



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*

Závěrečná zpráva

**III. etapa projektu – Syntéza poznatků z dílčích analýz I. a II. etapy projektu,
praktická doporučení**



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

květen 2023



PODĚKOVÁNÍ

Dovolujeme si vyjádřit poděkování zástupcům zadavatele tedy Jihomoravského kraje, Magistrátu města Brna, Centra pro cizince JMK a SKILL Centra. Jmenovitě pak především panu Ing. Bc. Pavlu Fišerovi, Ph.D., Bc. Aleně Krejčí, Mgr. Haně Syslové a týmu interkulturních pracovníků MMB. Poděkování patří samozřejmě také všem dalším stakeholderům a partnerům, zástupcům zaměstnavatelů, zaměstnavatelských svazů, představitelům obcí všech typů, zástupcům veřejné správy, ale také samotným cizincům. Jsme přesvědčeni, že jejich vstřícný přístup se odrazil na vysoké míře validity a reliability zprostředkovaných výstupů a doporučení.

Za řešitelský tým AUGUR Consulting
Mgr. Marián Svoboda, ředitel společnosti



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

OBSAH

PODĚKOVÁNÍ	2
OBSAH	3
ZKRATKY POUŽÍVANÉ VE ZPRÁVĚ	4
I. MANAŽERSKÉ SHRUTÍ	5
II. CÍLE A KONTEXTUÁLNÍ VYMEZENÍ	11
III. METODOLOGICKÁ ČÁST	14
III.1. Popis metodologie zpracování tematického okruhu a)	14
III.2. Popis metodologie zpracování tematických okruhů b) – d)	15
III.2.1. Cílová skupina Zaměstnavatelé	16
III.2.2. Cílová skupina Obce a veřejné instituce	19
III.2.3. Cílová skupina Osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci)	21
III.2.4. Popis metod a technik sběru dat	25
III.2.5. Limity a rizika sběru dat	27
IV. CELKOVÉ SHRUTÍ TEMATICKÝCH OKRUHŮ	29
IV.1. Shrnutí tematického okruhu a) – Základní data o osobách s jinou než českou státní příslušností	29
IV.2. Shrnutí tematického okruhu b) – Cílová skupina Zaměstnavatelé	31
IV.3. Shrnutí tematického okruhu c) – Cílová skupina Obce a veřejné instituce	36
IV.3.1. Obce	36
IV.3.2. Veřejné instituce	39
IV.4. Shrnutí tematického okruhu d) – Cílová skupina Osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci)	45
V. PRAKTICKÁ DOPORUČENÍ A PREDIKCE DALŠÍHO VÝVOJE V NEJBLIŽŠÍCH PĚTI LETECH NA ZÁKLADĚ DOSAVADNÍCH TRENDŮ	53
V.1. Praktická doporučení	53
V.1.1. Systematický a intenzivní monitoring dat o osobách s jinou než českou státní příslušností ze strany státních institucí	53
V.1.2. Zvýšení informovanosti klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců	54
V.1.3. Zvýšení možností překonávání jazykové bariéry	59
V.1.4. Optimalizace legislativních procesů	63
V.1.5. Zvýšení kapacit infrastruktury obcí a podpora státních i neziskových subjektů	73
VI. PREDIKCE DALŠÍHO VÝVOJE A STRUČNĚ ZÁVĚREM	77
VII. SEZNAM ZDROJŮ	79



ZKRATKY POUŽÍVANÉ VE ZPRÁVĚ

CATI	Computer Assisted Telephone Interviewing (telefonický rozhovor)
CAWI	Computer Assisted Web Interviewing (online dotazník)
CZ-ISCO	národní verze stratifikačního schématu klasifikace zaměstnání
CZ-NACE	národní verze standardní klasifikace ekonomických činností Evropské unie
ČJ	český jazyk
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
JMK	Jihomoravský kraj
MMB	Magistrát města Brna
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MV OAMP	Ministerstvo vnitra, Odbor azylové a migrační politiky
NCO NZO	Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů
NNO	nestátní neziskové organizace
OAMP	Odbor azylové a migrační politiky
OPZ	Operační program Zaměstnanost
ORP	obec s rozšířenou působností
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PAPI	Paper and Pencil Interviewing (osobní rozhovor)
PČR	policie České republiky
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ÚP	úřad práce
USA	Spojené státy americké



I. MANAŽERSKÉ SHRNTÍ

V návaznosti na rešerše, analýzy sekundárních dat a empirické poznatky zajištěné od jednotlivých skupin stakeholderů, kteří ovlivňují problematiku zaměstnávání cizinců v JMK, především tedy zaměstnavatelé, veřejná správa, NNO a samotní cizinci, si dovoluujeme předložit stručné shrnutí hlavních zjištění a rámcová doporučení.

Zvýšení informovanosti klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců

- ▶ Doporučujeme zintenzivnění komunikace a pravidelné předávání aktuálních informací a statistických dat, především mezi Ministerstvem vnitra ČR, Odborem cizinecké policie PČR, Úřadem práce ČR, Jihomoravským krajem a obcemi Jihomoravského kraje.
- ▶ Navrhujeme další prohlubování a propojování již nastaveného systému regionální koordinace služeb pro cizince ze zemí EU, třetích zemí i cizince s dočasnou ochranou ze strany Jihomoravského kraje, Centra pro cizince JMK ve smyslu pravidelných setkávání a kulatých stolů s účastí zástupců všech služeb figurujících v jednotlivých oblastech – pobytová legislativa, zaměstnávání, zdravotnictví, školství, včetně zástupců Jihomoravského kraje, státních institucí, vlády ČR a neziskového sektoru.
 - Vhodné pro pravidelné setkávání je kromě face to face jednání také on-line prostředí, ve kterém by se zástupci jednotlivých institucí pravidelně scházeli a sdíleli informace a zkušenosti. On-line prostředí nabízí možnost častějších intervalů jednotlivých schůzek a potenciál možného setkání více klíčových aktérů.
- ▶ K pokračování prohlubování regionální koordinace by mohla přispět spolupráce Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva zahraničí a Ministerstva vnitra, které by ze svých resortů vyčlenily osobu jakožto krajského koordinátora pro problematiku práce s osobami s jinou než českou státní příslušností. Tyto osoby budou síťovány přímo na Úřad vlády ČR a propojovat informace týkající se zmíněné problematiky jak vertikálně, tak horizontálně.
- ▶ Navrhujeme zvyšovat informovanost zástupců místních samospráv o existujících metodikách pro postup v záležitostech souvisejících s integrací osob s jinou než českou státní příslušností do České republiky a do Jihomoravského kraje. Metodiky by měly být pravidelně doplňovány o aktuální informace týkající se jednotlivých oblastí integrace osob s jinou než českou státní příslušností, včetně legislativních procesů, bytové problematiky, školství, zdravotnictví nebo zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností.
- ▶ Doporučujeme prohlubovat systematickou metodickou podporu obcím, podpořenou e-mailovou a telefonickou komunikací ze strany pracovníků Jihomoravského kraje nebo Centra pro cizince Jihomoravského kraje.
- ▶ K navrhované optimalizaci by mohl dopomoci projekt EURES. Na základě informací od MPSV by v rámci projektu měly být na krajských pobočkách úřadů práce ČR zaměstnání specialisté postihující problematiku metodiky práce s cizinci jak z EU, tak ze třetích zemí a mimo jiné zajišťující poradenství, case management, individualizovanou práci s klientem ve smyslu uznávání kvalifikací a orientaci cizinců na českém trhu práce. Jejich činnost by měla mít přidanou hodnotu pro všechny klíčové aktéry trhu práce v souvislosti se snížením nedostatku pracovníků na českém trhu práce.



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

- ▶ Doporučujeme, aby legislativa, další potřebná dokumentace a veškeré potřebné informace týkající se zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností byly oficiálně přeloženy do cizích jazyků dle nejpočetnějších národnostních skupin a snadno přístupné na webových stránkách státních institucí.
- ▶ Doporučujeme také pokračovat v podpoře poradenské činnosti ze strany veřejných institucí a neziskových organizací osobám s jinou než českou státní příslušností, včetně vysvětlování pracovněprávních procesů v České republice, podpory v hledání zaměstnání, tvorby životopisu či motivačního dopisu.
- ▶ Navrhujeme vytvoření elektronického informačního portálu (včetně mobilní aplikace) pro všechny klíčové aktéry v oblasti osob s jinou než českou státní příslušností. Informační portál by mohl zahrnovat kromě legislativního rámce také informace z oblasti zdravotnictví, školství, sociálních služeb, informací o hromadné dopravě nebo placení poplatků, jazykových kurzech, včetně informačních přehledů o jednotlivých neziskových organizacích a jejich agendách pro lepší informovanost osob s jinou než českou státní příslušností nebo 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 mohly být zapojeny ke spolupráci také jednotlivé organizace poskytující služby pro cizince. Informace by měly být provázané a spojené na oficiálním, pravidelně aktualizovaném informačním portálu tak, aby tyto informace mohli čerpat jednotliví klíčoví aktéři, tedy nejen osoby s jinou než českou státní příslušností, ale také zástupci samospráv nebo neziskových organizací. V této souvislosti je na státní úrovni z našeho pohledu vhodné dále pracovat s doménou www.cizinci.cz, navyšovat informační obsah webových stránek a zvyšovat povědomí o tomto informačním portálu MPSV. Na úrovni Jihomoravského kraje se pro sdružování oficiálních informací z našeho pohledu jako nejvhodnější jeví oficiální stránky Krajského úřadu Jihomoravského kraje nebo doména www.cizincijmk.cz Centra pro cizince JMK.
- ▶ Jako vhodná se jeví také informační kampaň na sociálních sítích a aktivní on-line komunikace s osobami s jinou než českou státní příslušností (především Ukrajinci, Vietnamci a další), aby byla upozaděna aktivita zprostředkovatelů práce. Akteřem této kampaně může být například Centrum pro cizince JMK ve spolupráci s některými dalšími subjekty zabývajícími se problematikou cizinců.

Zvýšení možností překonávání jazykové bariéry

- ▶ Doporučujeme zvýšit kapacity prezenčních i on-line kurzů českého jazyka pro osoby s jinou než českou státní příslušností. Tyto kurzy by měly být finančně dostupné, v ideálním případě zdarma, a to i za podmínek, kdy student nesložil případné závěrečné zkoušky. Naopak finanční výhoda kurzu může být motivačně podmíněna účastí studenta na většině lekcí, například způsobem, kdy je kurz pro účastníka zdarma v případě, kdy se účastní většiny lekcí.
 - Jazykové kurzy by měly být dostupné i mimo pracovní dobu, v odpoledních a večerních hodinách a o víkendech. U zaměstnavatelů se směnným provozem (např. zdravotnická zařízení) doporučujeme zvýšení kapacit kurzů českého jazyka přímo na pracovištích. Tato praxe je ceněna ze strany zaměstnavatelů i pracovníků. Cenově dostupné jazykové kurzy přímo v prostorách podniku by ocenili i ostatní zaměstnavatelé.
 - Jednou z možností je finanční podpora neziskových organizací a jazykových škol ze strany státu, kraje či obcí tak, aby tyto subjekty byly schopné personálně a technicky zajistit výuku. Další možností je optimalizace kurzů českého jazyka v rámci nabídky úřadů práce. Navýšení kapacitních možností

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

těchto kurzů, poskytování kurzů i mimo Statutární město Brno v jednotlivých ORP i menších obcích Jihomoravského kraje.

- ▶ Nutné je zvýšení informovanosti o jazykových kurzech a finanční podpoře jazykového vzdělávání mezi veřejností a u zaměstnavatelů. Současně je vhodné informovat potenciální zájemce o kurzy českého jazyka na úřadech práce o možnosti složení jazykové zkoušky na více pokusů.
- ▶ Doporučujeme také motivovat zaměstnavatele, aby jazykové kurzy více nabízeli pracovníkům v rámci zaměstnaneckých benefitů a informovat je o možnostech spolufinancování jazykových kurzů v rámci dotačních programů. V rámci analýzy bylo zjištěno, že častěji jako zaměstnanecký benefit poskytují jazykové kurzy zaměstnavatelé osob s jinou než českou státní příslušností ze zemí EU/EHP. Méně často pak zaměstnavatelé osob s jinou než českou státní příslušností ze třetích zemí a z Ukrajiny. Tyto dvě skupiny osob přitom hodnotí svou znalost českého jazyka hůře, než skupina osob ze zemí EU/EHP.
- ▶ Doporučujeme zvážit optimalizaci výuky českého jazyka v jazykových kurzech, a kromě klasických lekcí gramatiky ke kurzům přiřadit také více lekcí konverzačních. Možnou alternativou mohou být multikulturní akce, besedy nebo pravidelné neformální odpolední či večerní diskuse pořádané jazykovými centry nebo neziskovými multikulturními organizacemi, kde by bylo možné setkávání kultur a navazování vztahů, včetně procvičování konverzace českého a anglického jazyka.
- ▶ Navrhujeme pracovat na zvyšování motivace osob s jinou než českou státní příslušností, především státních příslušníků Ukrajiny, ve studiu českého jazyka. Kromě zvýšení kapacit prezenčních i on-line jazykových kurzů a jejich snadného přístupu (registrace) by mělo být usilováno o co nejnižší finanční zátěž pro cizince spojenou s absolvováním těchto kurzů. Motivace ke studiu českého jazyka může být napojena na nejrůznější benefity ze strany zaměstnavatele, kraje nebo obce.
- ▶ Je nutné zvýšit informovanost osob s jinou než českou státní příslušností v této oblasti. Vzhledem k informacím zjištěným v rámci empirických aktivit je možné konstatovat, že respondenti se často setkávají s nedostatečnými kapacitami v rámci kurzů, případně o nabídce jazykových kurzů nemají informace.
- ▶ Doporučujeme usilovat o zvýšení požadavků v oblasti jazykové vybavenosti u pracovníků vybraných státních institucí, kteří ve větší míře přichází do styku s osobami s jinou než českou státní příslušností. Jazyková vybavenost pracovníků může být řešena např. interními kurzy anglického jazyka.

Optimalizace legislativních procesů

- ▶ Doporučujeme, aby Jihomoravský kraj využil možnosti vznášet legislativní iniciativu v oblasti odstranění bariér v zaměstnávání cizinců cestou legislativních změn, a to v rámci připravovaných novel zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- ▶ Zásadní změnou by měla být optimalizace a zjednodušení procesu vydávání pracovních oprávnění (zaměstnaneckých karet) pro občany třetích zemí, kteří stojí mimo systém dočasné ochrany, včetně zjednodušení možnosti žádosti i na území ČR. Dále doporučujeme optimalizaci systému souvisejícího s kvótami pro zaměstnávání cizinců. V rámci změn týkajících se novely zákona č. 435/2004 Sb., patří mimo jiné bodový systém hodnocení žadatelů o zaměstnaneckou a modrou kartu nebo předání více pravomocí krajským pobočkám úřadů práce v rámci tzv. testu trhu práce. V rámci novely zákona č. 326/1999 Sb., by mělo dle informací od MPSV dojít mimo jiné ke sjednocení volného vstupu na trh práce pro rodinné příslušníky cizinců nebo prodloužení lhůt pro změnu zaměstnání. Tyto změny by z našeho pohledu mohly přispět k omezení výše zmíněných překážek v zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností.

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

- ▶ Doporučujeme zvážit optimalizaci některých administrativních procesů spojených se zaměstnáváním osob s jinou než českou státní příslušností. Jedná se například o informační povinnost zaměstnavatele vůči Úřadu práce ČR, vyplývající ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Navrhováno bylo ze strany zástupců úřadů práce omezení množství hlášení při nástupu cizince do práce.
- ▶ Dále doporučujeme sjednocení postupů státních institucí jako je MŠMT, MV ČR, MPSV, MPO a další, dále pokračování podpory elektronické komunikace ze strany státních institucí, konkrétně např. vkládání elektronických dat do systému, rozšiřování možností on-line komunikace, synchronizace jednotlivých databází a usnadnění přenosu informací mezi jednotlivými státními institucemi. Tato problematika může být řešena v rámci postupné digitalizace státní správy v České republice.
- ▶ Doporučujeme zvážení odstranění bariér cestou legislativních změn, a to v rámci novely zákona č. 95/2004 Sb., Zákon o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.
 - Jednou z možností optimalizace je možnost přihlášení lékaře ke zkoušce i v případě, že akreditace nemocnici, ve které působí, nebyla udělena. Část praxe by tak mohla být absolvována na odděleních jiných zdravotnických zařízení.
- ▶ Doporučujeme zvážit odstranění bariér cestou legislativních změn, a to v rámci novely zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon.
 - Jedná se především o optimalizaci nostrifikace profesních oborů a optimalizaci procesu rekvalifikačních zkoušek, jelikož u některých profesí není nutná znalost českého jazyka na úrovni B2 a výše. Je možné zvážit zapojení tlumočnicků při rekvalifikačních zkouškách na takové úrovni, aby jejich součinnost nebyla zneužitelná, případně vytipování profesí, u kterých v rámci rekvalifikačních zkoušek není nutná znalost českého jazyka.
- ▶ Doporučujeme zvážit zpřísnění podmínek stávající definice nelegální práce a optimalizaci podmínek působení pracovních agentur na trhu práce. Dojít by mělo především k omezení využívání agenturní práce a k posílení působení úřadu práce při zaměstnávání cizinců, a to napřímo ve spolupráci s konkrétními zaměstnavateli bez spolupráce s pracovními agenturami.
 - K vhodnému řešení výše zmíněné problematiky má přispět novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která upravuje především problematiku související s agenturami práce a posiluje ochranu agenturních zaměstnanců. V rámci novely dojde na základě informací od MPSV mimo jiné k omezení délky dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli na 3 roky během 5 let nebo ke změnám v rámci kvalifikačních podmínek odpovědného zástupce agentury práce. V případě platební neschopnosti zaměstnavatele by nově i agenturním pracovníkům měla být poskytnuta stejná ochrana, jako je tomu v případě kmenových zaměstnanců. Novela zákona řeší také zefektivnění transparentnosti vstupu cizince na území ČR. V tomto ohledu bude pro posílení vymahatelnosti práva v oblasti zaměstnávání existovat veřejný seznam uznaných zaměstnavatelů. Veřejný seznam bude vycházet z dat státních institucí jako je ČSSZ a SÚIP. Systém by měl být do budoucna digitalizován a zjednodušen a tak měla být i komunikace mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a zaměstnancem, která nyní probíhá komplikovaně.

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

- ▶ Doporučujeme v rámci novely zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky zvážit optimalizaci problematiky zdravotního pojištění cizinců. Jedná se mimo jiné o otevření přístupu rodinných příslušníků zaměstnaných cizinců ke zdravotnímu pojištění.
 - Současně doporučujeme vyšší míru informovanosti ze strany zdravotních pojišťoven týkající se ověření personálních dat souvisejících s platným zdravotním pojištěním osob s jinou než českou státní příslušností. Tato problematika může být řešena v rámci postupné digitalizace zdravotnictví v České republice tak, aby byla databáze v souladu s GDPR.
- ▶ Doporučujeme dále se zabývat tématem optimálního nastavení systému sociálního zabezpečení tak, aby osoby s jinou než českou státní příslušností nebyly nepřímě motivovány k nelegálnímu zaměstnávání.

Zvýšení kapacit infrastruktury obcí a podpora státních i neziskových subjektů

- ▶ Doporučujeme pokračovat v podpoře nabídky ubytování nejen pro osoby s dočasnou ochranou, ale i pro další skupiny obyvatel ohrožených příjmovou chudobou. Může se jednat o podporu výstavby malometrážních bytů a dalšího dostupného nájemního bydlení nebo finanční motivace pronajímatelů (finanční podpora, slevy na daních apod.).
- ▶ Na základě zjištění vyplývajících z empirických aktivit doporučujeme nadále systematicky podporovat navyšování personálních kapacit ve zdravotnictví a dále se zabývat odstraňováním byrokratických bariér v rámci pracovnělékařské problematiky.
- ▶ Doporučujeme nadále systematicky podporovat navyšování kapacit ve školských zařízeních, primárně v mateřských školách.
 - Současně navrhujeme zvyšovat informovanost rodičů – cizinců a podporovat výuku českého jazyka dětí v předškolním a školním věku.
 - Doporučujeme také pokračovat v podpoře pedagogů, jejich kompetencí a dalšího vzdělávání. Kromě dotačních výzev a další finanční podpory je jednou z možností další rozšiřování nabídky akreditovaných vzdělávacích programů Národního pedagogického institutu České republiky.
- ▶ Současně doporučujeme nadále rozvíjet podporu adaptačních skupin pro děti osob s jinou než českou státní příslušností formou grantů a dotačních programů. Jedním z nich je např. Výzva na podporu adaptačních skupin pro děti cizince migrující z Ukrajiny, která je zaměřena na podporu volnočasových adaptačních skupin pro děti cizince od 3 do 18 let migrující z Ukrajiny a které pobývají v ČR.
- ▶ Doporučujeme dále pokračovat v pořádání multikulturních akcí. Komunikace mezi cizinci a českými občany je velmi potřebná nejen pro výuku českého jazyka a integraci cizinců 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.
- ▶ Doporučujeme podporovat, prohlubovat a propojovat činnost center na podporu integrace cizinců a nevládních neziskových organizací zabývajících se problematikou integrace cizinců do společnosti a na trh práce v Jihomoravském kraji. V rámci Jihomoravského kraje se jedná především o Centrum pro cizince Jihomoravského kraje, SKILL Centrum JMK, tým interkulturních pracovníků Oddělení sociálního začleňování Magistrátu města Brna, BRNO EXPAT CENTRE, BRNOPOLIS z.s., Diecézní charitu Brno, Organizaci pro pomoc uprchlíkům z.s. a další organizace po celém Jihomoravském kraji tak, aby byla nastavena optimální síť služeb pro usnadnění života a integrace osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji. Vzhledem k dobré praxi práce pracovníků Centra pro cizince JMK a



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

interkulturních pracovníků MMB doporučujeme podporovat vytvoření sítě služeb interkulturních pracovníků po celém Jihomoravském kraji tak, aby v rámci obcí Jihomoravského kraje byla zajištěna podpora integrace osob s jinou než českou státní příslušností. Interkulturní pracovníci by mohli fungovat např. v rámci služeb sociálního poradenství.

Výše uvedená konstatování a doporučení jsou zobecněnou variantou detailních interpretací, které jsou součástí závěrečných zpráv I., II. a III. etapy projektu „Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“.

II. CÍLE A KONTEXTUÁLNÍ VYMEZENÍ

Společnost AUGUR Consulting s.r.o. předkládá závěrečnou zprávu 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 Jihomoravském kraji.

Účelem bylo zpracování analýzy potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v JMK, která přinesla 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 bylo na základě sekundárních dat, ale také kvalitativních i kvantitativních přístupů a různých technik sběru dat zajistit získání, zpracování a prezentaci dat u níže uvedených stakeholders:

- 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;
- Sběr dat a analýza potřeb zaměstnavatelů v JMK s důrazem na zaměstnávání cizinců;
- 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;
- Sběr dat a analýza potřeb cizinců v JMK ve vztahu k trhu práce.

Problematika zaměstnávání osob s jinou státní příslušností (cizinců) je obsáhlá a rychle se vyvíjí. Jihomoravský kraj se neustále čím dál více otevírá okolnímu světu a zaměstnancům ze zahraničí, a to především díky pracovním příležitostem, rozvíjející se infrastruktuře nebo nabídce vzdělávání. Překážek a problémů, se kterými se však cizinci a další klíčoví aktéři v oblasti zaměstnávání potýkají, je celá řada.

Prvotně je potřeba definovat, koho popisuje samotný pojem „cizinec“ v této závěrečné zprávě. V rámci českého právního řádu „cizince“ vymezují především dva právní předpisy, jimiž jsou z. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území ČR a z. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. Český statistický úřad¹ a Zákon o pobytu cizinců² popisuje cizince stručně jako fyzickou osobu, která není občanem České republiky, tedy osobu s jinou než českou státní příslušností, a to včetně občanů ze států Evropské unie. Oproti tomu Zákon o zaměstnanosti³ v části o zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí uvádí, že se v tomto odvětví za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky. Z těchto důvodů jsou cizinci děleni do dvou kategorií na občany Evropské unie (EU) a občany třetích zemí. Pro potřeby této závěrečné zprávy je využíván také pojem „osoba s jinou než českou státní příslušností“.

Poznatky ze všech dílčích analýz ohledně překážek a problémů, kterým Jihomoravský kraj a jednotliví aktéři v oblasti zaměstnávání a integrace cizinců čelí, dokumentuje celá tato závěrečná zpráva, a to i s rozlišením na

¹ ČSÚ. 2021. *Metodika počtu cizinců – Vymezení pojmu a pobytu cizince v ČR*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/metodika-poctu-cizincu>.

² Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>.

³ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi*. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.



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

kategorie cizinců a jednotlivé aktéry, kterých se především týkají. Z již provedených výzkumů jsou některé bariéry známy a představují dlouhodobý problém.

Zejména v posledních letech, kdy je na trhu práce v České republice velmi nízká nezaměstnanost, se stává téměř ekonomickou nezbytností pro některé zaměstnavatele hledat zaměstnance ze zahraničí. Dalšími motivy pak mohou být hledání rozmanitosti a nového know-how⁴. Konkrétně město Brno formulovalo Strategii integrace cizinců ve městě Brně 2020–2026, která má pomoci v „naplňování integračních potřeb obyvatel, adaptaci nově přichozích na místní podmínky, podporu jejich vůle začlenit se do společnosti, rozvoj dobrých vzájemných vztahů a včasné řešení vznikajících sociálních problémů“⁵.

Strategie⁶ hned v úvodu také upozorňuje, že integrace vyžaduje spolupráci celé řady aktérů, mezi kterými jsou organizace a instituce (organizace samosprávy, státní správy, neziskový sektor atd.), cizinci pobývající na území a veřejnost. S prvními dvěma skupinami ve velké míře pracuje předkládaná závěrečná zpráva „Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“, která má Jihomoravskému kraji pomoci reagovat na aktuální situaci v oblasti zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností. Jak uvádí Strategie, stát je tím, kdo řídí migrační politiku, nicméně města (a následně kraje) jsou prvními, kteří se setkávají s problémy v integraci cizinců. Informace o situaci mohou pomoci správně a včas reagovat na vývoj situace.

Velkým problémem v integraci cizinců na český pracovní trh je jejich zaměstnávání na pozicích, pro které jsou překvalifikovaní. Leontiyeva a Pokorná⁷ v roce 2014 zpracovaly studii ohledně faktorů bránících využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR, kde se zabývají problémem překvalifikovanosti zahraničních pracovníků. Rozdíl mezi získaným vzděláním a vykonávanou prací se rozlišuje na horizontální a vertikální nesoulad. Horizontální nesoulad znamená vykonávání jiné profese, než je obor vzdělání, vertikální nesoulad oproti tomu znamená nesoulad profese s úrovní dosaženého vzdělání nebo odborné kvalifikace. Problematika zaměstnávání cizinců je mnohdy propojená s oběma těmito nesoulady. Tento problém potvrzuje i výzkum od společnosti PAQ Research⁸, který se věnuje specifické skupině občanů Ukrajiny, kteří do ČR přijeli z důvodu válečného konfliktu na Ukrajině. Tento konflikt celkově výrazně ovlivnil celou problematiku integrace cizinců v České republice a na českém trhu práce. Výsledky výzkumu ukázaly, že i přes status dočasné ochrany, který usnadňuje občanům Ukrajiny vstup na český trh práce, většina z nich se na pracovním poli propadá do nejméně kvalifikovaných a nejhůře placených profesí, a to i v případech vykonávání kvalifikované práce na Ukrajině.

Ukazatel měřící nesoulad mezi dosaženým vzděláním a vykonávanou prací je podle autorek Leontiyevy a Pokorné⁹ a dalších citovaných autorů¹⁰ považován za jeden z indikátorů úspěšné integrace cizinců na trh práce. Klíčovými faktory v neúspěchu uplatňovat vlastní kvalifikaci mezi osobami s jinou než českou státní příslušností jsou nedostatek pracovních zkušeností a znalostí specifických pro český trh, špatná orientace, nedostatek jazykových znalostí nebo uznání kvalifikace, a to jak institucionální (nostrifikace), tak i subjektivní uznávání kvality vzdělání ze strany zaměstnavatelů. Konkrétně v Jihomoravském kraji v roce 2019 bylo 43 % vysokoškolsky vzdělaných

⁴ Daněk, M., M. Vyškovská, J. Fojtíková. 2018. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Praha: Nakladatelství ANAG.

⁵ SocioFactor s.r.o. 2020. *Tolerantní, mezinárodní, bezpečné a soudržné město, které nás spojuje – Strategie integrace cizinců ve městě Brně 2020–2026*. Brno: Magistrát města Brna., str. 5.

⁶ Tamtéž.

⁷ Leontiyeva, Y. A. Pokorná. 2014. *Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR – Výzkumná zpráva*. Praha: Multikulturální centrum Praha.

⁸ Prokop, D. a kol. 2023. *Hlas Ukrajinců: Práce, bydlení, chudoba a znalost češtiny – Výzkum mezi uprchlíky*. Praha: PAQ Research.

⁹ Leontiyeva, Y. A. Pokorná. 2014. *Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR – Výzkumná zpráva*. Praha: Multikulturální centrum Praha.

¹⁰ (Quinn a Rubb, 2005; Hartog, 2000; Reitz, 2001 in Leontiyeva & Pokorná., 2014)



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

zahraničních zaměstnanců a 15 % zahraničních zaměstnanců s maturitou, kteří pracovali na pozicích nižších, než jaké je jejich vzdělání. Nejhuře na tom v tomto ohledu byli cizinci v okresech Blansko, Vyškov a Brno-venkov.¹¹

V České republice přitom přetrvává mezi zaměstnavateli poptávka po vysoce kvalifikovaných zaměstnancích. Konkrétně v Jihomoravském kraji bylo provedeno Kvalitativní šetření pracovního trhu: Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících u vybraných hospodářských odvětví,¹² v rámci kterého byl potvrzený zájem o tyto pracovníky. Průzkum mezi 60 ekonomickými subjekty zjistil, že více než polovina těchto podniků má velký problém obsadit většinu vysoce kvalifikovaných pozic a třetina se daří některé obsazovat a jiné ne. U zahraničních pracovníků ale subjekty pocítují problémy spojené s legislativou a s jazykovou bariérou, což dále potvrdí i popis dílčích analýz této závěrečné zprávy. Výhodu v tomto ohledu mají občané Evropské unie, protože při jejich zaměstnávání nejsou legislativní bariéry jako u občanů ze třetích zemí. Nejen z těchto důvodů je důležité se problematikou zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností podrobně zabývat a zkoumat ji napříč různými klíčovými aktéry – samotnými cizinci, veřejnými institucemi i zaměstnavateli.

Kromě zadání projektu, kdy byly operacionalizována a verifikována základní výzkumná témata, jsme verifikovali také poznatky, ke kterým dospěly jiné týmy zabývající se problematikou zaměstnávání a inkluze cizinců v ČR.

Závěrečná zpráva Analýzy potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji prezentuje celkové shrnutí aktuálních výsledků všech tematických okruhů a), b), c) a d), tedy aktuální vyhodnocení statistických dat a informací o cizincích v Jihomoravském kraji a výsledky sběrů dat a analýz potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji. Součástí závěrečné zprávy jsou také praktická doporučení a predikce dalšího vývoje v nejbližších 5 letech na základě dosavadních trendů.

Data zprostředkovaná v této závěrečné zprávě považujeme za důležitá i pro další aktivity a nastavení komplexního přístupu k tvorbě veřejné politiky v dané oblasti. Věříme, že se informace, poznatky a z nich vyplývající doporučení stanou pro zadavatele zajímavou zpětnou vazbou a inspirací pro další optimalizaci programů a projektů napomáhajících k zařazení osob s jinou než českou státní příslušností na trh práce a jejich inkluzi do české společnosti.

¹¹ Chrudimská, B. 2020. *Statistická data o vzdělanostním nesouladu zahraničních zaměstnanců v Jihomoravském kraji*. Dostupné z: https://www.migrace.com/adm/_upload/docs/ks_1-11-2019_chrudimska-vzdelanostni-nesoulad_1574680675.pdf.

¹² Eyrie s.r.o. 2022. *Kvalitativní šetření pracovního trhu: Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících u vybraných hospodářských odvětví*. Brno: Jihomoravský kraj.

III. METODOLOGICKÁ ČÁST

III.1. POPIS METODOLOGIE ZPRACOVÁNÍ TEMATICKÉHO OKRUHU 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 územních jednotek obcí Jihomoravského kraje typu II. a III. a obcí s významným počtem či podílem registrovaných cizinců.

Typ a struktura sbíraných dat

Metodou sběru dat byla tzv. metoda desk research. Jedná se o shromáždění a syntézu všech dostupných aktuálních informací, časových řad a údajů, jejich strukturu a deskripci. Tento postup umožnil ve spolupráci se zadavatelem a subjekty státní správy, krajské a obecní samosprávy, neziskovými organizacemi, spolky, zaměstnavateli a dalšími subjekty pracovat s aktuálními relevantními informacemi a daty. Šlo například o:

- Trendy v oblasti migrace v Jihomoravském kraji (JMK) ve srovnání se situací v jiných regionech České republiky (ČR) a v rámci členských států Evropské unie (EU),
- Přehled významných socio-demografických a socio-ekonomických dat o cizincích v JMK, ČR, potažmo EU,
- Vývoj struktury všech uchazečů o zaměstnání s důrazem na cizince od roku 2005 (příp. od r. 2000) do současnosti.

Zdroje dat

Analýza se zaměřila na data od roku 2005, případně od roku 2000, v případě, že byly k dispozici. Podstatnými vstupy byly roční statistické přehledy a odborné články z relevantních zdrojů, tj. Úřadu práce, Českého statistického úřadu včetně Eurostatu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva průmyslu a obchodu, Policie ČR – Cizinecké policie a Ministerstva vnitra – Odboru azylové a migrační politiky, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, a dalších sekundárních zdrojů. Bylo pracováno také s analýzami a průzkumy, které byly uskutečněny v Jihomoravském kraji a Statutárním městě Brně.

Zpracování dat

Data byla patřičně interpretována a vyjádřena pomocí přehledových tabulek, grafů, kartodiagramů s doplňujícím textem na úrovni České republiky, Jihomoravského kraje a obcí s rozšířenou působností (ORP). Z interpretací se dají vyvodit doporučení a využití pro praxi, příp. nastavení realizace projektu.

Data byla zpracována v rámci celého kontextu a trendů v oblasti migrace v JMK ve srovnání se situací v jiných regionech, potažmo členských státech EU. Byly zahrnuty přehledy významných socio-demografických a socio-ekonomických dat v oblasti cizinců v JMK a regionech ČR, vývoj ekonomické aktivity cizinců a míra zaměstnanosti. Zvláštní pozornost byla věnována následkům ozbrojeného konfliktu na území Ukrajiny vyvolaného invazí vojsk Ruské federace dne 24. února 2022, následkům šíření viru SARS-CoV_2 a komparaci současného vývoje s ekonomickou krizí v letech 2008-2012.

Sběr, analýza a vyhodnocení základních dat o počtech cizinců v Jihomoravském kraji a o jejich zaměstnanosti, nezaměstnanosti a zaměstnávání byly nejprve realizovány ve vztahu k České republice s přesahem do EU a dále

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

ve vztahu k Jihomoravskému kraji. Tyto aktivity byly dále realizovány ve vztahu k vybraným ORP Jihomoravského kraje, a to v následujícím pořadí:

1. Správní obvod ORP Blansko;
2. Správní obvod ORP Brno-město;
3. Správní obvod ORP Břeclav;
4. Správní obvod ORP Kuřim;
5. Správní obvod ORP Tišnov;
6. Správní obvod ORP Vyškov.

III.2. POPIS METODOLOGIE ZPRACOVÁNÍ TEMATICKÝCH OKRUHŮ B) – D)

Sběr dat, analýza a vyhodnocení potřeb zaměstnavatelů v JMK se zvláštním důrazem na zaměstnávání cizinců. Sběr dat, analýza a vyhodnocení potřeb z pohledu veřejné správy, veřejných institucí a dalších organizací aktivních v oblasti zaměstnanosti a zaměstnávání cizinců. Sběr dat, analýza a vyhodnocení potřeb cizinců v JMK ve vztahu k trhu práce.

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.

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

Východiskem pro naplnění cílů projektu byl tzv. **integrováný metodologický přístup**. Pro 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.“¹³

III.2.1. Cílová skupina Zaměstnavatelé

Celkový počet interakcí s 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 spokojeností se 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 zajistit oborovou pestrost z hlediska CZ-NACE. 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.**

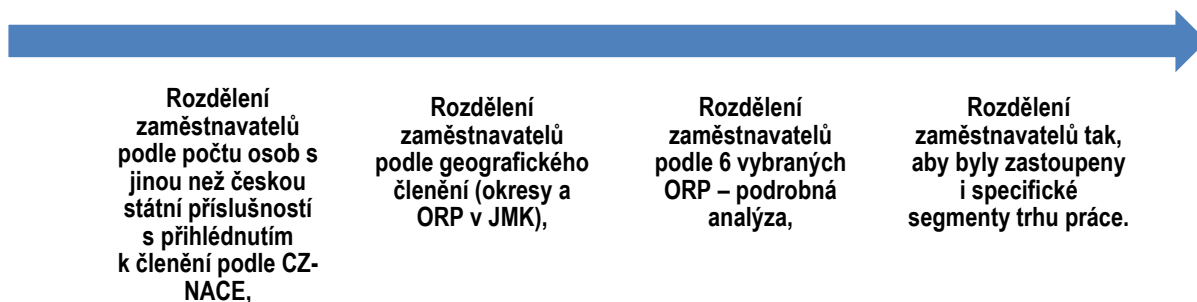
Zaměstnavatelé ve výběrovém souboru v rámci empirického zjišťování nebyli omezeni pouze na spotřebitelský průmysl, ale **zahrnovali pestrou škálu subjektů z oblasti primárního, sekundárního i terciálního sektoru**. Kromě výše uvedených členění nebyla opomenuta také skupina samostatně podnikajících (OSVČ),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

¹³ Loučková, I. 2010. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Sociologické nakladatelství.

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

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)
- **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.



- Oporu 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.

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

Organizace sběru dat



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 aproby 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.

III.2.2. 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 ozbrojený konflikt, který započal invazí ruských vojsk na ukrajinské území v únoru 2022. Tato událost 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 ve skupině Obce a veřejné instituce 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,
- 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)

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

- **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**¹⁴.

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

- **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	43¹⁵

¹⁴ Konkrétní obce s rozšířenou působností byly vybrány zadavatelem.

¹⁵ Uskutečněné interakce byly doplněny o dílčí poznatky zástupce spolupracující neziskové organizace. Tyto poznatky byly zprostředkovány zadavatelem.

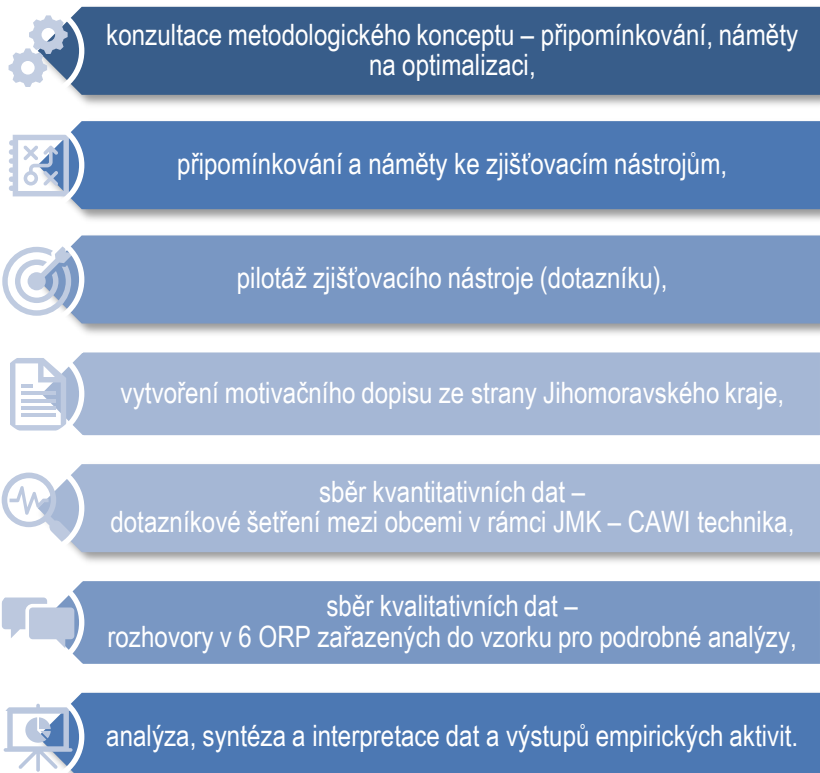
„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

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

Organizace sběru dat



III.2.3. 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

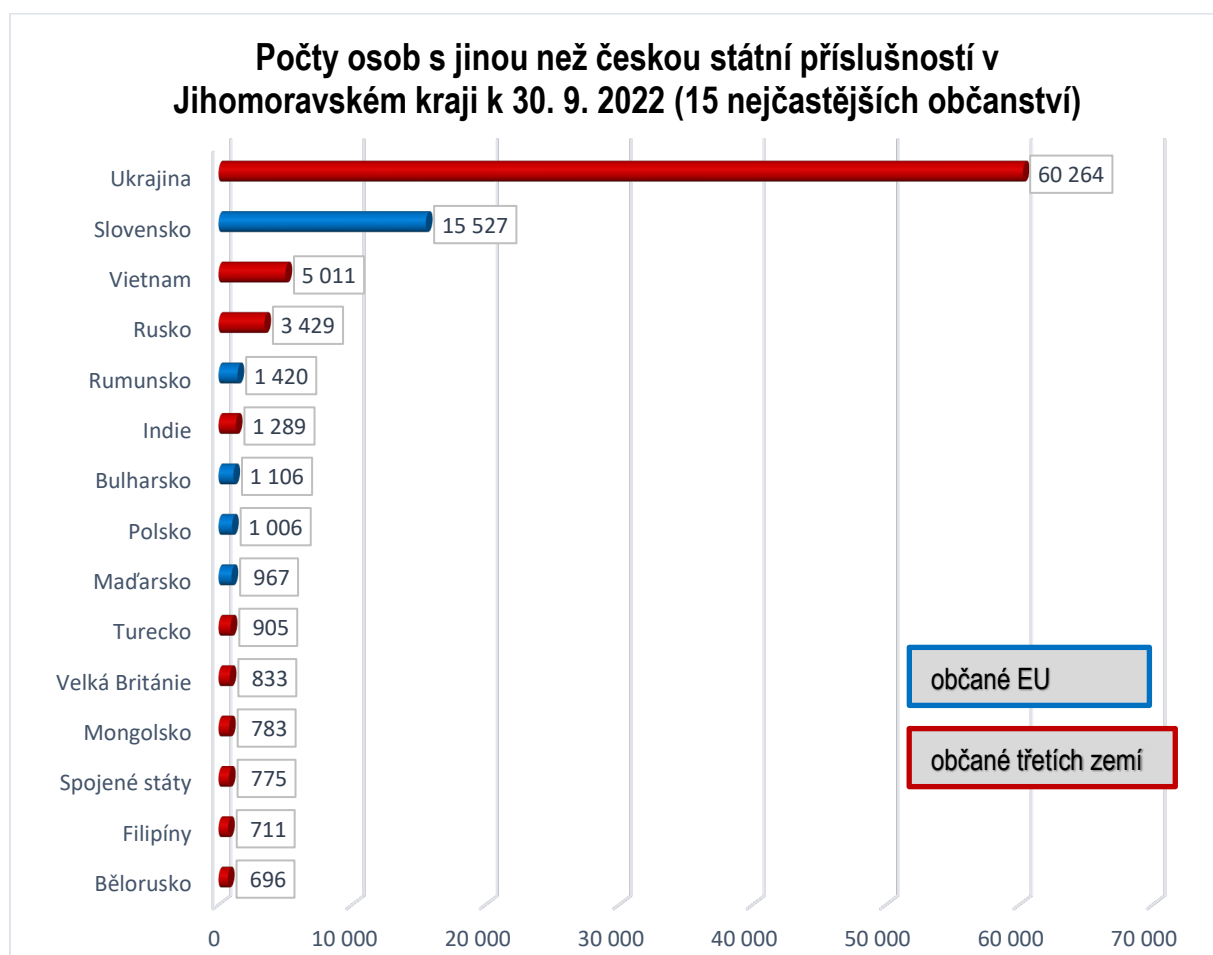
„Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji“

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.

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

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

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 s jinou než českou státní příslušností dle 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**.

Dotazníkové šetření

- **Cílová skupina:** osoby s jinou než českou státní příslušností (cizinci) pobývajících 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 vzorku¹⁶.

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 Británie¹⁷.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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 pobývajících v ČR před rokem 2021.

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

- 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.

- **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 JMK a interkulturním pracovníkům Magistrátu města Brna¹⁸.

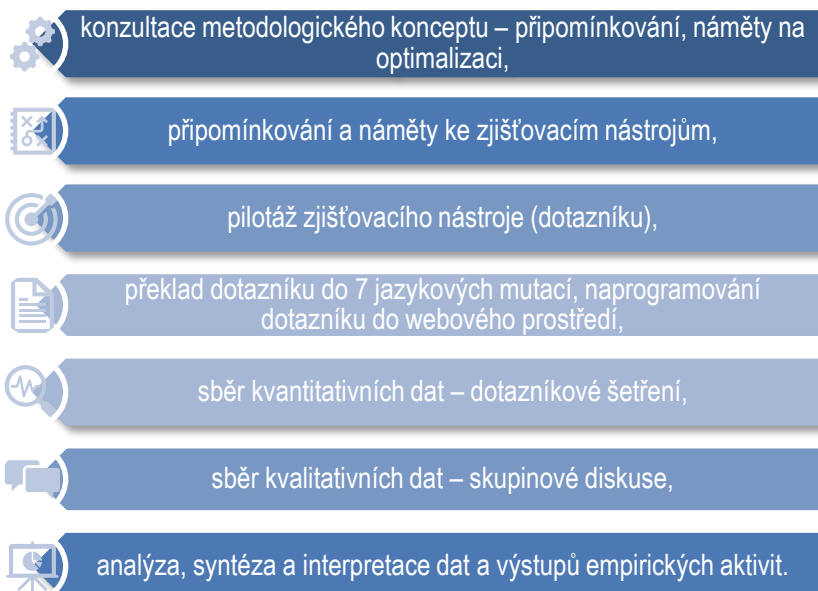
- **Cílová skupina:** zástupci vietnamské komunity
- **Sběr dat:** únor 2023
- **Způsob sběru dat:** skupinová diskuse

¹⁸ 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“

- **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

Organizace sběru dat



III.2.4. 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

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

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 dat¹⁹. 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.

- **Vyrovnaní 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),

¹⁹ Computer Assisted Web Interviewing – zjišťovací nástroj (dotazník) je naprogramován do připraveného webového prostředí.

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

- 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 diskusí byli kompetentní a odborně zdatní zástupci naší společnosti se zkušenostmi s moderováním skupinových diskusí 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.

III.2.5. Limity a rizika sběru dat

Pro úplnost si dovoluujeme upozornit na limity zdrojů dat ve výzkumu tematických okruhů:

- Za významný limit považujeme **způsoby shromažďování některých informací a dat** o cizincích ze strany Úřadu práce ČR (ÚP). Jedná se především o vstupní strukturu dat, na základě které v některých případech není možné realizovat agregace dat. V některých případech jsou data pořizována ve struktuře, která další logické agregace, např. ve vztahu k trhu práce, neumožňuje. V jiných případech se jedná o data neveřejná a jejich agregace by vykazovaly ze strany pracovníků ÚP neúměrný časový rozsah na zpracování dat v požadované podobě. Pro tyto účely ÚP nemá v současné době k dispozici personální kapacity. Výše uvedená konstatování mají oporu ve vyjádření kompetentních pracovníků ÚP, se kterými byl AUGUR Consulting v kontaktu.
- Limitem zdrojů dat je také absence validace některých dat ze strany ÚP a limitovaná spolupráce s některými subjekty trhu práce na validaci konkrétních dat.
- Ve výčtu spatřujeme limity zdrojů dat především v:
 - **absence některých dat o osobách s jinou než českou státní příslušností ze strany ÚP, přerušená časová řada reportingu dat v rámci systému MPSV v období let 2014–2016,**
 - **statistický systém a jeho struktura položek v některých případech neumožňuje jejich detailnější agregace,**
 - **nedostatečné personální kapacity ÚP, které by případně umožnily vytěžení některých dat o osobách s jinou než českou státní příslušností,**
 - **odchyly v datech statistických systémů jednotlivých zdrojů (ÚP, MPSV, MV ČR aj.),**



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

- snížená validita dat u některých sledovaných položek,
- omezené možnosti pro validaci dat ze strany ÚP i některých subjektů trhu práce.
- **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 vytiženosti 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 arabsky 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.

IV. CELKOVÉ SHRNUÍ TEMATICKÝCH OKRUHŮ

Tato kapitola závěrečné zprávy shrnuje data a informace obsažené v dílčích analýzách 1. a 2. etapy projektu Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji. Dílčí analýza č. 1 zahrnuje základní data o osobách s jinou než českou státní příslušností (tematický okruh A). Tato analýza byla v průběhu projektu aktualizována. Součástí dílčí analýzy č. 2 jsou výsledky kvalitativních i kvantitativních empirických šetření mezi všemi cílovými skupinami, podrobných popisů a grafických znázornění (tematický okruh B, C, D).

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.

IV.1. SHRNUÍ TEMATICKÉHO OKRUHU A) – ZÁKLADNÍ DATA O OSOBÁCH S JINOU NEŽ ČESKOU STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOSTÍ

V návaznosti na změny mezinárodní bezpečnostní situace související s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny, který započal invazi vojsk Ruské federace dne 24. února 2022, se však během roku 2022 projevil skokový nárůst osob s ukrajinskou státní příslušností v České republice. Za výrazným nárůstem počtu cizinců na území ČR stojí zejména vydávání dočasné ochrany státním příslušníkům Ukrajiny, kteří prchají před válkou ve své zemi. Ke konci roku 2022 bylo v České republice vydáno celkem 473 216 dočasných ochran.

Jak vyplývá z analýzy sekundárních dat, podíl osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji na celkovém počtu obyvatel dlouhodobě meziročně vzrůstal. Zatímco v roce 2005 žilo na území Jihomoravského kraje 2,5 % cizinců ve vztahu k celkové populaci kraje, v roce 2021 to bylo již 5,3 % cizinců. V JMK byl evidován třetí nejvyšší počet osob s jinou než českou státní příslušností v rámci ČR, hned po Praze a Středočeském kraji. Mezi cizinci převažovali významně muži oproti ženám. Z hlediska věku byly častěji než v majoritní populaci Jihomoravského kraje zastoupeny věkové kohorty v produktivním věku. Oproti běžné populaci JMK bylo mezi těmito osobami významně méně seniorů ve věku 65 a více let, ale také dětí do 15 let.

Tento trend se výrazně změnil v roce 2022 v návaznosti na migrační vlnu ukrajinských státních příslušníků a jejich demografické charakteristiky, kde převládaly především ženy a děti. Počet osob s jinou než českou státní

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

příslušností v JMK se od roku 2021 zvýšil o 4,1 %. K 31. 12. 2022 žilo v Jihomoravském kraji již 9,4 % cizinců. V JMK byl stále evidován třetí nejvyšší počet osob s jinou než českou státní příslušností v rámci ČR, hned po Praze a Středočeském kraji.

V roce 2022 došlo poprvé v historii ČR k vyrovnání poměru pohlaví osob s jinou než českou státní příslušností. **Podíl žen ve většině krajů ČR převýšil podíl mužů.** V Jihomoravském kraji žilo k 31. 12. 2022 celkem 111 130 osob s jinou než českou státní příslušností, z toho 56 684 žen (51 %) a 54 444 mužů (49 %). V roce 2022 tvořily téměř 4/5 (78,3 %) všech osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji osoby ze třetích zemí. **Nadpoloviční většinu osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji tvořili Ukrajinci (56,3 %), jejichž podíl se oproti roku 2021 více než zdvojnásobil.** Dále jsou v JMK významnější přítomni občané Slovenska (14,1 %), Vietnamu (4,5 %), a Ruska (3 %). Důležitým zjištěním byl také nárůst podílu osob s přechodným pobytem, který vzrostl od roku 2020 do roku 2022 o 19,1 %. To může mít zásadní vliv na navýšení agendy mezi některými aktéry integrace osob s jinou než českou státní příslušností.

Skokový nárůst podílu osob s jinou než českou státní příslušností během roku 2022 je patrný ve všech sledovaných ORP Jihomoravského kraje. Nejvyšší podíl osob s jinou než českou státní příslušností byl k datu 1. 1. 2023 evidován v ORP Brno a v ORP Kuřim²⁰. **Ve všech vybraných ORP Jihomoravského kraje se v průměru dvojnásobně zvýšil také podíl dětí do 15 let ve skupině osob s jinou než českou státní příslušností.**

V prosinci roku 2022 bylo v Jihomoravském kraji evidováno celkem 1 988 uchazečů o zaměstnání z třetích zemí, což bylo přibližně 10,8 % všech uchazečů z třetích zemí v České republice. **Více než 85 % všech uchazečů z třetích zemí v Jihomoravském kraji tvořili v prosinci 2022 občané Ukrajiny, jejichž počet se rapidně zvýšil po začátku rusko-ukrajinského konfliktu.** Druhou nejčastější národností mezi uchazeči ze třetích zemí byli v prosinci 2022 uchazeči z Ruska, kteří tvořili 2,26 % všech uchazečů z třetích zemí a uchazeči z Arménie a Vietnamu, kteří tvořili shodně 1,3 % těchto uchazečů. Podobně jako mezi uchazeči z EU/EHP, i **mezi uchazeči z třetích zemí celkově převažují ženy nad muži.** V prosinci 2022 se jednalo o 76,9 % uchazeček žen a 23,1 % uchazečů mužů, což opět kopíruje demografické charakteristiky ukrajinských uprchlíků v JMK i celé ČR.

Dle analýzy sekundárních dat je ze strany řady zaměstnavatelů z různých oborů hospodářství i služeb zájem osoby s jinou než českou státní příslušností zaměstnávat ve větším počtu jako doposud. U některých oborů je situace zcela jasná, jedná se např. o zpracovatelský průmysl, stavebnictví, služby, ale také zemědělství. Převís poptávky zaměstnavatelů před nabídkou volných míst na trhu práce je možné predikovat také v řadě dalších oborů a pracovních pozic. Je nicméně pravděpodobné, že z důvodu výraznějších změn v populaci osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji, především v návaznosti na rusko-ukrajinský konflikt, se do budoucna změní také struktura zaměstnanosti v Jihomoravském kraji.

Přihlédneme-li k okolnostem vzniku zmíněné intenzivní migrace do ČR, můžeme předpokládat, že uvedený výrazný nárůst není novým trendem a v budoucnu se množství příchodících osob do Jihomoravského kraje bude pohybovat v řádově nižších číslech. Je také potřeba upozornit, že výše zmíněné statistiky se týkají pouze evidovaných osob s jinou než českou státní příslušností. V rámci České republiky i Jihomoravského kraje se nicméně vyskytují také neevidovaní cizí státní příslušníci, případně jsou v evidenci uvedeni také občané Ukrajiny, kteří přišli v důsledku války, ale Jihomoravský kraj již opustili.

Je nicméně důležité vnímat trendy v oblasti migrace i demografického složení skupiny osob s jinou než českou státní příslušností a dle těchto trendů optimalizovat strategie veřejné politiky, především týkající se pracovních a sociálních otázek. **V návaznosti na události posledního období se v rámci skupiny osob s jinou než českou**

²⁰ Aktuální data týkající se Statutárního města Brna, která vycházejí z oficiálních statistik státní správy, je možné nalézt také na webovém portálu www.data.brno.cz.

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

státní příslušností v Jihomoravském kraji výrazně zvýšil podíl žen a dětí do 15 let. V rámci problematiky zaměstnávání se dá předpokládat, že v této souvislosti vzroste zájem o práci na zkrácené úvazky, dohody o provedené práci nebo dohody o pracovní činnosti²¹. Zvýšení podílu dětí do 15 let by mělo být vnímáno také v návaznosti na potřebu navýšení kapacit ve školských zařízeních²².

Změny v demografické struktuře i struktuře zaměstnanosti budou patrné také po ukončení rusko-ukrajinského konfliktu, kdy je dle zkušeností z minulých uprchlických krizí a odhadů expertů očekáván návrat zhruba třetiny osob s ukrajinskou státní příslušností zpět do země původu. V současné chvíli nelze predikovat specifika a časový horizont tohoto vývoje s ohledem na okolnosti vývoje konfliktu. Další případné výkyvy v trendu můžou nastat v případě jakékoli další výraznější migrační vlny do Jihomoravského kraje. V návaznosti na výše uvedené události a celkový průběh řešení ukrajinské uprchlické krize se však ještě více prohloubila **potřeba efektivní a rychlé analýzy dat, komunikace a výměny informací mezi jednotlivými subjekty státní správy, samosprávy i nevládních organizací**.

V návaznosti na poznatky vyplývající z aktualizované první etapy projektu doporučujeme dále prohlubovat již fungující spolupráci mezi Jihomoravským krajem, Statutárním městem Brnem a dalšími významnými stakeholdery, kteří se podílejí na inkluzi osob s jinou než českou státní příslušností do prostředí Jihomoravského kraje a na trh práce. Jedná se především o konkrétní instituce státní správy, např. úřad práce, cizineckou policii, ale také podniky, zaměstnavatele a jejich profesní organizace např. hospodářskou komoru, dále obce, ale také organizace, které s osobami s jinou než českou státní příslušností pracují a nabízejí jim svou pomoc.

IV.2. SHRNUÍ TEMATICKÉHO OKRUHU B) – 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 %). Dalších 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).

²¹ Důvodem je např. potřeba sladění profesního a rodinného života, které může být zvláště obtížné v případech, kdy pouze jeden z rodičů pobývá v ČR, tento rodič navíc často přebírá starost i o více vzdálené členy domácnosti jako prarodiče nebo neteře, synovce, kteří přijeli do ČR bez rodičů. Může se jednat také např. o potřebu větší flexibility z důvodu studia českého jazyka pro vykonávání kvalifikovanější profese, nebo z důvodu částečné práce on-line na Ukrajině.

²² Krize nedostatečných kapacit v mateřských, základních a středních školách nicméně není spojena pouze s příchodem ukrajinských dětí, ale také s početnými ročníky českých dětí. Ve školním roce 2021/22 bylo do mateřských škol v Česku zapsáno více než 360 tisíc dětí, téměř o tři tisíce více ve srovnání s předchozím rokem. Zatímco počet i podíl dětí mladších tří let ve školách v posledních čtyřech letech klesá, podíl dětí, které před zahájením školního roku dosáhly 6 let a více, po deseti letech překročil hranici 6 % a meziročně vzrostl z 5,9 % na 6,3 %. Žáků základních škol za posledních 10 let přibýlo cca o pětinu, jednalo se o nejvyšší počet žáků za posledních 17 let. Počet žáků středních škol od školního roku 2011/12 do školního roku 2018/19 neustále klesal, a to z půl milionu žáků až na 421 tisíc. Poté se začal zvyšovat až na 446 tisíc žáků ve školním roce 2021/22. Opačný vývoj zaznamenal podíl žáků středních škol navštěvující gymnázia.

Cieslar, J. 2022. *Na základních školách studoval rekordní počet žáků*. Praha: Český statistický úřad.

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

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).

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, nepřizpůsobivost 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 uprchlíci 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



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

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 uprchlíků 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 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 školitel/ka.

Dalším problémem je legislativní vakuum, kdy je lékaři po absolvování první části aprobační zkoušky (písemný test) vydáno **povolení k absolvování šestiměsíční praxe, není však vyřešena pobytová otázka**. Povolení k absolvování odborné praxe z hlediska zákona neumožňuje uzavření pracovní smlouvy (není to povolení k výkonu lékařského povolání, které se vydávalo dřív). Lékař tak nemá z hlediska zákona oprávnění na území ČR pobývat a nemocnice jej tak zaměstnává nelegálně. Podepisuje s ním pracovní smlouvu, přestože lékař má od Ministerstva zdravotnictví povolení pouze k absolvování odborné stáže. Zároveň lékaři, kteří nemají aprobaci, nemohou být členy profesní komory, jsou však i přes to zaměstnáni na pozici lékař.

V rámci novely zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, byla od roku 2018 ústní zkouška pro lékaře rozdělena do 2 dnů, úspěšně složené obory se započítávají pro opravný pokus jako splněné.

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

Ze statistických údajů je patrné, že u všeobecných lékařů tato změna zvýšila úspěšnost u ústní zkoušky. Tato změna však neproběhla u zubních lékařů a farmaceutů, kteří **při neúspěchu u jednoho z celkem šesti oborů musejí znovu absolvovat všechny obory**. V současné době také není po absolvování písemné části aprobační zkoušky možné zpětně zkontrolovat odpovědi uchazeče, viditelná jsou pouze procenta úspěšnosti. Tato skutečnost odebírá možnost bránit se proti chybně vyhodnoceným či sporným otázkám, odkazujícím např. na zastaralou legislativu apod. Lékař tak nemá možnost svoji odpověď obhájit.

Podle vyjádření některých komunikačních partnerů aprobační proces z výše zmíněných důvodů nesplňuje svůj hlavní cíl – ověření kvalifikace. Je to administrativně náročný proces, který často klade požadavky, které nelze z hlediska legislativy splnit, a proto v některých situacích nutí k porušování zákona.

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 zaškolení. S migrační vlnou ukrajinských občanů z důvodu rusko-ukrajinského konfliktu se změnily 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 setkání za přítomnosti vrchních sester a zájemců o práci. Obě strany se představily a sdělily si své 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 ošetrovatelství 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 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



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

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 uprchlíků 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 uprchlíky**. 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).

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 nevychází 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 účetní. Dle komunikačních partnerů je tedy zásadní **zlepšení komunikace a informovanosti zaměstnavatelů** ohledně problematiky zaměstnávání cizinců ze strany státních institucí.

IV.3. SHRUTÍ TEMATICKÉHO OKRUHU C) – CÍLOVÁ SKUPINA OBCE A VEŘEJNÉ INSTITUCE

IV.3.1. 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 obecně zástupci ORP komunikují zpravidla v anglickém jazyce. Pro tlumočnické služby s uprchlíky využívali zástupci ORP zpravidla vlastní kontakty na základě dohod o provedení práce. Komunikace s ukrajinskými uprchlíky 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 uprchlíků 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** 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 uprchlíků v předškolním a školním věku od února 2022 bylo nicméně nutné v rámci

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

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 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 ČR²³. Na jaře roku 2023 se krize nedostatečných kapacit projevila také na středních školách.

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 uprchlíků**, mají ORP ve většině případů dobrou zkušenost. Uprchlíci (ukrajinští občané se statutem dočasné ochrany) 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 uprchlíci 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 bezpečnosti situace se zpět do vlasti plánuje vrátit velké množství ukrajinských uprchlíků, 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 vnímali v době realizace empirických šetření zástupci ORP určité **aspekty systému sociálního zabezpečení (humanitární dávky)** pro osoby s jinou než českou státní příslušností, který v některých případech nemotivuje k hledání pracovního uplatnění a tyto osoby jsou tlačeny do **šedé zóny ekonomiky**. Jedná se totiž o jeden z důvodů, kdy jsou tyto osoby raději zaměstnány nelegálně²⁴. Tuto problematiku řeší soubor zákonů Lex Ukrajina V. Od 1. července 2023 nastane změna v poskytování humanitární dávky, změní se její výše, nově bude také rozlišovat zranitelné a nezranitelné osoby. Humanitární dávka bude nově pojata jako příspěvek na životní

²³ Z pohledu dlouhodobé integrace do společnosti je toto řešení nicméně pouze krátkodobé. Aby integrace mohla probíhat, je nutné, aby děti nebyly oddělené v separátních kolektivech a měli dostatek kontaktů s majoritní společností – ideálně svými vrstevníky. V opačném případě to může mít negativní dopad v podobě posilování sociální vyloučenosti, která se pojí se závažnými patologickými jevy, které je poté časově i finančně náročné řešit. Integraci významnou měrou ovlivňují sociální vztahy, vazby a sítě, které se vytváří mezi všemi obyvateli města. Sítě vztahů pomáhají cizincům zorientovat se v novém prostředí, poskytují v případě potřeby pomoc a oporu. Proto je potřeba se tématu vztahů v integraci věnovat.

SocioFactor s.r.o. 2020. *Tolerantní, mezinárodní, bezpečné a soudržné město, které nás spojuje – Strategie integrace cizinců ve městě Brně 2020–2026*. Brno: Magistrát města Brna.

²⁴ Ukrajinci se statutem dočasné ochrany mají nárok na humanitární dávku, která se vztahuje na všechny osoby s dočasnou ochranou, včetně dětí. Podle Lex Ukrajina může být humanitární dávka pro Ukrajince s dočasnou ochranou ve výši 5 000 Kč, od 7. poskytnuté dávky ve výši životního minima jednotlivce nebo dítěte. Od 2. dávky se posuzují příjmové a sociální poměry všech osob a v závislosti na těchto poměrech se vypočítává i nárok na dávku. Pokud alespoň jeden z rodičů pracuje, nemusí dosáhnout na humanitární dávku ani pro dítě. Nárok na humanitární dávku nemá také osoba v měsíci, ve kterém jí je bezplatně poskytnuto ubytování a celodenní strava, včetně základních hygienických pomůcek.

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

potřeby a zároveň příspěvek na bydlení. Zohledňovat se budou veškeré příjmy a případné úspory, podobně jako obdobné dávky pro české občany se bude odvíjet od životního a existenčního minima. Zranitelné osoby budou mít dávku vyšší²⁵.

Přes množství informací o výrazné solidaritě obyvatel České republiky s příchodními ukrajinskými uprchlíky 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 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 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). 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 aktuálních přehledů o osobách s jinou než českou státní příslušností. 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.

Podle informací od zástupců ORP by pro obce bylo přínosem, kdyby ze strany Jihomoravského kraje vznikla **jednotná koncepce a metodika pro postup v záležitostech souvisejících se zvýšenou imigrací ukrajinských uprchlíků**. Současné 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 uprchlické krize (víza, registrace, ubytování, humanitární pomoc aj.), ale také obecně zaměstnávání cizinců, zdravotnické péče a vzdělávání pro cizince, možnost financování nejrůznějších 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

²⁵ MPSV. 2023. *Humanitární dávka*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/humanitarni-davka>.

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

prostory pro tyto účely, města již ve většině případů nemají možnost poskytnout ubytování ve svém vlastnictví. Vzhledem k tomu, že uprchlíci 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. 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 uprchlíkům, 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.

Z analýzy výsledků dotazníkového šetření 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). Nicméně i v případě, kdy respondenti nespolečně se zmíněnými stakeholdery, v naprosté většině případů by **do budoucna spolupráci uvítali**. Z analýzy průměru jednotlivých hodnocení vychází, že nejlépe hodnotí zástupci obcí spolupráci s Centrem pro cizince JMK, Statutárním městem Brnem a lékaři a zdravotnickými zařízeními. Hodnocení spolupráce s úřady práce bylo spíše průměrné. V rámci kvalitativních technik sběru dat hodnotí zástupci ORP spolupráci s místními úřady práce rozporuplně. Spolupráce je podle nich 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 uprchlíků). 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.

IV.3.2. Veřejné instituce

Stejně jako další komunikační partneři vnímají i zástupci **mateřských škol** jako problematickou **jazykovou bariéru rodičů a dětí**, a to především těch předškolních²⁶. Vzhledem k tomu, že děti v některých případech neumějí mluvit česky a v rámci komunikace využívají např. překladač v mobilu, vyvstává otázka, jak náročný bude pro tyto děti přechod na základní školu a do jaké míry budou tyto děti schopny úspěšně absolvovat přijímací řízení. Nedostatečná znalost vyučovacího jazyka nesmí být důvodem odmítnutí nového žáka na školu, nicméně v praxi se stává, že ředitelé škol z důvodu nedostatečných zkušeností a obav odmítají přijmout cizince. Přesto, že pro toto jednání nemají oporu v zákoně, využívají neznalosti cizinců v této problematice. Dle názoru zástupců oslovených mateřských škol by 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 nemají představu, jak dlouho v České republice budou pobývat, a v případě, že to bude možné, se chtějí vrátit zpět do své vlasti, nejsou děti z takovýchto rodin k výuce českého jazyka motivováni. V rámci integračního procesu je vhodné

²⁶ Obecně platí, že pokud dítě do České republiky přicestuje ve třech nebo čtyřech letech a není umístěno do mateřské školy z důvodu nedostatečné kapacity, dítě zůstává doma a nemá možnost se český jazyk naučit. Následně má velký nedostatek slovní zásoby, která má vliv při nástupu na základní školu. V těchto případech se jako dobrá praxe osvědčily tzv. přípravné třídy, nicméně jejich kapacity jsou omezené, a ne všechny základní školy tuto alternativu nabízejí.

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

rozmisťovat tyto děti do jednotlivých tříd, aby nevznikaly skupinky a děti si český jazyk osvojily dříve. Administrativní problémy v této souvislosti školky nepociťují.

Zástupci oslovených **adaptačních skupin** vnímají velký zájem ukrajinských rodin o umístění dětí, jelikož jim tyto skupiny umožňují nalézt si zaměstnání alespoň na částečný úvazek. Dílčí problémy se vyskytují v souvislosti s **finančními příspěvky** od MŠMT, nemožností sehnat **prostory k působení** nebo **pracovníprávními 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 pracovníprávní 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 problémy. **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 v některých případech doporučovali vytipovat školy ve větších městech, které na tyto žáky mají personální a finanční kapacity²⁷. Stejně jako v české společnosti se v tomto případě zástupci škol setkávají s ochotnými rodiči, ale také naopak. V případě zaměstnávání osob 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 vzdělávacími 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 přeřadit do jiných tříd. Zástupci škol by ocenili **větší finanční podporu** ze strany státu, která by byla určena na posílení personálních kapacit.

Komunikační partneři z **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 podle zástupců NCO NZO často značí zájem osob s jinou než českou

²⁷ Tato problematika je řešena v rámci novelizace vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, a vyhlášky č. 48/2005 Sb., o základním vzdělávání a některých náležitostech plnění povinné školní docházky, ve znění pozdějších předpisů. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v této souvislosti vydalo metodický materiál k realizaci jazykové přípravy dětí a žáků s cizím státním občanstvím v mateřských a základních školách, který byl aktualizován dle změn od 1. 9. 2022.

MŠMT. 2022. Metodický materiál MŠMT k poskytování bezplatné jazykové přípravy v předškolním a základním vzdělávání – aktualizace k 1. 9. 2022. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/metodicky-material-msmt-k-poskytovani-bezplatne-jazykove>.



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

státní příslušností o zdravotnické povolání v České republice. Cizince především ukrajinské státní příslušnosti nicméně doprovází velká míra nejistoty, primárně ohledně jejich dlouhodobého setrvání v České republice, 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 rozváží 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.

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 do péče pacienta, se kterým nejsou schopni se domluvit. V tomhle ohledu občas zafunguje příslib doprovodu, tlumočnicka. Za zdravotnickou péči cizinci 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 uprchlíků s dočasnou ochranou. Zaměstnanecké karty umožňují dlouhodobý pobyt cizinců pouze s opakovaným prodlužováním. 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 požádat 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 podle 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



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

agentury a zastřetí 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 pozic²⁸.

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 (váže se na druh pobytu), cizinci v případě vypršení jejich statusu a žádosti o nový 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 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 rychlejší způsobem, jak se dostat na český trh práce. Zaměstnanecké karty jsou však pro obě strany výhodnější, protože jsou tito 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.

²⁸ Stává se také, že v některých profesích, přestože mají potřebnou kvalifikaci i jazykové vzdělání pro danou pozici, cizinci nezvládají písemný projev v českém jazyce (např. psaní odborných zpráv apod.).

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

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. Konkrétně u občanů Ukrajiny byla zmíněna 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 využít služeb tlumočnicka. 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 právních 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 nevědomosti zneužívají ve svůj prospěch. Cizinci nejsou často schopni dezinformace týkající se pracovních právních vztahů 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, neobdrží její vyhotovení apod.

Jedním z vážných problémů v otázce zaměstnávání Ukrajinců, kteří představují podstatnou část cizinců v rámci českého trhu práce, je selektivní dostupnost pracovních pozic. 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 privilegium volného přístupu na trh práce nemají, což napomáhá rozvíjení zneužívání těchto osob a jejich **nelegálního zaměstnávání**. Vedle známých 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. Pro osoby jiné než české státní příslušnosti, které v ČR nemají možnost nechat se zaměstnat napřímo, nebo ty, kteří 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 ústředních 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



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

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 se 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 sítí 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 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 uprchlíků k jimi nabízené pracovní pozici pod pohrůžkou, že v případě odmítnutí jim nebude prodloužena dočasná ochrana a podobně. Nejvíce ohroženi těmito praktikami jsou ukrajinskí uprchlíci, 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. 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 uprchlíků nezměnily, naopak zástupci organizace vnímají spíše jejich prohlubování.

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

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 metodiky 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 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.

IV.4. SHRUTÍ TEMATICKÉHO OKRUHU D) – 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.

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

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)²⁹.

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 snahou 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 ukrajinských uprchlíků v nejrůznějších oblastech ze strany státních i nestátních institucí. To se může týkat např. i dalších podpůrných programů (např. dobrovolnické adaptační skupiny pro děti migrující z Ukrajiny). Skupina respondentů

²⁹ Podrobnější informace včetně grafického znázornění uvedeného shrnutí je součástí závěrečné zprávy 2. etapy projektu Analýza potřebnosti klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji.

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

z Ukrajiny hodnotí jako problematičtější v porovnání s ostatními skupinami respondentů tři oblasti života: dostupnost zdravotnictví, hledání práce a životní úroveň – nízkou mzdou³⁰.

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 v učení se českému jazyku, 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 zkušenosti 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. Nejvíce s výrokem souhlasí respondenti z Ukrajiny. Co nejdříve se zpět do země původu chtějí vrátit více než dvě pětiny respondentů (44,6 % respondentů s výrokem rozhodně a spíše souhlasí). Oproti tomu ze zemí EU/EHP s výrokem rozhodně a spíše souhlasí méně než pětina respondentů (22,7 %), ze třetích zemí je to pětina respondentů (25,5 %). **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 skupin³¹.

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.

³⁰ Podrobnější informace včetně grafického znázornění uvedeného shrnutí je součástí závěrečné zprávy 2. etapy projektu Analýza potřebnosti klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji.

³¹ Podrobnější informace včetně grafického znázornění uvedeného shrnutí je součástí závěrečné zprávy 2. etapy projektu Analýza potřebnosti klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji.

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

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 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. 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.

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. Má tedy přímější možnost vstupu na český trh práce. Nicméně s jazykovou bariérou se může setkat hned následně při reálném hledání pracovního uplatnění. Tuto bariéru však komunikuje již přímo s potenciálními zaměstnavateli. Oproti tomu osoba se vzděláním, které není lehce převeditelné nebo není formalizováno (například mnohaletá praxe v oboru), musí jít cestou profesní kvalifikace nebo rekvalifikačních



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

zkoušek, které jsou pouze v českém jazyce. Zde dokládá určitou znalost českého jazyka (doporučená úroveň je B1). V tomto případě je jazyk zásadní bariérou již před vstupem na trh práce. Podstatný je tedy rozdílný přístup k nostrifikovanému vzdělání a ostatním kvalifikacím.

V rámci kvalitativních technik sběru dat byly dále zjištěny problémy týkající se **složitého a zdoluhavého 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 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, 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, zahrnují také dočasné přidělení k uživateli (zaměstnavateli), které je mnohdy problematické předčasně ukončit. 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**. Spracovníky 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 uprchlíci 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

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

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. 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, nespĺňuje 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/EHP³².

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

³² Podrobnější informace včetně grafického znázornění uvedeného shrnutí je součástí závěrečné zprávy 2. etapy projektu Analýza potřebnosti klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji.

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

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 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 absolvuji 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 absolvuji takovouto 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 absolvuji 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 praktických frází 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

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

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 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 aprobační 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 **komunikace 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.cz³³.

³³ Podrobnější informace včetně grafického znázornění uvedeného shrnutí je součástí závěrečné zprávy 2. etapy projektu Analýza potřebnosti klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v Jihomoravském kraji.

V. PRAKTICKÁ DOPORUČENÍ A PREDIKCE DALŠÍHO VÝVOJE V NEJBLIŽŠÍCH PĚTI LETECH NA ZÁKLADĚ DOSAVADNÍCH TRENDŮ

V.1. PRAKTICKÁ DOPORUČENÍ

V.1.1. Systematický a intenzivní monitoring dat o osobách s jinou než českou státní příslušností ze strany státních institucí

V návaznosti na aktualizované poznatky z analýzy sekundárních dat, která tvoří okruh a), je možné doporučit potřebu dále systematicky a intenzivně sledovat vývoj počtu cizinců v Jihomoravském kraji ve všech attributech, včetně osob s mezinárodní a dočasnou ochranou. I přes vstřícný přístup ze strany Úřadu práce ČR si dovoluujeme dále apelovat na optimalizaci sledování dat o osobách s jinou než českou státní příslušností ze strany institucí státu, jejich validaci a vytěžování v návaznosti na agregace těchto dat.

Je zřejmé, že celá řada opatření bude v budoucnu vyžadovat nejen finanční náklady a vstřícnost ze strany státu a polických reprezentací, ale i legislativní úpravy. Jihomoravský kraj ze svého statutu může vznášet návrhy na legislativní opatření. V oblasti sociálních inovací, zaměstnávání a inkluze osob s jinou než českou státní příslušností do společnosti a prostředí Jihomoravského kraje navrhuje na základě poznatků z první etapy projektu následující inovace:

V oblasti legislativních návrhů a efektivního pořizování a vytěžování dat o cizincích:

- Námět Jihomoravského kraje na inovace v oblasti sběru a využitelnosti pravidelně aktualizovaných dat ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, a především Úřadu práce – data o zaměstnanosti³⁴. Východiskem by byla informační povinnost zaměstnavatelů – pravidelný reporting validních dat o zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností, včetně zaměstnávání agenturních pracovníků.
- Náměty na propojení dat (informačních systémů a zdrojů dat) o osobách s jinou než českou státní příslušností, které se pořizují z různých datových zdrojů, různými způsoby (Ministerstvo vnitra, cizinecká policie, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a další).

V oblasti koordinace procesů a aktivit:

- Doporučujeme inovace v oblasti systematizace přístupů k cizincům, síťování aktivit jednotlivých stakeholderů, a postupné propojování aktivit a spolupráce aktérů, kteří v oblasti zaměstnávání cizinců a jejich inkluzi působí.

³⁴ K vhodnému řešení zmíněné problematiky má dle informací od MPSV přispět novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která upravuje mimo jiné automatickou expiraci volných míst pro osoby s jinou než českou státní příslušností. To by mělo přispět k zpřesnění statistik a dat o zaměstnanosti.

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

- Dále doporučujeme propojování komunikace a přenosu informací, mapování potřeb na všech úrovních veřejných politik v oblasti zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností a jejich inkluzi do společnosti.

V.1.2. Zvýšení informovanosti klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců

Z analýzy výsledků empirických šetření mezi všemi cílovými skupinami klíčových aktérů vyplynula zásadní bariéra nedostatku informací souvisejících s problematikou osob s jinou než českou státní příslušností a potřeba zvýšení informovanosti všech skupin respondentů, včetně zintenzivnění spolupráce mezi stakeholdery v oblasti zaměstnávání cizinců.³⁵ V této oblasti tedy předkládáme následující návrhy na optimalizaci:

Zintenzivnění komunikace a pravidelné předávání aktuálních statistických dat v oblasti osob s jinou než českou státní příslušností mezi klíčovými aktéry

V rámci všech cílových skupin byla zjištěna potřeba zintenzivnění komunikace mezi klíčovými aktéry v oblasti zaměstnávání cizinců. V rámci cílové skupiny Obce byla zjištěna bariéra související s nedostatkem informací a aktuálních dat z veřejných institucí jako je Úřad práce nebo Ministerstvo vnitra. Dle informací od komunikačních partnerů nemají zástupci ORP aktuální údaje o počtech osob s jinou než českou státní příslušností na území své obce k dispozici, jsou proto nuceni vycházet z veřejně dostupných informací z médií a webových stránek státních institucí. Tyto údaje jsou v době jejich zveřejnění již nepřilíhají aktuální. Zástupci obcí uváděli zájem o zintenzivnění spolupráce s cizineckou policií, kdy 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.

Zaměstnavatelé by v rámci informovanosti ocenili užší spolupráci primárně s ministerstvem vnitra, s Jihomoravským krajem, s obcemi a s cizineckou policií. Ze strany JMK, obcí a úřadu práce by zaměstnavatelům pomohlo zintenzivnění šíření pracovních nabídek mezi osoby s jinou než českou státní příslušností a pravidelné sdílení aktuálního seznamu kontaktů uchazečů o práci z řad osob s jinou než českou státní příslušností. Ze strany cizinecké policie by zaměstnavatelé uvítali rychlejší komunikaci a kratší lhůty na vyřízení požadavků, případně zavedení on-line komunikace nebo možnosti objednání schůzky přes internet.

Doporučujeme proto zintenzivnění komunikace a pravidelné předávání aktuálních informací a statistických dat, především mezi Ministerstvem vnitra ČR, Odborem cizinecké policie PČR, Úřadem práce ČR, Jihomoravským krajem a obcemi Jihomoravského kraje.

³⁵ Podporu informovanosti má jako jednu z prioritních oblastí ve Strategii integrace cizinců i město Brno, které v ní má za dílčí cíle například systematickou práci s klíčovými aktéry integrace a s veřejností, aby byla vytvořena důvěra a dlouhodobá spolupráce, šíření potřebných informací mezi (nově přichozí) cizince nebo inspirování se dobrou praxí ze zahraničí i z domácího prostředí.

SocioFactor s.r.o. 2020. *Tolerantní, mezinárodní, bezpečné a soudržné město, které nás spojuje – Strategie integrace cizinců ve městě Brně 2020–2026*. Brno: Magistrát města Brna.

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

Pravidelné setkávání klíčových aktérů všech oblastí týkající se práce s osobami s jinou než českou státní příslušností

Komunikační partneři popisovali jako jednu z největších bariér nízkou informovanost v oblasti zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností, a to včetně nepřehlednosti informací v oblasti dočasné ochrany ukrajinských státních příslušníků. Komunikační partneři ze strany zaměstnavatelů 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 zmátkově. Podniky musí v této oblasti obvykle investovat do speciálního vzdělávání svých zaměstnanců, protože stát v informovanosti zaměstnavatelům nevychází příliš vstříc.

Včasná informovanost by dle informací od komunikačních partnerů podstatně ulehčila práci také pracovníkům úřadů práce, a to 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. 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), který má mnohdy k problematice více informací než úřady práce. Bylo by proto vhodné organizovat např. školení pro zaměstnance úřadů práce s Ministerstvem vnitra ohledně jeho agendy (konkrétně zaměstnaneckých karet a dalších agend).

Problematiku nedostatečné komunikace a informovanosti ze strany státních institucí a úřadů vnímají také zástupci neziskových organizací, kteří tak nemohou efektivně zajišťovat poradenskou činnost. Podle zástupců neziskových organizací je mezi bílými místy, které se dlouhodobě neposouvají vpřed, především 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 metodiky jednotlivých klíčových institucí (MPSV, MV ČR, OAMP, finanční úřady, živnostenské úřady, úřady práce aj.). V současnosti se konkrétní dotazy řeší individuálně, telefonicky, a efektivita komunikace je postavena na osobních kontaktech.

Na základě odpovědí komunikačních partnerů navrhujeme další prohlubování a propojování již nastaveného systému regionální koordinace služeb pro cizince ze zemí EU, třetích zemí i cizinců s dočasnou ochranou ze strany Jihomoravského kraje, Centra pro cizince JMK ve smyslu pravidelných setkávání a kulatých stolů s účastí zástupců všech služeb figurujících v jednotlivých oblastech – pobytová legislativa, zaměstnávání, zdravotnictví, školství, včetně zástupců Jihomoravského kraje, státních institucí, vlády ČR a neziskového sektoru.³⁶

Vhodné pro pravidelné setkávání je kromě face to face jednání také on-line prostředí, ve kterém by se zástupci jednotlivých institucí pravidelně scházeli a sdíleli informace a zkušenosti. On-line prostředí nabízí možnost častějších intervalů jednotlivých schůzek a potenciál možného setkání více klíčových aktérů.

³⁶ SocioFactor v rámci Strategie integrace cizinců ve městě Brně popisuje jako prioritu města tzv. síťování, tedy propojování aktérů integrace. U sítě je podle nich výhodou, že na rozdíl od platform, které předpokládají pravidelné intenzivní setkávání, sítě mohou pojmut více aktérů a jejich širší spektrum. V síti se pak sdílí zdroje, dovednosti a kontakty k dosahování cílů. Ve strategii přímo doporučují jako nejvhodnější tzv. tematické síťování, kdy se jednotlivé sítě koncentrují kolem jednotlivých témat jako např. zaměstnávání, bydlení nebo vzdělávání.

SocioFactor s.r.o. 2020. *Tolerantní, mezinárodní, bezpečné a soudržné město, které nás spojuje – Strategie integrace cizinců ve městě Brně 2020–2026*. Brno: Magistrát města Brna.

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

K pokračování prohlubování regionální koordinace by mohla přispět spolupráce Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva zahraničí a Ministerstva vnitra, které ze svých resortů vyčlenily osobu jakožto koordinátora pro krajskou koordinaci problematiky práce s osobami s jinou než českou státní příslušností. Tyto osoby budou síťovány přímo na Úřad vlády ČR a propojovat informace týkající se zmíněné problematiky jak vertikálně, tak horizontálně.

Metodická podpora pro postup v záležitostech integrace osob s jinou než českou státní příslušností

V rámci analýzy informací bylo zjištěno, že pro klíčové aktéry v oblasti zaměstnávání cizinců, především obcí a zaměstnavatelů, by byla přínosem metodická podpora zaměřená na oblast integrace osob s jinou než českou státní příslušností, související primárně se zvýšenou imigrací ukrajinských státních příslušníků do České republiky, potažmo Jihomoravského kraje. Metodická podpora pro zástupce obcí by měla nicméně obsáhnout jednotlivé oblasti integrace osob s jinou než českou státní příslušností obecně, včetně legislativních procesů, bytové problematiky, školství, zdravotnictví nebo zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností. Současně by obce ocenily koordinačního pracovníka, který by disponoval všemi informacemi týkajícími se této problematiky a součástí náplně jeho práce by byla metodická podpora obcím v této oblasti.

Zaměstnavatelům by ze strany Jihomoravského kraje či obcí taktéž pomohla informační podpora ohledně integrace osob s jinou než českou státní příslušností a poskytování strukturovaných informací ohledně zaměstnávání těchto osob.

V současnosti již existují metodické příručky a manuály v záležitostech integrace osob s jinou než českou státní příslušností. Na státní úrovni se jedná např. o *Manuál lokální integrace migrantů v České republice*, určený zejména zaměstnancům a zaměstnankyním úřadů místních samospráv a místní politiky³⁷. Na úrovni města Brna se jedná např. o *Průvodce pro cizince v Brně a okolí*³⁸. Zástupci místních samospráv nicméně často nevědí, kde tyto publikace na oficiálních webových portálech najít. V této souvislosti navrhuje zvýšit informovanost zástupců obcí o již existujících metodikách pro postup v záležitostech souvisejících s integrací osob s jinou než českou státní příslušností do Jihomoravského kraje, obsahující informace týkající se jednotlivých oblastí integrace osob s jinou než českou státní příslušností, včetně legislativních procesů, bytové problematiky, školství, zdravotnictví nebo zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností. Tyto manuály by měly být také pravidelně aktualizovány a doplňovány.

Doporučujeme také prohlubovat systematickou metodickou podporu obcím, podpořenou mailovou a telefonickou komunikací ze strany pracovníků Jihomoravského kraje nebo Centra pro cizince Jihomoravského kraje, případně SKILL Centra.

K navrhované optimalizaci by mohl dopomoci také projekt EURES. Na základě informací od MPSV by v rámci projektu měly být na krajských pobočkách úřadů práce ČR zaměstnání specialisté postihující problematiku metodiky práce s cizinci jak z EU, tak ze třetích zemí a mimo jiné zajišťující poradenství, case management, individualizovanou práci s klientem ve smyslu uznávání kvalifikací a orientaci cizinců na

³⁷ Kalíková, H. K., Čerychová, P. a kol. 2020. *Manuál lokální integrace migrantů v České republice*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/manual-lokalni-integrace>.

³⁸ Statutární město Brno. 2022. *Průvodce pro cizince v Brně a okolí. Specializované vydání ke dni 8. 3. 2022*. Dostupné z: https://ukrajina.brno.cz/wp-content/uploads/2022/10/Pruvodce_pro_cizince_cesky_update.pdf.



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

českém trhu práce. Jejich činnost by měla mít přidanou hodnotu pro všechny klíčové aktéry trhu práce v souvislosti se snížením nedostatku pracovníků na českém trhu práce.³⁹

Zjednodušení orientace v rámci české legislativy týkající se osob s jinou než českou státní příslušností

V rámci analýzy odpovědí většiny klíčových aktérů (obcí, státních institucí, neziskových organizací i samotných cizinců) byla zjištěna zásadní bariéra v oblasti informovanosti osob s jinou než českou státní příslušností v návaznosti na pracovněprávní legislativu a zaměstnávání v České republice, která pramení z jejich jazykové nevybavenosti.

Na jazykovou bariéru navazuje neznalost či nepochopení fungování pracovně právních vztahů v České republice ze strany cizinců a snaha o využití situace ze strany některých zaměstnavatelů, pracovních agentur a dalších zprostředkovatelů práce. Cizinci nejsou často schopni dezinformace týkající se pracovně právního vztahu rozpoznat. V některých případech se obrací na neziskové 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, neobdrží její vyhotovení apod. Častým případem je nucení ukrajinských uprchlíků k jimi nabízené pracovní pozici pod pohrůžkou, že v případě odmítnutí jim nebude prodloužena dočasná ochrana a podobně. Nejvíce ohroženi těmito praktikami jsou ukrajinští státní příslušníci, jelikož se jedná o naprosto dezorientovanou skupinu osob, která přesun na území České republiky dopředu neplánovala a nemá tak často žádné informace. Ohroženými skupinami jsou ale kromě Ukrajinců také Vietnamci a Mongolové.

Zásadním problémem je v tomto ohledu podle zástupců klíčových aktérů zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, které jsou nesrozumitelné a neexistují jejich oficiální překlady např. do vietnamštiny, mongolštiny a dalších jazyků. Celkově by tyto zákony měly být dle komunikačních partnerů přehlednější.

Současná podoba distribuce české legislativy mezi osoby s jinou než českou státní příslušností v české a anglické jazykové mutaci je podle komunikačních partnerů nedostatečná, stejně tak výňatky zákonů ve formě letáků.

V návaznosti na vyjádření komunikačních partnerů doporučujeme, aby legislativa, další potřebná dokumentace a veškeré potřebné informace týkající se zaměstnávání osob s jinou než českou státní byly oficiálně přeloženy do cizích jazyků dle nejpočetnějších národnostních skupin a snadno přístupné na webových stránkách státních institucí.

Doporučujeme také pokračovat v podpoře poradenské činnosti ze strany veřejných institucí a neziskových organizací osobám s jinou než českou státní příslušností, včetně vysvětlování pracovněprávních procesů v České republice, podpory v hledání zaměstnání, tvorby životopisu či motivačního dopisu.

³⁹ Společnost Eyrie v roce 2022 v oblasti poptávky po vysoce kvalifikovaných zaměstnancích Jihomoravskému kraji doporučovala zřízení poradenských center (off-line nebo on-line) pro ekonomické subjekty při zaměstnávání pracovníků ze zahraničí, aby mohly získávat správné, přehledné a dostupné informace na jednom místě. Nyní by tuto roli mohly přebírat právě krajské pobočky úřadů práce. Nicméně informační a metodická podpora směrem k zaměstnavatelům zůstává důležitým tématem.

Eyrie s.r.o. 2022. Kvalitativní šetření pracovního trhu: Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících u vybraných hospodářských odvětví. Brno: Jihomoravský kraj.

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

Vytvoření centrálního elektronického informačního portálu pro všechny klíčové aktéry

Zástupcům všech cílových skupin klíčových aktérů z oblasti státní správy a neziskového sektoru 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 uprchlické krize (víza, registrace, ubytování, humanitární pomoc aj.), ale také zaměstnávání cizinců, zdravotnické péče a vzdělávání pro cizince, možností financování nejruznějších programů a aktivit.

Také komunikační partneři – osoby s jinou než českou státní příslušností spontánně artikulovali, že by uvítali pomoc ve větší informovanosti, především v rámci české legislativy a úředních záležitostí v souvislosti s hledáním pracovního uplatnění. V současnosti je z jejich strany časté nepochopení české legislativy z důvodu minima informací nebo složitých legislativních procesů. Bariérou je také komunikace s úřady, kdy úředníci často vůbec nekomunikují, dostatečně nevysvětlují problematiku, je přítomna jazyková bariéra, informace na webových stránkách úřadů jsou chaotické. 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. Uvítali by portál, kde by na jednom místě byly všechny potřebné informace pro cizince.

Legislativa, další potřebná dokumentace a veškeré potřebné informace týkající se zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností by měly být srozumitelně artikulovány 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.

V současné chvíli tyto stránky supluje různé sociální sítě a komunikační kanály, které cizinci v hojně míře navštěvují (Twitter, Facebook, Messenger, WhatsApp, Telegram aj.). V této praxi však tkví riziko poskytování dezinformací nebo zneužití cizinců k nelegálnímu zaměstnávání a jejich vykořisťování.

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.

Na základě odpovědí komunikačních partnerů navrhujeme vytvoření elektronického informačního portálu (včetně mobilní aplikace) pro všechny klíčové aktéry v oblasti osob s jinou než českou státní příslušností. Informační portál by mohl zahrnovat kromě legislativního rámce také informace z oblasti zdravotnictví, školství, sociálních služeb, informací o hromadné dopravě nebo placení poplatků, jazykových kurzech, včetně informačních přehledů o jednotlivých neziskových organizacích a jejich agendách pro lepší informovanost osob s jinou než českou státní příslušností nebo 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 mohly být zapojeny ke spolupráci také jednotlivé organizace poskytující služby pro cizince. Informace by měly být provázané a spojené na jednom oficiálním, pravidelně aktualizovaném informačním portálu tak, aby tyto informace mohli čerpat jednotliví klíčoví aktéři, tedy nejen osoby s jinou než českou státní příslušností, ale také zástupci samospráv nebo neziskových organizací.

Jako vhodná k tomuto účelu se z našeho pohledu jeví webová stránka Ministerstva práce a sociálních věcí www.cizinci.cz, která je postupně doplňována o informace z různých agend týkajících se osob s jinou než českou státní příslušností, důležité kontakty a informační manuály. Doporučujeme dále pracovat s touto

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

doménou, navyšovat informační obsah webových stránek a zvyšovat povědomí o tomto informačním portálu MPSV. Na úrovni Jihomoravského kraje se pro sdružování oficiálních informací jako nejvhodnější z našeho pohledu jeví oficiální stránky Krajského úřadu Jihomoravského kraje nebo doména www.cizincijmk.cz Centra pro cizince JMK. Na úrovni města Brna se může jednat o domény www.brno.cz, případně www.ukrajina.brno.cz.

Jako vhodná se jeví také informační kampaň na sociálních sítích a aktivní on-line komunikace s osobami s jinou než českou státní příslušností (především Ukrajinci, Vietnamci a další), aby byla upozaděna aktivita zprostředkovatelů práce. Akteřem této kampaně může být například Centrum pro cizince JMK ve spolupráci s některými dalšími subjekty zabývajícími se problematikou cizinců.

V.1.3. Zvýšení možností překonávání jazykové bariéry

Z analýzy výsledků empirických šetření mezi všemi cílovými skupinami klíčových aktérů vyplynula zásadní bariéra v nedostatečné jazykové vybavenosti osob s jinou než českou státní příslušností. Neznalost českého jazyka výrazně ztěžuje osobám s jinou než českou státní příslušností integraci do české společnosti. Zásadním problémem se jazyková bariéra jeví v souvislosti s nalezením pracovního místa, lékařské péče nebo komunikace s úřady.

Neznalost českého jazyka u osob s jinou než českou státní příslušností je jednou z významných bariér nejen v orientaci na českém trhu práce, ale také v nalezení pracovního uplatnění. V rámci empirických šetření bylo zjištěno, že téměř dvě třetiny zaměstnavatelů požadují u zaměstnanců – osob s jinou než českou státní příslušností alespoň částečnou znalost českého jazyka a téměř desetina z nich znalost anglického jazyka. Také v rámci největších bariér a negativních zkušeností v oblasti zaměstnávání cizinců zaměstnavatelé nejčastěji uváděli neznalost českého jazyka. Problémy v komunikaci se násobí, pokud jsou v jednom provozu pracovníci z různých zemí. S touto bariérou jsou spojené například náklady na překlad pracovních instrukcí do všech požadovaných jazyků.

Také respondenti z řad osob s jinou než českou státní příslušností, kteří jsou nezaměstnaní a práci si aktivně nehledají, vidí jako největší bariéru jazykovou nevybavenost. Studium českého jazyka je pro ně složité. Skupina respondentů, která si práci aktivně hledá, vidí největší bariéru v omezené kapacitě kurzů českého jazyka. Všechny tři skupiny respondentů hodnotí svou znalost českého jazyka spíše záporně. 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.

V této oblasti proto předkládáme následující návrhy na optimalizaci:

Zvýšení kapacit jazykových kurzů pro osoby s jinou než českou státní příslušností

V rámci empirických šetření bylo zjištěno, že by zaměstnavatelé ocenili zvýšení kapacit bezplatných kurzů českého jazyka pro cizince ze strany úřadů práce. Kapacitní možnosti jsou podle jejich názoru v současné době nedostatečné. Zvýšení kapacit výuky českého jazyka by zaměstnavatelé ocenili také ze strany Jihomoravského kraje, obcí a pracovních agentur. Zajištění bezplatných jazykových kurzů zmiňovali jako potřebu pomoci ze strany

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

Jihomoravského kraje také zástupci obcí, uvítali by konkrétně např. také možnost zajištění jazykových kurzů pro děti formou jednoho lektora pro více obcí.⁴⁰

Respondenti upřednostňují absolvování kurzů českého jazyka především prezenční formou, a to primárně z důvodu možnosti aktivní komunikace tváří v tvář. Existují však také skupiny osob, které naopak preferují on-line formu vzdělávání, jedná se především o zástupce vietnamské komunity, kteří z důvodu velké časové vytíženosti nemají podle svých slov čas docházet na prezenční kurzy. Časová vytíženost všech skupin respondentů je jednou z bariér nemožnosti se jazykových kurzů účastnit.⁴¹

V návaznosti na zjištěné skutečnosti doporučujeme zvýšit kapacity prezenčních i on-line kurzů českého jazyka pro osoby s jinou než českou státní příslušností. Tyto kurzy by měly být finančně dostupné, v ideálním případě zdarma, a to i za podmínek, kdy student nesloží případné závěrečné zkoušky. Naopak finanční výhoda kurzu může být motivačně podmíněna účastí studenta na většině lekcí.

Jazykové kurzy by měly být dostupné i mimo pracovní dobu, v odpoledních a večerních hodinách a o víkendech. U zaměstnavatelů se směnným provozem (např. zdravotnická zařízení) doporučujeme zvýšení kapacit kurzů českého jazyka přímo na pracovištích. Tato praxe je ceněna ze strany zaměstnavatelů i pracovníků. Cenově dostupné jazykové kurzy přímo v prostorách podniku by ocenili i ostatní zaměstnavatelé.

Jednou z možností je finanční podpora neziskových organizací a jazykových škol ze strany státu, kraje či obcí tak, aby tyto subjekty byly schopné personálně a technicky zajistit výuku. Další možností je optimalizace kurzů českého jazyka v rámci nabídky úřadů práce. Navýšení kapacitních možností těchto kurzů, poskytování kurzů i mimo Statutární město Brno v jednotlivých ORP i menších obcích Jihomoravského kraje.

Nutné je zvýšení informovanosti o jazykových kurzech a finanční podpoře jazykového vzdělávání mezi veřejností a u zaměstnavatelů. Současně je vhodné informovat potenciální zájemce o kurzy českého jazyka na úřadech práce o možnosti složení zkoušky na více pokusů.

V neposlední řadě doporučujeme motivovat zaměstnavatele, aby jazykové kurzy více nabízeli pracovníkům v rámci zaměstnaneckých benefitů a informovat je o možnostech spolufinancování jazykových kurzů v rámci dotačních programů. V rámci analýzy bylo zjištěno, že častěji jako zaměstnanecký benefit poskytují jazykové kurzy zaměstnavatelé osob s jinou než českou státní příslušností ze zemí EU/EHP. Méně často pak zaměstnavatelé osob s jinou než českou státní příslušností ze třetích zemí a z Ukrajiny. Tyto dvě skupiny osob přitom hodnotí svou znalost českého jazyka hůře, než skupina osob ze zemí EU/EHP.⁴²

⁴⁰ Dle informací od MPSV existuje možnost úřadem práce dotované vzdělávání zaměstnanců, kdy si zaměstnavatel může zažádat o hrazení nákladů na vzdělávání. Jedná se o projekt POVEZ II – Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II. (CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053). O možnosti hrazení vzdělávání nicméně mnoho zaměstnavatelů nemá povědomí. Je proto potřeba zvýšit informovanost o této a dalších možnostech. Jedná se např. o projekty obcí na podporu integrace držitelů dočasné ochrany na lokální úrovni ze strany Ministerstva vnitra ČR. Mezi aktivity projektu patří sociální poradenství, podpora při sociokulturní orientaci a integraci, podpora při zařazování osob na trh práce a do systému vzdělávání, jazyková podpora a další.

⁴¹ Také podle studie společnosti PAQ Research brání osobám s dočasnou ochranou v návštěvách jazykových kurzů nedostatek financí a času.

Prokop, D. a kol. 2023. *Hlas Ukrajinců: Práce, bydlení, chudoba a znalost češtiny*. Praha: PAQ Research.

⁴² Doporučení ohledně jazykového vzdělávání formuloval i PAQ Research, který se věnoval skupině osob s ukrajinskou státní příslušností, které přišly do ČR v souvislosti s válečným konfliktem na Ukrajině. Konkrétně ve své zprávě doporučují posílit jazykové vzdělávání dospělých v online či hybridní formě, proaktivně informovat o možnostech jazykové výuky a motivovat

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

Zvážení optimalizace výuky českého jazyka dle potřeb klíčových aktérů

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. Přesto, že v rámci jazykových kurzů byly vyzdvihovány kvalitní stakeholderi jako je Skill centrum JMK, Ukrajinská iniciativa jižní Moravy z.s. a další, respondenti mají potíže s konverzací v českém jazyce – bojí se dělat chyby, nemají možnost mluvit s rodilými mluvčími, jazykové kurzy se na konverzaci málo zaměřují apod. 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 Jihomoravy, kteří pro respondenty mají často obtížný přízvuk a specifickou slovní zásobu.

Osobám s jinou než českou státní příslušností ve výuce českého jazyka nejčastěji pomáhá aktivní komunikace v češtině s rodilými mluvčími, navazování vztahů s Čechy a kulturní a společenské akce, na kterých mohou češtinu procvičovat. Respondenti by ocenili, kdyby se pořádaly diskuze, kde by se mluvilo pouze česky a simulovaly se běžné konverzace.

Přínos komunikace 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.

Na základě zjištěných informací doporučujeme zvážit optimalizaci výuky českého jazyka v jazykových kurzech, a kromě klasických lekcí gramatiky ke kurzům přiřadit také více lekcí konverzačních. Možnou alternativou můžou být multikulturní akce, besedy nebo pravidelné neformální odpolední či večerní diskuse pořádané jazykovými centry nebo neziskovými multikulturními organizacemi, kde by bylo možné setkávání kultur a navazování vztahů, včetně procvičování konverzace českého a anglického jazyka.

Zvýšení motivace a informovanosti osob s jinou než českou státní příslušností ve studiu českého jazyka

V rámci empirických šetření byly ze strany všech komunikačních partnerů zmiňovány rozdíly v motivaci osob s jinou než českou státní příslušností ve studiu českého jazyka. Zaměstnavatelé a úřady práce se v některých případech setkávají se situací, kdy o kurzy českého jazyka osob s jinou než českou státní příslušností nemají zájem. Jedná se především o státní příslušníky Ukrajiny, kteří vzhledem k bezpečnostní situaci v rodné zemi pobývají na území Jihomoravského kraje pouze po dobu trvání rusko-ukrajinského konfliktu a v brzké době se plánují na Ukrajinu vrátit. Jejich motivace ke studiu českého jazyka i hledání zaměstnání je tudíž nízká.

Nízká motivace ke studiu českého jazyka je přitom úzce spojena s nedokončením aprobačních zkoušek v rámci zdravotnických povolání. Dle informací ze strany NCO NZO jsou účastníci aprobační zkoušky v naprosté většině osoby s ukrajinskou státní příslušností. Nedostatečná jazyková vybavenost má za následek nedokončení procesu aprobace nebo jeho výrazné prodloužení, což vede k vyšší fluktuaci pracovníků v oboru a zvýšení neochoty

zaměstnavatele, aby umožňovali Ukrajincům jazykové vzdělávání v pracovní době (např. příspěvkem na mzdu v dané době nebo uznatelnými daňovými náklady).

Prokop, D. a kol. 2023. *Hlas Ukrajinců: Práce, bydlení, chudoba a znalost češtiny – Výzkum mezi uprchlíky*. Praha: PAQ Research.

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

zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s jinou než českou státní příslušností (vyjma osob se slovenskou státní příslušností).

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. Nabízí také akreditovaný kurz českého jazyka pro cizince v distančním režimu nejen zdravotníkům, ale všem cizincům. 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.

Na základě výše zmíněných skutečností doporučujeme zvýšit motivaci osob s jinou než českou státní příslušností, především státních příslušníků Ukrajiny, ve studiu českého jazyka. Kromě zvýšení kapacit prezenčních i on-line jazykových kurzů a jejich snadného přístupu (registrace) by mělo být usilováno o co nejnižší finanční zátěž pro cizince spojenou s absolvováním těchto kurzů. Motivace ke studiu českého jazyka může být napojena na nejrůznější benefity ze strany zaměstnavatele, kraje nebo obce.

V neposlední řadě je nutné zvýšit informovanost osob s jinou než českou státní příslušností v této oblasti. Vzhledem k informacím zjištěným v rámci empirických aktivit je možné konstatovat, že respondenti se často setkávají s nedostatečnými kapacitami v rámci kurzů, anebo o nabídce jazykových kurzů od mnoha subjektů nemají informace.

Zvýšení požadavků v oblasti jazykové vybavenosti u pracovníků vybraných státních institucí

V rámci komunikace s úřady je jazyková bariéra mnohdy přítomna také na straně pracovníků státních institucí, což sťažuje proces předávání informací a administrace relevantních dokumentů.⁴³ V rámci empirických aktivit zazníval názor, že by pomohlo umístění zaměstnanců, kteří se domluví anglickým jazykem, na pobočky úřadů práce a Odboru azylové a migrační politiky. S jazykovou bariérou se však mnohdy potýkají také pedagogičtí pracovníci a lékaři.⁴⁴

V tomto případě doporučujeme zvýšení požadavků v oblasti jazykové vybavenosti u pracovníků vybraných státních institucí, kteří ve větší míře přichází do styku s osobami s jinou než českou státní příslušností. Jazyková vybavenost pracovníků může být řešena např. interními kurzy anglického jazyka.

⁴³ Výzkum od společnosti Eyrie dospěl taktéž k doporučení pro JMK podporovat překonávání bariéry zajištěním jazykového vzdělávání zahraničních pracovníků. Nicméně formuloval také problém s jazykovou bariérou ze strany ekonomických subjektů – podniků. Podle nich by tedy bylo dobré se zaměřit nejen na vzdělávání cizinců a veřejných institucí, ale také personalistů a vedoucích pracovníků v klíčových podnicích.

Eyrie s.r.o. 2022. Kvalitativní šetření pracovního trhu: Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících u vybraných hospodářských odvětví. Brno: Jihomoravský kraj.

⁴⁴ Strategie integrace cizinců v městě Brně 2020-2026 má v prioritách celkovou podporu veřejných institucí a jejich pracovníků, kteří se s cizinci setkávají v největší míře a musí mít schopnost překonávat jazykovou bariéru, vysvětlovat mnohdy složité náležitosti a vyrovnávat se s kulturními rozdíly. I v tom by alespoň částečně mohly být nápomocné základní znalosti cizího jazyka. Strategie nicméně klade důraz také na identifikaci potřeb pracovníků úřadů.

SocioFactor s.r.o. 2020. *Tolerantní, mezinárodní, bezpečné a soudržné město, které nás spojuje – Strategie integrace cizinců ve městě Brně 2020–2026*. Brno: Magistrát města Brna.

V.1.4. Optimalizace legislativních procesů

Z analýzy výsledků empirických šetření mezi všemi cílovými skupinami klíčových aktérů vyplynula potřeba optimalizace legislativních procesů souvisejících se zaměstnáváním osob s jinou než českou státní příslušností. Možnosti přístupu na český trh práce pro osoby ze třetích zemí vnímají zástupci všech cílových skupin jako omezené a v rámci procesu zaměstnávání narážejí na mnoho bariér. Jedná se především o administrativní a časovou náročnost vyřizování dokumentace potřebné pro zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností ze třetích zemí, ale také problematiku figurování pracovních agentur v rámci českého trhu práce nebo bariéry v nostrifikaci vzdělání, rekvalifikaci osob s jinou než českou státní příslušností aj.

Velká administrativní zátěž pro zaměstnavatele při vyřizování dokumentace nutné pro zaměstnání cizinců vede k menší ochotě zaměstnávat osoby s jinou než českou státní příslušností, a to především ze strany malých a středních podniků. Jako složitý a zdoluhavý vnímají proces splnění všech legislativních záležitostí také přímo cizinci ze třetích zemí. Tato bariéra je mnohdy příčinou nelegálního zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností a využívání situace ze strany pracovních agentur.

V této oblasti proto předkládáme následující návrhy na optimalizaci:

Optimalizace problematiky zaměstnaneckých karet

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 na trh práce cizinci ze třetích zemí, kteří jsou uvedeni v zákoně č. 435/2004 Sb., 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.

Cizinci ze 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. 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 práce⁴⁵.

Volný vstup na trh práce se momentálně týká také ukrajinských občanů, kteří přicestovali z Ukrajiny po zahájení ruské invaze dne 24. února 2022. Ukrajinci, kteří mají přidělenou dočasnou ochranu, mají tedy momentálně taktéž volný vstup na trh práce v ČR a nepotřebují si vyřizovat speciální povolení⁴⁶. Podmínky dočasné ochrany jsou schvalovány vládou v balíčku zákonů nazvaném Lex Ukrajina⁴⁷.

⁴⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi*. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2020. *Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce ČR*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/postup-cizince>.

⁴⁶ 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>.

⁴⁷ Aktuálně je schválen balíček zákonů Lex Ukrajina IV, který dal možnost ukrajinským občanům prodloužit dočasnou ochranu do 31. 3. 2024. – MV ČR. 2023. Dočasná ochrana pro Ukrajince půjde prodloužit o jeden rok. Vláda schválila Lex Ukrajina IV.



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

Na základě analýzy poznatků od klíčových aktérů, především samotných cizinců, zaměstnavatelů a státních institucí (úřadů práce), je zajištění pracovního oprávnění formou zaměstnanecké karty zatíženo výraznou byrokratickou zátěží spojenou s doložením velkého množství dokumentace a neúměrnou časovou dotací v rámci které je oprávnění vyřízeno. Bariéra v délce procesu vyřízení všech formalit se i přes snahy Ministerstva zahraničních věcí ČR komunikovat s konzuláty ve Lvově a Kyjevě konkrétně u ukrajinských pracovníků nepodařilo urychlit. Klíčoví aktéři sdíleli zkušenost také s problematickým prodlužováním pracovních povolení (zaměstnaneckých karet). Hlavní bariéra spočívá především v nejednoznačnosti podmínek a v dlouhých lhůtách na vyřízení. Informace na stránkách Ministerstva vnitra jsou chaotické a podmínky jsou velmi složité. Jedno prodloužení trvá vyřdit i tři čtvrtě roku, jelikož je nutné neustále dokládat další dokumenty. Cizinci, žádající o prodloužení, jsou v neustálé nejistotě i v případě, že začnou žádost řešit s výrazným časovým předstihem.

Po zahájení ruské invaze dne 24. února 2022 se proces získání pracovního oprávnění výrazně zjednodušil pro Ukrajinské občany. 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 cizinců⁴⁸. 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. V rámci zjednodušení vstupu na trh práce pro dlouhodobě nejpočetnější skupinu osob ze třetích zemí na území České republiky se jedná o výrazný posun kupředu. Problémem je v tomto ohledu nicméně fakt, že pro zaměstnavatele přestává být atraktivní zaměstnávat cizince v rámci zaměstnanecké karty, pokud mohou přijmout cizince s dočasnou ochranou, kteří mají volný vstup na trh práce. Pokud cizincům se zaměstnaneckou kartou končí pracovní smlouva, pro zaměstnavatele je jednodušší přijmout nového zaměstnance s dočasnou ochranou než řešit složitou administrativu spojenou s prodloužením úvazku.

Zaměstnanecké karty jsou přitom z hlediska přínosu pro český trh práce výhodnější v tom ohledu, že zaměstnanci s tímto pracovním oprávněním nemění tak často zaměstnání a v České republice pak obvykle zůstávají žít dlouhodobě. Zaměstnanecké karty umožňují s opakovaným prodlužováním dlouhodobý pobyt cizinců na území, což je pro Českou republiku, která má nedostatek pracovních sil, výhodné. Problémem je nicméně administrativní a časová náročnost celkového procesu vyřízení zaměstnaneckých karet, mnohdy může trvat i déle než rok a je s ním spojeno několik překážek. O zaměstnaneckou kartu musí například cizinec zažádat primárně v zemi trvalého pobytu⁴⁹. V případě Ukrajinců to je nyní z důvodu válečného konfliktu velmi omezené. Podle klíčových aktérů by

Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/docasna-ochrana-pro-ukrajince-pujde-prodlouzit-o-jeden-rok-vlada-schvalila-lex-ukrajina-iv.aspx>.

⁴⁸ Ode dne 22. března 2022 vydává odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra a policie víza za účelem dočasné ochrany. (Z hlediska zákona o pobytu cizinců se opět jedná o víza k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu za území). Vízum se do 31. prosince 2022 udělovalo s maximální dobou platnosti do 31. března 2023. Od 1. ledna 2023 se uděluje s platností do 31. března 2024. Držitel víza má volný přístup na trh práce a považuje se pro účely zaměstnávání za cizince s trvalým pobytem v ČR.

Ministerstvo vnitra ČR. 2023. *Pobyt ukrajinských občanů s dočasnou ochranou a dlouhodobým vízem za účelem strpění pobytu udělovaným z důvodu ozbrojeného konfliktu na Ukrajině a jejich přístup na trh práce*. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-zamestnavatele.aspx>.

⁴⁹ Ve chvíli, kdy žadatel nepobývá v ČR v rámci dlouhodobého víza či dlouhodobého pobytu, žádost podává přes český konzulát či ambasádu v zemi svého původu, případně v zemi, kde má povolen trvalý či dlouhodobý pobyt. (Netýká se vybraných státních příslušností).

Ministerstvo zahraničních věcí ČR. 2023. *Kde podat žádost – místní příslušnost*. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/mistni_prislusnost_zu_v_rize_ni_o_vizum_a/index.html



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

bylo vhodné, pokud by se zjednodušil proces žádosti o zaměstnanecké karty přímo v České republice. Úřadům práce by tato možnost ulehčila práci a cizincům by usnadnila přístup na trh práce v ČR.

Složitá administrativa je spojená také s prodlužováním pracovního oprávnění nebo změny pracovního místa. Z tohoto důvodu pak cizinci ze třetích zemí mnohdy raději setrvávají i v pro ně nevyhovující práci, aby nemuseli řešit všechny záležitosti spojené se změnou zaměstnání. Pro zaměstnavatele je dále bariérou možnost vystavit pracovní smlouvu pouze na dobu určitou, což představuje značnou míru nejistoty na obou stranách.

Výše uvedené poznatky se potvrdily v rámci empirických aktivit s klíčovými aktéry zdravotnických zařízení. Cizinci, kteří v minulosti prošli procesem formálních a byrokratických požadavků umožňujících uplatnění na trhu práce v ČR musí v případě změny zaměstnavatele na rozdíl od osob, které využívají tzv. dočasnou ochranu cizinců, podstupovat celý formální proces znovu. Před válečným konfliktem na Ukrajině bylo také velmi problematické Ukrajince v nemocnici zaměstnat. Hlavním důvodem byl fakt, že zde potenciální uchazeč o zaměstnání nebyl fyzicky přítomný a práci vyřizoval z Ukrajiny. Pro vrchní sestry se jednalo o velkou překážku, jelikož je velmi problematické přijmout na oddělení osobu, se kterou se fyzicky nesetkaly. S velkým přílivem ukrajinských občanů se změnila podmínky zaměstnávání, získávání nostrifikací se taktéž stalo jednodušším, navíc jsou zde uchazeči fyzicky přítomní.

Podle vyjádření klíčových aktérů se v tomto ohledu jedná o diskriminační přístup, kdy občané jedné země mají v ČR zcela rozdílná práva a možnosti přístupu na trh práce. Selektivní dostupnost k pracovním pozicím, ke kterým má volný přístup jen určité procento Ukrajinců (osoby s dočasnou ochranou, rodinní příslušníci nebo osoby pobývající v ČR na základě povolení k trvalému pobytu), pak napomáhá rozvíjení zneužívání těchto osob a jejich nelegálního zaměstnávání.

Pro podávání žádostí o zaměstnanecké karty a dlouhodobá víza za účelem podnikání jsou od 1. září 2019 na vybraných zastupitelských úřadech ČR zavedeny početní kvóty. Jejich výši stanovuje nařízení vlády č. 220/2019 Sb., ve znění nařízení vlády č. 321/2022 Sb. V rámci kvót jsou stanoveny maximální počty žádostí, které mohou podat účastníci Programů schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku. Po vyčerpání kvóty jsou všechny další případné žádosti nepřijatelné⁵⁰. Tento systém je podle klíčových aktérů další bariérou v zaměstnávání cizinců ze třetích zemí⁵¹. Kvóty jsou podle jejich názoru špatně nastaveny, počty jsou nízké. Jedná se navíc o diskriminační postup, kdy přednost dostane žadatel, jehož žádost dorazí dříve. Systém může stále nahrávat korupci, protože proces není transparentní. Pro zaměstnavatele je velmi obtížné zaměstnávat cizince z jiných zemí než z Ukrajiny, protože nemohou neustále hlídat přihlašovací termíny a „soutěžit“ zaměstnance. Podnik potřebuje mít jistotu, že zaměstnanci přijdou a výroba se nezastaví. Z důvodu zavedených kvót se zástupci úřadů práce před začátkem válečného konfliktu na Ukrajině setkávali s případy, kdy Ukrajinci volili cestu krátkodobých povolení, kdy vždy po třech měsících vycestovali zpět na Ukrajinu pro nové povolení. I přes složitost administrace krátkodobých povolení byla tato cesta rychlejším způsobem, jak se dostat na český trh práce.

⁵⁰ Ministerstvo vnitra ČR. 2022. *Kvóty pro ekonomickou migraci & Programy schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR*. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kvoty-pro-ekonomickou-migraci-programy-schvalene-vladou-za-ucelem-dosazeni-ekonomickeho-prinosu-pro-cr.aspx>.

⁵¹ 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 1 600 a Lvov 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“

Identifikovaný problém u některých klíčových aktérů cílové skupiny cizinců byl pak také v souvislosti s tzv. testem trhu práce, kdy nabídka zaměstnání s určitými požadavky a kvalifikacemi může být cizincům nabídnuta až po několika měsících, kdy se na pozici nenajde český zájemce o práci.

Na základě výše uvedených informací doporučujeme Jihomoravskému kraji využívání možnosti vznášet legislativní iniciativu v oblasti odstranění zmíněných bariér cestou legislativních změn, a to v rámci připravovaných novel zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zásadní změnou se jeví optimalizace a zjednodušení procesu vydávání pracovních oprávnění (zaměstnaneckých karet) pro občany třetích zemí, kteří stojí mimo systém dočasné ochrany, včetně zjednodušení možnosti žádosti i na území ČR. Dále doporučujeme optimalizaci systému souvisejícího s kvótami pro zaměstnávání cizinců. V rámci změn týkajících se novely zákona č. 435/2004 Sb.,⁵² patří mimo jiné bodový systém hodnocení žadatelů o zaměstnaneckou a modrou kartu nebo předání více pravomocí krajským pobočkám úřadů práce v rámci tzv. testu trhu práce. V rámci novely zákona č. 326/1999 Sb., by mělo dle informací od MPSV dojít mimo jiné ke sjednocení volného vstupu na trh práce pro rodinné příslušníky cizinců nebo prodloužení lhůt pro změnu zaměstnání. Tyto změny by z našeho pohledu mohly přispět k omezení výše zmíněných překážek v zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností.

Optimalizace administrativních procesů pro vstup cizinců ze třetích zemí na trh práce

Artikulovaný problém v oblasti zaměstnávání cizinců je podle všech komunikačních partnerů absence volného vstupu na trh práce především pro cizince ze třetích zemí. 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 bariéra je podle klíčových aktérů stejně problematická, jako například jazyková bariéra.

Složitý byrokratický proces i nízká informovanost ohledně administrativy spojené se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí odrazuje malé zaměstnavatele, kteří mají zájem zaměstnat cizince ze třetí země, nicméně v tomto procesu se neorientují, a naopak umožňuje jednodušší působení pracovním agenturám a zprostředkovatelům práce. Stávající systém je dle klíčových aktérů zastaralý, jelikož byl navržen v době, kdy se v rámci českého trhu práce nepohybovaly tak výrazné počty osob s jinou než českou státní příslušností. V současné době je však situace zcela odlišná.

Přímo osoby s jinou než českou státní příslušností ze třetích zemí, uchazeči o práci, se setkávají s neochotou úředníků, nedostatečnou informační podporou, složitostí byrokratického procesu. Dílčí problémy nastávají také v rámci administrace oprávnění k pobytu, kdy nestačí úředně ověřená kopie dokumentu přeložená do anglického jazyka, ale jsou požadovány originály nebo úředně ověřené kopie do českého jazyka. Problém klíčoví aktéři vidí 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 posléze odepřena sociální podpora apod.

Na základě zjištěných informací doporučujeme zvážit optimalizaci některých administrativních procesů spojených se zaměstnáváním osob s jinou než českou státní příslušností. Jedná se například o informační povinnost zaměstnavatele vůči Úřadu práce ČR, vyplývající ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve

⁵² Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, byla 26. 4. 2023 schválena vládou ČR. V platnost vstoupí 1. 1. 2024.

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

znění pozdějších předpisů. Navrhováno bylo ze strany zástupců úřadů práce omezení množství hlášení při nástupu cizince do práce.⁵³

Dále doporučujeme sjednocení postupů státních institucí jako je MŠMT, MV ČR, MPSV, MPO a další, dále pokračování podpory elektronické komunikace ze strany státních institucí, konkrétně např. vkládání elektronických dat do systému, rozšiřování možností on-line komunikace, synchronizace jednotlivých databází a usnadnění přenosu informací mezi jednotlivými státními institucemi. Tato problematika může být řešena v rámci postupné digitalizace státní správy v České republice.

Akreditace zdravotnických zařízení, aprobační zkoušky

Vzdělávání zdravotnických pracovníků je řešeno v rámci zákona č. 95/2004 Sb., Zákon o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. Vzdělávací program podle zákona č. 95/2004 Sb., uskutečňuje akreditované zařízení. Akreditaci pro teoretickou část vzdělávacího programu lze udělit pouze pověřené organizaci. Vzdělávací program uskutečňuje akreditované zařízení, kterým je poskytovatel zdravotních služeb nebo jiná fyzická nebo právnická osoba, kterým ministerstvo zdravotnictví ČR udělilo akreditaci⁵⁴.

Konkrétní bariérou v Jihomoravském kraji je absence akreditací především pro malé nemocnice nebo pro nemocnice bojující s nedostatkem personálu. Nemocnice, kde mohou lékaři plnit praxi v rámci aprobační zkoušky, má jasně stanovené parametry, jako je potřebná šíře provozovaných lékařských specializací či počet výkonů, které ovšem splňuje pouze malá část nemocničních zařízení. V Brně mohou lékaři plnit praxi pouze ve Fakultní nemocnici Brno, kde jsou naplněné kapacity. V případě absence akreditace nemohou nemocnice nabídnout lékařům složení atestace. Lékaři pak často odjíždí do jiných krajů, aby mohli aprobační zkoušku dokončit. U vystudovaných farmaceutů je problém s tím, že si praxi musí zaplatit.

Další zmíněné bariéry navazují na problematiku aprobačních zkoušek v rámci zákona č. 95/2004 Sb., Zákon o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o legislativní vakuum, kdy je lékař po absolvování první části aprobační zkoušky vydáno povolení k absolvování šestiměsíční praxe, není však vyřešena pobytová otázka. Povolení k absolvování odborné praxe z hlediska zákona neumožňuje uzavření pracovní smlouvy, lékař tak nemá z hlediska zákona oprávnění na území ČR pobývat a nemocnice jej tak zaměstnává nelegálně. Podepisuje s ním pracovní smlouvu, přestože lékař má od Ministerstva zdravotnictví povolení pouze k absolvování odborné stáže. Zároveň lékaři, kteří nemají aprobaci, nemohou být členy profesní komory, jsou však i přes to zaměstnáni na pozici lékař. Dále se jedná o novelu zákona č. 95/2004 Sb., v rámci které byla od roku 2018 ústní zkouška pro lékaře rozdělena do 2 dnů, úspěšně složené obory se započítávají pro opravný pokus jako splněné. Tato změna však neproběhla u zubních lékařů a farmaceutů, kteří při neúspěchu u jednoho z celkem šesti oborů musejí znovu absolvovat všechny obory. V současné době také není po absolvování písemné části aprobační zkoušky možné zpětně zkontrolovat odpovědi uchazeče, viditelná jsou

⁵³ Zasazování se o zjednodušení legislativních procesů při zaměstnávání odborníků za třetích zemí navrhovala Jihomoravskému kraji již také společnost Eyrie. Konkrétně by dle jejich průzkumu měly být nastaveny jednodušší administrativní procesy, měly by se tyto procesy zkrátit a mělo by být eliminováno množství oznamovacích povinností na úřady. Dále by měla být rozšiřována možnost pomoci se získáváním a obnovováním víz a snaha o elektronizaci procesů a propojování jednotlivých úřadů.

Eyrie s.r.o. 2022. Kvalitativní šetření pracovního trhu: Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících u vybraných hospodářských odvětví. Brno: Jihomoravský kraj.

⁵⁴ Ministerstvo zdravotnictví ČR. 2022. *Co je to akreditace?* Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/co-je-to-akreditace/>.

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

pouze procenta úspěšnosti. Tato skutečnost odebrává možnost bránit se proti chybně vyhodnoceným či sporným otázkám, odkazujícím např. na zastaralou legislativu apod. Lékař tak nemá možnost svoji odpověď obhájit.

Podle vyjádření některých komunikačních partnerů aprobace z výše zmíněných důvodů nesplňuje svůj hlavní cíl – ověření kvalifikace. Je to administrativně náročný proces, který často klade požadavky, které nelze z hlediska legislativy splnit, a proto v některých situacích nutí k porušování zákona.

Na základě výše uvedených informací doporučujeme zvážení odstranění zmíněných bariér cestou legislativních změn, a to v rámci novely zákona č. 95/2004 Sb., Zákon o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

Jednou z možností optimalizace procesu akreditace je možnost přihlášení lékaře ke zkoušce i v případě, že akreditace nemocnici, ve které působí, nebyla udělena. Část praxe by tak mohla být absolvována na odděleních jiných zdravotnických zařízení.

Možnosti uznávání vzdělání a kvalifikace (nostrifikace)

Nostrifikace je proces uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace⁵⁵ jako rovnocenného s vysokoškolským vzděláním získaným v České republice. Proces nostrifikace u středoškolských i vysokoškolských diplomů ověřuje, zda je vzdělání v zahraničí ekvivalentní vzdělání ve stejném oboru v České republice.

Uznávání dokladů o dosažení základního, středního nebo vyššího odborného vzdělání je v českém právním řádu upraveno v § 108 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a v jeho prováděcí vyhlášce č. 12/2005 Sb., o podmínkách uznání rovnocennosti a nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami⁵⁶.

V současnosti v České republice není výjimkou, že vysoce kvalifikovaní cizinci jsou nuceni nastoupit na pozice nekvalifikovaných profesí mimo jiné z důvodu problémů v nostrifikaci jejich vzdělání.⁵⁷ Některé zahraniční obory totiž v České republice nemají český ekvivalent. Jedná se například o některá zdravotnická povolání včetně stomatologů, učitele, účetní, sociální pracovníky, letecké inženýry, ekonomy a další vysokoškolské obory.

Tato bariéra se týká především cizinců ze třetích zemí, a to včetně osob s dočasnou ochranou. Nemožnost získání práce především z důvodu jazykové bariéry nebo problémů s nostrifikací vzdělání má pak často za následek život osob s jinou než českou státní příslušností pod hranicí příjmové chudoby.

Kromě neexistujících ekvivalentů některých zahraničních studijních oborů je problémem také vyřizování dokumentace spojené s uznáním zahraničního vzdělání a kvalifikace v České republice, což je časově velmi

⁵⁵ Termín kvalifikace zde neznamená tzv. odbornou způsobilost. V řízení o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace se nejedná o profesní uznávání, tj. nejedná se o uznání vzdělání pro výkon tzv. regulovaných profesí, jako je např. učitel, lékař, advokát, architekt a dále. Samotná nostrifikace nedává oprávnění k výkonu regulované profese.

⁵⁶ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2023. *Uznání zahraničního vzdělání a kvalifikace v ČR, tzv. "nostrifikace"*. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/nostrifikace>.

⁵⁷ Na problém zaměstnávání osob s jinou než českou státní příslušností na pozicích vyžadujících nižší kvalifikaci než je jejich vzdělání či odbornost upozorňovaly již zprávy z roku 2014 od autorek Leontijevy a Pokorné. Ty poznamenávají, že svou roli v tomto jevu sehrává i uznávání zahraničního vzdělání a přenositelnost nejrůznějších druhů kvalifikací.

Leontijeva, Y., Pokorná, A. 2014. *Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR – Výzkumná zpráva*. Praha: Multikulturní centrum Praha.

Pokorná, A. 2014. *Nostrifikace: Uznávání zahraničního vzdělání v ČR*. Praha: Multikulturní centrum Praha.

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

náročné a trvá zhruba půl roku. Pro účastníky řízení to znamená velkou míru nejistoty. V některých případech tak cizinci pracují bez uznaných certifikátů nebo odcházejí pracovat do okolních států (např. Německo).

Problematika dlouhého trvání vyřízení nostrifikace pracovníků byla řešena také s klíčovými aktéry oblasti zdravotnictví. Dokud nemají zdravotničtí pracovníci splněnou nostrifikaci vzdělání, zaměstnávají je v nemocnici na pozici technickohospodářských pracovníků (THP). Tato pozice nemá odpovídající platové ohodnocení pro zdravotnického pracovníka, a tudíž je zde riziko fluktuace a velká míra nejistoty na straně zaměstnance i zaměstnavatele⁵⁸.

Problémem je v rámci zdravotnických povolání také nemožnost používání titulu MUDr. Nebo Dr. lékaři s jinou než českou státní příslušností po atestaci, což má vliv na vnímání zahraničních lékařů ze strany českých pacientů. Tento problém se nicméně týká všech vysokoškolských titulů v ČR. Tedy ani osoby s jinou než českou státní příslušností po nostrifikaci magisterského studia nemůžou oficiálně používat titul Mgr., avšak pouze titul, který případně nabyly na zahraniční univerzitě.

Podle některých klíčových aktérů je potřeba zabývat se i tzv. legislativní nespravedlností související s dokládáním úrovně českého jazyka. V případě, že má cizinec akademické vzdělání, které si nechá nostrifikovat, nemusí již dokládat úroveň českého jazyka. Má tedy přímější možnost vstupu na český trh práce. Nicméně s jazykovou bariérou se může setkat hned následně při reálném hledání pracovního uplatnění. Tuto bariéru však komunikuje již přímo s potenciálními zaměstnavateli. 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. Zde dokládá určitou znalost českého jazyka (doporučená úroveň je B1). V tomto případě je jazyk zásadní bariérou již před vstupem na trh práce. Podstatný je tedy rozdílný přístup k nostrifikovanému vzdělání a ostatním kvalifikacím.

Na základě výše uvedených informací doporučujeme zvážit odstranění zmíněných bariér cestou legislativních změn, a to v rámci novely zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon.

Jedná se především o optimalizaci nostrifikace profesních oborů a optimalizaci procesu rekvalifikačních zkoušek, jelikož u některých profesí není nutná znalost českého jazyka na úrovni B2 a výše. Je možné zvážit zapojení tlumočnicků při rekvalifikačních zkouškách na takové úrovni, aby jejich součinnost nebyla zneužitelná, případně vytipování profesí, u kterých v rámci rekvalifikačních zkoušek není nutná znalost českého jazyka.^{59,60}

⁵⁸ Také podle studie společnosti PAQ Research zaměstnanost ukrajinských občanů s dočasnou ochranou postupně roste. Práci v Česku má polovina těch, kteří byli na Ukrajině ekonomicky aktivní. Dvakrát častěji pracují ti, kdo se domluví česky. Přes svou často vysokou kvalifikaci tyto osoby nicméně pracují v nejhůře placených profesích. To ve spojení se ztrátou části podpor v bydlení vede k nárůstu příjmové chudoby. Přestože většina příchozích Ukrajinců vykonávala před válkou kvalifikované práce (vedoucí pracovníci, specialisté), v Česku se propadávají do nejméně kvalifikovaných a nejhůře placených profesí. Většina uprchlíků pracuje v manuálních a pomocných profesích, což platí i pro nejkvalifikovanější skupiny uprchlíků. Prokop, D. a kol. 2023. *Hlas Ukrajinců: Práce, bydlení, chudoba a znalost češtiny*. Praha: PAQ Research.

⁵⁹ PAQ Research (tamtéž) jako konkrétní doporučení ve své zprávě navrhuje posílit a urychlit možnost uznávání kvalifikací, a to revizí seznamu regulovaných profesí, rozšířením a reálným využíváním zkoušek pro prokázání profese.

⁶⁰ Po vysoce kvalifikovaných pracovnících je stále poptávka. Dokládá to hned několik uskutečněných průzkumů. Například výzkum od společnosti Eyrie mezi 60 ekonomickými subjekty v JMK prokázal, že 80 % z nich poptává vysoce kvalifikované zaměstnance, více než dvě třetiny dotazovaných mají střední motivaci zaměstnat na nich cizince, více než desetina má pak dokonce vysokou motivaci.

Eyrie s.r.o. 2022. Kvalitativní šetření pracovního trhu: Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících u vybraných hospodářských odvětví. Brno: Jihomoravský kraj.



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

Optimalizace legislativního rámce činnosti pracovních agentur

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., i zákoník práce č. 262/2006 Sb. patří k nejdůležitějším pracovněprávním předpisům. Řadu problematických otázek je nutno hodnotit ve vzájemné pospolitosti obou zákonů. Patří mezi ně posuzování důsledků nelegální práce.

Nelegální prací se rozumí závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, dále práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou nebo bez některé z těchto karet; (to neplatí v případě převedení na jinou práci podle zákoníku práce), nebo práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky.

Za významnou bariéru snadné inkluze na trh práce pro cizince především z Ukrajiny a třetích zemí jsou ze strany všech klíčových aktérů, zástupců úřadů práce považovány agentury práce. Agentury práce stejně jako krajské pobočky úřadu práce mohou provádět podle Zákona č. 435/2004 Sb. 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 požadována od fyzické osoby, které je zaměstnávání zprostředkováváno. Zakázány jsou dále jakékoliv srážky ze mzdy nebo z odměn, které zaměstnanec získává za odvedenou práci.

Jedná se o subjekty, které naplňují požadavky zákona o zaměstnávání a získali patřičnou licenci pro svou činnost, nicméně na základě konkrétních zkušeností úřadů práce, ale také státního úřadu inspekce práce mají některé tyto agentury nejasnou majetkovou strukturu. V řadě případů se jedná o osoby s jinou než českou národností, které se snaží působit na dezorientované osoby z ciziny. Podle komunikačních partnerů personální agentury často fungují ve dvou rovinách a zaměstnávají část zaměstnanců nelegálně. Sází na neznalost prostředí svých zaměstnanců, přirozenou nedůvěru ve státní instituce a jistou závislost (jazyková bariéra, ubytování apod.) na agenturách. Zástupci těchto agentur jsou velmi aktivní na sociálních sítích a snaží se na sebe tyto osoby navázat. Tyto nekalé praktiky se s příchodem ukrajinských státních příslušníků z důvodu ozbrojeného konfliktu nezměnily, naopak klíčoví aktéři vnímají spíše jejich prohlubování.

Kromě Ukrajinců je pracovními agenturami často zneužívána také skupina vietnamských státních příslušníků. Pracovní agentury jim nabízí možnosti zprostředkování pracovního uplatnění v zahraničí a/nebo vyřízení administrativních náležitostí pro pobyt (pracovní vízum, zaměstnanecká karta, letenka aj.). 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. Informace, které pracovní agentury zprostředkovávají, jsou často zkreslené, neúplné a obsahují nepravdivé údaje, které si klienti nemají možnost ověřit⁶¹.

Problém s pracovními agenturami je však velmi zakořeněný, většina cizinců ze třetích zemí nemá podle klíčových aktérů možnost se do České republiky dostat na zaměstnaneckou kartu bez pracovní agentury. Někteří

⁶¹ Totožné informace 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“

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.

Velice problematickým příkladem praxe je podle klíčových aktérů také tzv. zastřené zprostředkování zaměstnání. Zastřené zprostředkování zaměstnání se dle § 5 písm. g) zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti rozumí činnost právnické nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání realizované formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická či fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

Skutková podstata výše uvedeného přestupku spočívající v zastřeném zprostředkování zaměstnání se tedy vztahuje na případy, kdy fakticky dochází ke zprostředkování zaměstnání, tedy pronájmu pracovní síly, avšak tato činnost je zastřena uzavřením jiného právního vztahu⁶². 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, jejich neznalosti českého jazyka, absence orientace v legislativě a nabídce možností poradenské pomoci ze strany institucí, které souvisí s trhem práce.

Na základě zjištěných informací doporučujeme zvážit zpřísnění podmínek stávající definice nelegální práce a optimalizaci podmínek působení pracovních agentur na trhu práce. Dojít by mělo především k omezení využívání agenturní práce a k posílení působení úřadu práce při zaměstnávání cizinců, a to napřímo ve spolupráci s konkrétními zaměstnavateli bez spolupráce s pracovními agenturami.

K vhodnému řešení výše zmíněné problematiky má přispět novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti⁶³, která upravuje především problematiku související s agenturami práce a posiluje ochranu agenturních zaměstnanců. V rámci novely dojde na základě informací od MPSV mimo jiné k omezení délky dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli na 3 roky během 5 let nebo ke změnám v rámci kvalifikačních podmínek odpovědného zástupce agentury práce. V případě platební neschopnosti zaměstnavatele by nově i agenturním pracovníkům měla být poskytnuta stejná ochrana, jako je tomu v případě kmenových zaměstnanců⁶⁴. Novela zákona řeší také zefektivnění transparentnosti vstupu cizince na území ČR. V tomto ohledu bude pro posílení vymahatelnosti práva v oblasti zaměstnávání existovat veřejný seznam uznaných zaměstnavatelů. Veřejný seznam bude vycházet z dat státních institucí jako je ČSSZ a SÚIP. Systém by měl být do budoucna digitalizován a zjednodušená by tak měla být i komunikace mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a zaměstnancem, která nyní probíhá komplikovaně.

⁶² Státní úřad inspekce práce. 2021. *Zastřené zprostředkování zaměstnání*. Dostupné z: https://www.suip.cz/web/oip04/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/XTYIV8pdaalO/content/zastrene-zprostredkovani-zamestnani/20142

⁶³ Novela zákona byla 26. 4. 2023 schválena vládou ČR. V platnost vstoupí 1. 1. 2024.

⁶⁴ MPSV. 2023. Vláda schválila novelu zákona o zaměstnanosti, posiluje ochranu agenturních zaměstnanců – tisková zpráva. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/vlada-schvalila-novelu-zakona-o-zamestnanosti-posiluje-ochranu-agenturnich-zamestnancu>.

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

Optimalizace systému zdravotního zabezpečení

Dle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, je v České republice povinně zdravotně pojištěna každá osoba, která má na území ČR trvalý pobyt. Jedná se v tomto ohledu i o osobu s jinou než českou státní příslušností, pokud ovšem podle evropských nařízení nepodléhá právním předpisům jiného státu EU/EHP/Švýcarska, nebo nepodléhá dle mezinárodní smlouvy předpisům druhého smluvního státu. Zdravotní pojištění těmto osobám vzniká získáním trvalého pobytu na území ČR a zaniká úmrtím pojištěnce, jeho prohlášením za mrtvého nebo ukončením trvalého pobytu na území ČR. Cizinci ze zemí EU a pobývají na území České republiky, mají nárok na takzvanou nezbytnou zdravotní péči v rámci EU.

Zdravotní pojištění cizinců je nutnou podmínkou pro získání víza do České republiky dle zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky. Cizinci bez trvalého pobytu mají nárok na veřejné zdravotní pojištění, pokud jsou účastni nemocenského pojištění jako zaměstnanci u zaměstnavatele se sídlem na území České republiky. Veřejné zdravotní pojištění pak zaniká ukončením zaměstnání. Po ostatních osobách s jinou než českou státní příslušností s povolením k dlouhodobému pobytu, kteří v naší zemi nejsou zaměstnáni, je vyžadováno zdravotní pojištění pro krytí léčebných výloh. Tito cizinci mají možnost uzavřít komerční pojištění.

Na základě informací od klíčových aktérů byly zjištěny bariéry týkající se zdravotního pojištění v ČR pro cizince. Jednalo se především o finanční náročnost zdravotního pojištění pro OSVČ nebo rodinné příslušníky cizinců, kteří přicestují do České republiky za prací. Další bariérou je také náročná administrativa a nízká informovanost o této problematice ze strany malých a středních podnikatelů, což snižuje jejich ochotu osoby s jinou než českou státní příslušností přijímat.

Problematika zdravotního pojištění vstupuje také do neochoty lékařů přijímat osoby s jinou než českou státní příslušností. Kromě jazykové bariéry a nedostatečných personálních kapacit je v praxi často řešena také výrazná míra nejistoty ze strany lékařů, kteří často poskytují zdravotní péče, aniž mají jistotu, že jim bude proplacena. Složitá administrativa a zjišťování informací o zdravotním pojištění cizinců, včetně řešení případných nesrovnalostí ve vyplácení lékařské péče cizincům, to vše vede k omezenému přístupu cizinců ke zdravotní péči v České republice.

Také zaměstnavatelé by ze strany zdravotních pojišťoven ocenili vyšší míru informovanosti, týkající se především snazšího ověření, zda mají cizinci vyřízené zdravotní pojištění, poradenské pomoci v případě, kdy nemá cizinec správně vyřízenou dokumentaci potřebnou pro jeho pracovní poměr, a vytvoření centrálního webu s komplexními a aktuálními informacemi ohledně zdravotního pojištění cizinců.

Doporučujeme v rámci novely zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky zvážit optimalizaci problematiky zdravotního pojištění cizinců. Jedná se mimo jiné o otevření přístupu rodinných příslušníků zaměstnaných cizinců ke zdravotnímu pojištění.

Současně doporučujeme vyšší míru informovanosti ze strany zdravotních pojišťoven týkající se ověření personálních dat souvisejících s platným zdravotním pojištěním osob s jinou než českou státní příslušností. Tato problematika může být řešena v rámci postupné digitalizace zdravotnictví v České republice tak, aby byla databáze v souladu s GDPR.

Systém sociálního zabezpečení

Na základě empirických šetření v průběhu projektu bylo zjištěno, že jako problematické vnímají někteří klíčoví aktéři dílčí aspekty systému sociálního zabezpečení uprchlíků v České republice (humanitární dávky), které nemotivují k hledání pracovního uplatnění. Mezi těmito osobami jsou taktéž některé skupiny ukrajinských občanů, které jsou

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

tímto systémem tlačeny do šedé zóny ekonomiky. Jedná se totiž o jeden z důvodů, kdy jsou tyto osoby raději zaměstnány nelegálně. Rozdíl několika tisíc korun pro ně není dostatečně motivační mimo jiné z toho důvodu, že zde vyvstává problém s hlídáním dětí vzhledem k nedostatečným kapacitám v mateřských školách.

Někteří přičozí mají také stále příjmy pocházející z Ukrajiny, a to například z pronajímání nemovitých prostor nebo z online práce na dálku. Vlivem novelizace Lex Ukrajina se situace již změnila. Nejnovější zákon Lex Ukrajina V. konkrétně formuluje změny ve vyplacení humanitárních dávek, které budou platit od 1. července 2023. Nově se bude humanitární dávka přispěvkem 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 postižením⁶⁵.

Doporučujeme dále se zabývat tématem optimálního nastavení systému sociálního zabezpečení tak, aby osoby s jinou než českou státní příslušností nebyly nepřímo motivovány k nelegálnímu zaměstnávání.

V.1.5. Zvýšení kapacit infrastruktury obcí a podpora státních i neziskových subjektů

Zvýšení ubytovacích kapacit

Problematiku nedostatečných ubytovacích kapacit zmiřovali v rámci empirických aktivit všichni klíčoví aktéři. ⁶⁶ Pro cizince jsou bariérou v integraci vysoké ceny nemovitostí i nájemného bydlení, což je spojené s jejich nízkými platy v nekvalifikovaných profesích. Tento problém je přítomný nejen ve Statutárním městě Brně, ale ve všech obcích v rámci celého Jihomoravského kraje. V mnoha menších obcích je pak problém také s nalezením pracovního uplatnění.

Také zástupci ORP vnímají ubytovací kapacity jako zásadní problém, 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.

V současné chvíli je podle komunikačních partnerů naprosto zásadní stabilizace bydlení. Osoby s dočasnou ochranou jsou často ubytovány jen se smlouvou na dobu určitou, v ubytovnách, částečně bydlení hradí stát, nicméně některé osoby 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.

⁶⁵ 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.

⁶⁶ Na tento problém upozorřoval také výzkum Eyrie, který takéž doporučoval JMK pracovat na zajiřřování ubytovacích kapacit pro zahraniční pracovníky, a to z důvodu bytové krize a vysokých cen nájmu. Eyrie s.r.o. 2022. *Kvalitativní řetření pracovního trhu: Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících u vybraných hospodářských odvětví*. Brno: Jihomoravský kraj.

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

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.

V návaznosti na výše uvedená zjištění doporučujeme pokračovat v podpoře nabídky ubytování nejen pro osoby s dočasnou ochranou, ale i pro další skupiny obyvatel ohrožených příjmovou chudobou. Může se jednat o podporu výstavby malometrážních bytů a dalšího dostupného nájemního bydlení nebo finanční motivace pronajímatelů (finanční podpora, slevy na daních apod.).^{67,68}

Problematika nedostatečných kapacit školských a zdravotnických zařízení

Ze strany všech klíčových aktérů byla v rámci empirických aktivit zmiňována také problematika nedostatečných kapacit v mateřských a základních školách a dále nedostatečných kapacit lékařů, především praktických lékařů, pediatriů a stomatologů.

V začátcích rusko-ukrajinského ozbrojeného konfliktu byla výraznou bariérou také neochota poskytovatelů pracovnělékařských služeb provedení vstupní lékařské prohlídky u uchazečů o práci z Ukrajiny. Důvodem byly především byrokratické překážky, tedy nutnost doložení zdravotnické dokumentace registrujícího lékaře, což většina těchto osob neměla k dispozici. Vydané doporučení Ministerstva zdravotnictví bylo v tomto ohledu nejednoznačné. To mělo za následek prodlužování vyřizování administrativy nutné pro zařazení zaměstnance do pracovního poměru, jejich zařazování na méně kvalifikované pracovní pozice a zvyšování míry nejistoty.

Vzhledem k výraznému navýšení počtů dětí z Ukrajiny v ČR v předškolním a školním věku od února 2022 bylo nutné v rámci zákonných možností navýšit kapacity jednotlivých školních tříd tak, aby bylo možné tyto osoby umístit. Ne ve všech případech se to však podařilo. Problémy přetrvávají především v nedostatečných kapacitách mateřských škol.

Z důvodu nedostatečných kapacit 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.

Kapacitní možnosti v jednotlivých školách se různí. Zástupci škol však ve většině případů upozorňují, že personální kapacity ze strany pedagogického sboru jsou vyčerpány. Pro pedagogy je práce s cizinci včetně domácí přípravy o mnoho náročnější než práce s českými mluvícími žáky. Žákům se speciálními potřebami, tedy nejen žákům

⁶⁷ V souvislosti s občany Ukrajiny, kteří přišli kvůli válečnému konfliktu, PAQ Research ve svém výzkumu z dlouhodobého hlediska taktéž doporučují vytvářet v obcích kapacity bydlení pro uprchlíky a sociálně zranitelnou populaci. Konkrétně je dle nich třeba podporovat rekonstrukci obecního bytového fondu, výstavbu dostupného bydlení nebo vytvoření robustního systému garantovaného nájemního bydlení.

Prokop, D. a kol. 2023. *Hlas Ukrajinců: Práce, bydlení, chudoba a znalost češtiny*. Praha: PAQ Research.

⁶⁸ Podle zjištění SocioFactoru se problém s bydlením týká také vysoce kvalifikovaných pracovníků ze zahraniční, takzvaných expatriotů. Ve své zprávě upozorňují, že je nutné se věnovat situaci v oblasti dostupnosti bydlení, protože se může stát, pokud nebudou mít expatrioti možnost dostupného bydlení, že budou odcházet jinam a JMK tak bude přicházet o cenné pracovníky. Topinka, D. a kol. 2020. *Analýza faktorů ovlivňujících motivace kvalifikovaných cizinců k hledání uplatnění ve své profesi v Jihomoravském kraji: Souhrnná výzkumná zpráva*. Ostrava: SocioFactor s.r.o.

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

s jazykovou bariérou, je nutné přizpůsobovat výuku i hodnocení. Zástupci škol upozorňují, že v tomto ohledu je práce pedagogů velmi psychicky náročná a začleňování těchto žáků není ve všech případech bezproblémové.

Na základě zjištění vyplývajících z empirických aktivit doporučujeme nadále systematicky podporovat navyšování personálních kapacit ve zdravotnictví a dále se zabývat odstraňováním byrokratických bariér v rámci pracovnílékařské problematiky.

Doporučujeme také nadále systematicky podporovat navyšování kapacit ve školských zařízeních, primárně v mateřských školách.⁶⁹ Současně navrhuje zvyšovat informovanost rodičů – cizinců a podporovat výuku českého jazyka dětí v předškolním a školním věku. Doporučujeme také pokračovat v podpoře pedagogů, jejich kompetencí a dalšího vzdělávání. Kromě dotačních výzev a další finanční podpory je jednou z možností další rozšiřování nabídky akreditovaných vzdělávacích programů Národního pedagogického institutu České republiky.

Současně doporučujeme nadále rozvíjet podporu adaptačních skupin pro děti osob s jinou než českou státní příslušností formou grantů a dotačních programů, jakožto jednu z krátkodobých alternativ k nedostatečným kapacitám školských zařízení. Jedním z nich je např. Výzva na podporu adaptačních skupin pro děti cizince migrující z Ukrajiny, která je zaměřena na podporu volnočasových adaptačních skupin pro děti cizince od 3 do 18 let migrující z Ukrajiny, které pobývají v ČR. Doporučujeme však systematickou změnu vedení těchto adaptačních skupin tak, aby v rámci skupin byla přítomna aktivní realizace adaptačně integračních aktivit. V opačném případě existuje vážné riziko, že tyto skupiny mohou naopak prohlubovat segregaci a být bariérou integrace těchto dětí do české společnosti.

Podpora činnosti neziskových organizací

Ze strany klíčových aktérů, především zástupců cizinců a neziskových organizací, byla v rámci empirických aktivit často zmiňována kulturní bariéra. Jako překážky v rámci integrace do české společnosti cizinci zmiňovali především nedostatek kulturních akcí v cizím jazyce, neochotu české společnosti v souvislosti se zařazením cizinců do kolektivu a nedostatek navazování vztahů a konverzace s Čechy. Cizinci by ocenili propojování kultur. Rádi by se v rámci integrace naučili, jak postupovat v pro ně neznámých situacích v ČR.

Z analýzy 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. Zvýšení jazykové vybavenosti napomáhá k lepší integraci cizinců do české společnosti a významným způsobem snižuje bariéry v oblasti jejich zaměstnávání.

Největší zkušeností v rámci výuky českého jazyka je podle zkušeností klíčových aktérů 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.⁷⁰ Vysoká úroveň znalosti českého jazyka pomáhá

⁶⁹ Posílení kapacit mateřských školek a dětských skupin ve své zprávě doporučuje také PAQ Research.

Prokop, D. a kol. 2023. *Hlas Ukrajinců: Práce, bydlení, chudoba a znalost češtiny*. Praha: PAQ Research.

⁷⁰ Vytváření příležitostí pro participaci na dění ve městě a aktivizaci obyvatel včetně cizinců, a tedy posilování tzv. sociální integrace, budování vzájemných vztahů a společné identity je taktéž jednou z priorit ve Strategii integrace cizinců ve městě Brně 2020-2026.

SocioFactor s.r.o. 2020. *Tolerantní, mezinárodní, bezpečné a soudržné město, které nás spojuje – Strategie integrace cizinců ve městě Brně 2020–2026*. Brno: Magistrát města Brna.

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

také v lepším přijetí cizinců ze strany české společnosti ve zdravotnických povoláních, kde jsou cizinci většinovou společností stále přijímáni s nedůvěrou.

Zástupci konkrétně vietnamské komunity by ocenili interkulturní organizace, které by propojovaly vietnamskou a českou společnost. Kultura a tradice obou zemí jsou natolik odlišné, že udržuje vietnamskou komunitu velmi uzavřenou. 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 pracovních agenturách a tzv. zprostředkovatelích – osobách z vietnamské komunity, které za vysoké finanční částky zajišťují komunikaci s úřady a státními institucemi, zajišťují tlumočnictví, právní a poradenské služby.

V návaznosti na výše uvedená zjištění doporučujeme dále pokračovat v pořádání multikulturních akcí. 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.⁷¹

Doporučujeme dále podporovat, prohlubovat a propojovat činnost center na podporu integrace cizinců a nevládních neziskových organizací zabývajících se problematikou integrace cizinců do společnosti a na trh práce v Jihomoravském kraji. V rámci Jihomoravského kraje se jedná především o Centrum pro cizince Jihomoravského kraje, SKILL Centrum JMK, tým interkulturních pracovníků Oddělení sociálního začleňování Magistrátu města Brna, BRNO EXPAT CENTRE, BRNOPOLIS z.s., Diecézní charitu Brno, Organizaci pro pomoc uprchlíkům z.s. a další organizace po celém Jihomoravském kraji tak, aby byla nastavena optimální síť služeb pro usnadnění života a integrace osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji.

Vzhledem k dobré praxi práce pracovníků Centra pro cizince JMK a interkulturních pracovníků MMB doporučujeme podporovat vytvoření sítě služeb interkulturních pracovníků po celém Jihomoravském kraji tak, aby v rámci obcí Jihomoravského kraje byla zajištěna podpora integrace osob s jinou než českou státní příslušností. Interkulturní pracovníci by mohli fungovat např. v rámci služeb sociálního poradenství.

⁷¹ Dle výzkumu SocioFactoru je důležité pracovat na celkové otevřenosti měst (ve zprávě konkrétně města Brna), aby byla vytvářena u zahraničních pracovníků společná identita obyvatel města. Může to být činěno právě v rámci společných událostí, dobrovolnictví nebo zapojením do sportovních klubů. V rámci empirických aktivit „Analýzy potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v JMK“ bylo od komunikačního partnera z Brno Expat Centre potvrzeno, že utváření identity s konkrétním městem (Brnem) je mnohdy silnější než utváření identity s větším územním celkem.

Topinka, D. a kol. 2020. *Analýza faktorů ovlivňujících motivace kvalifikovaných cizinců k hledání uplatnění ve své profesi v Jihomoravském kraji: Souhrnná výzkumná zpráva*. Ostrava: SocioFactor s.r.o.

VI. PREDIKCE DALŠÍHO VÝVOJE A STRUČNĚ ZÁVĚREM

Z empirických poznatků a analýzy dat vyplývá zájem zaměstnavatelů z různých oborů hospodářství i služeb v Jihomoravském kraji zaměstnávat do budoucna osoby s jinou než českou státní příslušností ve větším počtu než doposud. U některých oborů je situace zcela jasná, jedná se např. o zpracovatelský průmysl, stavebnictví, služby, ale také zemědělství. Převís poptávky zaměstnavatelů před nabídkou volných míst na trhu práce je možné predikovat také v řadě dalších oborů a pracovních pozic. Je nicméně pravděpodobné, že z důvodu výraznějších změn v populaci osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji, především v návaznosti na rusko-ukrajinský konflikt, se do budoucna změní také struktura zaměstnanosti v Jihomoravském kraji.

Intenzivní migrace do ČR, především občanů z Ukrajiny, je doplněna dílčími nárůsty počtu cizích státních příslušníků i z dalších zemí. Je možné predikovat, že za předpokladu vyřešení konfliktu na Ukrajině bude mít nárůst osob s jinou než českou státní příslušností i nadále vzrůstající tendenci.

Je důležité vnímat trendy v oblasti migrace i demografického složení skupiny osob s jinou než českou státní příslušností a dle těchto trendů optimalizovat strategie veřejné politiky, především týkající se pracovních a sociálních otázek. V návaznosti na události posledního období se v rámci skupiny osob s jinou než českou státní příslušností v Jihomoravském kraji výrazně zvýšil podíl žen a dětí do 15 let. V rámci problematiky zaměstnávání se dá předpokládat, že v této souvislosti vzroste zájem o práci na zkrácené úvazky, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Zvýšení podílu dětí do 15 let by mělo být vnímáno také v návaznosti na potřebu navýšení kapacit ve školských zařízeních.

Změny v demografické struktuře i struktuře zaměstnanosti budou patrné také po ukončení rusko-ukrajinského konfliktu, kdy je očekáván návrat části osob s ukrajinskou státní příslušností zpět do země původu. V současné chvíli nelze predikovat specifika a časový horizont tohoto vývoje s ohledem na okolnosti vývoje konfliktu. Další případné výkyvy v trendu můžou nastat v případě jakékoli další výraznější migrační vlny do Jihomoravského kraje. V návaznosti na výše uvedené události a celkový průběh řešení ukrajinské migrační krize se však ještě více prohloubila potřeba efektivní a rychlé analýzy dat, komunikace a výměny informací mezi jednotlivými subjekty státní správy, samosprávy i nevládních organizací.

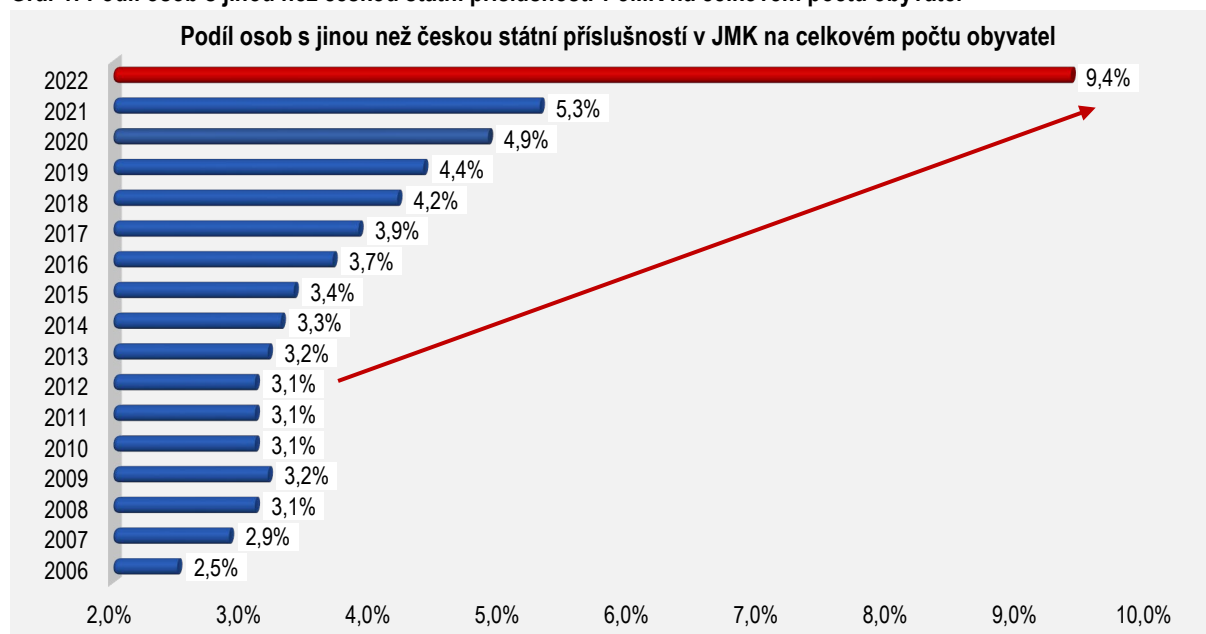
Predikce ČSÚ do roku 2050⁷² předpokládá, že Česká republika i v následujících letech zůstane imigrační zemí a bude získávat nové obyvatele na základě zahraniční migrace. Její autoři však poznamenávají, že migrace je nejobtížnější prognózovatelnou složkou populačního vývoje, protože je silně ovlivněna vnějšími vlivy jako jsou legislativní opatření upravující vstup a pobyt cizinců na území nebo situace v potenciálních zdrojových zemích. Nemožnost jasně predikovat ukázal například právě probíhající rusko-ukrajinský konflikt. Do predikce mohou navíc vstupovat i další neočekávané proměnné jako jsou například pandemie onemocnění jako bylo např. onemocnění COVID-19. Vysoká varianta migrace v době vzniku predikce (2004) počítala s každoročním přírůstkem 40 tisíc osob. To by znamenalo, že vysoká predikce odhadovala pro rok 2022, že na území ČR bude pobývat zhruba 974 tisíc cizinců. Reálný počet cizinců v roce 2022 v České republice byl vzhledem ke zvýšené migraci z Ukrajiny 1 116 154 osob.

Jak ukazuje graf č. 1, v roce 2022 v důsledku neočekávané vlny migrace z Ukrajiny byl v JMK zaznamenán skokový nárůst osob s jinou než českou státní příslušností, který výrazně zvýšil podíl těchto osob v populaci JMK. Už od roku 2012 do roku 2021 však každoročně podíl cizinců v JMK narůstal, od roku 2012 do roku 2015 pouze o 0,1 %,

⁷² ČSÚ. 2004. *Populační prognóza ČR do r.2050*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/populacni-prognoza-cr-do-r2050-n-g9kah2fe2x>.

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

od roku 2015 do roku 2021 průměrně o 0,3 %. Vývoj rusko-ukrajinského konfliktu nelze odhadovat. Nevíme, zda nastane další vlna migrace do ČR nebo se naopak občané Ukrajiny budou vracet, kolik jich v České republice případně zůstane pobývat natrvalo apod. Pokud bychom tento vývoj nebrali v patrnost a vzali pouze nejaktuálnější údaj o podílu cizinců v JMK (9,4 %) a předpoklad, že podíl bude v následujících pěti letech narůstat průměrně o 0,3 %, jak tomu bylo v letech před konfliktem, mohl by se tento podíl vyšplhat až na 11,2 % v roce 2028.

Graf 1: Podíl osob s jinou než českou státní příslušností v JMK na celkovém počtu obyvatel

Zdroj: Český statistický úřad (data platná k 31. 12. 2022)

Graf: AUGUR Consulting s.r.o.

Podle ředitele Odboru zaměstnanosti Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Brně, RNDr. Josefa Pítnera, Ph.D., je nyní výrazná podpora vstupu zahraničních pracovníků ze strany státu, jelikož na českém pracovním trhu scházejí zaměstnanci. Tato situace se nicméně může brzy změnit, protože technologický pokrok snižuje počet využitelné pracovní síly a je pravděpodobné, že tyto tendence budou silnit. Už v blízké budoucnosti tak může být zahraniční pracovní síla v ČR „navíc“. Je sice nepravděpodobné, že by tak zásadní změny proběhly v následujících pěti letech, nicméně ilustrují řadu proměnných, které do predikce vstupují a které ji činí pouhým možným odhadem, nikoliv očekávaným vývojem. Jak uvádíme již výše, v dnešní turbulentní době je velmi složité predikovat další vývoj počtu zahraničních zaměstnanců v České republice. Na základě různých geopolitických událostí, válečných konfliktů nebo technologického pokroku v zahraničí i v ČR je predikce velmi nejistá.

Společnost AUGUR Consulting s.r.o. předložila závěrečnou zprávu projektu „Analýza potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v JMK“. Účelem této analýzy bylo zpracování analýzy potřeb klíčových aktérů v oblasti zaměstnávání cizinců v JMK, která přinesla 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 bylo na základě kvalitativních i kvantitativních přístupů a vhodných metodologických postupů zajistit získání, zpracování a prezentaci kvantitativních a kvalitativních dat.

Věříme, že ze strany Jihomoravského kraje, Centra pro cizince JMK a SKILL Centra JMK bude závěrečná zpráva projektu vnímána jako přínosná, inspirativní a využitelná při nastavení komplexního přístupu k tvorbě veřejné politiky v dané oblasti.

VII. SEZNAM ZDROJŮ

- Cieslar, J. 2022. *Na základních školách studoval rekordní počet žáků*. Praha: Český statistický úřad.
- ČSÚ. 2004. *Populační prognóza ČR do r.2050*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/populacni-prognoza-cr-do-r2050-n-g9kah2fe2x>.
- ČSÚ. 2021. *Metodika počtu cizinců – Vymezení pojmu a pobytu cizince v ČR*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/metodika-poctu-cizincu>.
- Daněk, M., M. Vyškovská, J. Fojtíková. 2018. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Praha: Nakladatelství ANAG.
- Eyrie s.r.o. 2022. *Kvalitativní šetření pracovního trhu: Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících u vybraných hospodářských odvětví*. Brno: Jihomoravský kraj.
- 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>.
- Chrudimská, B. 2020. *Statistická data o vzdělanostním nesouladu zahraničních zaměstnanců v Jihomoravském kraji*. Dostupné z: https://www.migrace.com/adm/_upload/docs/ks_1-11-2019_chrudimska-vzdelanostni-nesoulad_1574680675.pdf.
- Kalíková, H. K., Čerychová, P. a kol. 2020. *Manuál lokální integrace migrantů v České republice*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/manual-lokalni-integrace>.
- Krebs, M. 2010. *Stop pracovnímu vykořisťování: pohled zblízka*. Open Society Fund | 2009–2010: ČR, Vietnam. La Strada ČR, o.p.s.
- Krebs, M.; Pechová, E. 2009. *Zpráva z projektu: vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách*. La Strada ČR, o.p.s.
- Leontiyeva, Y. A. Pokorná. 2014. *Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR – Výzkumná zpráva*. Praha: Multikulturní centrum Praha.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2020. *Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce ČR*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/postup-cizince>.
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2022. *Metodický materiál MŠMT k poskytování bezplatné jazykové přípravy v předškolním a základním vzdělávání – aktualizace k 1. 9. 2022*. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/metodicky-material-msmt-k-poskytovani-bezplatne-jazykove>.
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2023. *Uznání zahraničního vzdělání a kvalifikace v ČR, tzv. "nostrifikace"*. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/nostrifikace>.
- Ministerstvo vnitra 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>.
- Ministerstvo vnitra ČR. 2022. *Kvóty pro ekonomickou migraci & Programy schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR*. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kvoty-pro-ekonomickou-migraci-programy-schvalene-vladou-za-ucelem-dosazeni-ekonomickeho-prinosu-pro-cr.aspx>.
- Ministerstvo vnitra ČR. 2023. *Pobyt ukrajinských občanů s dočasnou ochranou a dlouhodobým vízem za účelem strpění pobytu udělovaným z důvodu ozbrojeného konfliktu na Ukrajině a jejich přístup na trh práce*. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-zamestnavatele.aspx>.



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

- Ministerstvo zahraničních věcí ČR. 2023. Kde podat žádost – místní příslušnost. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/mistni_prislusnost_zu_v_rizeni_o_vizum_a/index.html
- Ministerstvo zdravotnictví ČR. 2022. Co je to akreditace? Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/co-je-to-akreditace/>.
- MPSV. 2023. *Humanitární dávka*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/humanitarni-davka>.
- 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.
- MPSV. 2023. *Vláda schválila novelu zákona o zaměstnanosti, posiluje ochranu agenturních zaměstnanců – tisková zpráva*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/vlada-schvalila-novelu-zakona-o-zamestnanosti-posiluje-ochranu-agenturnich-zamestnancu>.
- Pokorná, A. 2014. *Nostrifikace: Uznávání zahraničního vzdělání v ČR*. Praha: Multikulturní centrum Praha.
- Prokop, D. a kol. 2023. *Hlas Ukrajinců: Práce, bydlení, chudoba a znalost češtiny – Výzkum mezi uprchlíky*. Praha: PAQ Research.
- Statutární město Brno. 2022. *Průvodce pro cizince v Brně a okolí. Specializované vydání ke dni 8. 3. 2022*. Dostupné z: https://ukrajina.brno.cz/wp-content/uploads/2022/10/Pruvodce_pro_cizince_cesky_update.pdf.
- Státní úřad inspekce práce. 2021. *Zastřené zprostředkování zaměstnání*. Dostupné z: https://www.suip.cz/web/oip04/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/XTYIV8pdaaIO/content/zastre-ne-zprostredkovani-zamestnani/20142
- SocioFactor s.r.o. 2020. *Tolerantní, mezinárodní, bezpečné a soudržné město, které nás spojuje – Strategie integrace cizinců ve městě Brně 2020–2026*. Brno: Magistrát města Brna.
- Topinka, D. a kol. 2020. *Analýza faktorů ovlivňujících motivace kvalifikovaných cizinců k hledání uplatnění ve své profesi v Jihomoravském kraji: Souhrnná výzkumná zpráva*. Ostrava: SocioFactor s.r.o.
- Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>.
- Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi*. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.