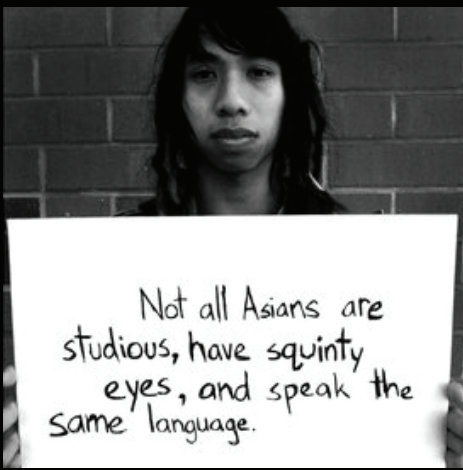


# OKRAJ

1/2012

## BULLETIN O INTEGRACI CIZINCŮ



## Okraj – Systémová podpora pracovního uplatnění cizinců a azylantů žijících na území Olomouckého kraje

Bulletin o integraci cizinců 1/2012 na téma:

### Kulturní odlišnosti a předsudky

Každý člověk je individualitou co do svých schopností, charakterových vlastností nebo názorů. Přesto jsme od narození ovlivňováni prostředím, ve kterém žijeme. Tímto vlivem se pak utváří sounáležitost s kulturou a národem, na základě které přijímáme specifické normy i vzorce chování. O specifických konkrétních kultur, utváření předsudků a mnoho dalšího najdete v následujících kapitolách.

# OKRAJ

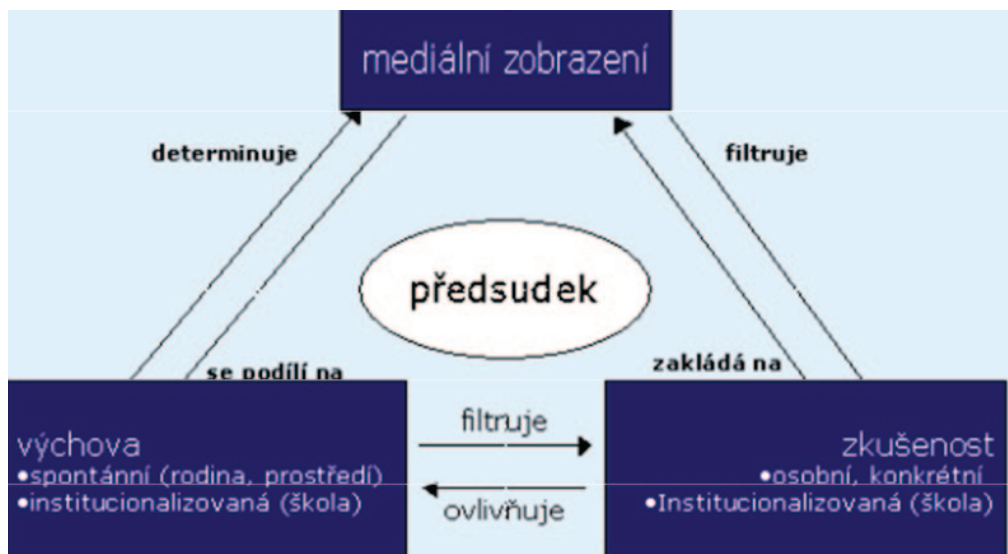
## Jak vznikají předsudky

S předsudky se setkává každý z nás. Můžeme být jejich cílem nebo nositelem. Naučit se, jak odolávat předsudkům je velmi obtížné. „Předsudek je fixovaný, předem zformovaný postoj k nějakému objektu projevující se bez ohledu na individualitu nebo povahu tohoto objektu.“ (Hayesová N. 1998). Člověk, který má předsudky, nezvažuje při posuzování druhých žádná alternativní vysvětlení. Výsledek jeho interpersonálního hodnocení je dopředu určen nějakou libovolnou vlastností toho druhého.



Jako jednotlivci jsme ovlivňováni různými faktory, které na nás působí a v rámci tohoto působení jsou nám předávány také předsudečné informace a názory. Jedním z významných faktorů je působení výchovy v rodině. Postoje a názory, které přebíráme v rámci rodiny v nás zůstávají pevně zakotvené, jelikož spadají do naučeného schématu. Zejména děti nebo mládež příliš nepřemýšlejí nad tím, co je jim v rodině předkládáno. Můžeme si to ukázat na jednoduchém příkladě -

pokud rodiče naučí dítě, že při setkání je slušné pozdravit, dítě tak v budoucnu činí automaticky, bez přemýšlení nad tím, proč je to tak správné. Pokud se k tomuto naučenému postoji připojí sdílení ze strany široké společnosti, pak často ani logické argumenty nevyvrátí iracionální předsudky.



Navytváření předsudků mají vliv tři činitele, a to výchova, zkušenost a mediální zobrazení. Tito činitelé se navzájem prolínají a ovlivňují. Společným působením tak vytvářejí silný tlak, kterému se dokážeme jen velmi těžko bránit. Například obraz médií nás může ovlivnit natolik, že jej můžeme promítnout do výchovného působení na

děti. Stejně tak zkušenosti podpořené mediálním obrazem nás mohou utvrdit v názoru, že jsou tyto zkušenosti sdíleny i společností.

# OKRAJ

Předsudky se mohou týkat jakékoliv skupiny nebo jednotlivců zpravidla patřící do určité skupiny. Tato skupina se může odlišovat navenek například stylem oblékání, účesem, fyziologickými znaky, nebo mohou být determinovány jinak, například předsudky vůči lidem z vesnice jsou určeny prostředím, ve kterém žijí. Nejčastěji se setkáváme s předsudky vůči pohlaví, rasovými předsudky nebo předsudky vůči kulturním odlišnostem.



*“Předsudky vůči národům respektive příslušníkům určitého národu nebo nevznikají na žádném logickém ani empirickém základě”*

## Předsudky vůči menšinám v ČR

Nejpočetnější menšinou z řad cizinců u nás jsou Slováci, druhé místo zaujímají cizinci z Vietnamu a třetí nejpočetnější skupinou jsou občané Ukrajiny. O každé z nich panují různé předsudky. Postoje vůči Slovákům žijícím nebo studujícím u nás je poněkud specifický. Předsudky nebývají často tak negativní a iracionální jako u ostatních menšin. Mnoho Čechů považuje Slováky za „mladší bratry“ popřípadě za zaostalejší sousedy. Předsudky vůči vietnamské menšině jsou daleko výraznější, přispívá k tomu diametrálně odlišná kultura, jazyková bariéra a mnohdy také zdánlivá uzavřenost, která vyvolává často až mystické fámy o životě a zvycích Vietnamců. Nejčastěji ve zprávách slyšíme, že Vietnamci prostřednictvím daňových úniků „okrádají“ stát, uzavírají fingované sňatky, pěstují a prodávají marihuanu a mladí Vietnamci jsou výborní studenti. Přitom se každé z daných tvrzení dá dost dobře přeformulovat také na Čechy. Méně často však slyšíme, že české ženy jsou ochotné za peníze uzavřít sňatek s cizincem.



Přitom by toto tvrzení logicky vyplývalo ze zmíněného předsudku.

Třetí nejpočetnější menšina u nás je tvořena cizinci z Ukrajiny. Ti jsou nejčastěji spojováni s dělnickými pracemi na stavbách a obecně jsou vnímáni jako pracovníci, kteří přišli do České republiky za výdělkem. Protože je na Ukrajince pohlíženo jako na levnou pracovní sílu, tak i častým předsudkem bývá nízká vzdělanost. K tomuto se pojí také předsudek o časté kriminalitě, mafiánských praktikách nebo alkoholismu. S příchodem ekonomické krize se rozšířil také předsudek, že cizinci, zejména pracovníci z Ukrajiny, berou práci Čechům.

# OKRAJ

Předsudky panují samozřejmě i o Čechách. Zajímavé je, že silné předsudky panují například o Moravanech a samotný vztah Čechů a Moravanů je často komplikovaný. Každý si také asi vzpomene na mediálně prezentovanou kauzu o nápisech v rakouských obchodech „Češi nekradte“.

S tématem předsudky a stereotypy se ve školách nejčastěji pracuje v občanské nauce v rámci průřezového tématu multikulturní výchova. Důležité je, aby si děti a mládež uvědomily, že předsudky jsou názory převzaté od jiných subjektů a naučily se nad nimi přemýšlet a vytvářet si vlastní postoje. Měly by pochopit, jak předsudky ovlivňují jejich chování a získat dovednost předsudečným postojům odolávat.

*„Chová-li někdo předsudky vůči příslušníkům jiného etnika či rasy, nedopouští s tím ještě diskriminace – ta se projevuje až faktickým jednáním.“ (Průcha, 2004, s. 70)*

HAYESOVÁ, Nicky. *Základy sociální psychologie*. Praha : Portál, 1998. 165 s. ISBN 80 – 7178 – 198 – 3

PRŮCHA, Jan. *Multikulturní výchova -- Příručka (nejen) pro učitele*. Praha: TRITON, 2010. 167 s. ISBN 978-80-7387-502-2

Zdroj fotografie: <http://splittingmythoughtsinto2.blogspot.com/2012/03/human-labels.html>

Zdroj grafu: [http://www.varianty.cz/download/pdf/texts\\_28.pdf](http://www.varianty.cz/download/pdf/texts_28.pdf)

Zdroj fotografie: <http://21stoleti.cz/blog/2010/04/15/rasismus-spociva-v-obavach-z-lidi/>

Zdroj fotografie: <http://dailydoseofhappy3.wordpress.com/2012/01/29/smile-everyone-smiles-in-the-same-language/>

Zdroj obrázku: <http://glogloglo.blog.cz/>

## Jak jsou na tom s předsudky Olomoučané?



Byli jsme zvědaví, jestli a případně jaké předsudky chovají Olomoučané vůči cizincům. Proto jsme náhodným občanům položili dvě otázky. Celkem dvanáct dotázaných se zamýšlelo nad svými zkušenostmi a předsudky, které se týkají ukrajinské národnosti a etnické skupiny Paštúnů. Cílem bylo odhalit, co česká společnost o těchto minoritních společnostech soudí a na jakém základě své mínění staví. Do našeho „malého výzkumného vzorku“ jsme zařadili jednotlivce různých věkových kategorií, zastoupené oběma pohlavími.

Na otázku „Co si myslíte o zástupcích etnické skupiny Paštúnů?“ jsme nedostali žádnou odpověď. Vhledem k tomu, že se o této (a mnoha dalších) etnické skupině nedozvíme z médií téměř nic, jsme tuto reakci očekávali. Proto jsme otázku doplnili informací, že Paštúnci jsou největší etnickou skupinou žijící v Afgánistánu, a sledovali jsme reakci na tuto skutečnost. Očekávali jsme negativní hodnocení založené na mediální prezentaci Afgánců. Takto reagovala pouze jedna asi padesátiletá žena, která je označila za „darebáky“, i přesto, že žádného Afgánce osobně nezná. Ostatní dotázaní danou skupinu neznali a proto o nich podle jejich slov nic neví, tudíž je ani je nesoudí.

Odpovědi na druhou otázku byly pro nás také překvapující, a to v pozitivním slova smyslu. Ukrajinská menšina byla reflektována velice pozitivně. Tento názor byl založen na přímé i nepřímé zkušenosti s Ukrajinci v pracovním procesu. Někteří dotázaní s nimi pracovali osobně, jiní je znali z pozitivního hodnocení svých známých. Šedesátiletý pán zhodnotil Ukrajince jako „slovanský národ, který má své

# OKRAJ

*odlišnosti, ale není potřeba k nim mít záporný postoj.“ Stejně stará žena pak ukrajinskou minoritu v české společnosti okomentovala takto: „Je to jako s těmi Vietnamci, dříve se o tom pořád mluvilo. Teď už je to normální součástí společnosti, jsou tu zažití.“*

Ačkoli se jedná o velmi malý vzorek dotázaných, máme radost, že jsme obdrželi téměř od všech dotázaných velmi uvážené a nestereotypní reakce. Snad se v České republice blýská na lepší časy, co se tolerance vůči odlišnostem týká.

## **Etická a kulturní odlišnost Číňanů**

*Kultury různých národností se staly předmětem zájmu mnoha škol a také jednotlivců. Studentka Veronika Holubová, která se zabývá čínskou filologií, nás potěšila svým zájmem podílet se na tomto čísle Bulletinu následujícím článkem.*



Mezi Evropany je známo, že Číňané se od nás velmi kulturně liší a s tím jsou také spojeny etické rozdíly a odlišné zvyklosti. Málokdo z nás si však dokáže představit, co všechno tyto rozdíly obnáší. Pokusím se uvést několik základních příkladů a přiblížit tak čtenářům čínskou kulturu.

Studenti čínské filologie, kteří odjeli na roční stáž do Číny zcela nepřipraveni, se nestačili divit, jak to v Číně chodí. Odlišná kultura na nás dýchá na každém kroku. Nejsou to však věci viditelné na první pohled, jako je například asijská architektura a fyzická odlišnost lidí žijících na tomto kontinentu. Je to i způsob života a chování, na jaké u nás nejsme zvyklí.

Začněme například mezilidskými vztahy. Když přijedete jako Evropan do Číny, lidé se na vás budou dívat jinak. Možná zde získáte pár čínských přátel, ale nenechte se zmýlit. Číňané se nestanou vašimi přáteli proto, že jste charakterní nebo zábavný člověk. Je pro ně atraktivní mít mezi svými přáteli bělochy, váží si jejich společnosti, ale nikdy je mezi sebe nepřijmou jako rovnocenné partnery.

Pokud si přece jen mezi Číňany najdete pár známých, se kterými budete trávit volný čas, nepočítejte s tím, že vás pozvou k sobě domů. Číňané se scházejí spíše na veřejných prostranstvích a v případě cizinců to platí dvojnásob. Pokud se vám však poštěstí a budete pozváni do čínské domácnosti, pozvání nikdy neodmítejte a dorazte včas.

# OKRAJ

Při návštěvě je vhodné přinést dárek paní domu. V tomto případě však dbejte následujících pravidel. Nikdy Číňana neobdarujte ostrými předměty jako jsou nože či nůžky – značí to porušení vašeho vztahu. Nevhodné jsou také kapesníky, hodinky a sandály, které bývají spojovány se smrtí a pohřbem. Důležité je dát si pozor i na balící papír, do kterého chcete dárek zabalit. V Číně je barvám přikládána důležitá symbolika. Ideální barvy papíru jsou tradiční barvy Číny, tedy žlutá a červená. Nevhodným dárkem jsou také květiny.



Pro stolování platí velmi odlišná pravidla než u nás. Hostitelé vám nabídnou tolik jídla, že se pod nimi budou prohýbat stoly, a přesto vám budou ze slušnosti tvrdit, že je toho málo a že hostina je velmi skromná. Rozhodně s jejich tvrzením nesouhlasíte, dali byste tak najevo, že se hostitelé opravdu moc nepředali. Vše, co vám Číňané naservírují musíte ochutnat a pochválit. Omlu-

vit se můžete pouze ze zdravotních důvodů. Pro Číňany je normální, že si vzájemně sahají do talíře. Je běžné, když vám váš soused hodí kus svého jídla. Měli byste to s chutí sníst a také mu přihodit něco svého. Po jídle by vám neměl zůstat prázdný talíř. To, co se u nás považuje za slušnost a projev toho, že nám jídlo chutnalo, je v Číně nevhodné. Pokud sníte vše, co máte na talíři, dáváte tím najevo, že jídla bylo málo a že jste stále hladoví. Při stolování se nedivte podivným zvukům, které Číňané u jídla vydávají. Projevují tím svou spokojenost s pokrmem. Naopak krajně neslušné je před Číňany smrkat. Pokud se vysmrkáte při jídle, riskujete obrovskou potupu. Popotahování je však v pořádku. Také by vás neměla udivit všudypřítomná plivátka, která se hojně používají. Samozřejmě nechybí ani na jídelních stolech.

Největší problém pro nás Evropany jsou čínské toalety. Na turistických místech je samozřejmostí klasická toaleta, ale na vesnicích a mimo turistická centra nečekejte nic víc, než díru v zemi. Pokud do takových míst zavítáte, nebudte překvapeni nedostatkem soukromí. Muži a ženy mají toalety oddělené, ale jinak se musíte smířit s tím, že na čínských wc rozhodně o samotě nebudete, protože kabinky jsou zde zbytečnosti.

Dalo by se pokračovat dlouhým výčtem odlišných zvyklostí ve všech oblastech každodenního života. Velmi složité je například obchodní jednání s Číňany. Nejdříve si musíte získat jejich důvěru a až potom je možné realizovat obchod. Také je při tom nutné dodržovat základní pravidla.

# OKRAJ



## Číňané v ČR

Podle informací Českého statistického úřadu k 31.12.2010 žije v České republice 5470 čínských občanů. Z toho více než 4000 pobývá na území města Prahy a 33 v Olomouckém kraji. Tyto údaje jsou aktuální k poslednímu uveřejněnému počtu cizinců v ČR, tedy k 31. 12. 2010.

Fotografie - zdroj:

[http://www.jnthn.net/cgi-bin/photo\\_large.pl?id=4452](http://www.jnthn.net/cgi-bin/photo_large.pl?id=4452)

<http://www.dinnertool.com/chinese-new-year-dinner-dumplings-year-wealth-and-health>

[http://www.wudaokou.com/article/Traditional\\_Chinese\\_family\\_is\\_slowly\\_changing](http://www.wudaokou.com/article/Traditional_Chinese_family_is_slowly_changing)

## Sociální média jako nástroj pro změnu



Jaký je obraz uprchlíků v evropských médiích? Co si o nich myslí Evropan, jež se možná nikdy s žádným uprchlíkem nesetkal a veškeré informace čerpá pouze z článků a reportáží mainstreamových medií? Zkušenosti členů organizace Voice of young refugees in Europe (VYRE) ukazují, že tento obraz utvářený prostřednictvím medií není příliš pozitivní, a že se zdaleka nezakládá na pravdivě a přesně podávaných informacích. Z toho důvodu vznikla potřeba zabývat se tématem mediálního vlivu na sociální inkluzi uprchlíků detailněji. Proto se již po třetí sjelo na čtyřicet členů VYRE na týdenní interaktivní seminář s názvem "Role médií při sociální inkluzi mladých uprchlíků". Seminář proběhl v březnu 2012 v Evropském centru mládeže ve Štrasburku, jež se symbolicky nachází v blízkosti budov Evropského parlamentu, Rady Evropy a Evropského soudu pro lidská práva. Hlavním cílem seminářů je sdílení a přenos zkušeností, dobré praxe, získání nových informací a inspirace pro nové projekty.

Mezi účastníky semináře byli jak uprchlíci samotní, kteří získali azyl v jedné z evropských zemí, tak experti na migraci a azylovou problematiku z neziskových organizací a letos, vzhledem k tématu, také žurnalisti.



# OKRAJ



Členové přípravného týmu VYRE, Nigel Smith, Mara Georgescu

Účastníci nebyli zdaleka jen pasivními příjemci informací, ale hlavně sami participovali na programu a výstupech celého semináře. Celý týden byl nabit aktivitami týkajícími se migrace, azylu a médií. Napsat článek tak, aby nebyl manipulativní ani nerefletoval názor strany, jež ho uveřejňuje, není snadným úkolem. Účastníci si proto vyzkoušeli, jaké je to být novinářem a sami psali článek na základě shlédnutí několikaminutového videa, které popisuje konfliktní situaci mezi místními občany a uprchlíky v Aténách. Celá skupina byla rozdělena do pěti týmů, přičemž každý se vžil do jiné role. Jeden tým zastával pozici UNHCR, další pozici jedněch z hlavních celostátních novin, jiný zastupoval Řeky žijící v dané problémové lokalitě. Při prezentaci jednotlivých výstupů vzniklo pět naprosto odlišných článků, ačkoli všechny týmy shlédly naprosto stejný videozáznam.

Tento a další úkoly měly demonstrovat, jakým způsobem mohou zprávy formovat vnímání jedinců přijímajících dané informace, tedy jakým způsobem je možné podsunout informace, abychom nelhali, ale zároveň vyvolali určitý dojem. Média mají v tomto ohledu obrovskou moc, až to může vyvolat i celospolečenské problémy a nepokoje. Co se uprchlíků týče, nejčastěji jsou spojováni s pojmy jako utečenec, zloděj, parazit, kriminálník, terorista atd. Úkolem semináře bylo najít způsoby, jak může každý jedinec ovlivňovat veřejné mínění a jak nabídnout informace, pro které v masových médiích často není místo.



Účastníci semináře pracující na zadaných úkolech

# OKRAJ

## Využití sociálních médií pro pozitivní změnu...

Podstatná část programu se zaměřila na využití sociálních médií, tedy Facebook, Twitter, LinkedIn, blogy, Youtube a jiné. Velice silným zážitkem pro všechny zúčastněné byla možnost setkat se a mluvit (přes Skype) s Emmanuelem Jalem, který sociálních médií využívá pro šíření osvěty o situaci v Jižním Súdánu, a to převážně prostřednictvím hudby. Emmanuel se stal obětí války ve své rodné zemi a byl nucen stát se dětským vojákem, o čemž je natočen dramatický dokument s názvem „Warchild“ (Dětský voják). Po strastiplné cestě se mu podařilo dostat se do Londýna, odkud se snaží pomáhat dalším lidem s podobným osudem. Jeho videoklip „We want peace“ (Chceme mír) podpořily známé osobnosti jako Alicia Keys, George Clooney nebo Peter Gabriel. Video je možno shlédnout na youtube:

[http://www.youtube.com/watch?v=H\\_sV07DbJ9U&ob=av2e](http://www.youtube.com/watch?v=H_sV07DbJ9U&ob=av2e)

Z tohoto příkladu je zřejmé, že sociální média mohou pomoci dobré věci. Na druhou stranu je třeba vybírat si správné informace a učit hlavně mladou generaci, jak informace z médií, ať už z klasických nebo sociálních, přijímat a přemýšlet o jejich důvěryhodnosti a pravdivosti. O projektu zabývajícím se tímto tématem promluvila Mara Georgescu z Oddělení mládeže Rady Evropy pracující jako poradce pro vzdělávání.



Dalším zajímavým hostem semináře byl Nigel Smith z Oddělení komunikace Rady Evropy, který poutavým způsobem prezentoval filozofii a fungování médií, a to jakým způsobem ovlivňují lidské myšlení a utváření postojů k minoritám. Jean-Claude Lazaro poradil účastníkům, jak napsat projekt a zažádat o finanční příspěvek na realizaci projektů z nadace European Youth Foundation.

Kdybychom měli stručně popsat skupinu účastníků a průběh semináře, dalo by se poeticky mluvit o pestré duze, ve které najdete spoustu barev, kultur a příběhů. Každý jiný, každý jedinečný. A přes veškeré odlišnosti to vše dohromady tvoří úžasný spolupracující tým, který by mohl být příkladem ideální interkulturní společnosti.

# OKRAJ

## ***Kdo je vlastně VYRE?***

*VYRE, tedy Voice of Young Refugees in Europe je mezinárodní síť, která vznikla v roce 2008. Prvotní myšlenka vznikla v Budapešti v rámci semináře organizovaného Radou Evropy a UNHCR v hlavách samotných mladých uprchlíků, kteří cítili potřebu vyvolat diskuzi o sociální inkluzi, zlepšit životní podmínky nejen pro sebe, ale hlavně pro další uprchlíky přicházející do Evropy. Členy sítě jsou jak uprchlíci, tak experti z neziskových organizací, vzdělávacích institucí, médií a další zainteresované subjekty v dané problematice. VYRE se výhradně specializuje na mládež z řad uprchlíků.*

## ***Hlavním cílem činnosti organizace je:***

- a) vytvářet příležitosti pro sdílení osobních zkušeností a svědectví mladých uprchlíků, posílit jejich kapacity a aktivní přístup pro řešení vlastní situace a zlepšení životních podmínek;*
- b) ovlivňování sociálních a politických změn na národní, evropské i globální úrovni s cílem dosažení rovných lidských práv;*
- c) mezinárodní výměna informací za účelem identifikace problémů a diskuze nad otázkami týkajícími se uprchlictví a podpora dobré praxe pro řešení dané problematiky.*

***Další informace o VYRE najdete na [www.vyre-net.com](http://www.vyre-net.com)***

*Projekt je financován Radou Evropy, Odborem vzdělávání, kultury a dědictví, mládeže a sportu.*

# OKRAJ

## Je dán právní nárok na vydání pracovního povolení?

V lednu 2012 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) metodický pokyn, kterým upravilo vydávání pracovních povolení dle zákona č. 435/2004 Sb. (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) pro cizince ze třetích zemí. Deklarovaným smyslem pokynu bylo snížení dlouhodobé nezaměstnanosti osob - občanů ČR, přičemž zamýšleným způsobem, jak tohoto cíle dosáhnout, byla snaha neumožňovat vydávání pracovních povolení nízko kvalifikovaným cizincům<sup>1</sup>. MPSV předpokládalo, že na uvolněná pracovní místa bude místo uvedených cizinců (tedy těch, kteří jsou dle zákona o zaměstnanosti povinni mít k výkonu práce pracovní povolení a zároveň mají nižší než středoškolské vzdělání) možné zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané Čechy. Dle pokynu se tak od 1.7.2012<sup>2</sup>

1) neměla vydávat již vydaná povolení nízko kvalifikovaným cizincům. Možné výjimečné schválení vydání povolení by pak měla podléhat schválení ředitele odboru koncepcí trhu práce Ministerstva práce a sociálních věcí na základě podrobně odůvodněné písemné žádosti ředitelky/ředitele místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce.

2) Již vydaná povolení prodlužovat pouze tehdy, není-li pracovní místo možno nově obsadit evidovaným uchazečem o zaměstnání, vždy však na dobu maximálně 6 měsíců.

3) Úřady práce měli vyžadovat ověřený doklad odborné způsobilosti pro výkon zaměstnání, který tak měl být nově povinnou přílohou žádosti o vydání povolení k zaměstnání, stejně jako jeho nostrifikace.

4) Dále se měla neprodužovat doba platnosti povolení k zaměstnání vydaných cizincům, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatelů na základě dohod uzavřených před nabytím účinnosti zákona č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, tj. před 1. lednem 2012.

Vydaný metodický pokyn byl poměrně záhy po svém vydání podroben masivní kritice, a to jak ze strany nevládních organizací pracujících s migranty, tak ze strany zaměstnavatelů zaměstnávajících předmětné cizince. Důvody kritiky lze rozdělit do dvou oblastí:

l) Právní: pokyn zavádí novou podmínku vydání pracovní povolení, která přitom nemá oporu v předmětném zákoně (kterým je zákon o zaměstnanosti). Jedná se o podmínku ad 3) výše předestřené obsahu pokynu, a sice nově uloženou povinnost cizince doložit nostrifikovaný doklad o odborné způsobilosti. Připomeňme si, že zákon o zaměstnanosti upravuje podmínky pro vydávání pracovní povolení v kautele § 92 odst. 1 takto: „*Povolení k zaměstnání může vydat úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35), které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce předem projednal záměr zaměstnávat cizince podle § 86. Při vydávání povolení k zaměstnání Úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.*“ Vyžadování povinnosti, která přitom není uzákoněna je tak porušením čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) a zásady legality vyjádřené v ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb. ) dále jen „správní řád“).

<sup>1</sup>Metodický pokyn (dále jen „pokyn“ se vztahoval na cizince ze třetích zemí, kteří mají nižší než středoškolské vzdělání.

<sup>2</sup>Ministerstvo práce a sociálních věcí. Informace MPSV o pokynech pro úřady práce v oblasti vydávání povolení k zaměstnání cizinců mimo EU. [online], navštíveno dne 18.4.2012, dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12141/tz\\_090212.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12141/tz_090212.pdf)

# OKRAJ

II) Věcné: pokynu je vytýkáno, že automaticky předpokládá, že na uvolněná místa bude možné zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané občany EU (občany ČR), aniž by však uváděl jediný argument, který by tento závěr legitimizoval. Nevládní organizace i zaměstnavatelé svorně zpochybňovali, že by čeští občané byli ochotní pracovat za stejných podmínek jako předmětní cizinci. V této souvislosti odkazujeme na právě publikované stanovisko Konsorcia nevládních organizací pracujících s uprchlíky, kde se k předmětnému problému píše. „*V tomto kontextu je třeba rovněž zdůraznit, že přestože trh práce musely opustit v posledních letech desítky tisíc cizinců ze třetích zemí, není zřejmé, že by domácí pracovníci na tato místa nastupovali. Důvodem je mimo jiné skutečnost, že domácí pracovníci – z různých důvodů – nejsou vždy ochotni pracovat na těchto pozicích za podmínek, které zaměstnavatelé nabízejí.*“

Pro zaměstnavatele, ať už ob. společnosti či živnostníky by realizace pokynu měla negativní důsledky spočívající

a) v lepším případě ve zvýšených transakčních nákladech (zákon o zaměstnanosti totiž umožňuje prodloužení pracovního povolení pouze na práci, kterou cizinec vykonává u stejného zaměstnavatele). Pro možnost prodloužení pracovní povolení je tak nutný souhlas zaměstnavatele s dalším zaměstnáváním cizince. Pokud má zaměstnavatel zájem o další zaměstnávání konkrétního cizince, dá se předpokládat, že se cizinec jako zaměstnanec osvědčil. Pokud by mu nebylo pracovní povolení vydáno na základě nového pokynu, bude muset zaměstnavatel hledat nového vhodného zaměstnance, což samozřejmě stojí čas i peníze, stejně jako nezbytné zaškolení.

b) v horším případě by aplikace pokynu měla přímo likvidační důsledky, pokud by o uvolněné místo neměl zájem žádný občan ČR.

Na uvedenou kritiku zareagovalo MPSV úpravou metodického pokynu ze dne 8.3.2012 (dále jen „nový pokyn“). Nový pokyn zavádí nutnost reflektovat ekonomické zájmy zaměstnavatele při rozhodování o žádosti/prodloužení pracovní povolení. Budeme citovat z tiskové zprávy MPSV: „*Krajské pobočky Úřadu práce ČR při vydávání nových povolení k zaměstnání a při prodloužování doby platnosti povolení již vydaných budou vždy **zohledňovat** aktuální, sezónní i dlouhodobé **ekonomické potřeby jednotlivých zaměstnavatelů** v závislosti na typu jejich ekonomické činnosti. Existuje-li odůvodněný předpoklad, že nevydání či neprodloužení doby platnosti povolení k zaměstnání způsobí vážné ekonomické ohrožení zaměstnavatele vedoucí k rušení pracovních míst a propouštění stávajících zaměstnanců, povolení k zaměstnání vydá nebo prodlouží dobu jeho platnosti<sup>3</sup>.*“

Nový pokyn pak zdůrazňuje nutnost reflexe aktuální situace na trhu práce v procesu vydávání/prodloužování pracovní povolení, jinými slovy pracovní povolení na pracovní pozice, o které nemají zájem dlouhodobě evidovaní na Úřadu práce, by měla být vydávána. Mělo by se tak předejít potenciálním ekonomickým těžkostem zaměstnavatele. Nový pokyn dále upravuje možnost prodloužení pracovní povolení agenturně zaměstnaného cizince v případě zájmu zaměstnavatele či agentury práce cizince nadále zaměstnávat. Nicméně nový pokyn nadále vyžaduje předkládání dokladů o odborné způsobilosti, na jejímž základě mají být paušálně (a nikoli tedy individuálně) prodloužována pracovní

<sup>3</sup>Ministerstvo práce a sociálních věcí. K vydávání pracovních povolení pro cizince. Tisková zpráva ze dne 15.3.2012 [online], navštíveno dne 18.4.2012, dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12632/tz\\_160312a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12632/tz_160312a.pdf).

# OKRAJ

povolení. „Krajské pobočky Úřadu práce ČR budou s ohledem na situaci na trhu práce prodloužovat dobu platnosti povolení k zaměstnání podle stupně kvalifikace požadované pro výkon zaměstnání, na které je povolení vydáno: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčnické právu 1, 128 01 Praha Viktorie Plívová, vedoucí tiskového oddělení, tel.: 221 922 809 e-mail: [viktorie.plivova@mpsv.cz](mailto:viktorie.plivova@mpsv.cz), [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

- nižší vzdělání než středoškolské s maturitou – prodloužení až na dobu 6 měsíců,
- středoškolské vzdělání s maturitou – prodloužení až na dobu 12 měsíců,
- vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání – prodloužení až na dobu 24 měsíců.

Ředitelky a ředitelé krajských poboček Úřadu práce ČR mohou cizinci žádajícímu o vydání povolení k zaměstnání na základě dohody s jeho budoucím zaměstnavatelem umožnit, aby nostrifikaci dokladů osvědčujících odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání doložil ve lhůtě, která respektuje možnou časovou náročnost procesu nostrifikace<sup>4</sup>.

Což nás opět vrací k právnímu posouzení žádosti o pracovní povolení. Pomineme-li absenci podmínky doložení dokladu v zákonném předpisu, otevírá se tu další problém v právním posouzení výše uvedených pokynů. Budeme-li vycházet z textu příslušné normy, kterou je ustanovení § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, nabízí se závěr, že není dán právní nárok na vydání pracovní povolení („úřad práce může vydat povolení“), které je tak vydáváno na základě sp. uvážení. Jenže sp. uvážení má být vydáváno na základě individuálního (nikoli paušálního) posouzení, kdy žadatel má subjektivní veřejné právo na řádné správní řízení, sp. uvážení navíc musí respektovat zákonné limity stanovené v § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Vydané metodické pokyny tyto meze sp. uvážení nerespektují, jelikož prosazují hromadné neindividuální zamítání žádostí o vydání/prodloužení pracovní povolení. Ve věci navíc hraje roli poměrně nové rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 14.12.2011, spis. značka 6 Ads 139/2011 – 88, které budeme citovat: „Ve své judikatuře se Nejvyšší správní soud často zabýval situacemi, kdy právní předpis stanoví, že správní orgán o žádosti „může“ vydat určité rozhodnutí (případně, že o žádosti „lze“ rozhodnout kladně) za splnění určitých podmínek. Dle názoru Nejvyššího správního soudu znění § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti nedává úřadu práce možnost nezkoumat, zdali pracovní místo, pro které cizinec žádá o povolení k zaměstnání, je volným ohlášeným pracovním místem, které by bylo možné obsadit jinak, jak to učinil žalovaný. Naopak, zákon stanoví poměrně přesné podmínky, které musí úřad práce v řízení o povolení k zaměstnání posoudit a na základě kterých si teprve může učinit názor o tom, zda žádosti vyhovět, či nikoli. Předpokladem pro kladné rozhodnutí, tedy pro vydání povolení k zaměstnání, je, že (a) pracovní místo bylo zaměstnavatelem ohlášeno v souladu s podmínkami v § 35 zákona o zaměstnanosti, a že (b) toto pracovní místo nebylo možno buď s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. **Byla-li tato kritéria splněna, nemá úřad práce naopak možnost žádosti nevyhovět.** Nicméně nelze přehlédnout dovětek v § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, podle něž „při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce“. Žalovaný se domnívá, že na základě tohoto ustanovení má úřad práce správní uvážení umožňující mu při špatné situaci na trhu práce

<sup>4</sup>Ministerstvo práce a sociálních věcí. K vydávání pracovních povolení pro cizince. Tisková zpráva ze dne 15.3.2012 [online], navštíveno dne 18.4.2012, dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12632/tz\\_160312a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12632/tz_160312a.pdf).

# OKRAJ

povolení k zaměstnání kdykoli zamítnout. Nejvyšší správní soud má za to, že zákonodárce změnil znění § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ve srovnání s § 2a předchozího zákona o zaměstnanosti (č. 1/1991 Sb.), v němž **byla situace na trhu práce zjevně jednou z podmínek pro vydání povolení k zaměstnání tak, že situaci na trhu práce nadále nestanovil jako předpoklad pro vydání povolení, ale pouze jako hledisko, k němuž se má přihlížet v procesu vydávání povolení.**

Z toho lze dovozovat, že úřad práce může stanovit podmínky - s ohledem na situaci na trhu práce - za nichž bude volné pracovní místo nabízeno uchazečům, kteří jsou ve smyslu zákona o zaměstnanosti preferováni. Například může úřad práce s ohledem na místní situaci stanovit, jak dlouho musí být volné pracovní místo neobsazeno, aby bylo možné vydat povolení k zaměstnání, přičemž bude přihlížet i ke kvalifikaci požadované zaměstnavatelem (u profesí, které jsou na trhu práce nedostatečné lze stanovit dobu kratší, naproti tomu u profesí s nízkou kvalifikací, jako je v případě stěžovatelky, lze stanovit delší dobu, po kterou bude ohlášené volné pracovní místo nabízeno místních uchazečům a podobně). Tyto podmínky totiž neupřesňuje žádné ustanovení zákona o zaměstnanosti. Úřadu práce tedy je svěřeno jisté správní uvážení při stanovení podmínek toho, co daný úřad práce rozumí „volným ohlášeným pracovním místem, které nelze ... obsadit jinak“. Nejvyšší správní soud pouze dodává, že toto správní uvážení také není neomezené či absolutní, má své meze, správní orgán nesmí tyto meze zneužít ani je překročit (srov. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2005, č. j. 6 A 25/2002 - 42, publikované pod č. 906/2006 Sb. NSS). Nejvyšší správní soud je přesvědčen, že tento výklad podporuje nejen aktuální jazykové znění právní úpravy, ale také východiska právní úpravy v rezoluci Rady ze dne 20. června 1994 o omezeních týkajících se přijímání státních příslušníků třetích zemí na území členských států za účelem zaměstnávání. Za situace, kdy zákon o zaměstnanosti nestanoví jasně situaci na trhu práce jako jeden z předpokladů pro možné zamítnutí žádosti, nelze ani s ohledem na právní jistotu dalších účastníků vztahů o zaměstnanosti, příslušné ustanovení vyložit jinak. Nejvyšší správní soud tedy uzavírá, že pokud bylo pracovní místo, pro které cizinec žádá o povolení k zaměstnání, ohlášeno v souladu se zákonnými podmínkami a nelze-li toto místo obsadit jinak s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil, úřad práce vydá povolení k zaměstnání. Úřad práce může obsaditelnost ohlášeného volného pracovního místa testovat způsobem, kterým zohlední aktuální situaci na trhu práce; musí se přitom pohybovat v mezích správního uvážení, jež mu bylo zákonem svěřeno<sup>5</sup>.

Dle judikátu NSS je tak dán při splnění podmínek § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti právní nárok na vydání pracovního povolení, přičemž situace na trhu práce představuje pouze interpretační hledisko, nikoli nutnou podmínku vydání/prodloužení pracovní povolení. Jakkoli se zatím jedná o individuální soudní rozhodnutí, které zatím nelze označit za konstantní rozhodovací praxi NSS, není dán při současné úpravě § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti důvod, proč by měl NSS svůj právní názor měnit<sup>6</sup>.

Nicméně aplikace výše uvedených pokynů povede pravděpodobně ke dvěma předpokládaným důsledkům:

i) Cizinci se budou domáhat vydání/prodloužení pracovní povolení soudní cestou, přičemž vzhledem

<sup>5</sup>Rozhodnutí je publikováno na oficiálních webových stránkách soudu [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz)

<sup>6</sup>Třebaže se samozřejmě nedá vyloučit, že jiný senát bude mít v obdobné věci názor jiný.

# OKRAJ

k výše uvedenému judikátu mají reálnou šanci na úspěch. Státu tak vzniknou dodatečné zbytečné transakční náklady (povinnost platit soudní náklady, případnou škodu ve formě ušlého zisku).

ii) Pokud cizinci na soudní vymáhání pracovní povolení rezignují, přijdou (pokud pobývají v ČR na dlouhodobé vízum či dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání) o toto pracovní povolení (přestanou totiž plnit účel pobytu), přičemž vzhledem k obecně nízkému sociálnímu postavení předmětných cizinců (s kvalifikací nižší než středoškolskou) se nedá předpokládat, že by měli prostředky na dobrovolný návrat do země původu, nemluvě o tom, že s nejvyšší mírou pravděpodobnosti o návrat nebudou mít zájem. Jako reálnější se jeví možnost, že zůstanou v ČR nelegálně, což už samotné není v souladu se zájmem právního státu. Zejména však budou mít potřebu se nadále živit prací. Při nelegálním pobytu jim však nezbývá jiná možnost, než výkon nelegální práce. Kromě negativní konsekvence spočívající v posílení šedé ekonomiky tak stát především přijde o mandatorní odvody z platů, které tito cizinci dříve (v době, kdy byli legálně zaměstnáni) odváděli. Z výše uvedených důvodů je třeba označit metodické pokyny za minimálně nešťastná opatření.

Na celé věci je především zarážející absence jakékoli analýzy či hlubšího výzkumu na odhalení vazeb mezi zaměstnáváním cizinců a dlouhodobou nezaměstnaností v ČR. Přijatá opatření se tak zdají být jen momentálními ad hoc nápady, čemuž odpovídá i rychlost změny původního metodického pokynu. MPSV jistě uvedenými opatřeními vykonává svou zákonnou povinnost usilovat o řešení na úseku dlouhodobé nezaměstnanosti. Je nicméně znepokojující, že ústřední orgány státní správy ČR přistupují k zásahům do tak složité oblasti, jako je pracovní migrace (spojené s řadou dalších komplexních jevů, jako je zejména nelegální výkon práce a nelegální migrace) metodou pokus/omyl při ignorování závažných negativních důsledků takovýchto kroků.



# OKRAJ

## AKTUALITY PROJEKTU OKRAJ

### Cizinci získávají práci díky stážím

*Od února letošního roku jsme na základě potřeb a podnětů našich klientů dojednali malou změnu projektu OKRAJ a začala běžet zcela nová možnost pro některé klienty, a sice získání odborné stáže v jejich oboru. Jak se tato nová aktivita osvědčuje, pro koho je určena a co je jejím cílem jsme se zeptali projektové asistentky Karolíny Miškarové.*

„Cílem stáže je získání určitých odborných praktických zkušeností pro cizince třetích zemí, kteří mají v daném oboru potřebné kvalifikace, ale k získání kýženého zaměstnání jim chybí dostatek zkušeností a praxe z ČR. Může se jednat jak o klienty, kteří kvalifikaci získali v zahraničí, tak i o ty, kteří u nás studovali nebo třeba absolvovali rekvalifikační kurz.“

#### **Podle jakých kritérií vybíráte firmy nebo organizace, u kterých stáž probíhá?**

„Stejně jako u rekvalifikací, necháváme i u stáží maximální aktivitu ve vyhledávání poskytovatelů na samotných klientech. Oni sami nejlépe vědí, jaké praktické zkušenosti potřebují. Sociální pracovník zde hraje roli pouze podpůrnou a asistenční. Obsah a cíle jednotlivých stáží jsou pak samozřejmě společně se zájemcem o stáž a poskytovatelem probírány a upravovány, a to jak podle nabídky a možností poskytovatelů, tak podle potřeb klientů. V neposlední řadě pak hodnotíme i naše priority. Z našeho pohledu je stěžejní, do jaké míry stáž klientovi zvýší šance pro nalezení práce v daném oboru. Ideální pro nás je, pokud klient u poskytovatele stáže získá po jejím absolvování i pracovní nabídku.“

#### **Pokud tedy klient s žádostí o stáž doloží i příslib zaměstnání, je jisté, že mu bude stáž schválena?**

„Schválení stáže závisí na více faktorech. Pracovní příslib je samozřejmě pro případné schválení stáže velkou výhodou, není ale podmínkou a ani jeho pouhé doložení automaticky nenárokuje uhrazení stáže. Záleží na konkrétní situaci. Každou žádost posuzuje projektový tým individuálně. Také záleží na našich možnostech a finančních zdrojích. Projekt OKRAJ je ve své konečné fázi a i zdroje na tuto položku jsou omezené. Žádosti se posuzují jak podle situace klienta, tak podle toho, kdy byla žádost přijata vzhledem ke zbývajícím prostředkům. V tuto chvíli již bohužel řešíme poslední žádosti, kterým bude moci být v rámci projektu vyhověno, nicméně se snažíme získat na tuto aktivitu další finance. Jejich schválení je však v tuto chvíli zatím nejisté.“

#### **Jsou stáže úspěšné? Je o ně ze strany klientů zájem?**

„Stejně tak jako o možnost hrazení rekvalifikací je velký zájem i o uhrazení odborných stáží. Zaměstnavatelé však nejsou většinou ochotní brát k sobě bezplatně praktikanty nebo absolventy, o absolventech rekvalifikačních kurzů ani nemluvě. Pokud se toto nakonec podaří někde dohodnout, efekty takové praxe nebývají příliš uspokojivé. Zaměstnavatelé nemají z pochopitelných důvodů čas ani motivaci se stážistům dostatečně věnovat. Výsledkem toho je, že například stážista v oboru účetnictví v lepším případě kopíruje nebo doručuje nějaké dokumenty, v horších případech uklízí kancelář nebo

# OKRAJ

vaří kávu. Samozřejmě, že pro fungování organizací a firem jsou i tyto činnosti důležité a potřebné a stážista už jen přítomností na pracovišti získává určitý reálný obraz, pracovní návyky a zkušenost, nicméně chybí zde rozvojový prvek, který by umožnil získané teoretické vědomosti ještě více rozvíjet a někam posunout. Cizinci mají v tomto směru o to větší problém, že navíc musejí bojovat s jazykovou i kulturní bariérou a často i s předsudky.“

## **Jak tento problém tedy řeší Vaše nabídka?**

„Program stáží v rámci projektu OKRAJ se snaží tento problém řešit tak, že poskytovatelům stáží nabízí podporu ve formě možných konzultací a řešení případných problémů včetně příspěvku na úhradu nákladů spojených se zaškolováním. Firma tak může například zaplatit navíc nějakému zaměstnanci příplatek za to, že se bude stážistovi věnovat. Na druhou stranu ale od poskytovatele očekáváme také konkrétní výstupy (participace na formulaci cílů a plánu stáže, sepsání závěrečného hodnocení). Poskytovatel stáže je tak od počátku zapojen do plánování obsahu stáže i definování toho, co se má stážista naučit tak, aby náplň byla reálná a výstupy odpovídaly očekávání všech tří zúčastněných stran. Po ukončení stáže poskytovatel i stážista sami za sebe zpracovávají hodnocení stáže, ve kterém hodnotí, zda bylo dosaženo stanovených cílů a jak se absolvování stáže projevilo v praxi.“

## **Nejedná se jen o zbytečnou byrokracii a další papírování?**

„Nejde o žádnou novinku. Plány stáží, hodnocení a úhrady za zaškolování jsou na pracovním trhu dneska běžné. Je pravdou, že z naší strany se snažíme věnovat hodně pozornosti zmíněnému „rozvojovému prvku“ stáže. Tedy aby obsah a cíle stáže byly reálně a efektivně naplánovány a aby peníze investované v rámci projektu vedly u klientů k nějakému posunu. Za zbytečnost to tedy rozhodně nepovažuji. Cizinci, kteří jsou naší cílovou skupinou, mají možnosti k získání pracovních zkušeností u nás z mnoha důvodů daleko více limitované a já sama v okolí nevím o žádném jiném projektu, který by jim toto umožňoval.“

## **Narážíte během realizace stáží na nějaké zásadní problémy?**

Velkým problémem bývá nalezení vhodných poskytovatelů stáže. Tak jako při hledání práce narážejí naši klienti i při vyhledávání poskytovatelů stáží na řadu problémů. Potenciální poskytovatelé často z kapacitních důvodů nemohou stážisty přijmout. To se týká hlavně menších firem. Dalším velkým problémem může být negativní postoj vůči cizincům a jiným kulturám obecně, což reflektuje obecné nastavení české společnosti, kde stále ještě bojujeme se strachem vůči čemukoliv jinému a neznámému. Toto se samozřejmě netýká všech kontaktovaných firem. Máme i dobré zkušenosti, kdy je potenciální poskytovatel stáže po poskytnutí všech informací a okolností ochoten klienta přijmout. Pokud má klient problém s nalezením vhodného poskytovatele, pomáhá mu sociální pracovník, který ovšem v každém případě jedná i s poskytovatelem stáže.

## **Jaká je tedy úspěšnost stáží z pohledu klientů? Dochází k nějakým zásadnějším pozitivním změnám a posunům?**

Stáže by měly napomáhat nejen při zlepšení postavení na trhu práce a získání zaměstnání, ale také k odbourávání bariér a předsudků. Je samozřejmě předčasné jakékoliv obecnější hodnocení, ale troufám si

# OKRAJ



*Nadiya, kvalifikovaná psycholožka a sociální pracovníce, jenž díky stáži získala praxi a posléze i nabídku odborné placené práce v multikulturním klubu pro děti a mládež*

řící, že to ve velké míře plní svůj účel. Nejednou se nám stalo, že poskytovatel nebyl pro stáž v počátku příliš pozitivně nastaven. K dohodě došlo až po několika jednáních a nakonec klientovi po absolvování stáže nabídnul plnohodnotnou pracovní smlouvu. Osobním kontaktem a přímou zkušeností v pracovním procesu zkrátka rozpoznal jeho zaměstnanecké kvality. Migranti jsou totiž opravdu často nejen velmi schopní, ale i loajální a vděční zaměstnanci. Všechno je samozřejmě o konkrétních lidech a nedá se příliš zobecňovat, ale v mnoha případech to tak skutečně je. Je obecně známo, že do zahraničí cestují spíše lidé kvalifikovaní a sociálně zdatnější, což víme i z příkladu Čechů migrujících za hranice. Kvality migrantů ale řada zaměstnavatelů v ČR docení teprve až po nějaké osobní zkušenosti. A díky stážím se

o zaměstnaneckých kvalitách migrantů mají možnost přesvědčit i zaměstnavatelé, kteří by za normálních podmínek na dané pozice cizince nepřijali. Navíc klienti díky stážím získávají nejen cenné praktické zkušenosti z oboru, ale i profesní kontakty a reference důležité pro hledání další práce. Z tohoto pohledu pak stáže rozhodně za úspěšné považujeme.“

## **Výstupy z hodnocení projektu OKRAJ**

V rámci realizace projektu Okraj probíhala pravidelná evaluace. Za dobu trvání projektu, tedy od 1. května 2009 proběhlo celkem 6 evaluací projektu.

V průběžných evaluacích byly hodnoceny zejména jednotlivé aktivity projektu, jejich efektivita a zájem a spokojenost klientů, fungování projektu a projektového týmu. S blížícím se ukončením projektu vystávají oblasti, které se osvědčily a které naopak ne, proto poslední, tedy 6. evaluace, byla věnována celkovému zhodnocení fungování projektu, ale také směřování do budoucna.

V březnu 2012 bylo za tímto účelem uskutečněno 11 strukturovaných rozhovorů s klienty, 4 strukturované rozhovory s pracovníky SOZE. K evaluaci bylo využito i 23 vyplněných dotazníků od účastníků projektu a 2 dotazníky od lektorů kurzů češtiny.

Vyhledávanou aktivitou po celou dobu projektu byly kurzy českého jazyka. O tyto kurzy projevovali klienti velký zájem. Z evaluačních dotazníků a rozhovorů vyplynuly potřeby a náměty klientů na další zlepšení. Účastníci kurzů se ve velké míře přikláněli k využití jiných studijních materiálů, než tomu bylo doposud. Nejvíce se osvědčila učebnice Step by step. Objevily se také podněty na kvalitnější

# OKRAJ

vybavení učebny. Dataprojektor nebo videozařízení by uvítali i lektori, kterým by více výukových metod pomohlo udělat kurz zajímavější. Z dotazníků vyplynulo, že většina účastníků kurzu by chtěla mít kurz co nejdéle, aby se mohli v českém jazyce zdokonalovat co nejdéle. Pro lepší udržitelnost kurzu by ale pracovníci projektu navrhovali kurzy zkrátit a přetvořit jeden dlouhý kurz (200 hodin) na kratší, na sebe navazující kurzy. Klienti by měli možnost přecházet do navazujících kurzů a navštěvovat tak kurzy dlouhodobě. Jako možnou variantou pro budoucnost by mohly být tzv. nízkoprahové kurzy, na které by zájemci nemuseli chodit pravidelně, ale vybrali by si například témata nebo oblasti, které je zajímají. Kurzy by byly otevřeny všem zájemcům, v rámci stanovené maximální kapacity.

Klienti měli v rámci projektu také možnost účastnit se kurzu socio-kulturního minima. Oproti kurzům českého jazyka se kurzy socio-kulturního minima nesetkaly s valným zájmem ze strany klientů. Nízká účast klientů na kurzech byla zaznamenána již od začátku projektu, proto byly hledány možnosti, které by tuto situaci zlepšily. Nakonec se osvědčila varianta zakomponování kurzu SKM do kurzu českého jazyka. Také z dotazníků od lektorů kurzů vyplynulo, že toto propojení vnímají jako logické, protože jako lektori českého jazyka musí do výuky vždy vedle gramatiky zahrnout také aspekty kultury a reálií České republiky.

Stálou aktivitou projektu bylo také poskytování sociálně-profesního poradenství. Z dotazníků v rámci evaluace vyplynulo, že 18 z 23 dotazovaných by potřebovalo další pomoc při hledání zaměstnání. Na základě zkušeností v rámci poskytování poradenství vyvstal u sociálních pracovníků námět pro zařazení „profesních kurzů“. Tyto kurzy by naučily klienty jak sebevědomě vystupovat na pracovním pohovoru, jak se na samotný pohovor kvalitně připravit, jak komunikovat se zaměstnavatelem apod. Klienti jsou často již dopředu připraveni na odmítnutí, vnímají to, že jsou cizinci jako handicap a nedokáží se tak kvalitně prezentovat a přesvědčit zaměstnavatele, že právě oni jsou vhodnými kandidáty na danou pozici. U všech klientů, se kterými byl veden evaluační rozhovor, se tato idea setkala s nadšeným přijetím a zájmem.

V rámci poradenství bylo klientům umožněno proplacení vybraného rekvalifikačního kurzu. Možnost absolvovat v rámci projektu rekvalifikační kurz by využilo podle dotazníkového šetření dalších 20 z 23 respondentů. Velký zájem o tuto službu zpozorovali i sociální pracovníci a na základě poptávky bylo nutné zvýšit finance na rekvalifikační kurzy. Překážkou v některých individuálních případech byla podmínka proplácení pouze akreditovaného rekvalifikačního kurzu. Pro budoucí projekty by bylo dobré, aby klienti v individuálních a odůvodněných případech mohli využít i neakreditovaných kurzů. Na základě velké poptávky tak byla již v rámci projektu Okraj provedena změna a nově byla využita možnost proplácení neakreditovaných kurzů a odborných stáží u potenciálních zaměstnavatelů. Zájem o absolvování stáže projevil 20 z 23 respondentů.

Významnou aktivitou bylo pro klienty také poskytování právního poradenství. Klienti zejména oceňovali bezplatnost této služby, mnoho z nich by si placeného právníka vůbec nemohlo dovolit. V průběhu projektu byl tak právník často využíván i nad rámec svého úvazku.

V neposlední řadě se klienti také vyjadřovali k možnému zpoplatnění kurzů a proplácení jízdného. Přestože z rozhovorů s klienty i z dotazníků vyplynulo, že bezplatnost kurzů a služeb je pro všechny zúčastněné důležitá, pracovníci SOZE by do budoucna zvažovali alespoň symbolickou finanční

# OKRAJ

spoluúčast klientů zejména u kurzů českého jazyka nebo rekvalifikačních kurzů. Tato spoluúčast by mohla klienty přimět k větší zodpovědnosti jak při výběru, tak při průběhu kurzu. Při rozhovorech s touto možností souhlasila třetina dotazovaných. Proplácení jízdného ocenilo 18 z 23 respondentů, tedy pro 8 respondentů není proplácení důležité. Sociální pracovníci také oceňují, že někteří klienti tuto podporu, po zhodnocení své finanční situace, nevyužívají.

V projektu OKRAJ nebylo nutné, aby se každý účastník zapojil do všech nabízených aktivit. To se velmi osvědčilo. Individuální přístup ke klientům vedl k tomu, že služby byly využívány skutečně jen těmi, kteří je potřebovali. To je určitě vhodné zachovat i do budoucna.

Na závěr bych ráda shrnula, že celý proces evaluace v průběhu projektu byl velmi efektivní. Jako velice vstřícný hodnotím přístup všech pracovníků, kteří si na evaluaci vyhradili čas. Jejich nápady a myšlenky byly velmi inspirující. Oceňuji zejména jejich konstruktivní přístup k celému procesu, kdy negativně hodnocené aspekty byly následně vždy odstraněny, nebo se o to alespoň pracovníci pokusili. Mé poděkování patří kromě pracovníků také klientům, kteří ve svém volném čase odpovídali na mé otázky a sami se tak nezanedbatelnou mírou podíleli na tom, jak budou služby SOZE vypadat v budoucnu.

*Zpracovala externí evaluátora projektu Okraj Mgr. Hana Solařová*

# **Kontakt**

*Sdružení občanů zabývajících se emigranty - SOZE*

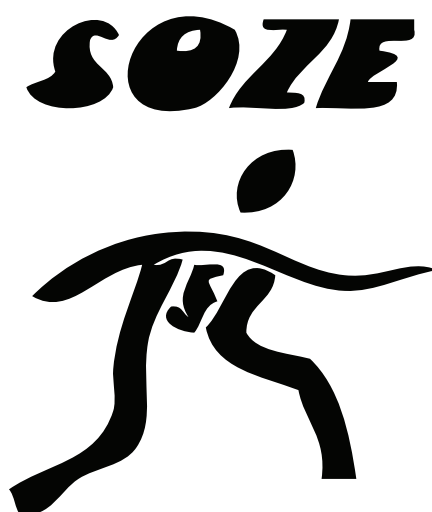
*Ostružnická 28*

*779 00 Olomouc*

*585 242 535*

*okraj@soze.cz*

*www.soze.cz/okraj*



*Partnerem bulletinu je*

