využili někdy pomoc uvedených institucí či subjektů. Dotázaní volili mezi čtyřmi možnostmi odpovědi – „ano, instituce mi pomohla“, „ano, instituce mi nepomohla“, „ne, ale instituci znám“ a „ne, o této možnosti jsem nevěděl/a“.

Nejvíce respondentům pomohlo Centrum pro cizince JMK, u kterého 56,5 % z nich označilo možnost, že jim instituce pomohla³⁹. Nápomocný byl pro 49,4 % respondentů také jejich zaměstnavatel. Naopak nejmenšímu počtu cizinců pomohli interkulturní pracovníci Magistrátu města Brna (pouze 6,8 % z nich) a SKILL Centrum (10,4 % z nich). V jiných možnostech respondenti nejvíce uváděli Brno Expat Centre, které pomohlo 22 z nich (6,1 %).

Graf č. 59: Využil(a) jste v případě potřeby alespoň jednou pomoc níže uvedené instituce či subjektu?



N = 359 zdroj: dotazníkové šetření

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

³⁹ V návaznosti na sběr dat, který po dohodě se zadavatelem probíhal také s klienty Centra pro cizince JMK, je potřeba upozornit, že výsledky této otázky mohou být touto skutečností ovlivněny.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Centrum pro cizince pomohlo téměř tři čtvrtinám cizinců z Ukrajiny a více než třem pětinám cizinců ze třetích zemí, výrazně méně pomohlo centrum cizincům z EU/EHP, pouze více než jedné čtvrtině. Téměř jedna třetina cizinců z EU/EHP uvedla, že centrum zná, téměř dvě pětiny z nich nemají o centru povědomí.

Cizincům z EU/EHP naopak nejvíce pomohli jejich **zaměstnavatelé**, a to více než třem pětinám z nich. Jedna desetina však uvedla, že se na zaměstnavatele obrátila, ale pomoc nedostala. Více než polovina cizinců ze třetích zemí a více než třetina respondentů z Ukrajiny taktéž našla u zaměstnavatele pomoc.

Na **obecních úradech** obecně našla pomoc zhruba desetina respondentů. Velká část cizinců (třetí země – 54,2 %, Ukrajina – 57,8 %, EU/EHP – 39,3 %) nevěděla, že se mohou na obecní úřady obrátit.

SKILL Centrum pro cizince zatím není příliš v povědomí cizinců. Většina respondentů ze všech skupin uvedla, že tuto možnost neznala (třetí země – 64,1 %, Ukrajina – 58,6 %, EU/EHP – 82,4 %). Výrazněji SKILL Centrum pomohlo pouze respondentů z Ukrajiny, u kterých pomoc potvrdila téměř pětina z nich.

Pomoc interkulturních pracovníků je obecně neznámou možností mezi cizinci, méně než desetina respondentů uvedla, že u nich našla pomoc. Téměř tři čtvrtě respondentů uvedlo, že o této možnosti nevěděli.



II.3.2. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Cizinci – zástupci ukrajinské komunity

Skupinová diskuse se zástupci ukrajinské komunity proběhla 20. 1. 2023 v prostorách Tauferových kolejí na adrese Jana Babáka 3, 612 00 Brno. Diskuse se zúčastnilo celkem 9 osob, z toho 6 žen a 3 muži. Diskuse trvala cca 80 minut.

Účastnice 1: Přijela v lednu 2022 kvůli práci, měla smlouvu jen na tři měsíce, ale poté začala válka, takže zůstala. Pracuje přes pracovní agenturu v továrně na výrobu sifonů a filtrů do vody.

Účastnice 2: Přijela za prací, původně zde pracovala 9 měsíců, následně se na 3 měsíce vrátila na Ukrajinu, kde ale nenašla žádnou práci, takže se vrátila zpět do ČR. Pracuje přes pracovní agenturu v továrně na výrobu sifonů a filtrů do vody.

Účastník 3: Přijel za prací, je tu již více než rok a na Ukrajinu se vracet nechci ani po konci konfliktu, protože tam není dostatek práce. Pracuje přes pracovní agenturu.

Účastnice 4: Přijela za prací, je tu již rok a na Ukrajinu se chce vracet pouze na dovolenou, pracovat chce nadále v ČR. Pracuje přes pracovní agenturu.

Účastník 5: Konkrétně v Brně žije 9 měsíců, předtím bydlel v Pardubicích. Pracuje jako technik zakázek, kdy řídí dodávání produktů na stavbu, ve firmě s klimatizacemi.

Účastnice 6: Přijela až po začátku válečného konfliktu, na Ukrajině měla své podnikání, ale musela tam vše nechat. V ČR si udělala rekvalifikační kurz kosmetičky a nyní má vlastní salón.

Účastnice 7: Přijela po začátku válečného konfliktu, nejprve došla vlakem do Ostravy, poté se přesunula do Brna do uprchlického centra. Pracuje jako průvodčí ve vlaku.

Účastník 8: Přijel do Brna už v roce 2019, poté co cestoval po Evropě, kde se poznal se svou nynější přítelkyní, která je Ruska žijící 15 let v ČR. Jednou se vracel na Ukrajinu za nemocnou matkou, následně měl problém se vrátit zpět do ČR, ale nakonec se mu to podařilo. Pracuje jako freelancer – vytváří designové návrhy pro ukrajinské i české zákazníky a přivydělává si montováním nábytku a rozvážením jídla.

Účastnice 9: Přijela za prací na tříměsíční pracovní povolení, to jí již vypršelo, ale nyní zde pobývá se statutem dočasné ochrany. Pracuje přes pracovní agenturu v továrně na výrobu sifonů a filtrů do vody.

Bariéry v oblasti zaměstnávání

Ohledně **hledání práce v Jihomoravském kraji a pracovních podmínek** respondenti uvedli, že si našli práci přes pracovní agenturu, která je oslovila již na Ukrajině nebo jim o ni řekli jejich známí. Jeden respondent si našel práci přes internetové portály s nabídkami práce. Další účastníci oslovila reklama na práci průvodčí, kde byla ve výhodách zmíněna znalost ukrajinštiny, ruštiny a angličtiny. Navíc byla u pozice výhodou přislíbená výuka českého jazyka. Respondentovi, který pracuje jako freelancer, pomáhala se sháněním práce přítelkyně, nyní vyhledává nové zakázky především skrze osobní kontakty. Na výrazný problém při shánění práce narazil respondent, kterému **nebyla uznána nostrifikace** jeho vysokoškolského vzdělání v oboru ekonomie podniku, které získal při dálkovém studiu na Ukrajině, takže v tomto oboru nemá v ČR uplatnění.

Před vypuknutím války bylo dle slov jednoho účastníka velice **složitě a zdlouhavé splnit všechny legislativní záležitosti**, aby zde jako cizinec z Ukrajiny mohl žít. Problém byl například s pravidlem na úřadu práce, kdy nabídka zaměstnání s určitými požadavky a kvalifikacemi mohla být nabídnuta cizincům až po třech měsících, kdy se na

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

pozici nenašel český občan. Jiný respondent měl špatnou zkušenost s cizineckou policií, kde mu jen dali informační leták, odkázali ho na webové stránky a dále se s ním nechtěli bavit. Respondentka s živnostenským oprávněním měla problém s finančním úřadem, protože na Ukrajině je jiný systém. Konkrétně byl problém s tím, že ji nebyla dostatečně vysvětlena paušální daň a zaplatila daně nadvakrát, poté byl problém získat z úřadu přeplatek zpět. Obdobný problém řešila také ohledně zdravotního pojištění. Naopak velmi dobrou zkušenost měla s živnostenským úřadem, kde se ji ochotně věnovali a nebyl zde problém ani s jazykovou bariérou.

Další bariérou je podle některých respondentů **složitý proces při prodlužování zaměstnaneckých karet**. Na stránkách Ministerstva vnitra jsou dle nich informace chaotické a dá se k nim jen složitě dostat, natož z nich vybrat informace, které jsou důležité. Jeden účastník uvedl, že počítá s tím, že musí začít prodloužení řešit minimálně čtyři měsíce dopředu, ale stejně nikdy neví, co vše bude muset doložit. Stejnou zkušenost má i přítelkyně od jiného respondenta. Celkově vždy mají problém s komunikací s úřady, kde jim nikdo neodpovídá, a pak jim chodí jen upozornění, jaké další formuláře je potřeba doplnit. Zpravidla podle nich úřady trvají na písemné komunikaci a nejsou ochotní situace řešit osobně.

Nejvíce respondentům pomáhali v začátcích koordinátoři z agentur, kamarádi nebo skupiny cizinců na internetu. Konkrétně byly zmíněné skupiny „Pozor! Brno“ nebo „Práce Čechy“ na Viberu.

Podle jednoho z účastníků by bylo dobré, pokud by byl **portál, kde by na jednom místě byly všechny potřebné informace pro cizince**. Informace jsou podle něj rozdrobené, každá instituce má vlastní stránky, které jsou rozdílné a je složité na nich vyhledávat. Například na úřadu práce jsou sice základní informace v ruštině i ukrajinštině, ale podrobnější údaje jsou pouze v češtině.

Kurzy českého jazyka

Jednou z bariér je také nedostatečná **znalost českého jazyka**. Respondenti, kteří jsou zaměstnáni přes pracovní agenturu, uváděli, že v práci problém nemají, protože stačí pochopit náplň práce a dál znalost jazyka není důležitá. Navíc je tam velké množství Ukrajinců, takže se spolu mohou bavit ve svém rodném jazyce. Podstatná je znalost češtiny pro běžný život. S alespoň základní znalostí češtiny je veškeré vyřizování podle respondentů snazší.

Český jazyk se snaží většina respondentů učit postupně v běžném životě a v pracovním prostředí. Někteří využili nabídky neplacených kurzů pro Ukrajince. Jeden účastník navštěvoval kurz češtiny ve Skill Centru, další účastnice docházela do ukrajinského centra na Moravském náměstí a měla osobní konzultace s lektorkou. Jedna respondentka se nejprve učila v táboře pro uprchlíky, a následně ji kurzy poskytl zaměstnavatel (RegioJet).

Účastníci se shodují, že nejlepší je se učit český jazyk v praxi, při komunikaci běžných každodenních situací. Jeden z nich by ocenil, kdyby se pořádaly diskuze, kde by se mluvilo pouze česky a simulovaly se běžné konverzace. Jiný účastník zmínil, že měl problém se připojit k probíhajícímu online kurzu. K dalšímu se nedostala informace, že se pořádají kurzy i pro pokročilé, o kterých se dozvěděl až na skupinové diskuzi od ostatních účastníků.

Bydlení, zdravotnictví, školství

Všech pět účastníků, kteří mají zprostředkovanou práci přes pracovní agenturu, mají od této agentury zařízené **ubytování na kolejích**. Problém je, že se v rámci kolejí neustále stěhují, jak se jim to právě hodí. V době konání skupinové diskuze měli pokoje v podzemním podlaží. Respondentka, která přišla až po vypuknutí konfliktu na Ukrajině a zamířila do uprchlického centra, dostala přidělenou sociální pracovníci, která ji vše pomohla zařídit. Momentálně žije sama v bytě v budově, kde jsou další tři ukrajinské rodiny. Dalšímu účastníkovi pomáhali s hledáním bydlení známí, největším problémem pro něj bylo složení tříměsíční kauce, protože se jednalo o příliš velké sumy.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Velké problémy jsou mezi Ukrajinci s **lékařskou péčí**. Všichni účastníci diskuze potvrdili, že mají problém sehnat lékaře, ať už obvodní, zubní nebo dětské. Jeden účastník uvedl, že i s akutním případem musí u zubaře čekat dva až tři měsíce, než je přijmou. Jiný respondent zmínil, že pokud potřebují něco takto vyřešit, je pro ně lepší jet k lékaři na Ukrajinu, a poté se vrátit zpět. Pouze jedna respondentka měla obvodního lékaře, ke kterému se dostala přes známé. Účastníci z pracovní agentury se snažili od agentury získat kontakty na lékařskou péči, ale ta jim pouze sdělila, že je to jejich problém. Následně agentura některé kontakty zprostředkovala, ale k lékařům se dostala pouze menší část zaměstnanců. Dobrou zkušenost mají někteří respondenti pouze s pohotovostí, kde se jim dostává běžné pomoci, ale následná péče je již problém.

Účastnice s dcerou ve školním věku musela navíc řešit umístění dcery do **základní školy**. V tomto ohledu jí pomohlo Centrum pro Ukrajince, které školu sehnalo a domluvilo. Se školou jsou momentálně spokojeni, přestože tam zpočátku byla jazyková bariéra, líbí se jim český přístup ke školství, který je podle účastnice méně striktní než na Ukrajině. Děti jezdí na výlety a exkurze, což je podle ní prospěšné. Poznamenala však, že má ve svém okolí děti, pro které byl problém školu sehnat.

Českou republiku si většina z účastníků vybrala z důvodů jazykové blízkosti, dostupných nabídek práce nebo kvůli známým, kteří tu již bydleli. Jedna respondentka konkrétně zmínila, že do Německa nechtěla kvůli jazyku a do Polska kvůli stejným problémům, které řešila i na Ukrajině, a oblastem, kde Ukrajince nemají rádi.

II.3.3. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Cizinci – zástupci ukrajinské komunity z řad zdravotnického personálu

Skupinové diskuse se zástupci ukrajinské komunity z řad zdravotnického personálu proběhly ve dnech 7. 12. 2022 a 19. 1. 2023 v prostorách Fakultní nemocnice Brno: Nemocnice Bohunice a Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně. Diskuse ve FN Brno se zúčastnilo celkem 7 žen. Diskuse trvala cca 45 minut. Diskuse ve FN u sv. Anny se zúčastnilo celkem 5 Ukrajinek a 2 české zdravotní sestry, které jim pomáhají. Diskuse trvala cca 70 minut.

Účastnice 1: Pracuje jako technickohospodářský pracovník na ortopedii, bude teprve dělat aprobační zkoušku.

Účastnice 2: Pracuje jako všeobecná sestra na ARO, je v procesu aprobační zkoušky.

Účastnice 3: Pracuje jako praktická sestra na spinální jednotce, je v procesu aprobační zkoušky.

Účastnice 4: Pracuje jako sanitářka na urologii.

Účastnice 5: Pracuje jako všeobecná sestra na hemato-onkologii, je v procesu aprobační zkoušky.

Účastnice 6: Pracuje jako praktická sestra na lůžkovém oddělení ORL, je v procesu aprobační zkoušky.

Účastnice 7: Pracuje jako záchranný zdravotnický personál na ARO.

Účastnice 8: Pracuje jako zdravotní sestra, v ČR je už 5 let, v JMK od podzimu 2021.

Účastnice 9: Nyní pracuje jako sanitářka, v ČR je už 6 let, začínala v továrně, následně tři roky pracovala jako uklízečka, nyní dělá sanitářku.

Účastnice 10: Pracuje jako pracovnice úklidu, v ČR je už téměř 20 let, z toho 10 let pracuje pro nemocnici.

Účastnice 11: Pracuje jako praktická sestra na kožním oddělení, je v procesu aprobační zkoušky.

Účastnice 12: Pracuje na neurochirurgii, v ČR je už 4 roky.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Bariéry v oblasti zaměstnávání

Důležitou formální náležitostí pro možnost nastoupit do nemocnice jako zdravotnický personál je **nostrifikace vzdělání**. S touto neměla většina účastnic diskuzí žádné problémy a vyřizovala ji samostatně. Jedna respondentka uvedla, že měla problém pouze s vyzvednutím dokumentů a správným zadáním na úřad, ale vše se brzy vyřešilo. Informace si účastnice samostatně dohledávaly na webových stránkách.

Jedna účastnice se do nemocnice dostala právě kvůli neúspěšné nostrifikaci svého vzdělání. Na Ukrajině nepracovala ve zdravotnictví, ale pro její vystudovaný obor není v ČR možná nostrifikace. Následně potřebovala vydělávat peníze, takže si našla práci v nemocnici. Nemocnice ji nabídla absolvovat kurz sanitářky, který úspěšně dokončila a tři roky už pracuje na operačním sále.

Složitější byla pro některé účastnice, které přišly do ČR již před válečným konfliktem na Ukrajině, ostatní dokumentace, která je spojená s pobytem nebo změnou zaměstnání. Podle respondentek byla na úřadech dlouhá čekací doba a vyřizování velmi dlouho trvalo. Veškerá administrativa je pro zde dlouhodobě žijící Ukrajince složitější. Jedna účastnice popisovala, že se u nich v komunitě jedná o **citlivé téma**, kdy držitelé dočasné ochrany mají speciální status a vše mají snadné, mají volný přístup na trh práce, nemusí nic dlouze vyřizovat, zatímco oni (držitelé zaměstnaneckých karet) mají všechny záležitosti **spojené s velkou byrokratickou zátěží**. Když přišla do Česka, nemohla najít dva a půl měsíce práci, vše bylo zdouhavé a spojené s velkým množstvím papírování a obcházení úřadů – Ministerstvo vnitra, úřad práce, cizinecká policie. Z úřadů se jí následně obvykle dokumenty vracely, protože nebyly správně vyplněné a vše se tím víc prodlužovalo. Nyní, když šla na úřad práce, úřednice se jí omluvila, že pro ni některé záležitosti jako pro občanku Ukrajiny neplatí, protože je zde již dlouho. Jiná respondentka uvedla, že celé byrokratické kolečko řešila znovu, když měnila práci a stěhovala se z Královéhradeckého kraje do Brna. Ochota pomoci na úřadech dle jejích slov nebyla příliš velká. Respondentky v diskuzi naznačily, že řešit tyto záležitosti přes specializované organizace nikdo z nich příliš nechce. Ukrajinci, kteří jsou zde na zaměstnanecké karty, dle slov jedné z účastnic, mnohdy raději setrvávají v jedné práci, i přestože není vyhovující, aby nemuseli řešit všechny záležitosti spojené se změnou zaměstnání.

Velkou bariérou v zaměstnávání zdravotnického personálu v nemocnicích jsou **aprobační zkoušky**. Polovina účastnic diskuzí byla v té době v procesu aprobační zkoušky, kdy si plnily v nemocnicích praxi. Zásadním problémem v absolvování aprobační zkoušky je jazyková bariéra. Pro občanky z Ukrajiny je složité dostat se na požadovanou jazykovou úroveň, aby všechny části zkoušky zvládly absolvovat. Otázky jsou podle jiné respondentky těžké na pochopení, i když mluvenému slovu rozumí dobře, test napoprvé nezvládla. Jiná účastnice uvedla, že je to složité i z hlediska časové tísně, protože na vyplnění písemné zkoušky je stanovený časový limit, ve kterém je pro ni složité vše dobře pochopit. Některé účastnice kromě jazykové bariéry zmiňovaly také problém s rozdílnou legislativou na Ukrajině a v ČR, takže se musí doučovat všechna specifika pro Českou republiku. Doučování odborných věcí však považují za marginální problém, hlavní je jazyková vybavenost.

Na **nízké finanční ohodnocení** si většina z respondentek již zvykla a jinou práci si kvůli němu hledat nechce. V **práci ve zdravotnictví vidí smysl**, mají ji rády a chtějí ji dělat i nadále. Uvedly však, že znají mnoho lidí, kteří nemají motivaci pracovat ve zdravotnictví v ČR, i když se tomuto oboru věnovali na Ukrajině. Jedním z důvodů může být, že se chtějí po nějaké době vrátit zpět na Ukrajinu, proto nevidí smysl v učení se českého jazyka a zabývání se všemi legislativními náležitostmi. Druhým důvodem jsou bariéry, které se cizincům nechtějí překonávat, a to jsou jazyk, učení se nové legislativě a velká byrokratická zátěž. Některé účastnice dále zmiňovaly, že někteří cizinci občas zkusí nastoupit na práci do nemocnice i v ČR, ale následně to je pro ně natolik psychicky náročné a zátěž je tak velká, že raději odchází jinam. Důležité je podle respondentek také přijetí na konkrétním pracovišti. Část z nich uvedla, že se setkaly se stigmatizací, jedna dokonce po devíti měsících změnila oddělení, protože se na původním necítila dobře.

Kurzy českého jazyka

Zhruba polovina účastnic využívala nebo stále využívá **kurzy českého jazyka**. Dvě z nich konkrétně jmenovaly kurzy ve **Skill Centru**, které si velmi chválily. Jedna z nich se Skill Centrem řešila i nostrifikaci, se kterou ji ochotně pomohli. Jiná respondentka absolvovala v minulosti intenzivní roční placený kurz češtiny, který ji stál 50 tisíc korun. Na kurz se přihlásila, protože zde chtěla nastoupit na vysokou školu, nakonec však nezvládla přijímací zkoušky. Další absolvovala placený kurz v pražském Education Center. Ostatní respondentky absolvovaly neplacené kurzy, mimo Skill Centrum byl zmíněný například kurz na Ukrajinské iniciativě. Některé se učily česky ještě na Ukrajině. Jedna respondentka zmínila, že zrovna začal speciální kurz pro zdravotníky, který by pro ně mohl být přínosem.

Velká část účastnic uvedla, že se snaží vzdělávat samostatně doma. Nejvíce jim pomáhají **praktické konverzace**, takže se snaží komunikovat v českém pracovním kolektivu. Jedna respondentka se snaží komunikovat s lidmi na ubytovně, aby se postupně zlepšovala. Další zmínila, že se snaží číst noviny a časopisy v češtině. Jiná účastnice popisovala, že se první rok v ČR musela věnovat dětem, se kterými se společně učila písmenka a češtinu, aby zde mohli chodit do školy. Díky tomu se češtinu naučila poměrně rychle.

Respondentky uváděly, že přípravné kurzy v rámci aprobační zkoušky v NCO NZO jsou dostupné **online**, což je pro ně vyhovující, protože nemusí ztrácet čas cestováním. Některé by ocenily, kdyby byly kurzy přímo v zaměstnání a byly zaměřené na odbornou češtinu pro zdravotníky.⁴⁰ Problém s docházením na kurzy v místě pracoviště je směnný provoz v nemocnici, který má každá zaměstnankyně z Ukrajiny nastavený odlišně.

Bydlení, zdravotnictví, školství

Nízké platy a velké pracovní vyčerpání ovlivňuje i bydlení, ve kterém účastnice diskuzí bydlely. Některé účastnice uváděly, že momentálně **bydlí na ubytovnách**. Jedna respondentka se snaží sehnat malý byt na pronajmutí, protože je momentálně ubytovaná spolu s dětmi v třípokojovém bytě s další rodinou s dětmi, takže tam vznikají konflikty. Problém je s vysokými cenami nájmu, které by neutáhla. Na ubytovnách od nemocnic jsou obvykle samostatné pokoje, kde se sdílí kuchyň a koupelna, nicméně ideálními by byly dostupné sociální byty, které by byly o něco levnější než běžný pronájem.

Jedna respondentka bydlí v pronajatém bytě, který sdílí s kamarádkou, takže se o nájem dělí. Tři další bydlí v pronajatých bytech se svou rodinou, kde jsou na jeden nájem vždy alespoň dva pracující. Jedna z těchto respondentek však popisovala, že kdyby neměla manžela, tak by si nemohla dovolit ani garsonku, ve které momentálně žijí. Dlouhou dobu předtím byla navíc nucená bydlet na ubytovnách mezi samými muži, kde byla například stěna udělaná pouze z kredence.

Dalšími záležitostmi, které zde musí cizinci vyřešit jsou lékaři a školská zařízení pro děti. Se základními školami obecně problém respondentky neměly. S menšími dětmi jim pomáhají známí a kamarádi, s mateřskými školami zkušenosti nemají. Jedna respondentka měla potíže najít obvodního lékaře pro dceru, protože mají všichni naplněné kapacity. Jinak s lékařskou péčí účastnice diskuze potíže nemají.

Informace si většina účastnic vyhledává na internetu. Respondentky, které přišly v souvislosti s válečným konfliktem na Ukrajině, dostaly podporu od soukromého centra pro uprchlíky, kde jim pomohli vyřešit všechny důležité dokumenty a najít bydlení. Další respondentky uváděly, že jim pomáhali v začátcích především přátelé a známí, kteří v Česku žijí již delší dobu.

⁴⁰ V jedné z nemocnic již takový kurz Skill Centrum nabízí.

II.3.4. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Cizinci – zástupci arabské komunity

Vzhledem k uzavřenosti arabsky mluvící komunity byla rekrutace účastníků skupinové diskuse náročná. Za organizaci diskuse i její tlumočení bychom rádi poděkovali kolegyním z Centra pro cizince JMK a interkulturním pracovnícům Magistrátu města Brna.

Skupinová diskuse se zástupci arabsky mluvící komunity proběhla 16. 2. 2023 v prostorách Centra pro cizince JMK – SKILL Centrum na adrese Kounicova 13, 602 00 Brno. Diskuse se zúčastnilo celkem 9 osob, z toho 6 žen a 3 muži. Diskuse trvala cca 1,5 hodiny.

Účastník 1: Původem z Tunisu. V Jihomoravském kraji žije 5,5 roku. Vysokoškolsky vystudovaný v IT oboru. V ČR pracoval již ve třech firmách ve stejném oboru.

Účastník 2: Původem z Palestiny. V Jihomoravském kraji žije již více než 5 let. Původně přicestoval z důvodu studia, kvůli rodinné situaci nicméně studium nemohl dokončit. Pracoval na univerzitě, poté ve firmě AT&T, nyní pracuje jako taxikář, jelikož pro tuto pracovní pozici není nutná složitá administrativa.

Účastník 3: V Jihomoravském kraji žije 4 měsíce. Studuje chemický obor na VUT. V současnosti pracuje jako kurýr v dovozkové službě. Po vystudování by rád v ČR zůstal a pracoval v oboru.

Účastnice 4: Původem ze Sýrie. V Jihomoravském kraji žije s rodinou 2 roky. Předtím bydlela 20 let ve Spojených arabských emirátech. Rodina se přestěhovala s dcerou, která v Brně začala studovat. Důvodem bylo také hledání pracovního uplatnění. V ČR pracovala 3 měsíce ve firmě Notino, nyní je nezaměstnaná.

Účastnice 5: Původem z Maroka. V Jihomoravském kraji žije 7 měsíců, přicestovala za studiem. Nyní je nezaměstnaná.

Účastnice 6: V Jihomoravském kraji žije s rodinou již 13 let. Přicestovali za manželem, který je v ČR zaměstnaný. Účastnice vystudovala obor lékařství a snažila se v JMK o aprobaci v oboru, nicméně neúspěšně (viz níže). V současnosti si našla pracovní uplatnění v Německu, jelikož v JMK byla v hledání práce neúspěšná.

Účastnice 7: Původem z Egypta. V Jihomoravském kraji žije 2 roky. Účastnice je vystudována v oboru týkajícího se zubního lékařství. Snažila se v JMK o aprobaci v oboru, nicméně neúspěšně (viz níže). V současnosti pracuje, nicméně nemá pro jinou práci profesní kvalifikaci, a proto je zaměstnána na pozicích s nízkým platovým ohodnocením.

Účastnice 8: Původem z Egypta. V Jihomoravském kraji žije s rodinou 5 měsíců, manžel pracuje v oboru IT. Předtím žili v Saúdské Arábii. Vystudovala obor chemie, nicméně snaží se v ČR získat pracovní pozici lektora angličtiny, se kterou má zkušenosti.

Účastnice 9: V Jihomoravském kraji žije 14 let, 2 roky má trvalý pobyt. Vystudovala obor dětský psycholog, dále absolvovala kurzy v oboru IT. Ani v jednom oboru pracovní uplatnění nenašla, nyní pracuje v oboru finance.

Bariéry v oblasti zaměstnávání

S hledáním pracovního uplatnění v Jihomoravském kraji většina účastníků skupinové diskuse měla nebo stále má problém. Pracovní uplatnění hledají především přes internet – webové portály inzerující nabídky práce, případně přes známé. S úřadem práce nemají dobré zkušenosti, jelikož jim nabízí pouze pracovní pozice, které pro ně nejsou

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

vhodné. Na opačném konci jsou zaměstnavatelé, kteří zájemce nepřijmou, jelikož je z jejich pohledu „překvalifikován“ a mají tak obavu z fluktuace.

Výraznou bariérou je v tomto ohledu **jazyková nevybavenost účastníků**. Z důvodu neznalosti českého jazyka nebyla většina účastníků schopna pracovní uplatnění nalézt. V některých případech je vystudovaný obor účastníků natolik specifický, že je znalost českého jazyka nutná. Týká se to např. oboru zemědělství, pedagogických nebo lékařských oborů. V případě práce v oboru dětský psycholog je již z povahy pozice nutné, aby pracovník uměl komunikovat v českém jazyce na vysoké úrovni. Problém s nalezením práce měly i účastnice, které disponují vysokou úrovní znalosti anglického jazyka. Např. i v případě výuky anglického jazyka je nutné, aby lektor, pokud není rodilý mluvčí, disponoval i znalostí češtiny.

Další komplikací v oblasti hledání pracovního uplatnění je **náročná administrace celého procesu**. Vzhledem k jazykové bariéře nejsou účastníci často schopni zjistit si informace nebo přeložit pracovní smlouvu, dokumenty na úřadech, nechápou rozdíly mezi jednotlivými pracovními smlouvami, úvazky aj. V některých případech zaměstnavatelé požadují po uchazečích o práci, aby dokumenty přichystali sami, jelikož jazyková bariéra je na obou stranách a zaměstnavatelé se v některých případech nedomluví anglickým jazykem. Dílčí problémy nastávají také v rámci administrace oprávnění k pobytu, kdy úředníkům nestačí anglický ověřený překlad, ale požadují originály i překlady do českého jazyka. Arabsky mluvící OSVČ mají z důvodu jazykové bariéry problémy s administrací účetnictví a daní.

S jazykovou bariérou jsou spojeny problémy s **aprobací** účastnice s vystudovaným lékařským oborem. Výuka češtiny byla velmi náročná, následná úroveň B1 nestačila k tomu, aby započala proces aprobace. Současně se objevil také problém s **nostrifikací** jejího vzdělání, které jí nebylo v ČR uznáno. Z toho důvodu již i přes pomoc Centra pro cizince JMK vzdala výuku češtiny a vzdělává se a pracuje v Německu, kde s nostrifikací jejího oboru nebyl problém. Problém s nostrifikací vzdělání měla také účastnice v oboru zubního lékařství – v ČR není pro její obor ekvivalent. Jiní účastníci diskuse zaznamenali časovou náročnost celého procesu nostrifikace, což je spojeno s nejistotou.

V rámci výuky češtiny někteří z účastníků skupinové diskuse využívají služeb Centra pro cizince – SKILL Centra JMK. Podle vyjádření účastníků jsou nicméně **jazykové kurzy** v Brně kapacitně nedostatečné a někteří se z tohoto důvodu nemohli přihlásit. Dalšími častými aktivitami využívanými v rámci SKILL Centra JMK jsou informační kurzy ohledně podnikání v ČR nebo přípravné kurzy na **rekvalifikační zkoušky**. Rekvalifikační zkouška byla dle vyjádření jedné z účastnic náročná z důvodu jazykové bariéry. Účastníci by ocenili, kdyby mohli rekvalifikační zkoušky složit v anglickém jazyce.

Současně mají někteří z účastníků zkušenosti také s interkulturními pracovníky z Magistrátu města Brna, s jejichž pomocí mají kladné zkušenosti. Pracovníci MMB např. doprovází klienty na pracovní pohovory, pomáhají jim s administrací pracovní dokumentace, zlepšení informovanosti apod.

Co se týče získávání informací nejen v rámci zaměstnávání, ale i dalších aspektů života v České republice, potažmo Jihomoravském kraji, ocenili by účastníci diskuse **větší informační podporu** v arabském nebo anglickém jazyce.

Bydlení, zdravotnictví, školství

V otázce **bydlení** je pro arabsky mluvící komunitu, stejně jako pro Čechy, problém nalézt v Brně vhodné ubytování z důvodu nedostatečných kapacit a finanční náročnosti.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Co se týče **zdravotnické péče**, mají někteří účastníci diskuse potíže nalézt zubního lékaře. Dle zkušeností některých účastníků je lékaři obecně často odmítnou zaregistrovat poté, co v návaznosti na speciální kartu pojištěnce zjistí, že se jedná o cizince.

Umísťování dětí do **mateřských a základních škol** zástupci arabsky mluvící komunity vnímají jako problematické z hlediska nedostatečných kapacit. Žádné jiné bariéry nebyly zaznamenány.

Kulturní bariéra

Překážkou v integraci arabsky mluvící komunity do české společnosti je **kulturní bariéra a předsudky** některých českých obyvatel. V rámci skupinové diskuse byly často zmiňovány předsudky zaměstnavatelů v souvislosti s nošením muslimského šátku – hidžábu u žen. Zhruba polovina účastníků se s tímto problémem setkala.

V rámci integrace do české společnosti ale také učení českého jazyka by účastníci diskuse ocenili propojování obou poměrně rozdílných kultur. Rádi by se v rámci integrace naučili, jak postupovat v pro ně neznámých situacích v ČR. Největší zkušeností v rámci výuky českého jazyka nejsou kurzy češtiny, ale podle zkušeností účastníků osobní komunikace s Čechy. Je nutné získat praxi z kontaktu s lidmi – **pořádání více multikulturních akcí** by bylo prospěšné nejen pro cizince, ale také pro zmírnění předsudků v české společnosti.

II.3.5. Kvalitativní strategie: skupinová diskuse mezi cílovou skupinou Cizinci – zástupci vietnamské komunity

Vzhledem k uzavřenosti vietnamské komunity byla rekrutace účastníků skupinové diskuse velice náročná. Za organizaci diskuse i její tlumočení bychom rádi poděkovali kolegyním z Centra pro cizince JMK.

Skupinová diskuse se zástupci vietnamské komunity proběhla 20. 2. 2023 v prostorách Centra pro cizince JMK – SKILL Centrum na adrese Mezírka 1, 602 00 Brno. Diskuse se zúčastnilo celkem 11 osob, z toho 5 žen a 6 mužů. Diskuse trvala cca 70 minut.

Účastník 1: V Jihomoravském kraji žije 5 let, pracuje v oboru gastronomie jako kuchař, dříve byl zaměstnán v továrně. Do České republiky přicestoval sám, následně za ním přijela i jeho rodina.

Účastník 2: V Jihomoravském kraji žije 6 let, pracuje ve společnosti Tamda Foods Brno, která je situována ve vietnamské tržnici Olomoucká. Město Brno si účastník vybral z toho důvodu, že nabízí pracovní příležitosti a benefity jako např. volnočasové aktivity pro děti a občanskou vybavenost.

Účastník 3: V Jihomoravském kraji žije 5 let, pracuje ve společnosti Tamda Foods Brno.

Účastník 4: V Jihomoravském kraji žije 7 let, pracuje ve společnosti Tamda Foods Brno.

Účastník 5: V Jihomoravském kraji žije 3 roky, původně přijel jako student Mendelovy univerzity Brno, po dokončení studia začal pracovat ve společnosti Tamda Foods Brno.

Účastník 6: V Jihomoravském kraji žije 2 roky, je zaměstnán jako manikér.

Účastnice 7: V Jihomoravském kraji žije 9 měsíců, přijela za manželem, v současné době jsou oba nezaměstnaní.

Účastnice 8: V Jihomoravském kraji žije 6 let, byla zaměstnána v provozovně Vodňanská drůbež a.s. V současné době je na mateřské dovolené.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Účastnice 9: V Jihomoravském kraji žije 1,5 roku, pracuje ve společnosti Tamda Foods Brno.

Účastnice 10: V Jihomoravském kraji žije téměř 10 let, pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná – majitelka obchodu s potravinami.

Účastnice 11: V Jihomoravském kraji žije 2 měsíce, je zaměstnána v čajovně.

Problematika zaměstnávání

Z informací výše je patrné, že většina účastníků v České republice žije již delší dobu, cca 5–10 let, polovina z nich je zaměstnána ve společnosti Tamda Foods Brno. V zemi původu byli účastníci zaměstnáni na různých pracovních pozicích, např. jako řidič, pedagog, podnikatel nebo pracovník ve stavebnictví.

Při nástupu na pracovní pozici byly kvalifikačními předpoklady dokončená střední škola (předložení dokumentu o dokončení maturitního studia nebo výučního listu) a případně zdravotní prohlídka. Řidičské průkazy a další kvalifikace byly vyřizovány až po nástupu do zaměstnání. Vzdělávací kurzy nebyly realizovány.

Osoby s vietnamskou státní příslušností jsou součástí komunity, která je často zneužívána **pracovními agenturami** nabízejícími možnosti zprostředkování pracovního uplatnění v zahraničí a/nebo vyřízení administrativních náležitostí pro pobyt (pracovní vízum, zaměstnanecká karta, letenka aj.). Tyto pracovní agentury jsou aktivní nejen v České republice, ale také přímo ve Vietnamu, kde oslovují potenciální zájemce s nabídkou výdělků v zahraničí. Vietnam–Česká republika je jednou z mezinárodních pracovních cest často využívaných k tomuto účelu mimo jiné z důvodu poptávky po zahraničních pracovnících na českém trhu práce. Pracovní agentury jsou pro mnoho Vietnamců jedinou variantou, jak si zajistit lepší pracovní uplatnění, a vzhledem k finanční náročnosti celého procesu je Česká republika jednou z nejlevnějších možností. Důvodem výběru České republiky tak pro mnoho Vietnamců není v první řadě početná vietnamská komunita v České republice nebo rodina a známí, ale především jejich omezené finanční možnosti, které jim nedovolují výběr „dražší“ cílové destinace např. v zemích západní Evropy. Někteří účastníci skupinové diskuse využili nabídky zmíněných agentur, za zprostředkování práce pracovní agentury inkasovaly částku okolo 17 000 USD.

Pracovní agentury s těmito osobami uzavírají smlouvu o zprostředkování práce v ČR. Pracovní smlouvy, zpravidla nevýhodné pro zaměstnance, často zahrnují 2–3leté pracovní lhůty. Informace, které pracovní agentury zprostředkovávají, jsou často zkreslené, neúplné a obsahují nepravdivé údaje, které si klienti nemají možnost ověřit⁴¹.

Někteří z účastníků skupinové diskuse využili nabídky zmíněných pracovních agentur. Po příjezdu do ČR pracovali ve firmách, především továrnách, přes pracovní vízum nebo zaměstnaneckou kartu. Praxe je taková, že po skončení pracovní lhůty, která činí zpravidla 2–3 roky, těmto osobám nabídne pracovní poměr, včetně pracovního povolení, společnost Tamda Foods působící po celé České republice. Zaměstnancům vytvoří lepší pracovní podmínky, smlouvy na hlavní pracovní poměr, lepší platové ohodnocení apod.

Dalším důvodem častého zaměstnání ve společnosti Tamda Foods je jazyková bariéra zaměstnanců. Zkušenost jednoho z účastníků skupinové diskuse je taková, že po příjezdu do České republiky na pracovní vízum v oboru stavebnictví nebyl schopen najít nikoho, kdo by mu předal informace o pracovním trhu v tomto oboru v České

⁴¹ Totožné záležitosti byly identifikovány také v rámci jiných výzkumných projektů. Pracovnímu vykořisťování a problematice obchodování s lidmi v ČR v souvislosti s vietnamskou komunitou se ve svých výzkumných projektech věnuje např. nezisková organizace La Strada Česká republika, o.p.s.

Srov. Krebs, M. 2010. *Stop pracovnímu vykořisťování: pohled zblízka*. Open Society Fund | 2009–2010: ČR, Vietnam. La Strada ČR, o.p.s.

Srov. Krebs, M.; Pechová, E. 2009. *Zpráva z projektu: vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách*. La Strada ČR, o.p.s.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

republice, kdo by mu pomohl s vyřízením administrativních záležitostí, seznámil ho s nabídkami zaměstnání v tomto oboru apod. Z toho důvodu se rozhodl přijmout pracovní pozici ve společnosti Tamda Foods Brno.

Bariéry v oblasti zaměstnávání

Nejzásadnějšími bariérami nejen v oblasti zaměstnávání, ale celkově ve všech oblastech života v České republice je jazyková a kulturní bariéra, na které navazuje neinformovanost vietnamské komunity a její naprostá závislost na pracovních agenturách a tzv. zprostředkovatelích.

Vietnamci v České republice zpravidla nekomunikují se státními organizacemi ani úřady. Nejedná se o nedůvěru v instituce, nýbrž o **jazykovou bariéru**. S pracovníky na úřadech ani s českými zaměstnavateli se nedomluví, nejsou schopni vyhledat si informace na webových stránkách, které nejsou přeloženy do vietnamského jazyka.

V rámci komunity je velmi rozšířený tzv. **zprostředkovatelský servis**, který zajišťují fyzické nebo právnické osoby za finanční obnos. Jedná se o velmi lukrativní byznys. Tyto osoby nejsou součástí pracovních agentur, nicméně jedná se o osoby v rámci komunity známé a lehce dosažitelné („každý na ně má telefonní číslo“). Tyto osoby poskytují služby typu zprostředkování informací, zajištění administrativních záležitostí (oprávnění k pobytu, zaměstnání aj.), hledání zaměstnání, zajištění bydlení, zajištění právního poradenství, zajištění administrativy týkající se podnikání (elektronická komunikace s živnostenským úřadem, daňová přiznání, protokoly z hygienické inspekce apod.), tlumočení a doprovod na úřady, do škol, k lékaři a další. Tyto osoby jsou znalé prostředí, jsou jazykově vybavené a orientují se v dané problematice. Jsou běžně najímány Vietnamci, pro které je tento způsob nejsnazší cestou. S těmito zprostředkovateli mají zkušenosti i účastníci diskuse.

Bezplatné služby tzv. zprostředkovatele dříve nabízela i Diecézní charita Brno, nicméně z důvodu omezených personálních kapacit a velkého náporu ze strany klientů postihl pracovníka syndrom vyhoření. Vietnamská komunita si však zároveň raději připlatí, jelikož má pocit, že drahá služba je kvalitnější.

Kromě využívání služeb zprostředkovatelů využívají účastníci skupinové diskuse k vyhledání informací také sociální sítě, především facebookové skupiny vietnamské komunity. V rámci informovanosti by účastníci diskuse ocenili, kdyby byly informace k nalezení „na jednom místě“. **Jednotný web** s oficiálními a aktuálními informacemi přeloženými do vietnamského jazyka v současné době chybí.

I v případě účasti na jazykových kurzech je pro Vietnamce velmi těžké naučit se komunikovat v českém jazyce z důvodu výrazných rozdílů mezi oběma jazyky. Vzhledem k pracovnímu vytížení a časovým důvodům nejsou zpravidla schopni skloubit pracovní a osobní život s prezenční výukou českého jazyka. V tomto ohledu se pro ně jako efektivní jeví **on-line video kurzy**. Účastníci diskuse mají s těmito videi dobrou zkušenost, jedná se např. o videa na kanálu YouTube, kde český jazyk vyučuje Vietnamec. Ocenili by rozšíření nabídky těchto on-line jazykových kurzů.

Neodmyslitelnou překážkou je také **kulturní bariéra**. Kultura a tradice obou zemí jsou natolik odlišné, že udržuje vietnamskou komunitu velmi uzavřenou. V tomto ohledu by účastníci skupinové diskuse ocenili interkulturní organizaci, která by propojovala vietnamskou a českou společnost. Jedná se o „běh na dlouhou trať“, která ponese výsledky až za delší časový úsek. Nicméně pokud by se této činnosti Jihomoravský kraj více a intenzivně věnoval, propojil oba světy a více vtahoval vietnamskou komunitu do českých tradic, jazyka, kultury a povahy Čechů, v menší míře by byli zástupci vietnamské komunity závislí na výše zmíněných zprostředkovatelích.



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Bydlení, zdravotnictví, školství

V otázce **bydlení** je pro Vietnamce, stejně jako pro Čechy, problém nalézt vhodné ubytování, a to především pro rodiny s dětmi. V tomto ohledu se setkávají také s předsudky vůči vietnamské komunitě, kdy v některých případech pronajímatelé nebo majitelé bytů upřednostní Čecha před Vietnamcem z důvodu rozdílných kultur (např. jiné chutě při vaření apod.). V případě shánění bytu se obrazejí na své přátele a známé.

Co se týče **zdravotnické péče**, někteří Vietnamci jsou zapsáni u obvodního lékaře, jiní nemají informace o tom, co v akutním případě dělat, kam volat nebo jít a to přesto, že si platí zdravotní pojištění. Tyto informace jim chybí. Opět se proto obrazejí na zprostředkovatele, který je u lékaře zaregistruje a doprovází ho do ordinace na vstupní prohlídku včetně tlumočení. V případě preventivního vyšetření již navštěvují lékaře bez zprostředkovatele i přes jazykovou bariéru.

Umísťování dětí do **mateřských a základních škol** zástupci vietnamské komunity také řeší přes zprostředkovatele. Ten jim pomáhá nejen s výběrem zařízení, ale také s vyplňováním formulářů – žádostí o zápis. V rámci procesu integrace nemají děti, které se narodí v České republice, výrazné problémy s jazykovou bariérou. Hůře se integrují děti, které utvoří skupinu a baví se pouze mezi sebou.

III. ZÁVĚREČNÉ SHRNTÍ

V rámci kapitoly závěrečné shrnutí byla provedena syntéza informací získaných od všech komunikačních partnerů cílových skupin, se kterými bylo v rámci projektu pracováno.

Při nastavení metod a technik pro verifikaci výzkumných otázek jsme považovali za významné **navýšení výběrového souboru respondentů všech cílových skupin oproti zadání projektu**. Považovali jsme za důležité identifikovat stávající přístup zástupců zaměstnavatelů, obcí, veřejných institucí a neziskových organizací v Jihomoravském kraji k osobám s jinou než českou státní příslušností, jejich zkušenosti, postoje a názory. Stejně tak bylo důležité identifikovat zkušenosti zástupců dalších subjektů, kteří přicházejí s osobami s jinou než českou státní příslušností do styku a v neposlední řadě potřeby a zkušenosti samotných cizinců, kterých se problematika zaměstnávání bezprostředně týká. Výběrové vzorky byly proto ve významné míře navýšeny oproti zadání projektu. V rámci cílové skupiny zaměstnavatelé bylo oproti zadavatelem stanovenému počtu 75 respondentů pracováno se vzorkem 413 respondentů. V rámci cílové skupiny obce a veřejné instituce bylo oproti zadavatelem stanovenému počtu 10 respondentů (subjektů) pracováno se vzorkem 109 respondentů. V rámci cílové skupiny osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci) bylo oproti zadavatelem stanovenému počtu 250 respondentů pracováno se vzorkem 427 respondentů.

Informace, potřeby a bariéry všech klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji byly v mnoha ohledech propojené a vzájemně na sebe navazovaly. Vzhledem k totožným informacím od různých komunikačních partnerů je tedy možné konstatovat, že výzkum byl teoreticky nasycen.

III.1. CÍLOVÁ SKUPINA ZAMĚSTNAVATELÉ

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že největší podíl zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali i osoby s jinou než českou státní příslušností, v **kategorii CZ-NACE „H-Doprava a skladování“**. Z této kategorie 77,8 % podniků zaměstnávalo alespoň jednoho cizince (vyjma slovenských občanů). Nejvíce zaměstnanců s jinou než českou státní příslušností ve vzorku zaměstnávaly **podniky z kategorie C–Zpracovatelský průmysl** (celkem 623 zaměstnanců-cizinců), následně podniky z kategorie S-Ostatní činnosti (celkem 547 zaměstnanců-cizinců). Po vyřazení slovenských občanů celkově zaměstnavatelé ze vzorku zaměstnávali 2 200 cizinců. Z toho téměř dvě třetiny cizinců byli **občané Ukrajiny** (konkrétně 1 383 zaměstnanců – 62,9 %). Další 20,5 % (452 zaměstnanců) byli občané třetích zemí (mimo Ukrajinu). Dalšími nejčastěji uváděnými národnostmi občanů třetích zemí byly: ruská, indická, běloruská, ghanská, britská a íránská. Nejvíce zaměstnavatelů označilo, že jim podle klasifikace CZ-ISCO **chybí pracovníci na pozicích obsluha strojů a zařízení, montéři** (28,6 % zaměstnavatelů ze vzorku). Celkem 22,4 % zaměstnavatelů ze vzorku uvedlo, že jim chybí zaměstnanci na pozicích **techničtí a odborní pracovníci**.

Nejčastěji zaměstnavatelé **vyhledávají zaměstnance** s jinou než českou státní příslušností skrze **inzerce**, tuto možnost označilo 43,1 % z nich. Dále k vyhledávání pracovníků často využívají **úřad práce** (35 % zaměstnavatelů). Téměř jedna šestina zaměstnavatelů (16,3 % zaměstnavatelů) uvedla, že zaměstnance-cizince na trhu práce **aktivně nevyhledává**. Poměrně významná část zaměstnavatelů dále vyhledává zaměstnance-cizince skrze **pracovní agentury** (uvedlo 16 % zaměstnavatelů).

Nejčastější **požadavky na zaměstnance** s jinou než českou státní příslušností ze strany zaměstnavatelů jsou **alespoň částečná znalost českého jazyka** (63 % zaměstnavatelů vyjádřilo tento požadavek) a **odbornost nebo kvalifikace odpovídající pozici** (34,1 % zaměstnavatelů), dále znalost anglického jazyka (6,9 % zaměstnavatelů) nebo zručnost na pomocné práce (4 % zaměstnavatelů).

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

V souvislosti s **pozitivními zkušenostmi** v oblasti zaměstnávání cizinců byla nejčastěji zmiňována **pracovitost, zájem pracovat a vděčnost, že mají práci** (69,2 % odpovědí). Dalšími zmiňovanými pozitivními zkušenostmi byla **spolehlivost** zaměstnanců-cizinců (15,4 % případů), a to jak z hlediska docházky do práce, tak i samotného výkonu pracovní činnosti. Téměř desetina odpovědí (9,6 % případů) jako pozitivní popisovala **pozitivní vliv zaměstnance-cizince na pracovní tým**, kdy mohou přinášet know-how, nové pohledy na problematiku nebo mohou představovat zdravou konkurenci a zlepšovat jazykové dovednosti v týmu.

V souvislosti s **negativními zkušenostmi** v oblasti zaměstnávání cizinců byly nejčastěji zmiňovány **problémy s jazykovou bariérou** (45,9 % zaměstnavatelů uvedlo tuto možnost), dále si zaměstnavatelé stěžovali na **fluktuaci zaměstnanců cizinců**, kdy pracují na jednom místě pouze krátce, a poté se stěhují nebo přechází do jiné firmy (23 % zaměstnavatelů). Část zaměstnavatelů uváděla, že zaměstnání cizince pro ně znamená velkou **administrativní zátěž** (16,4 % zaměstnavatelů). Specificky se jedná o velkou časovou a finanční náročnost, než jsou vyřízeny všechny potřebné doklady. Často tak může docházet k nelegálnímu zaměstnávání cizinců. Poslední kategorií negativních zkušeností se zaměstnáváním cizinců byly vlastnosti jako **neochota pracovat, nepříznivost podmínkám nebo nerespektování pravidel** (14,8 % zaměstnavatelů uvedlo tuto možnost).

Negativní zkušenost zaměstnavatelů byla potvrzena také v rámci kvalitativních technik sběru dat ze strany zástupců Centra pro cizince JMK. Vzhledem k absenci **volného vstupu na trh práce pro cizince ze třetích zemí** je pouze malý počet zaměstnavatelů ochoten řešit administrativu spojenou se zaměstnáním občana třetí země nebo vystavit volné pozice na úřad práce. Tato bariéra je podle komunikačních partnerů problematičtější než například jazyková bariéra. Ukrajinci dlouhodobě žijící v ČR mají totiž těžší podmínky v rámci získání zaměstnání než osoby s dočasnou ochranou. Konkrétním problémem je v tomto ohledu fakt, že pro zaměstnavatele přestává být atraktivní zaměstnávat cizince se zaměstnaneckými kartami, pokud mohou přijmout cizince s dočasnou ochranou, kteří mají volný vstup na trh práce. Pokud cizincům se zaměstnaneckou kartou končí smlouva pro zaměstnavatele je jednodušší přijmout nového zaměstnance s dočasnou ochranou než řešit složitou administrativu spojenou s prodloužením úvazku.

V rámci dotazníkového šetření naprostá většina zaměstnavatelů (91,5 %), kteří zaměstnávali k 30. 4. 2022 cizince (vyjma SK) potvrdila, že **chce i nadále cizince zaměstnávat**. Z nich 73,4 % plánuje zaměstnávat cizince v podobných počtech jako doposud, 20,2 % plánuje zaměstnávat cizince ve vyšších počtech a 6,4 % zaměstnavatelů plánuje zaměstnávat cizince v nižších počtech než doposud.

Bariéry při zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností řešilo 12,3 % zaměstnavatelů ze vzorku. Konkrétně se jednalo především o **neznalost českého jazyka** (uvedlo 22,9 % těch zaměstnavatelů, kteří řešili určité bariéry), dále **zdlouhavý proces vyřizování pracovního povolení u občanů třetích zemí** (uvedlo 3,2 % zaměstnavatelů), **chybějící kvalifikaci nebo odbornost uznávanou v ČR** (uvedly 2 % zaměstnavatelů) a **složitou legislativu ohledně zaměstnávání cizinců** (uvedlo 1,2 % ze vzorku). V rámci kvalitativních technik sběru dat bylo dále zjištěno, že v oblasti dočasné ochrany ukrajinských občanů mají zaměstnavatelé problém především s **nepřehledností informací**. Obzvláště na počátku migrace z Ukrajiny byly všechny informace zmatené a nyní se musí neustále hlídat, zda nejsou v podmínkách zaměstnávání nějaké změny. Celkově je však zaměstnávání Ukrajinců s dočasnou ochranou snazší než ostatních cizinců ze třetích zemí. Popisován byl také problém s kvótami pro imigranty z různých zemí a negativní zkušenosti s problematickým prodlužováním pracovních povolení.

V rámci kvalitativních technik sběru dat bylo dále zjištěno, že největší výhodou v zaměstnávání cizinců je podle komunikačních partnerů **vyplnění pracovních pozic**, pro které je těžké najít české zaměstnance. Další výhodou může být větší **ochota pracovat v nepřetržitém provozu** – noční, víkendy atd. Naopak nevýhodami jsou **problémy v komunikaci**, především pokud jsou v jednom provozu lidé z různých zemí. S touto bariérou jsou spojené například náklady na překlad pracovních instrukcí do všech požadovaných jazyků. Mezi další nevýhody zaměstnávání cizinců patří **komplikované ubytování nebo složitá administrativa**. U zaměstnanců z Evropské

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

unie nebo u Ukrajinců s dočasnou ochranou spatřují zaměstnavatelé nevýhodu ve **vysoké fluktuaci** a neustálém zaškolování nových zaměstnanců. Není výjimkou, že na pozice ve výrobě nastupují cizinci, kteří jsou vysoce kvalifikovaní v jiných oborech, ve kterých ale nejsou v České republice zaměstnatelní kvůli nutnosti nostrifikace vzdělání nebo kvůli jazykové bariéře. Jedná se například o učitele, účetní, sociální pracovníky nebo i lékaře a letecké inženýry.

V rámci kvalitativních technik sběru dat bylo od komunikačních partnerů zdravotnických zařízení, ale i dalších komunikačních partnerů zjištěno, že nejčastěji jsou z řad osob s jinou než českou státní příslušností na pozici lékařů i nelékařského zdravotnického personálu zaměstnávání Ukrajinci. Největšími bariérami v zaměstnávání cizinců je **jazyková bariéra**. O kurzy českého jazyka není mezi zaměstnanci-cizinci přílišný zájem, protože je těžké skloubit pravidelné kurzy mimo pracoviště se směnným provozem nemocnice. Další bariérou jsou **legislativní nařízení**, například uzavírání smluv na dobu určenou platností víza, což zvyšuje míru nejistoty na obou stranách, nebo akreditace zdravotnického zařízení pro lékařskou praxi v rámci aprobační zkoušky. V případě, že nemocnice nedisponuje všemi požadovanými odděleními pro provedení praxe, nemůže získat akreditaci. Nemocnice s akreditací má však omezený počet školitelů, kapacity jsou proto omezené. Vystudovaní lékaři pak často odjíždí do jiných krajů, aby mohli aprobační zkoušku dokončit. U vystudovaných farmaceutů je dokonce problém s tím, že si za praxi musí zaplatit. V tomto ohledu by pomohla změna legislativy, kdy by lékaři mohli absolvovat praxi v zařízení a pouze danou část praxe na oddělení, které nemá nemocnice k dispozici, by absolvovali v jiném zdravotnickém zařízení. Co se týče administrativních komplikací, problematické může být také pravidlo, že školená sestra nemůže mít vyšší pracovní úvazek než její školitelka. Dále se jedná o komplikace při vstupních lékařských prohlídkách. Na některé výsledky vyšetření se muselo dlouhou dobu čekat, čímž se zdržoval celý proces zaměstnání pracovníka. Také při zaměstnávání lékařských pracovníků je podle komunikačních partnerů největší problém délka vyřízení všech formálních náležitostí, které ukládá legislativa.

Problematická je pro zástupce zdravotnických zařízení také poměrně **vysoká fluktuace** zaměstnanců z řad osob s jinou než českou státní příslušností. Důvody jsou především náročnost aprobační zkoušky, rozdílné představy o náplni práce a nízká mzda. Pro zaměstnavatele je fluktuace těchto zaměstnanců problematická především v návaznosti na personální a časovou náročnost při jejich zaškolování. S migrační vlnou ukrajinských občanů z důvodu rusko-ukrajinského konfliktu se změnila podmínky zaměstnávání a získávání nostrifikací se taktéž stalo jednodušším, navíc jsou v ČR uchazeči fyzicky přítomní. To vše pro nemocnice usnadnilo jejich zaměstnávání. Velká míra nejistoty je však přítomna i nadále v souvislosti s odchody zpět do země původu nebo nesplnění aprobační zkoušky z důvodu její náročnosti a jazykové bariéry. Upřednostňování tak jsou zaměstnanci z České republiky nebo ze Slovenska. **Jako dobrá praxe se ukázala burza práce uspořádaná Skill centrem, kde se setkali, vrchní sestry a zájemci o práci.** Obě strany se představily a sdělily si svá očekávání, následně si vyměnily kontakty.

Dobrou zkušenost v rámci spolupráce mají komunikační partneři s úřadem práce, který se jim vždy snaží poradit a vyjít vstříc. Vstřícný přístup zaznamenali také u Národního centra ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. Kvalitní pomoc zaměstnancům v souvislosti s administrativními kroky v zaměstnávání nebo jazykovou bariérou podle některých komunikačních partnerů zajišťuje SKILL Centrum JMK. Problematická je nicméně komunikace s Ministerstvem vnitra a cizineckou policií, kde všechny procesy trvají velmi dlouho.

V rámci dotazníkového šetření zaměstnavatelé na pětibodové škále hodnotili **spolupráci s jednotlivými veřejnými institucemi**, které působí v oblasti zaměstnávání cizinců. Z analýzy průměru jednotlivých hodnocení je patrné, že nejlépe hodnotí zástupci zaměstnavatelů spolupráci s **obcemi**, ve kterých se nachází jejich provozovna v Jihomoravském kraji, dále spolupráci s **Českou správou sociálního zabezpečení**, se **zdravotními pojišťovnami** a s **Jihomoravským krajem**. Naopak nejhůře respondenti hodnotí spolupráci se státními institucemi – Ministerstvem vnitra, Ministerstvem zahraničních věcí a zastupitelskými úřady ČR v zahraničí. Vzhledem

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

k celkovému průměru hodnocení spolupráce s jednotlivými subjekty (průměr hodnocení 2,4), je možné zkonstatovat, že zástupci zaměstnavatelů jsou se spoluprací s jednotlivými subjekty spíše spokojeni.

Nejvíce by zaměstnavatelé při zaměstnávání občanů s jinou než českou státní příslušností ocenili pomoc **Ministerstva vnitra**. Jednalo se především o: zjednodušení administrativy a celého procesu zaměstnávání cizinců, zrychlení vyřízení víz, zařízení zaměstnaneckých karet, změnu legislativy, která by umožnila zrychlení všech procesů, finanční úlevy pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají cizince, zlepšení jazykové vybavenosti pracovníků Odboru azylové a migrační politiky zaměstnance. Dále by ocenili pomoc **úřadů práce**. Jednalo se především o: poskytování strukturovaných informací ohledně zaměstnávání cizinců, lepší šíření pracovních nabídek mezi cizince, zjednodušení administrativy související s úřady práce, zasílání pravidelné aktuální nabídky volných pracovníků, poskytování kurzů českého jazyka pro cizince, propagování uzavírání smluv s konkrétními zaměstnavateli, místo pracovních agentur. Mnohé podněty o konkrétní pomoci od **Ministerstva zahraničních věcí** se shodovaly s podněty na Ministerstvo vnitra. Dalším námětem bylo: zvážení možnosti podávat žádost o zaměstnanecké karty na území České republiky, nikoliv na zastupitelském úřadě v zahraničí. Mezi náměty na pomoc od **cizinecké policie** bylo například: zjednodušení administrativy s cizineckou policií v rámci zaměstnaneckých karet, rychlejší komunikace a kratší lhůty na vyřízení požadavků, zjednodušení procesu povolení k pobytu, zavedení online komunikace nebo alespoň možnost objednání přes internet. V rámci pomoci od **Jihomoravského kraje** se jednalo o náměty jako: vytvoření kontaktů s uchazeči o práci z řad cizinců, finanční podporu při zaměstnávání cizinců, informační podporu ohledně integrace cizinců, vytváření dostupného ubytování pro cizince, zajišťování výuky českého jazyka, poskytování tlumočnicků v případě potřeby. **Zastupitelské úřady ČR v zahraničí** by zaměstnavatelům mohly pomoci s: rychlejším vyřizováním víz, zefektivněním přijímání žádostí o dlouhodobé pobyty, urychlením procesu získání zaměstnaneckých karet. U institucí jako jsou **zdravotní pojišťovny** a **Česká správa sociálního zabezpečení** se mnohé návrhy překrývaly. Jednalo se konkrétně o podněty: vytvoření centrálního webu s informacemi k pojištění cizinců, snazší ověření, zda jsou cizinci nahlášení a mají vyřízené pojištění, zvážení, zda by OSSZ a ZP nemohly přidělovat cizincům stejná identifikační čísla, dřívější vydávání průkazů pojištěnce, pomoc v případě, kdy nemá cizinec správné dokumenty – poradenství. Mezi náměty na pomoc od **obcí v JMK, ve kterých nachází provozovna/provozovny** bylo např.: poskytování dostupného bydlení cizincům, zajišťování výuky českého jazyka, poskytování tlumočnicků v případě potřeby, finanční podpora při zaměstnávání cizinců, vedení databáze uchazečů o práci. **Pracovní agentury** by mohly pomoci zaměstnavatelům konkrétně s: vyhledáváním vhodných pracovníků do požadovaných profesí, řešením veškeré administrativy spojené se zaměstnáváním cizinců, zajišťováním kurzů českého jazyka, vykrýváním sezónních nedostatků pracovníků nebo pravidelným zasíláním aktuální nabídky volných pracovníků.

V návaznosti na ruskou invazi na Ukrajinu se od února 2022 výrazně zvýšil příchod ukrajinských občanů do České republiky. Respondentům proto byla položena otázka ohledně konkrétní pomoci v rámci zaměstnávání Ukrajinců, kterou by ze strany veřejných institucí nejvíce ocenili. Nejvíce zaměstnavatelů (11,1 % respondentů) by ocenilo **zajištění nabídky dostupného ubytování pro ukrajinské občany s dočasnou ochranou**. Žádanými jsou mezi zaměstnavateli také jazykové kurzy (10,6 % respondentů). Důležitá je dále také dostupnost zdravotní péče (7,4 % respondentů), umisťování dětí do školek a škol (7,1 % respondentů) nebo služby tlumočnicka (6,2 % respondentů).

Komunikační partneři v rámci kvalitativních technik sběru dat potvrdili, že ze strany státu přichází **velmi nízká informační podpora** a některé informace je těžké dohledávat. Ani na úřadech práce nedostanou zaměstnavatelé vždy stoprocentní informace a celá problematika tak působí zmatečně. Podniky podle komunikačních partnerů musí v této oblasti obvykle investovat do speciálního vzdělávání svých zaměstnanců, protože stát v informovanosti zaměstnavatelů nevyhází příliš vstříc. Někteří využili online školení na zaměstnávání cizinců, možnosti tedy existují. I tak se této problematice musí věnovat více zaměstnanců, především personalisté, právníci a mzdoví

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

účetní. Dle komunikačních partnerů je tedy zásadní **zlepšení komunikace a informovanosti zaměstnavatelů** ohledně problematiky zaměstnávání cizinců ze strany státních institucí.

III.2. CÍLOVÁ SKUPINA OBCE A VEŘEJNÉ INSTITUCE

III.2.1. Obce

V rámci dotazníkového šetření polovina obcí uvedla, že **počty cizinců v rámci svého území** sleduje **pouze částečně** (mají pouze dílčí informace o počtu těchto osob). Pouze jedna pětina obcí počty osob s jinou než českou státní příslušností systematicky eviduje. Výrazně méně systematicky sledují počty cizinců na svém území větší obce s počtem 1 000 obyvatel a výše. Tyto obce uvedly, že sledují informace pouze částečně. V obcích s nižším počtem obyvatel je podle vyjádření respondentů evidence počtu cizinců jednodušší z důvodu nižší míry individualismu – v menších obcích „se navzájem všichni znají“. I přesto je však patrné, že výsledky analýzy kopírují oficiální statistiky Českého statistického úřadu. Nejčastěji jsou v rámci obcí evidovány osoby s ukrajinskou národností (jednotky tisíc osob). Dále se jedná o osoby se slovenskou, vietnamskou, rumunskou a rakouskou národností.

Devět z deseti obcí s počtem nad 2 000 obyvatel zaznamenalo v roce 2022 **zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností** v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině. Také menší obce s počtem obyvatel 2 000 a méně zaznamenaly nárůst počtu osob s ukrajinskou státní příslušností, v tomto případě se však jednalo pouze o jednu třetinu výzkumného vzorku. Z těch obcí, které zaznamenaly zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností na jejich území, jich více než polovina disponuje informacemi o tom, jaká je skladba Ukrajinců (pohlaví a věk), kteří do obce přišli v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině.

V souvislosti s otázkou týkající se **způsobu komunikace s cizinci** a případných jazykových bariér byla vzhledem k aktuálnosti tématu většina odpovědí respondentů směřována k osobám s ukrajinskou státní příslušností. Pětina obcí označila komunikaci za bezproblémovou. Ostatní respondenti připouští, že při komunikaci s Ukrajinci jsou problémy způsobené **jazykovou bariérou**, nicméně všechny obce se i přes obtíže dokážou s Ukrajinci dorozumět. Tyto informace se potvrdily také v rámci kvalitativních technik sběru dat. S osobami s jinou než českou státní příslušností zástupci ORP komunikují v případě potřeby zpravidla v anglickém jazyce. Pro tlumočnické služby s občany z Ukrajiny, kteří přišli v důsledku války, využívali zástupci ORP zpravidla vlastní kontakty na základě dohod o provedení práce. Komunikace probíhá především v ukrajinštině, případně ruštině, v omezených případech v angličtině. Bez tlumočení by nebylo možné s těmito osobami komunikovat a vznikla by tak velká informační bariéra.

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že u dvou třetin obcí, které zaznamenaly zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností přicházejících v souvislosti s válkou na Ukrajině, se **přístup k problematice** týkající se cizinců nezměnil. Jedna třetina obcí uvedla, že se jejich přístup k této problematice změnil. Od těchto obcí zaznělo, že občané a zástupci obecních a městských úřadů vystupovali směrem k těmto osobám více proaktivně.

Odpovědi respondentů na otevřenou otázku „**S jakými požadavky na obecní/městský úřad cizinci nejčastěji přicházejí?**“ byly kategorizovány do šesti nejpočetnějších kategorií. Vzhledem k aktuální situaci s příchodem velkého počtu ukrajinských občanů se odpovědi zpravidla zaměřovaly na osoby s ukrajinskou státní příslušností. Jednalo se o: **umísťování dětí do mateřských a základních škol a možnosti ubytování**, vyřizování oficiálních **dokladů** a jiných dokumentů potřebných pro život v České republice a získání informací o možnostech **zaměstnání**

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

na plný či částečný úvazek, možnosti zajištění **zdravotní péče** a přihlášení k praktickému, zubnímu a dětskému lékaři a informace o **finanční podpoře**.

Problematika zaměstnávání je úzce spojena s péčí o dítě a **kapacitami státních školských zařízení v Jihomoravském kraji**, které jsou podle informací od zástupců ORP, získaných v rámci kvalitativních technik sběru dat, omezené nejen pro osoby s jinou než českou státní příslušností, ale i pro české občany. Vzhledem k výraznému navýšení počtů dětí z Ukrajiny v předškolním a školním věku od února 2022 bylo nicméně nutné v rámci zákonných možností navýšit kapacity jednotlivých školních tříd o jednotky míst tak, aby bylo možné tyto osoby umístit. Ne ve všech případech se to však podařilo. Problémy přetrvávají především v nedostatečných kapacitách mateřských škol, kde není možné kapacity ve větší míře navýšit. Někteří zástupci ORP mají zkušenost se situací, kdy ředitelé škol nepřijímají žádosti o umístění dítěte do zařízení, aby následně nemuseli vydávat správní rozhodnutí s odůvodněním, proč dítě nemohou přijmout. Vzhledem k nedostatečným kapacitám především v mateřských školách a finanční náročnosti soukromých mateřských škol se osoby s jinou než českou státní příslušností setkávají s bariérou v možném nalezení pracovního uplatnění, jelikož nemají děti kam umístit a jeden z rodičů s nimi musí zůstat doma. Jako dobrá praxe se osvědčily tzv. **adaptační skupiny** zaměřené na podporu volnočasových adaptačních skupin pro děti cizince od 3 do 15 let migrující z Ukrajiny, které pobývají v ČR.

Nedostatečné kapacity jsou podle všech zástupců ORP také ve **zdravotnictví**, v tomto ohledu se jedná především o pediatrii a stomatology, ale samozřejmě také praktické lékaře. Tento problém je nicméně, stejně jako problematika nedostatečných kapacit ve školství, celorepublikový a týká se nejen osob s jinou než českou státní příslušností, ale i českých občanů.

V rámci kvalitativních technik sběru dat bylo zjištěno, že se **zaměstnáváním ukrajinských státních příslušníků, včetně osob s dočasnou ochranou**, mají ORP ve většině případů dobrou zkušenost. Občané z Ukrajiny s dočasnou ochranou mají zpravidla zájem pracovat, zjišťovali si informace o trhu práce v Jihomoravském kraji, pracovní uplatnění si často hledali sami ihned poté, co měli zabezpečeny základní potřeby (ubytování, strava, vyřízení dokumentů). Na zástupce městských úřadů se s nabídkami práce obraceli také okolní zaměstnavatelé. O tyto pracovní nabídky měli osoby s dočasnou ochranou velký zájem. Přes tuto dobrou praxi se nicméně vyskytují i ukrajinští státní příslušníci, kteří podle zástupců ORP výrazný zájem o pracovní uplatnění v Jihomoravském kraji, potažmo České republice, nemají. V případě ukončení rusko-ukrajinského konfliktu nebo alespoň zlepšení bezpečnostní situace se zpět do vlasti plánuje vrátit velké množství ukrajinských občanů s dočasnou ochranou, a to i těch, které o zaměstnání v Jihomoravském kraji měli od počátku jejich pobytu zájem. Většinou si proto v rámci pracovněprávních vztahů zřizují krátkodobé úvazky na dobu určitou, které jsou následně prodlužovány.

Jako problematické vnímají zástupci ORP určité **aspekty systému sociálního zabezpečení** v České republice, které nemotivují k hledání pracovního uplatnění. Vzhledem k navýšení finanční pomoci ve formě přídatku na dítě v červenci 2022⁴² množství nízkopříjmových rodin zjistilo, že v případě většího počtu dětí je výhodnější oficiální pracovní uplatnění nehledat, příspěvky na dítě od státu se totiž téměř rovnají příjmům z pracovního poměru. Mezi těmito osobami jsou taktéž některé skupiny ukrajinských občanů s dočasnou ochranou, které jsou tímto systémem tlačeny do **šedé zóny ekonomiky**. Jedná se totiž o jeden z důvodů, kdy jsou tyto osoby raději zaměstnány nelegálně.

Přes množství informací o výrazné solidaritě obyvatel České republiky s příchozími z Ukrajiny v počátku konfliktu uvedly v rámci dotazníkového šetření téměř tři čtvrtiny zástupců obcí, které zaznamenaly zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností na svém území, že **nárůst počtu osob s ukrajinskou státní příslušností má mezi**

⁴² Vláda od 1. července 2022 z důvodu vysoké inflace, dopadající především na osoby s nižšími příjmy, zvýšila částky, ze kterých se počítá životní minimum rodiny nebo jednotlivce. Na příspěvek na dítě tak dosáhlo více rodičů. Hranice stanovená pro získání příspěvku na dítě je výše průměrného čistého měsíčního příjmu rodiny, který nesmí být vyšší než 3,4násobek životního minima této rodiny.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

obyvateli obcí neutrální ohlas. Ani jeden ze zástupců obcí se nedomnívá, že nárůst počtu těchto osob má mezi obyvateli obce pozitivní ohlas. Naopak téměř desetina respondentů uvedla, že nárůst počtu osob s ukrajinskou státní příslušností má mezi obyvateli obce ohlas negativní.

V souvislosti nárůstem počtu osob s ukrajinskou státní příslušností v obcích by zástupci obcí nejvíce ocenili **pomoc se zajištěním ubytovacích prostor pro tyto osoby, jelikož kapacity jsou ve většině obcí již vyčerpány, a problémy souvisí také s financováním této oblasti.** Dosavadní soukromí ubytovatelé ukončují pobyty těchto osob a městské a obecní úřady se snaží najít náhradní ubytování. Pro pokrytí potřebných kapacit by ocenili pomoc ze strany **Jihomoravského kraje** (např. výstavbu malometrážních bytů). Více než jedna desetina obcí vnímá potřebu pomoci především v rámci zajištění bezplatných jazykových kurzů a navýšením kapacit ve zdravotnických a školských zařízeních. Téměř desetina zástupců obcí uvedla, že by nejvíce ocenila spolupráci s cizineckou policií a větší finanční podporu. V rámci spolupráce s **cizineckou policií** by zástupci obcí uvítali vyšší míru komunikace a lepší informovanost o osobách s jinou než českou státní příslušností na území obcí ze strany Odboru cizinecké policie PČR, například pravidelným zasíláním aktuálního přehledu o počtu cizinců v obci. V případě spolupráce s **neziskovými organizacemi** by zástupci obcí ocenili zajištění volnočasových aktivit pro ukrajinské děti. Někteří respondenti by v rámci spolupráce **mezi obcemi** uvítali možnost zajištění jazykových kurzů pro děti formou jednoho lektora pro více obcí.

Pro obce by bylo přínosem, kdyby ze strany Jihomoravského kraje vznikla **jednotná koncepce a metodika pro postup v záležitostech souvisejících se zvýšenou imigrací ukrajinských občanů.** Současně by obce ocenily koordinačního pracovníka, který by disponoval všemi informacemi týkajícími se této problematiky. Jako vhodnou pomoc obce vidí i možnost bezplatných jazykových kurzů a podporu v otázkách nedostatečných kapacit ve zdravotnictví a školských zařízeních. Také v rámci kvalitativních technik sběru dat bylo potvrzeno, že zástupcům ORP by výrazně pomohl **jednotný portál, na kterém by bylo možné nalézt aktuální data a informace** ohledně jasných postupů, legislativních pravidel a nařízení týkajících se nejen řešení migrační krize (víza, registrace, ubytování, humanitární pomoc aj.), ale také zaměstnávání cizinců, zdravotnické péče a vzdělávání pro cizince, možností financování nejrozličnějších programů a aktivit. V této souvislosti by ORP ocenily také zástupce krajského úřadu Jihomoravského kraje, který by byl schopen tyto informace shromažďovat a předávat kompetentním osobám jednotlivých ORP. Zástupci ORP by také ocenili předávání aktuálních informací, dat a statistik týkajících se cizinců na jejich území nejen ze strany státu, tedy především Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, ale také konkrétně ze strany Služby cizinecké policie ČR a Úřadu práce ČR.

Také v případě vnímání **výzev spojených se životem cizinců na území obcí v horizontu 1–5 let** respondenti zmiňovali nejčastěji problematiku týkající se **ubytování**. Dále se jednalo o **vzdělávání a jazykové bariéry**. V rámci kvalitativních technik sběru dat zástupci ORP potvrdili, že vnímají jako zásadní problém **ubytovací kapacity**, které jsou již nyní často na hranici možností. V případě, že komerční ubytovatelé přestanou být ochotni nabízet své prostory pro tyto účely, města již ve většině případů nemají možnost poskytnout ubytování ve svém vlastnictví. Vzhledem k tomu, že osoby s dočasnou ochranou jsou již určitým způsobem adaptovány a navázány na konkrétní místo (v rámci zaměstnání, umístění dětí do školy apod.), nejeví se jejich přesun do vzdáleného města či obce Jihomoravského kraje jako vhodný. Do budoucna bude nutné ubytování osob, které budou mít zájem v Jihomoravském kraji zůstat natrvalo, řešit jiným způsobem než nouzovým ubytováním. Vzhledem k tomu, že množství bytů k pronájmu je omezené a pronájem je často finančně náročný, je situace problematická. Nejen osobám s dočasnou ochranou, ale osobám s jinou než českou státní příslušností obecně, se totiž v ČR **nedaří uplatnit svou kvalifikaci** a jsou často nuceni pracovat v nekvalifikovaných profesích. Jihomoravský kraj by proto měl na tyto záležitosti vzít v potaz

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Z analýzy výsledků je patrné, že zástupci obcí **nejčastěji spolupracují s obcemi s rozšířenou působností** (33 % respondentů), s **ubytovateli** (32 % respondentů), s **úřadem práce** (30 % respondentů), s **neziskovými organizacemi a Jihomoravským krajem** (27 % respondentů). Z výsledků analýzy je však patrné, že i v případě, kdy respondenti nespolupracují se zmíněnými stakeholdery, v naprosté většině případů by **do budoucna spolupráci uvítali**. Z analýzy průměru jednotlivých hodnocení je patrné, že nejlépe hodnotí zástupci obcí spolupráci s Centrem pro cizince JMK, Statutárním městem Brnem a lékaři a zdravotnickými zařízeními. Spolupráci s místními Úřady práce hodnotí zástupci ORP v rámci kvalitativních technik sběru dat rozporupně. Z odpovědí respondentů v rámci kvalitativních sběrů dat je patrné, že spolupráce je navázána na míru osobních vztahů mezi vedoucími zástupci městského úřadu ORP a konkrétního úřadu práce.

Naprostá většina zástupců obcí (97 % respondentů) se domnívá, že jejich **obec není připravena na další nárůst počtu osob s jinou než českou státní příslušností** (zpravidla ukrajinských občanů přicházejících v důsledku válečného konfliktu). Pouze 3 % respondentů uvedla, že jejich obec je na případný nárůst počtu těchto osob připravena. Zástupci obcí jako důvody nepřipravenosti na další případný nárůst počtu cizinců uváděli vyčerpání kapacit pro úspěšnou integraci těchto osob v rámci obce. Zmiňovali především nedostatečné ubytovací kapacity, nedostatek pracovních příležitostí, nedostatečnou kapacitu mateřských a základních škol a nedostatečnou kapacitu zdravotní péče.

III.2.2. Veřejné instituce

Stejně jako další komunikační partneři vnímají i zástupci **mateřských škol** jako problematickou **jazykovou bariéru rodičů a dětí**, a to především těch předškolních. Vzhledem k tomu, že děti v některých případech neumějí mluvit česky a v rámci komunikace využívají např. překladač v mobilu, vyvstává otázka, do jaké míry budou tyto děti schopny úspěšně absolvovat přijímací řízení na základní školu. Dle názoru zástupců oslovených mateřských škol by z tohoto důvodu bylo vhodné rozšířit možnosti výuky českého jazyka pro předškolní děti – cizince a také zvýšit **informovanost** rodičů o těchto možnostech. Vzhledem k tomu, že některé z ukrajinských rodin nemá představu, jak dlouho v České republice budou pobývat, a v případě, že to bude možné, se chtějí vrátit zpět do své vlasti, nejsou k výuce českého jazyka motivováni. Vhodné je také rozmísťovat tyto děti do jednotlivých tříd, aby nevznikaly skupinky a děti si český jazyk osvojily dříve. Praxe ale není vždy taková. Administrativní ani jiné systémové problémy v této souvislosti školky nepociťují, není proto důvod pro zvýšenou komunikaci s krajským nebo obecním úřadem či jinými státními institucemi.

Zástupci oslovených **adaptačních skupin** vnímají velký zájem ukrajinských rodin o umístění dětí, jelikož jim tyto skupiny, nahrazující mateřské školky, umožňují chodit do zaměstnání. Dílčí problémy se vyskytují v souvislosti s **finančními příspěvky** od MŠMT, nemožností sehnat **prostory k působení** nebo **pracovněprávními záležitostmi** se zaměstnanci – osobami s jinou než českou státní příslušností. V tomto ohledu se jednalo o odmítnutí zaměstnaneckého poměru z důvodu obav o ztrátu solidárního příspěvku a komunikační bariéru, kdy jsou tyto osoby nedostatečně informovány o české pracovněprávní legislativě. Vzhledem k tomu odmítly tyto osoby uzavřít pracovní smlouvu – byla pro ně z hlediska legislativního rámce příliš složitá.

Ani **základní školy** v této souvislosti nepociťují administrativní či jiné systémové problémy pro zvýšenou komunikaci s krajským nebo obecním úřadem či jinými státními institucemi. **Jazyková bariéra** s žáky není v rámci komunikace zpravidla výrazný problém. Ne ve všech případech je však komunikace a pochopení látky bezproblémová. V některých případech se žáci česky nedorozumí, zástupci škol proto doporučují vytipovat školy ve větších městech, které na tyto žáky mají personální a finanční kapacity. Stejně jako v české společnosti se v tomto případě zástupci škol setkávají s ochotnými rodinami, ale také naopak. V případě zaměstnávání osob

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

s jinou než českou státní příslušností byla v některých případech opět zmiňována **jazyková bariéra**. I v případě zaměstnávání slovensky mluvících pedagogů je dle zákona nezbytné, aby tyto osoby vyučovaly v českém jazyce a měly složené zkoušky z českého jazyka. Kapacitní možnosti v jednotlivých školách se různí. Zástupci škol však ve většině případů upozorňují, že přestože kapacity pro umístění dalších žáků – cizinců možné jsou, **personální kapacity ze strany pedagogického sboru jsou vyčerpány**. Pro pedagogy je práce s cizinci včetně domácí přípravy o mnoho náročnější než práce s česky mluvícími žáky. Žákům se speciálními potřebami, tedy nejen žákům s jazykovou bariérou, je nutné přizpůsobovat výuku. Zástupci škol upozorňují, že v tomto ohledu je práce pedagogů velmi psychicky náročná a začleňování těchto žáků není ve všech případech bezproblémové. V případě více žáků jedné národnosti v jedné třídě je riziko vytvoření skupinky, která se obtížně začleňuje do kolektivu. Vzhledem k omezeným kapacitám škol není možné je přeradit do jiných tříd. Zástupci škol by ocenili **větší finanční podporu** ze strany státu, která by byla určena na posílení personálních kapacit.

Komunikační partneři **Národního centra ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO)** uvedli, že do procesu složení aprobačních zkoušek pro nelékařská zdravotnická povolání vstupují v naprosté většině osoby s ukrajinskou státní příslušností, dále se jedná o běloruské a ruské státní příslušníky. Prostož v procesu složení aprobační zkoušky je způsoben dlouhou čekací lhůtou v rámci uznání zahraničního vzdělání (nostrifikace) ze strany ČR a náročnou přípravou na aprobační zkoušku. Časově náročná je také samotná aprobační zkouška.

Zásadní bariérou ve skládání aprobační zkoušky ze strany cizinců je **jazyková nevybavenost**. Úspěšnost složení aprobační zkoušky je velmi nízká, dle informací od zástupců NCO NZO není výjimkou její časté opakování, a to až sedmkrát. Kritéria na složení zkoušky jsou však z důvodu náročnosti zdravotnického povolání vysoká a není možné je snižovat. Snaha naučit se český jazyk také často deklaruje zájem osob s jinou než českou státní příslušností o zdravotnické povolání v České republice. Cizince především ukrajinské státní příslušnosti doprovází velká míra nejistoty, což je faktor, který ovlivňuje jejich motivaci pro hledání práce v České republice a studium českého jazyka. Vysoká míra fluktuace ovlivňuje také zaměstnavatele. Zaměstnavatelé do těchto osob mnohdy investují čas a personální kapacity při jejich zaškolení, které trvá měsíce i roky, kdy na konci tohoto procesu zaměstnanec rozvážee pracovní poměr. To mimo jiné ovlivňuje ochotu zaměstnavatelů osoby s jinou než českou státní příslušností zaměstnávat. Dle zástupců NCO NZO je nutné **zvýšit informovanost** o jednotlivých možnostech mezi uchazeči i zaměstnavateli (zdravotnickými zařízeními) v jednotlivých krajích tak, aby byly vytvořeny co nejlepší podmínky pro úspěšné absolvování aprobační zkoušky.

Co se týče **dostupnosti lékařské péče** pro osoby s jinou než českou státní příslušností, v některých regionech je **mají lékaři naplněné kapacity a další pacienti nepřijímají (ani z řad českých občanů)**. Komunikační bariéra mezi lékaři a cizinci je individuální. Zatímco v některých případech je komunikace bezproblémová, někteří lékaři z důvodu **jazykové bariéry** nepřijímají pacienty s jinou než českou státní příslušností, a to ani v případě možnosti tlumočení. Obecně je dle názorů oslovených komunikačních partnerů problém s nedostatkem lékařů, kteří jsou schopni porozumět se anglicky. **Administrativní komplikace** s osobami s jinou než českou státní příslušností se zpravidla týkají zdravotního pojištění. Jedná se například o nepřesné nebo rozdílné informace v osobních datech evidovaných v rámci různých státních institucí. Zkušenost některých lékařů je taková, že v případě chybějících informací, zda je cizinec registrovaný u zdravotní pojišťovny, je lékař nucen tyto informace si u pojišťovny telefonicky ověřovat nebo ošetření poskytnout zdarma, aby se z časových důvodů vyhnul další potřebné administraci.

Administrativní komplikace v rámci zdravotnické péče byly popsány také komunikačními partnery, zástupci Centra pro cizince JMK. Lékaři podle jejich informací nechtějí řešit nesrovnalosti se zdravotními pojišťovnami. Druhým důvodem bývá také jazyková bariéra, kdy lékaři nechtějí přebírat zodpovědnost za pacienta, se kterým nejsou schopni se domluvit. V tomhle ohledu občas zafunguje příslib doprovodu, tlumočnicka. Za zdravotnickou péčí cizinci

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

ze třetích zemí často jezdí do své rodné země. Tato bariéra se promítá i do zaměstnávání například v oblasti hotelnictví nebo gastronomie, kde je potřeba mít platný potravinářský průkaz od lékaře.

V největší míře se na **úřadech práce** momentálně řeší osoby s ukrajinskou státní příslušností. Na některých pobočkách tomu tak bylo i před vypuknutím válečného konfliktu na Ukrajině. V praxi to pro pracovníky oddělení zaměstnanosti na úřadech práce znamená především zadávání informačních karet do systému, které se momentálně týkají nejenom členů EU a EHS, ale také ukrajinských občanů s dočasnou ochranou. Zaměstnanecké karty umožňují dlouhodobý pobyt cizinců pouze s opakovaným prodloužováním. Celkový **proces vyřízení zaměstnaneckých karet** je velmi dlouhý a náročný, mnohdy může trvat i déle než rok a je s ním spojeno mnoho překážek. O zaměstnaneckou kartu musí cizinec zažádat už v zemi trvalého pobytu. V případě Ukrajinců to nyní není možné, úřady na Ukrajině nefungují, takže tam nelze podávat žádosti. Problematika zaměstnaneckých karet byla zmiňována i ze strany dalších komunikačních partnerů.

Za významnou bariéru snadné inkluze na trh práce pro cizince především z Ukrajiny a třetích zemí jsou ze strany krajské pobočky úřadu práce považovány **pracovní agentury**. Jedná se o subjekty, které naplňují požadavky zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a získali patřičnou licenci pro svou činnost, nicméně na základě konkrétních zkušeností úřadu práce, ale také státního úřadu inspekce práce mají některé tyto agentury nejasnou majetkovou strukturu. V řadě případů se jedná o osoby s ukrajinskou národností, které se snaží působit na dezorientované osoby z ciziny. Ještě horším příkladem praxe, než jsou pracovní agentury, je tzv. **zastřené zprostředkování práce**, kdy subjekt nebo fyzická osoba uzavírá s konkrétním cizincem a agenturou smlouvu o dílo, čímž dochází k přeprodávání zaměstnanců mezi těmito zastřenými zprostředkovateli a pracovními agenturami. Tito zastření zprostředkovatelé pracují zcela mimo platnou legislativu, nemají licenci, ale vzhledem k uzavřeným smlouvám o dílo je není možné ze strany státního úřadu inspekce práce nijak postihnout. Výše uvedené agentury a zastřené zprostředkovatelé využívají především dezorientace cizinců, mnohdy občanů Ukrajiny, po příjezdu do ČR, jejich neznalost českého jazyka a absenci orientace v legislativě a nabídce institucí, které souvisí s trhem práce.

Ze strany zaměstnavatelů je stále poptávka po pracovnících i z řad cizinců. Podle vyjádření komunikačních partnerů je až 80-90 % pozic, které úřady práce nabízejí k obsazení ze strany zaměstnavatelů označených ve formuláři jako vhodných pro cizince. Zaměstnavatelé projevují zájem o různé typy pozic z hlediska CZ-NACE, z větší části se jedná o nekvalifikované pozice, ale také o pozice kvalifikované, a to především o pracovníky v oblasti IT, zdravotnictví, průmyslu, stavebnictví, o řidiče nákladních vozidel, pekaře apod. Je zřejmé, že celá řada kvalifikovaných pozic jako např. lékaři, zdravotní sestry, svářeči, elektromontéři a další musí vždy doložit doklady o své kvalifikaci prostřednictvím uznané autority. Právě tyto **formální náležitosti** řada z kvalifikovaných cizinců není schopná z různých důvodů doložit, což je limituje, aby na trhu práce v ČR zastávali obdobné typy profesí jako vykonávali v zahraničí. Významným problémem pro splnění některých kvalifikačních předpokladů a uznání vzdělání nebo kvalifikace ze své původní země je uskutečnění rekvalifikačních zkoušek v českém jazyce, což činí většině cizinců zásadní problém a víceméně odsunuje tyto osoby na trhu práce do nekvalifikovaných pozic.

Podle informací zástupců **živnostenského úřadu** je pro cizince problémem časová a finanční náročnost řešení dokumentace potřebné pro udělení živnostenského oprávnění – výpis z rejstříků trestů osob s jinou než českou státní příslušností z jejich rodné země. Vzhledem k tomu, že se živnostenské oprávnění vydává pouze na dobu určitou, cizinci často z různých důvodů neprodlouží platnost živnostenského oprávnění před uplynutím doby platnosti, čímž se celý proces musí opakovat.

Jako zcela konkrétní návrhy eliminace bariér a inkluze k přístupu cizinců z třetích zemí, především z Ukrajiny, na trh práce je podle většiny komunikačních partnerů a partnerek úřadů práce optimalizace zákona o zaměstnanosti, a to v několika konkrétních bodech. Jde především o **precizaci podmínek působení pracovních agentur na trhu práce a jejich zaměstnávání cizinců**. Agentury by měly mít daleko menší možnosti zaměstnávat cizince, mělo by

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

dojít k významnému posílení působení úřadu práce při jejich zaměstnávání, a to napřímo ve spolupráci s konkrétními zaměstnavateli bez spolupráce s pracovními agenturami. Bylo by ideální, pokud by se o zaměstnanecké karty mohlo žádat nejen v zemích trvalého pobytu, ale také přímo v České republice. Úřadům práce by tato možnost ulehčila práci a cizincům by usnadnila přístup na trh práce v ČR. Celkově by se proces schvalování zaměstnaneckých karet mohl zjednodušit, jsou na ně různé pořadníky a kvóty, takže mnohdy Ukrajinci (před válkou) volili cestu krátkodobých povolení, kdy vždy po třech měsících museli vycestovat na Ukrajinu pro nové povolení. I přes složitost krátkodobých povolení, je tato cesta momentálně rychlejším způsobem, jak se dostat na český trh práce. Zaměstnanecké karty jsou však pro obě strany výhodnější, protože jsou tyto pracovníci na českém trhu práce potřeba. Složitý byrokratický proces diskriminuje malé zaměstnavatele a firmy, kteří chtějí zaměstnat cizince ze třetí země, a naopak nahrává různým placeným zprostředkovatelům. Hlavním problémem je, že stávající systém byl navržen v době, kdy se ještě nepočítalo s tak velkými pohyby a počty cizinců v ČR, nyní je však situace zcela odlišná.

Dalším návrhem bylo omezení **množství hlášení při nástupu cizince do práce**. Zaměstnavatel má povinnost nahlásit začátek nástupu cizince do práce, dále musí nahlásit, pokud cizinec v daném termínu nenastoupil, a následně kdy finálně nastoupí. Tyto informace musí úřady práce dále hlásit na Ministerstvo vnitra. Podle jedné komunikační partnerky by dávalo větší smysl, kdyby se posílalo oznámení až poté, co cizinec do zaměstnání nastoupí.

Podstatným ulehčením by také pro pracovníky oddělení trhu práce bylo, kdyby se k nim dostávaly včas všechny **důležité informace**. Jejich zástupci mluvili především v souvislosti s dočasnou ochranou danou novelami Lex Ukrajina. Pracovníci úřadů práce se nové informace dozvídají obvykle ve stejnou chvíli jako samotní zaměstnavatelé. Informace si musí zjišťovat a složitě dohledávat, v jaké fázi jsou různá rozhodnutí, protože se jich na to zaměstnavatelé ptají. Pro samotné zaměstnavatele neustálé změny představují nejistotu, se kterou jim však úřady práce nemohou pomoci. Nejčastěji zástupci oddělení zaměstnanosti v souvislosti s cizinci zmiňovali spolupráci s Odborem azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra (OAMP). Někteří komunikační partneři a partnerky zmiňovali, že OAMP má mnohdy k problematice více informací než úřady práce, proto navrhovali, že by bylo dobré vytvořit **online prostředí**, ve kterém by se zástupci obou institucí pravidelně scházeli a sdíleli spolu informace a zkušenosti, dále např. organizovat školení pro zaměstnance úřadů práce s Ministerstvem vnitra ohledně jeho agendy, a konkrétně zaměstnaneckých karet.

Úřady práce se nezaměřují na práci v terénu a cílenou aktivizaci. Nicméně nabízí různé možnosti, jak na trh práce v ČR cizince zapojit, jako jsou například jazykové kurzy nebo jiná vzdělávání. Z řad cizinců o ně však není příliš zájem. Konkrétně u občanů Ukrajiny byla zmíněna také bariéra v aktivizaci v podobě jejich vysoké nedůvěry vůči institucím státní správy. Bariérou v komunikaci s osobami s jinou než českou státní příslušností, především z Ukrajiny, je v neposlední řadě jazyková nevybavenost těchto osob. Neschopnost těchto osob porozumět se českým či anglickým jazykem byla potvrzena i ze strany zástupce Odboru azylové a migrační politiky MV ČR.

Ze zkušeností zástupců **neziskových organizací** je jednou z největších překážek v zaměstnávání cizinců oboustranná **jazyková bariéra**, a to včetně anglicky mluvících cizinců. Pro vyřízení administrativních záležitostí na úřadech je často potřeba využití tlumočníka. Problém je také v omezené znalosti cizího (anglického) jazyka ze strany pracovníků školských a zdravotnických zařízení (učitelé, lékaři). Pro osoby s jinou než českou státní příslušností tím vzniká ještě větší překážka v nalezení lékařské péče v rámci již tak omezených kapacit. Pedagogové mají v tomto ohledu problém spravedlivě ohodnotit vzdělání žáků. Naopak ze strany žáků, kteří neumějí český jazyk, vznikají nedorozumění a nepochopení zadání v rámci učiva. Problém v jazykové bariéře je tak na obou stranách. Na jazykovou bariéru navazuje neznalost či **nepochopení fungování pracovních vztahů** v České republice ze strany cizinců a snaha o **využití situace** ze strany některých zaměstnavatelů. Zástupci organizací se tak často setkávají s případy, kdy zaměstnavatelé cizince udržují v nevědomosti a jejich



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

nevědomosti zneužívají ve svůj prospěch. Cizinci nejsou často schopni dezinformace týkající se pracovního právního vztahu rozpoznat. V některých případech se obrací na organizace s dotazy na toto téma, v jiných případech řeší až následky po delším časovém období. Jedná se např. o případy, kdy podepíší pracovní smlouvu pouze v českém jazyce, neoddrží její vyhotovení apod.

Jedním z vážných problémů v otázce zaměstnávání Ukrajinců, kteří jsou značnou částí cizinců v rámci českého trhu práce, je selektivní dostupnost k pracovním pozicím. K nim má volný přístup jen určité procento Ukrajinců (osoby s dočasnou ochranou, rodinní příslušníci nebo osoby pobývající v ČR na základě povolení k trvalému pobytu), ostatní však takové štěstí nemají, což napomáhá rozvíjení zneužívání těchto osob a jejich **nelegálního zaměstnávání**. Kromě přirozených problémů pro narovnání přístupu k pracovnímu trhu pro všechny cizince je proto potřeba upozorňovat zákonodárce na problémy **nelegálního zaměstnávání**, aby se tato otázka řešila systémově. Osoby jiné než české státní příslušnosti, které v ČR nemají možnost nechat se zaměstnat napřímou, nebo ty, které v ČR pobývají v rámci uděleného víza ze strany jiného státu je velice obtížné získat jakoukoliv relevantní pomoc. Je proto potřeba zásahu do stávajících pravidel ze strany úředních orgánů státní správy.

Zásadním problémem pro integraci cizinců je podle zástupců neziskových organizací také **Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR**. Celkově by zákon měl být přehlednější, dále by měl podporovat elektronickou komunikaci a vkládání elektronických dokumentů do systému. Výrazným zlepšením by byla možnost některé rekvalifikační zkoušky absolvovat s tlumočníkem, protože u některých profesí není nutná znalost českého jazyka.

Absence jasných a srozumitelných informací, které by byly dostupné na jednom místě, se pro osoby s jinou než českou státní příslušností jeví jako výrazný problém. Zákon o pobytu cizinců na území ČR je dle názoru zástupců neziskových organizací nesrozumitelný i pro občany ČR, kteří jsou např. rodinnými příslušníky cizinců a rozumí česky. Na webových stránkách Ministerstva vnitra (MV ČR) je k nalezení česká a anglická verze zákona, neexistují však oficiální překlady např. do vietnamštiny, mongolštiny a dalších. Přestože se na webových stránkách MV ČR nachází zjednodušené verze tohoto zákona v některých vybraných jazycích, je potřeba legislativu, další potřebnou dokumentaci a veškeré potřebné informace přeložit do dalších jazyků dle nejpočetnějších národnostních skupin a srozumitelně je artikulovat na jednotných a přehledných webových stránkách. Informace na webových stránkách úřadů jsou často pouze v českém jazyce a neexistuje žádný webový portál, kde by byly všechny informace souhrnně na jednom místě. Problematiku nedostatečné komunikace a informovanosti ze strany státních institucí a úřadů vnímají zástupci neziskových organizací také z vlastní zkušenosti, nemohou poté informace předávat klientům a efektivně řešit poradenskou činnost. Informační portál by mohl zahrnovat také informace z oblasti zdravotnictví, školství, sociálních služeb, informací o hromadné dopravě nebo placení poplatků apod., včetně návodů pro konkrétní akutní životní situace. Informace by měly být návodné, stručné a srozumitelné s ohledem na kulturní rozdíly jednotlivých národností. Informace na oficiálních webových stránkách státních institucí jsou často nepřehledné a pro cizince velmi náročné na pochopení. V rámci informačního portálu by měly být zapojeny ke spolupráci také jednotlivé organizace poskytující služby pro cizince. Je nutné tyto informace provázat a spojit na jednom oficiálním, pravidelně aktualizovaném informačním portálu. Jako vhodná jeví **informační kampaň na sociálních sítích** využívaných Ukrajinci v jejich rodném jazyce. Vhodná je také aktivní on-line komunikace s těmito osobami v návaznosti na poradenské centrum tak, aby byla upozaděna aktivita zprostředkovatelů práce. V případě větší informovanosti cizinců by se dle komunikačních partnerů situace v oblasti zaměstnávání cizinců výrazně zlepšila, podařilo by se do trhu práce zapojit více žen, ubylo by vyplácení sociálních dávek a sociálních případů osob s jinou než českou státní příslušností, které z různých důvodů propadnou síti služeb a ocitnou se bez domova.

V současné chvíli tyto stránky supluje různé sociální sítě a komunikační kanály, které cizinci v hojné míře navštěvují (Twitter, Facebook, Messenger, WhatsApp, Telegram aj.), jelikož o informace mají zájem, ale neví, na koho se mají obrátit. V této praxi však tkví riziko poskytování dezinformací nebo zneužití cizinců k nelegálnímu zaměstnávání a

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

jejich vykořisťování. Na sociálních sítích se aktivně pohybují **zprostředkovatelé práce a pracovní agentury** a snaží se tyto osoby na sebe navázat. Za finanční odměnu nabízí zprostředkování zaměstnání, (ne vždy pravdivých) informací či pomoci s vyřizováním administrativních záležitostí na úřadech a v zaměstnání. Častým případem je nucení ukrajinských občanů k jimi nabízené pracovní pozici pod pohrůžkou, že v případě odmítnutí jim nebude prodloužena dočasná ochrana a podobně. Nejvíce ohroženi těmito praktikami jsou ukrajinskí občané s dočasnou ochranou, jelikož se jedná o naprosto neorientovanou skupinu osob, která přesun na území České republiky dopředu neplánovala a nemá tak o ní často žádné informace. Ohroženými skupinami jsou ale kromě Ukrajinců také Vietnamci a Mongolové, jelikož se jedná o nejčastější skupiny osob, které zprostředkovatelé práce oslovují již v zemi jejich původu a přesun do České republiky jim naplánují, zařídí a zprostředkují platbu. Jejich klienti se na nich po příjezdu do ČR z důvodu jazykové bariéry a neinformovanosti stanou závislími. Personální agentury často fungují ve dvou rovinách a zaměstnávají část zaměstnanců nelegálně. Sazí na neznalost prostředí svých zaměstnanců, přirozenou nedůvěru ve státní instituce ze strany Ukrajinců a jejich jistou závislost (jazyková bariéra, ubytování apod.) na agenturách. Tyto nekalé praktiky se s příchodem osob z Ukrajiny v důsledku konfliktu nezměnily, naopak zástupci organizace vnímají spíše jejich prohlubování.

Problém s pracovními agenturami byl popsán také zástupci Centra pro cizince JMK. Podle názoru komunikačních partnerů je velmi zakořeněný. Pro většinu cizinců ze třetích zemí není možné zajistit si zaměstnaneckou kartu bez pracovní agentury, někteří zaměstnavatelé totiž s cizinci pracují výhradně přes tyto instituce. V takovou chvíli se pro cizince jedná o jediné řešení, jak v ČR získat práci, a to i za cenu nižšího mzdového ohodnocení. Pracovní agentury také obvykle nabízí ubytování pouze samotnému zaměstnanci. Pokud cizinec v ČR pobývá s rodinou, je nucen hledat si ubytování sám, jelikož na tu brán ohled není. Následně tyto rodiny řeší dostupnost škol a školek.

Podle zástupců neziskových organizací by bylo vhodné, pokud by v rámci Jihomoravského kraje fungoval **systém koordinace služeb pro cizince** ve smyslu pravidelných setkávání a kulatých stolů, včetně informačních přehledů o jednotlivých neziskových organizacích a jejich agendách pro lepší informovanost osob s jinou než českou státní příslušností. Na úrovni Centra pro cizince JMK by byla ceněna pravidelná setkávání všech služeb figurujících v jednotlivých oblastech – pobytová legislativa, zdravotnictví, školství, bydlení aj., včetně zástupců kraje a vlády ČR. Bílými místy, které se dlouhodobě neposouvají vpřed, je dostupná lékařská péče, středoškolské vzdělání pro děti cizinců nebo dostupné bydlení pro rodiny. Tyto problémy by bylo vhodné řešit na úrovni strategických politických cílů. Dále by bylo vhodné **pořádání pravidelných seminářů**, které by byly nabízeny odborné veřejnosti a které by byly vedeny s metodikou jednotlivých klíčových institucí (MPSV, MV, OAMP, finanční úřady, živnostenské úřady, úřady práce aj.). V současnosti se konkrétní dotazy řeší individuálně, telefonicky, a efektivita komunikace je postavena na osobních kontaktech.

Další překážkou je vyřizování dokumentace, jako je **uznání zahraničního vzdělání a kvalifikace** v České republice, která je časově velmi náročná a trvá zhruba půl roku. V některých případech tak pracují bez uznaných certifikátů. Bariérou je také administrativa spojená se zaměstnáváním cizinců jako povinnost pro zaměstnavatele, dále také sociální a zdravotní pojištění u osob bez povolení k trvalému pobytu v ČR – v případech, kdy jsou tyto osoby OSVČ, je pojištění finančně velmi náročné. Problémem je také nízká flexibilita zaměstnavatelů v návaznosti na uzavírání částečných úvazků nebo DPP, DPČ. Tuto formu zaměstnávání z řad cizinců by využily především ženy, které z důvodu nedostatečných kapacit v mateřských školách musejí s dětmi zůstat doma, případně osoby, které neovládají dostatečně český jazyk pro kvalifikovanější pracovní pozice. Častá je také nízká informovanost některých zaměstnavatelů menších či středních podniků ohledně administrativy při zaměstnávání cizinců (pojištění aj.) a z toho plynoucí nízká ochota osoby s jinou než českou státní příslušností zaměstnávat.

Větší informovanost na úrovni města, kraje i státu by byla vhodná také např. v rámci **pořádání multikulturních akcí**, jelikož komunikace mezi cizinci a českými občany je velmi potřebná nejen pro výuku českého jazyka a jejich integraci v české společnosti, ale také pro boření bariér a rozvoj pozitivního přístupu k cizincům ze strany českých

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

občanů. Vhodná by byla také větší spolupráce s multikulturními centry ze strany města, kraje i státu, jelikož počet cizinců nejen v Jihomoravském kraji, ale v celé České republice se rok od roku zvyšuje.

III.3. CÍLOVÁ SKUPINA OSOBY S JINOU NEŽ ČESKOU STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOSTÍ (CIZINCI)

Z dotazníkového šetření vyplývá, že mezi tři **nejzásadnější důvody výběru Jihomoravského kraje** jako místa pro život ze strany respondentů patří lepší **pracovní uplatnění**. Zatímco v rámci skupiny respondentů ze zemí EU/EHP tento motiv zvolily téměř dvě třetiny dotázaných, v rámci skupiny respondentů ze třetích zemí tento důvod zvolila polovina dotázaných. V rámci skupiny respondentů z Ukrajiny se tento motiv objevil až na třetím místě, zvolila ho jedna pětina dotázaných.

Dalšími nejdůležitějšími důvody pro výběr Jihomoravského kraje ze strany respondentů ze zemí EU/EHP jsou **větší možnosti profesního růstu** (41 % dotázaných) a **větší možnosti rozvíjení svých zkušeností a vědomostí** (26 % dotázaných). Z výsledků je tedy patrné, že důvody výběru Jihomoravského kraje ze strany respondentů ze zemí EU/EHP se týkají především lepších podmínek v rámci pracovního trhu. V rámci skupiny respondentů ze třetích zemí se na druhém místě jako nejdůležitější důvod výběru Jihomoravského kraje umístila **lepší životní úroveň než v zemi původu** (33 % dotázaných). Velmi důležitým motivem pro život v JMK je pro tuto skupinu respondentů také **pocit bezpečí** (22 % dotázaných). Z analýzy vyplývá, že důvody výběru Jihomoravského kraje, potažmo České republiky, jsou pro tuto skupinu respondentů spojené kromě lepších podmínek v rámci pracovního trhu také s vnímáním této oblasti jako lepšího místa pro život. V rámci skupiny respondentů z Ukrajiny se na prvním místě jako nejdůležitější motiv výběru Jihomoravského kraje, potažmo České republiky, umístil **pocit bezpečí**. Tento aspekt je důležitý pro více než polovinu respondentů a úzce souvisí s důvodem odchodu velké části respondentů ze země původu. Mezi doplňujícími odpověďmi dotázaných se tak objevoval kontext týkající se příchodu do JMK z důvodu války na Ukrajině. S častým důvodem výběru JMK ze strany této skupiny respondentů souvisí také aspekt **rodiny** (21,5 % dotázaných) – respondenti migrující z Ukrajiny volili jako cílovou destinaci zemi kde již mají zázemí a možnosti lepší integrace. Z analýzy vyplývá, že důvody výběru Jihomoravského kraje, potažmo České republiky, jsou pro velkou část této skupiny respondentů spojené s nuceným odchodem ze země původu a snahy nalézt místo pro život tam kde již mají určité zázemí a kde se cítí bezpečně.

Mezi tři **hlavní zdroje informací o Jihomoravském kraji** všech skupin respondentů patří **zprostředkované informace od příbuzných, známých, sousedů** apod. Tento zdroj informací využívají tři pětiny respondentů z Ukrajiny, více než polovina respondentů ze zemí EU/EHP a taktéž více než polovina respondentů ze třetích zemí. Dalším důležitým zdrojem informací o JMK je **internet**. Informace z internetu využila více než polovina respondentů ze třetích zemí, téměř polovina respondentů ze zemí EU/EHP a zhruba dvě pětiny respondentů z Ukrajiny. Pro Respondenty z Ukrajiny a ze třetích zemí jsou důležitým zdrojem informací také **sociální sítě**. Téměř dvě pětiny respondentů ze třetích zemí využívají sociální sítě jako hlavní zdroj informací, u respondentů z Ukrajiny to byla zhruba jedna pětina. Oproti tomu respondenti ze zemí EU/EHP, kteří si vybírají Jihomoravský kraj jako cílovou destinaci zpravidla v souvislosti s profesním rozvojem, informuje o Jihomoravském kraji často jejich **zaměstnavatel**.

Respondenti na pětibodové stupnici hodnotili, do jaké míry pro ně byly po příchodu do České republiky **problematické konkrétní oblasti života**. Z analýzy průměru jednotlivých hodnocení je patrné, že největší bariérou pro všechny tři skupiny respondentů (EU/EHP, třetí země, Ukrajina) je **jazyková bariéra** (průměr 3,6). Dalšími oblastmi, které jsou pro respondenty více problematické, je **dostupnost školství** (průměr 3,4) a **dostupnost zdravotnictví** (průměr 3,3). Všechny tři skupiny respondentů vykazují podobná průměrná hodnocení u všech zmíněných oblastí. Mírně se odlišuje skupina respondentů z Ukrajiny, která hodnotí jako méně problematickou většinu oblastí života než skupiny respondentů z EU/EHP a třetích zemí. Důvodem může být podpora osob z Ukrajiny s dočasnou ochranou v nejrůznějších oblastech ze strany státních i nestátních institucí. To se může týkat

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

např. i dalších podpůrných programů (např. volnočasové adaptační skupiny pro děti migrující z Ukrajiny). Skupina respondentů z Ukrajiny hodnotí jako problematictější v porovnání s ostatními skupinami respondentů tři oblasti života: dostupnost zdravotnictví, hledání práce a životní úroveň – nízkou mzdu.

V rámci kvalitativních technik sběru dat bylo zjištěno, že překážkou v integraci arabsky a vietnamsky mluvící komunity do české společnosti je **kulturní bariéra a předsudky** některých českých obyvatel. V rámci integrace do české společnosti ale také učení českého jazyka by účastníci diskusí ocenili propojování obou poměrně rozdílných kultur. Rádi by se v rámci integrace naučili, jak postupovat v pro ně neznámých situacích v ČR. Největší zkušeností v rámci výuky českého jazyka nejsou kurzy češtiny, ale podle zkušeností účastníků osobní komunikace s Čechy. Je nutné získat praxi z kontaktu s lidmi – **pořádání více multikulturních akcí** by bylo prospěšné nejen pro cizince, ale také pro zmírnění předsudků v české společnosti.

Respondenti na pětibodové stupnici hodnotili, do **jaké míry souhlasí s následujícími výroky**. S výrokem **Co nejdříve se chci vrátit zpět do země původu** méně souhlasí skupiny respondentů z EU/EHP a třetích zemí, zhruba dvě třetiny těchto respondentů v každé skupině s výrokem rozhodně nebo spíše nesouhlasí. Nejvíce s výrokem souhlasí respondenti z Ukrajiny. Co nejdříve se jich zpět do země původu chce vrátit více než jedna pětina. S výrokem **Do země původu se vrátím, až to situace umožní** rozhodně nebo spíše souhlasí především respondenti z Ukrajiny. Více než jedna třetina této skupiny respondentů se chce vrátit do země původu, až to situace umožní. S výrokem **Do země původu se už nikdy nevrátím trvale žít** rozhodně nebo spíše souhlasí především respondenti ze třetích zemí. Téměř polovina respondentů této skupiny se do země původu nechce vrátit. Oproti tomu nejméně s výrokem souhlasí respondenti z Ukrajiny. Rozhodně nebo spíše souhlasí s výrokem pouze jedna pětina z nich. S výrokem **Zvažuji možnost žít v jiné zemi, než je Česká republika** rozhodně nebo spíše souhlasí zhruba třetina respondentů ze skupiny zemí EU/EHP i ze třetích zemí. Oproti tomu respondenti z Ukrajiny rozhodně nebo spíše souhlasí s výrokem méně – zhruba jedna pětina respondentů. S výrokem **Zvažuji žít v jiném kraji v rámci České republiky** rozhodně nebo spíše souhlasí zhruba desetina respondentů ze skupiny zemí EU/EHP a Ukrajiny. Respondenti ze třetích zemí rozhodně nebo spíše souhlasí s výrokem více – zhruba jedna pětina respondentů. S výrokem **Zvažuji žít v jiném městě / obci v rámci Jihomoravského kraje** rozhodně nebo spíše souhlasí zhruba desetina respondentů všech tří skupin.

V rámci **vysokoškolsky vzdělaných** respondentů se ve skupině respondentů ze zemí EU/EHP a třetích zemí **dále vzdělává** zhruba polovina z nich. Ze skupiny respondentů z Ukrajiny se dále vzdělává pětina dotázaných. Také v rámci **středoškolsky vzdělaných** respondentů je mezi respondenty z Ukrajiny menší procento těch, kteří se v České republice dále vzdělávají. Zatímco v rámci skupiny respondentů z Ukrajiny se jedná o 14 % z nich, v rámci skupiny respondentů ze zemí EU/EHP a třetích zemí se dále vzdělává 30 % z nich. Důvodem může být kratší doba, po kterou respondenti z Ukrajiny pobývají v Jihomoravském kraji, nebo také jejich větší zájem vrátit se po ukončení rusko-ukrajinského konfliktu zpět do země, a tedy menší motivace pro další vzdělávání. Respondenti se středoškolským vzděláním se v ČR dále vzdělávají především v rámci vysokoškolského studia na některé z univerzit, případně se jedná o rekvalifikační kurzy a kurzy českého jazyka. U respondentů s vysokoškolským vzděláním, kteří se v ČR dále vzdělávají, se jedná především o studium navazujícího magisterského a doktorského studijního programu, dále o jazykové kurzy češtiny a angličtiny a on-line i prezenční kurzy spojené s jejich oborem vzdělání.

Z těch respondentů, kteří jsou zaměstnáni, jich nejvíce **našlo své současné zaměstnání** přes **inzerční portály** (včetně sociálních sítí) a přes **přátele a známé**. Patrně je to především u skupiny respondentů z EU/EHP, kde více než polovina nalezla práci přes inzerční portály a třetina přes přátele a známé. U skupiny respondentů ze třetích zemí nalezly pracovní uplatnění přes inzerční portály více než dvě pětiny respondentů, přes přátele a známé pak více než třetina z nich. U skupiny respondentů z Ukrajiny je procentuální zastoupení respondentů, kteří našli zaměstnání přes inzerční portály a přátele a známé zastoupena méně, objevuje se však ve větší míře zaměstnání

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

přes agenturu práce (21,1 %). Minimum respondentů pak našlo pracovní uplatnění s pomocí úřadu práce (celkem 6,9 %). U respondentů, kteří si našli pracovní uplatnění jinak, se jednalo především o relokační do jiné země v rámci zaměstnavatele nebo hledání inzerce na webových stránkách konkrétní firmy či společnosti. Tyto informace byly potvrzeny také v rámci kvalitativních technik sběru dat.

Tři čtvrtiny respondentů ze zemí EU/EHP (75,8 %) a více než polovina respondentů ze třetích zemí (58,1 %) pracují na **plný pracovní úvazek**. Nejméně respondentů pracujících na plný úvazek bylo z Ukrajiny, jednalo se o zhruba dvě pětiny respondentů (42,8 %). Naopak respondenti z Ukrajiny tvořili nejpočetnější skupinu těch, kteří si práci aktivně hledají – čtvrtina respondentů z Ukrajiny (25,6 %) je nezaměstnaná, práci si však aktivně hledá. Respondenti, kteří jsou nezaměstnaní a práci si aktivně nehledají, vidí jako **největší bariéru jazykovou nevybavenost**. Studium českého jazyka je pro ně složité. Stejně tak skupina respondentů, která si práci aktivně hledá, vidí největší bariéru v **omezené kapacitě kurzů českého jazyka**. Současně by uvítali pomoc ve **větší informovanosti v rámci české legislativy a úředních záležitostí** v souvislosti s hledáním pracovního uplatnění.

Jazyková nevybavenost osob s jinou než českou státní příslušností byla zásadním tématem také v rámci kvalitativních technik sběru dat. Mnoho účastníků skupinových diskusí uvedlo, že z důvodu neznalosti českého jazyka nebyli schopni nalézt pracovní uplatnění.

Z analýzy výsledků vyplývá, že obecně jsou **konkrétní oblasti při získávání zaměstnání více problematické pro respondenty z Ukrajiny** než pro respondenty ze zemí EU/EHP a třetích zemí. Největší problém mají respondenti všech tří skupin s **orientací na českém trhu práce**. S oblastí **Orientace na českém trhu práce** měla zásadní nebo větší problém téměř třetina respondentů z Ukrajiny a respondentů ze třetích zemí. Nejméně problematická je orientace na českém trhu práce pro respondenty z EU/EHP. Tato skupina respondentů nicméně zaznamenala větší procentuální odpovědi „nevím“, což může být spojeno s charakterem skupiny, kdy jsou respondenti např. relováni do České republiky v rámci vlastní firmy, a tudíž nemají potřebu hledat si nové zaměstnání. S oblastí **Tvorba životopisu a motivačního dopisu** měla zásadní nebo větší problém pětina respondentů z Ukrajiny. Nejméně problematická je tato oblast pro respondenty ze zemí EU/EHP. S oblastí **Přijímací pohovor** mělo zásadní nebo větší problém 14,2 % respondentů z Ukrajiny a 12,7 % respondentů ze třetích zemí. Nejméně problematická je tato oblast pro respondenty ze zemí EU/EHP. S oblastí **Proces nostrifikace vzdělání** měla zásadní nebo větší problém pětina respondentů z Ukrajiny i ze třetích zemí. Nejméně problematická je tato oblast pro respondenty ze zemí EU/EHP. S oblastí **Proces složení aprobační zkoušky** měla zásadní nebo větší problém více než desetina respondentů z Ukrajiny. Pro respondenty ze zemí EU/EHP a třetích zemí není tato oblast výrazně problematická. S oblastí **Proces složení rekvalifikační zkoušky** mělo zásadní nebo větší problém 15,4 % respondentů z Ukrajiny. Pro respondenty ze zemí EU/EHP a třetích zemí není tato oblast výrazně problematická.

Podle komunikačních partnerů Centra pro cizince JMK v rámci kvalitativních technik sběru dat byla zjištěna **tzv. legislativní nespravedlnost**. V případě, že má cizinec akademické vzdělání, které si nechá nostrifikovat, nemusí již dokládat úroveň českého jazyka. Oproti tomu osoba se vzděláním, které není lehce převeditelné nebo není formalizováno (například mnohaletá praxe v oboru), musí jít cestou profesní kvalifikace nebo rekvalifikačních zkoušek, které jsou pouze v českém jazyce. V tomto případě je jazyk zásadní bariérou. Podstatný je tedy rozdílný přístup přístupu k nostrifikovanému vzdělání a ostatním kvalifikacím.

V rámci kvalitativních technik sběru dat byly dále zjištěny problémy týkající se **složitého a zdlouhavého procesu splnění všech legislativních záležitostí, náročné administrace procesu uzavření pracovní smlouvy, nepochopení české legislativy z důvodu minima informací nebo složitého procesu při prodlužování zaměstnaneckých karet**. Bariérou je také **komunikace s úřady** – cizinecká policie, úřady práce, živnostenský úřad. Úředníci často vůbec nekomunikují, dostatečně nevysvětlují problematiku, je přítomna jazyková bariéra, kdy se úředníci neumí dorozumět anglicky, odkazují klienty na webové stránky úřadů, kde jsou však informace chaotické a dá se k nim jen složitě dostat, natož z nich vybrat informace, které jsou důležité. Zpravidla úřady trvají

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

na písemné komunikaci a nejsou ochotni situace řešit osobně. Nejvíce respondentům v začátcích pomáhali koordinátoři z agentur, kamarádi nebo skupiny cizinců na internetu. Co se týče získávání informací nejen v rámci zaměstnávání, ale i dalších aspektů života v České republice, potažmo Jihomoravském kraji, ocenili by účastníci diskuse **větší informační podporu** ve svém rodném jazyce. Podle účastníků skupinových diskusí by bylo dobré, pokud by existoval **portál, kde by na jednom místě byly všechny potřebné informace pro cizince**. Informace jsou nyní rozdrobené, každá instituce má vlastní stránky, které jsou rozdílné a je složité na nich vyhledávat. Například na úřadu práce jsou podrobnější údaje pouze v češtině.

Osoby s vietnamskou státní příslušností jsou součástí komunity, která je často zneužívána **pracovními agenturami** nabízejícími možnosti zprostředkování pracovního uplatnění v zahraničí a/nebo vyřízení administrativních náležitostí pro pobyt (pracovní vízum, zaměstnanecká karta, letenka aj.). Tyto pracovní agentury jsou aktivní nejen v České republice, ale také přímo ve Vietnamu, kde oslovují potenciální zájemce s nabídkou výdělků v zahraničí. Vietnam–Česká republika je jednou z mezinárodních pracovních cest často využívaných k tomuto účelu mimo jiné z důvodu poptávky po zahraničních pracovnících na českém trhu práce. Pracovní agentury s těmito osobami uzavírají smlouvu o zprostředkování práce v ČR. Pracovní smlouvy, zpravidla nevýhodné pro zaměstnance, často zahrnují 2–3leté pracovní lhůty. Informace, které pracovní agentury zprostředkovávají, jsou často zkreslené, neúplné a obsahují nepravdivé údaje, které si klienti nemají možnost ověřit. Nejzásadnějšími bariérami nejen v oblasti zaměstnávání, ale celkově ve všech oblastech života v České republice je **jazyková a kulturní bariéra**, na které navazuje neinformovanost vietnamské komunity a její naprostá závislost na pracovních agenturách a tzv. zprostředkovatelích. Vietnamci v České republice zpravidla nekomunikují se státními organizacemi ani úřady. Nejedná se o nedůvěru v instituce, nýbrž o **jazykovou bariéru**. S pracovníky na úřadech ani s českými zaměstnavateli se nedomluví nejsou schopni vyhledat si informace na webových stránkách, které nejsou přeloženy do vietnamského jazyka. V rámci komunity je velmi rozšířený tzv. **zprostředkovatelský servis**, který zajišťují fyzické nebo právnické osoby za finanční obnos. V rámci informovanosti by účastníci diskuse ocenili, kdyby byly informace k nalezení „na jednom místě“. **Jednotný web** s oficiálními a aktuálními informacemi přeloženými do vietnamského jazyka v současné době chybí.

V rámci skupinových diskusí s nelékařským zdravotnickým personálem bylo zjištěno, že vyřízení dokumentace, která je spojená s pobytem nebo změnou zaměstnání, byla složitější pro některé účastníky skupinové diskuse, kteří přicestovali do ČR před válečným konfliktem na Ukrajině. Podle respondentek byla na úřadech dlouhá čekací doba a vyřizování trvalo velmi dlouho. Veškerá administrativa je pro zde dlouhodobě žijící Ukrajince složitější. V ukrajinské komunitě se jedná o citlivé téma, kdy osoby s dočasnou ochranou mají speciální status a vše mají snadné, mají volný přístup na trh práce, nemusí nic dlouze vyřizovat, zatímco ostatní mají všechny záležitosti spojené s **velkou byrokratickou zátěží**. Ochota pomoci na úřadech navíc není příliš velká. Velkou bariérou v zaměstnávání zdravotnického personálu v nemocnicích jsou také **aprobační zkoušky**. Zásadním problémem v absolvování aprobační zkoušky je jazyková bariéra. Pro občanky z Ukrajiny je složité dostat se na požadovanou jazykovou úroveň, aby všechny části zkoušky zvládly absolvovat. Otázky jsou těžké na pochopení, i když mluvenému slovu rozumí dobře. Složení zkoušky je složité i z hlediska časové tísně, protože na vyplnění písemné zkoušky je stanovený časový limit, ve kterém je těžké vše pochopit. Respondentky uvedly, že znají mnoho lidí, kteří nemají motivaci pracovat ve zdravotnictví v ČR, i když se tomuto oboru věnovali na Ukrajině. Jedním z důvodů může být, že se chtějí po nějaké době vrátit zpět na Ukrajinu, proto nevidí smysl v učení se českého jazyka a zabývání se všemi legislativními náležitostmi.

Z analýzy výsledků dotazníkového šetření dále vyplývá, že obecně jsou s **konkrétními oblastmi jejich současného pracovního zařazení a uplatnění méně spokojeni respondenti z Ukrajiny** než respondenti ze zemí EU/EHP a třetích zemí. Z výsledků je patrné, že všechny tři skupiny respondentů jsou nejvíce spokojeny s pracovním kolektivem, přístupem nadřízených, organizací pracovní doby a délkou dojížděky do zaměstnání.

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Naopak nejméně spokojeny jsou všechny tři skupiny respondentů s výší finančního ohodnocení a dalšími pracovními benefity.

Podle informací od komunikačních partnerů z Centra pro cizince JMK v rámci kvalitativních sběrů dat je mezi Ukrajinci **rozdílná motivace pracovat**. Lidé se zaměstnaneckou kartou do České republiky přijeli cíleně za prací a jsou víceméně spokojeni s prací, kterou zde mají. Ukrajinci, kteří přijeli po vypuknutí války jsou mnohdy zkušenější a vzdělanější, na Ukrajině pracovali na vysokých pozicích, nicméně práce, která je zde dostupná, nesplňuje jejich očekávání.

Respondenti na pětibodové stupnici hodnotili, do **jaké míry souhlasí s následujícími výroky**. S výrokem **Mé současné pracovní zařazení je odpovídající mému oboru vzdělání** rozhodně nebo spíše souhlasilo 69 % respondentů ze zemí EU/EHP, 53 % respondentů ze třetích zemí a 42 % respondentů z Ukrajiny. S výrokem **V práci, kterou dělám, je možnost dalšího profesního růstu** rozhodně nebo spíše souhlasilo 61 % respondentů ze zemí EU/EHP, 63 % respondentů ze třetích zemí a 39 % respondentů z Ukrajiny. S výrokem **Platové ohodnocení mé současné práce je vyšší v Jihomoravském kraji než v zemi mého původu** rozhodně nebo spíše souhlasilo 53 % respondentů ze třetích zemí, 53 % respondentů z Ukrajiny a 32 % respondentů ze zemí EU/EHP. S výrokem **V mé současné práci jsem spokojen(a) a proto jinou nehledám** rozhodně nebo spíše souhlasilo 60 % respondentů ze třetích zemí, 58 % respondentů ze zemí EU/EHP a 52 % respondentů z Ukrajiny. S výrokem **Do budoucna bych chtěl(a) nabrané pracovní zkušenosti uplatnit v zemi svého původu** rozhodně nebo spíše souhlasilo 36 % respondentů z Ukrajiny, 28 % respondentů ze zemí EU/EHP a 24 % respondentů ze třetích zemí. S výrokem **Požadavek na vzdělání mé současné pozice byl nižší než mé nejvyšší dosažené vzdělání před příchodem do ČR** rozhodně nebo spíše souhlasilo 44 % respondentů z Ukrajiny, 31 % respondentů ze třetích zemí a 17 % respondentů ze zemí EU/EHP.

Z analýzy je patrné, že **nejvíce zaměstnavatel poskytuje další zaměstnanecké výhody (benefity) skupině respondentů ze zemí EU/EHP, naopak nejméně skupině respondentů z Ukrajiny**. Nejčastěji zaměstnavatel poskytuje benefit pružné pracovní doby, sick days a příspěvku na stravování. V rámci skupiny respondentů ze zemí EU/EHP se jedná nejčastěji o benefit **pružné pracovní doby** (84 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit), **sick days** (79 % respondentů uvedlo tento benefit) a **jazykových kurzů** (73 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit). V rámci skupiny respondentů ze třetích zemí se jedná nejčastěji o benefit **sick days** (84 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit), **pružné pracovní doby** (79 % respondentů uvedlo tento benefit) a **příspěvku na stravování** (68 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit). V rámci skupiny respondentů z Ukrajiny se jedná nejčastěji o benefit **pružné pracovní doby** (62 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit), **příspěvku na stravování** (59 % respondentů uvedlo tento benefit) a **sick days** (50 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje tento benefit).

Respondenti na pětibodové stupnici **subjektivně hodnotili své vlastní znalosti českého jazyka**. Všechny tři skupiny respondentů hodnotí svou znalost českého jazyka **spíše záporně**. Jako výbornou či velmi dobrou hodnotilo svou znalost českého jazyka 24 % respondentů ze zemí EU/EHP, 16 % respondentů ze třetích zemí a 15 % respondentů z Ukrajiny. Jako špatnou či žádnou hodnotilo svou znalost českého jazyka 61 % respondentů ze třetích zemí, 56 % respondentů z Ukrajiny a 54 % respondentů ze zemí EU/EHP. Schopnosti respondentů **vyřídit si záležitosti v rámci jednotlivých situací** jsou značně rozdílné. **Jako rozhodně nebo spíše schopni vyřídit si záležitosti na jednotlivých místech se subjektivně hodnotí především respondenti z Ukrajiny**. V obchodě, u lékaře a v restauraci je schopna vyřídit si všechny záležitosti více než polovina respondentů z Ukrajiny. V zaměstnání a na úřadě je schopna vyřídit si všechny záležitosti téměř polovina respondentů z Ukrajiny. **Naopak nejméně jsou rozhodně nebo spíše schopni vyřídit si záležitosti na jednotlivých místech respondenti ze třetích zemí**. V restauraci a v obchodě jsou schopni vyřídit si všechny záležitosti zhruba dvě pětiny respondentů

„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

ze třetích zemí. V zaměstnání, na úřadě a u lékaře je schopna vyřídit si všechny záležitosti jen zhruba čtvrtina respondentů ze třetích zemí.

Především respondenti z Ukrajiny a ze třetích zemí absolvovali nebo absolvují jazykové kurzy nebo jiné formy vzdělávání českého jazyka, ať už on-line nebo prezenčně. Celkem 87 % respondentů z Ukrajiny a 72 % respondentů ze třetích zemí absolvovalo nebo absolvuje takovou formu studia českého jazyka. V rámci skupiny respondentů ze zemí EU/EHP se jednalo o menší procentuální zastoupení osob, které absolvovaly nebo absolvují takovou formu studia českého jazyka (50 % respondentů), stále se však jedná vysokou účast. Je potřeba také brát v potaz procentuální zastoupení osob, které mají do budoucna v plánu jazykový kurz nebo jinou formu vzdělávání českého jazyka absolvovat. Respondenti absolvují studium českého jazyka především **prezenční formou**. Respondenti, kteří vzdělávání českého jazyka neabsolvovali a nemají to ani v plánu jako důvody tohoto rozhodnutí uváděli především jejich znalost ČJ i bez kurzu, studium ČJ samostatně, přílišnou náročnost ČJ, nebo irelevantnost studia ČJ z důvodu jejich brzkého odjezdu z České republiky.

Osoby s jinou než českou státní příslušností vnímají jako **problém při výuce českého jazyka** jejich **omezené časové možnosti**. Dle názoru respondentů často nelze skloubit prezenční výuku v rámci jazykových kurzů s jejich pracovní dobou. Ocenili by proto, kdyby bylo organizováno jazykových kurzů více a současně byly tyto kurzy častěji organizovány v odpoledních a večerních hodinách a o víkendech. Respondenti dále zmiňovali jako bariéru ve studiu českého jazyka **omezenou kapacitu kurzů a jejich velkou finanční náročnost**. Respondenti by ocenili, kdyby se nabídka jazykových kurzů rozšířila a zároveň se snížila jejich cena. Další často zmiňovanou bariérou v rámci studia českého jazyka je pro respondenty jeho náročnost. **Český jazyk je pro respondenty extrémně těžký**, problematická je gramatika i slovní zásoba. Respondenti mají také potíže s konverzací v českém jazyce – bojí se dělat chyby, nemají možnost mluvit s rodilými mluvčími, jazykové kurzy se na konverzaci málo zaměřují apod. Respondenti jako bariéru ve studiu českého jazyka vnímají často také **systém a kvalitu výuky**. Podle jejich názoru se v rámci kurzů lektori věnují příliš gramatice namísto praktickým frázím a interaktivní výuce. Respondentům chybí praxe – konverzační dovednosti. V této souvislosti respondenti uváděli také potřebu **více praxe ve studiu českého jazyka**, což se týká především konverzace nejen s lektory, ale také s rodilými mluvčími. Podle jejich názoru je pro studium jazyka potřeba především mluvit a osvojit si jazyk v rámci každodenních situací. Respondenti by ocenili možnosti navštěvovat např. konverzační kluby, ocenili by setkávání a navazování vztahů s rodilými mluvčími – občany České republiky a Jihomoravany, kteří pro respondenty mají často obtížný přízvuk a specifickou slovní zásobu. V neposlední řadě respondenti zmiňovali **nedostatek možností využití českého jazyka** v rámci jejich každodenního života nebo v zaměstnání.

V rámci kvalitativních technik sběru dat bylo potvrzeno, že **jazykové kurzy** jsou kapacitně nedostatečné a někteří se z tohoto důvodu nemohli přihlásit.

Osobám s jinou než českou státní příslušností **ve výuce českého jazyka nejčastěji pomáhá aktivní komunikace v češtině s rodilými mluvčími** (např. s českým partnerem, českými přáteli nebo kolegy), navazování vztahů s Čechy a kulturní a společenské akce, na kterých mohou češtinu procvičovat. Další často zmiňovanou pomocí v rámci učení se českého jazyka jsou pro respondenty **kurzy českého jazyka**, a to především v prezenční formě. Velmi často respondenti dále zmiňovali jako nápomocnou ve studiu českého jazyka **audiovizuální metodu studia**. Jednalo se především o sledování českých filmů, seriálů a pohádek, sledování českých videí na YouTube, poslouchání českých písniček, rádií a podcastů. V tomto ohledu byly zmiňovány také mobilní aplikace, jako je Duolingo aj. Respondentům ve studiu českého jazyka pomáhá také **procvičování gramatiky** – např. vypisování slov a jejich významu, memorování celých vět nebo slovních spojení apod. Účinné je podle dotázaných také **četba českých knih, novinových článků a časopisů**.

V rámci kvalitativních technik sběru dat bylo potvrzeno, že nejlepší je učit se český jazyk v praxi, při komunikaci v rámci běžných každodenních situací. Respondenti by ocenili, kdyby se pořádaly diskuze, kde by se mluvilo pouze



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

česky a simulovaly se běžné konverzace. Také velká část účastnic skupinové diskuse s nelékařským zdravotnickým personálem uvedla, že nejvíce při učení českého jazyka pomáhají **praktické konverzace**, takže se snaží komunikovat v českém pracovním kolektivu nebo s lidmi na ubytovně. Také se snaží číst noviny a časopisy v češtině nebo vzdělávat se spolu s dětmi při vypracovávání domácích úkolů do školy. Respondentky uváděly, že kurzy v rámci aporbační zkoušky v NCO NZO jsou **on-line**, což je pro ně vyhovující z důvodu směnného provozu v zaměstnání. Některé by ocenily, kdyby byly kurzy přímo v zaměstnání a byly zaměřené na odbornou češtinu pro zdravotníky. Pro Vietnamce je i v případě účasti na jazykových kurzech velmi těžké naučit se komunikovat v českém jazyce z důvodu výrazných rozdílů mezi oběma jazyky. Vzhledem k pracovnímu vytížení a časovým důvodům nejsou zpravidla schopni skloubit pracovní a osobní život s prezenční výukou českého jazyka. V tomto ohledu se pro ně jako efektivní jeví **on-line video kurzy**. Přínos **kommunikace přímo s českými občany** byl potvrzen také v rámci skupinové diskuse se zástupci Centra pro cizince JMK. Dle informací od komunikačních partnerů také proto někteří cizinci zpočátku volí méně kvalifikované profese, aby se dostali do českého kolektivu a lépe se naučili český jazyk.

Celkově nejvíce cizinců je dobře **informováno** v oblastech: **možnost zvyšování jazykové kompetence – nabídka výuky češtiny** (68,1 % respondentů zvolilo kladné možnosti) a **nabídka služeb pomáhajících cizincům** (56,7 % respondentů zvolilo kladné možnosti). Naopak nejhůře jsou cizinci informováni v oblastech: **nabídky bydlení** (50,1 % respondentů zvolilo záporné možnosti) a **možností poradenství – např. právní** (49,6 % respondentů zvolilo záporné možnosti). Nejčastěji cizinci **vyhledávají informace** na internetu, tuto možnost označilo 66,8 % z nich. Dále jsou velmi rozšířeným vyhledávacím prostředkem sociální sítě, které využívá 63,4 % respondentů. Nejméně využívané jsou naopak tiskoviny (4,4 % respondentů) a televize nebo rádio (6,2 %). Malá část cizinců se obrací i na veřejné instituce jako je například úřad práce, pouze 15,8 % respondentů. Několik dotázaných (2,3 %) vypsalo i jiné možnosti vyhledávání, vícekrát bylo zmíněno Brno Expat Centre, dále například newsletter od foreigners.cz.

IV. SEZNAM ZDROJŮ

- FRS-FRS.GOV.cz. 2023. *Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku – Dočasná ochrana*. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/docasna-ochrana/#5>.
- Loučková, I. 2010. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- META, o.p.s. 2023. *Vystudovali jste, či získali odbornou praxi v zahraničí a potřebujete oficiální doklad o jejím uznání v ČR? – Nostrifikace.mkc.cz*. Dostupné z: <https://nostrifikace.mkc.cz/>.
- MPSV. 2019. *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/postup-zamestnavatele>.
- MPSV. 2023. *Tisková zpráva: Změny v pomoci uprchlíkům z Ukrajiny: humanitární dávka nově pomůže i s náklady na bydlení, být ale musí být zapsán v evidenci*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_lex_ukrajina_5_tk_07042023.pdf/6d8df9e4-b662-3ed2-5764-1a4677c3f636.
- MV ČR. 2023. *Dočasná ochrana pro Ukrajince půjde prodloužit o jeden rok. Vláda schválila Lex Ukrajina IV*. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/docasna-ochrana-pro-ukrajince-pujde-prodlouzit-o-jeden-rok-vlada-schvalila-lex-ukrajina-iv.aspx>.
- MV ČR. 2023. *Nařízení vlády ze dne 19. října 2022 o změnách nařízení vlády v oblasti pracovní migrace*. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/SCRIPT/ViewFile.aspx?docid=22412574>.
- NCO NZO. 2023. *Aprobační zkouška*. Dostupné z: <https://www.nconzo.cz/cs/aprobační-zkouska>.
- Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi*. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

V. SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Počty osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji k 30. 9. 2022 (15 nejčastějších občanství)	12
Graf č. 2: Struktura vzorku zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců k 30. 4. 2022.....	18
Graf č. 3: Struktura vzorku zaměstnavatelů podle podílů zaměstnávání cizinců (vyjma SK).....	19
Graf č. 4: Charakteristika vzorku zaměstnavatelů podle klasifikace CZ-NACE a zaměstnávání cizinců (vyjma SK) ...	20
Graf č. 5: Struktura zaměstnanců-cizinců v jednotlivých CZ-NACE podle občanství	22
Graf č. 6: Na jakých pozicích jsou podle klasifikace CZ-ISCO u zaměstnavatelů evidovány nedostatečné kapacity.....	23
Graf č. 7: Pozice vhodné pro cizince podle zaměstnavatelů	24
Graf č. 8: Nedostatečné kapacity v konkrétních CZ-NACE	25
Graf č. 9: Požadavky zaměstnavatelů na zaměstnance-cizince (volná otázka).....	26
Graf č. 10: Možné bariéry při zaměstnávání cizinců podle zaměstnavatelů.....	26
Graf č. 11: Jakým způsobem vyhledáváte zaměstnance cizince na trhu práce?.....	27



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 12: Máte nějakou pozitivní či negativní zkušenost se zaměstnáváním cizinců?	28
Graf č. 13: Negativní zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců	28
Graf č. 14: Negativní zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců	29
Graf č. 15: Pozitivní zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců	30
Graf č. 16: Pozitivní zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců	30
Graf č. 17: Přínosy pro firmu při zaměstnávání cizinců	31
Graf č. 18: Máte do budoucna zájem zaměstnávat cizince?	32
Graf č. 19: Na jakých pozicích chcete do budoucna zaměstnávat vyšší počty cizinců?	33
Graf č. 20: Máte představu o tom, s čím konkrétně by Vám při zaměstnávání cizinců mohli pomoci jednotliví aktéři?	35
Graf č. 21: S čím by mohl zaměstnavatelům pomoci Jihomoravský kraj	36
Graf č. 22: Jakou pomoc by zaměstnavatelé ocenili ze strany veřejných institucí v souvislosti se zaměstnáváním občanů Ukrajiny	37
Graf č. 23: Jak na stupnici od 1 do 5 hodnotíte spolupráci s těmito subjekty? (1 = velmi spokojeni, 5 = velmi nespokojeni)	38
Graf č. 24: Struktura vzorku cílové skupiny z hlediska počtu obyvatel obcí	44
Graf č. 25: Sledujete (ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR) systematicky počty cizinců ve Vaší obci?	45
Graf č. 26: Osoby (cizinci) jakých národností ve Vaší obci (bez ohledu na druh pobytu) pobývaly k 30. 4. 2022? - počty osob	46
Graf č. 27: Zaznamenali jste ve Vaší obci zvýšení počtu osob s ukrajinskou státní příslušností v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině?	46
Graf č. 28: Máte k dispozici informace o tom, jaká je skladba osob s ukrajinskou státní příslušností (pohlaví a věk), které do Vaší obce přišly v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině?	47
Graf č. 29: Vyskytují se při komunikaci pracovníků obecního úřadu s cizinci jazykové bariéry? Popište, jakým způsobem s cizinci nejčastěji komunikujete.	47
Graf č. 30: S jakými požadavky na obecní/městský úřad cizinci nejčastěji přicházejí?	48
Graf č. 31: Změnil se přístup obce k problematice cizinců po příchodu ukrajinských občanů v důsledku válečného konfliktu? Pokud ano, jakým způsobem?	49
Graf č. 32: Jaký ohlas mezi ostatními obyvateli obce má nárůst počtu osob s ukrajinskou státní příslušností?	49
Graf č. 33: S čím byste v souvislosti nárůstem počtu osob s ukrajinskou státní příslušností ve Vaší obci potřebovali nejvíce pomoci?	50
Graf č. 34: Spolupráce s Jihomoravským krajem	51
Graf č. 35: Spolupracujete na problematice integrace cizinců do života v obci s dalšími subjekty (stakeholders)?	53
Graf č. 36: Jak na stupnici od 1 do 5 hodnotíte spolupráci s těmito subjekty? (1 = velmi spokojeni, 5 = velmi nespokojeni) ..	54
Graf č. 37: Máte informace, že pro cizince ve Vaší obci vykonávají služby i jiné subjekty? Např. dobrovolné spolky, knihovny, národnostní spolky?	55
Graf č. 38: Je Vaše obec připravena na další případný nárůst počtu cizinců?	55
Graf č. 39: Struktura vzorku cílové skupiny z hlediska země původu	83
Graf č. 40: Jaký druh pobytu v České republice máte?	84



„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

Graf č. 41: Jaké byly Vaše hlavní důvody a motivy pro výběr Jihomoravského kraje?	85
Graf č. 42: Jaké byly Vaše hlavní zdroje informací o Jihomoravském kraji?	86
Graf č. 43: Do jaké míry pro Vás byly uvedené oblasti problematické po příchodu do České republiky? Svou odpověď zařadte na stupnici od 1 do 5 (1 = žádný problém, 5 = zásadní problém)	87
Graf č. 44: Do jaké míry jste spokojen(a) s životem v obci, ve které žijete?	88
Graf č. 45: Zvolte prosím na škále od 1 do 5, jak dalece souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky.	89
Graf č. 46: Pracovní pozice, ve které se respondenti nachází	91
Graf č. 47: Jak jste získal(a) své současné zaměstnání?	92
Graf č. 48: Do jaké míry pro Vás byly níže uvedené oblasti problematické při získávání zaměstnávání? Svou odpověď zařadte na stupnici 1–5.	94
Graf č. 49: Do jaké míry jste spokojen(a) nebo nespokojen(a) s Vaším současným pracovním zařazením a uplatněním? Svou odpověď zařadte na stupnici 1–5.	96
Graf č. 50: Zvolte prosím na škále od 1 do 5, jak dalece souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky.	98
Graf č. 51: Poskytuje Vám kromě mzdy zaměstnavatel nějaké další zaměstnanecké výhody (benefity)?	99
Graf č. 52: Když zvážíte všechny okolnosti, jak byste se ohodnotil(a) ve Vaší znalosti českého jazyka?	100
Graf č. 53: Do jaké míry jste schopen/schopna si v českém jazyce vyřídit vše co potřebujete?	101
Graf č. 54: Absolvoval(a) jste nebo absolvujete nějaké jazykové kurzy nebo formy vzdělávání českého jazyka (prezenční, on-line)?	102
Graf č. 55: V čem spatřujete největší problémy ve výuce češtiny a co by se případně mohlo zlepšit v nabídce možností učení českého jazyka?	102
Graf č. 56: Co Vám naopak nejvíce pomohlo ve výuce češtiny – co byste doporučil(a) dále – jiným cizincům/cizinkám?	105
Graf č. 57: Cítíte se být dostatečně informován(a) o možnostech pomoci v níže uvedených oblastech pro cizince?	108
Graf č. 58: Z jakých zdrojů nejčastěji čerpáte informace?	109
Graf č. 59: Využil(a) jste v případě potřeby alespoň jednou pomoc níže uvedené instituce či subjektu?	110

VI. SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Struktura vzorku zaměstnavatelů podle klasifikace CZ-NACE	19
Tabulka 2: Charakteristika vzorku zaměstnavatelů podle počtů osob s jinou než českou státní příslušností, které zaměstnávali k 30. 4. 2022	21
Tabulka 3: Sledujete (ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR) systematicky počty cizinců ve Vaší obci? – dle počtu obyvatel	45
Tabulka 4: Jaké výzvy spojené se životem cizinců na území Vaší obce předpokládáte, že budete v horizontu 1 až 5 let pravděpodobně řešit? Jak by Vám v tomto ohledu mohl pomoci Jihomoravský kraj?	52
Tabulka 5: Stupeň vzdělání a další vzdělávání dle jednotlivých skupin respondentů	90