

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Filozofická fakulta**  
Katedra sociologie a andragogiky

**ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB  
NEZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ V OLOMOUCKÉM  
REGIONU**

**ANALYSIS OF EDUCATIONAL NEEDS OF UNEMPLOYED  
FOREIGNERS IN THE OLOMOUC REGION**

Bakalářská diplomová práce

**Ivana Šafratová**

Vedoucí práce: Mgr. Pavel Veselský, Ph.D.  
Olomouc 2012

Prohlašuji, že jsem tuto závěrečnou bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 23. března 2012

---

*vlastnoruční podpis*

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu bakalářské práce Mgr. Pavlu Veselskému, Ph.D., za odborné vedení a podnětné rady a připomínky, kterými pomohl k vypracování této bakalářské diplomové práce.

# OBSAH

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ÚVOD.....                                                                                   | 5  |
| 1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....                                                                | 7  |
| 1.1 Andragogika v kontextu práce s cizinci .....                                            | 7  |
| 1.2 Cizinci a (ne)zaměstnanost .....                                                        | 8  |
| 1.2.1 Vliv nezaměstnanosti na cizince .....                                                 | 9  |
| 1.2.1.1 Ekonomický aspekt nezaměstnanosti .....                                             | 9  |
| 1.2.1.2 Sociální aspekt nezaměstnanosti .....                                               | 10 |
| 1.2.1.3 Psychologický a zdravotní aspekt nezaměstnanosti .....                              | 12 |
| 1.2.2 Problematika kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu<br>z pohledu cizinců..... | 14 |
| 1.2.3 Legislativa ČR - cizinecké právo .....                                                | 16 |
| 1.2.4 Cizinci a trh práce v ČR (1993-2011) .....                                            | 19 |
| 1.2.5 Integrovaná politika a faktory integrace cizinců.....                                 | 21 |
| 1.2.6 Současné postavení cizinců na trhu práce v ČR .....                                   | 24 |
| 1.3 Identifikace vzdělávacích potřeb a rekvalifikace cizinců.....                           | 26 |
| 2 IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB NEZAMĚSTNANÝCH<br>CIZINCŮ NA OLOMOUCKU .....             | 29 |
| 2.1 Celková charakteristika Olomouckého okresu .....                                        | 31 |
| 2.2 Cizinci a trh práce v okrese Olomouc .....                                              | 33 |
| 2.2.1 Zaměstnanost cizinců na Olomoucku.....                                                | 33 |
| 2.2.2 Struktura nezaměstnanosti cizinců .....                                               | 35 |
| 2.3 Struktura dlouhodobě nabízených pracovních pozic v Olomouckém<br>okresu .....           | 40 |
| 2.3.1 Vývoj počtu volných míst.....                                                         | 40 |
| 2.3.2 Poptávka po pracovní síle .....                                                       | 42 |
| 2.4 Nabízené vzdělávací kurzy pro cizince na Olomoucku .....                                | 43 |
| 2.4.1 Realizované rekvalifikační kurzy na Úřadu práce v Olomouci ...                        | 43 |
| 2.4.2 Vzdělávací kurzy nabízené Integrovaným centrem v Olomouci<br>(CPIC).....              | 45 |
| 2.4.3 Služby nabízené Sdružením občanů zabývajících se<br>emigranty (SOZE).....             | 46 |
| 3 NÁVRHY NOVÝCH DOPLŇJÍCÍCH REKVALIFIKAČNÍCH<br>KURZŮ .....                                 | 49 |
| ZÁVĚR.....                                                                                  | 57 |
| ANOTACE .....                                                                               | 59 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....                                                             | 61 |
| SEZNAM GRAFŮ, OBRÁZKŮ A TABULEK.....                                                        | 66 |
| SEZNAM PŘÍLOH.....                                                                          | 67 |
| PŘÍLOHY .....                                                                               | 68 |
| PODKLAD PRO ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE STUDENTA.....                                           | 72 |

## ÚVOD

V důsledku změny politického uspořádání na počátku 90. let a otevření možnosti svobodného pohybu se Česká republika stala cílovou zemí velkého počtu cizinců. Význam a rozsah imigrace tak u nás nabývá stále větších rozměrů. Právě aktuálnost a zvyšující se intenzita přistěhovalectví jsou podněty, které mě vedly k výběru tématu zaměřeného na cizince.

Cíl mé bakalářské práce se skládá ze dvou úkolů. Prvním z nich je identifikace vzdělávacích potřeb nezaměstnaných cizinců. Pozornost bude zaměřena na zjištění mezery mezi kvalifikací nezaměstnaných cizinců, kteří jsou na Úřadu práce v Olomouci evidováni jako uchazeči o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci uchazečů o dlouhodobě nabízené pracovní pozice na trhu práce v tomto okrese. Druhým úkolem bude, po samotné analýze potřebných informací a identifikaci mezery, následné navržení rekvalifikačních kurzů, které by pomohly těmto jedincům zařadit se na lokální trh práce.

Struktura mé práce se skládá z několika částí. První část je věnována teoretickému ukotvení daného problému. Hned na úvod je zaměřena na předmět integrální andragogiky, kterým je také práce s cizinci. Následující kapitola v této části je určena celému problému nezaměstnanosti cizinců – vlivu a dopadům, které nezaměstnanost na cizince má, celkové problematice nízkého kapitálu, kterým disponují, cizineckému právu, problematice jejich integrace a postavení na pracovním trhu v ČR. Další kapitola je věnována metodologické otázce identifikace vzdělávacích potřeb a rekvalifikací nezaměstnaných cizinců.

Druhá část mé práce je zaměřena na splnění prvního úkolu z vytyčeného cíle. Pozornost je věnována celkovému rozboru trhu práce v Olomouckém okrese za rok 2010. Jsou zde analyzovány důležité údaje z dokumentů a statistik organizací (Úřadu práce v Olomouci, Integračního centra v Olomouci a neziskové organizace Sdružení občanů zabývajících se emigranty) a informace z rozhovorů s pracovníky daných organizací, které mi pomohou zjistit mezeru mezi kvalifikací nezaměstnaných cizinců a strukturou dlouhodobě nabízených pracovních pozic.

Předposlední třetí část práce je zaměřena na naplnění druhého úkolu stanoveného cíle. Tím je návrh konkrétních doplňujících rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané cizince na Olomoucku.

Závěrečná část je věnována celkovému shrnutí. Je zde zhodnoceno naplnění cíle a poukázáno na celkovou smysluplnost vzdělávání nezaměstnaných cizinců.

# 1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 1.1 Andragogika v kontextu práce s cizinci

Téma mé práce vychází z předmětu integrální andragogiky. Ta na rozdíl od andragogiky v užším slova smyslu, která je zjednodušeně pojímána jako věda o učícím se dospělým, zaujímá širší akční pole.

Jochmann v integrální andragogice rozšířil pole zkoumání nejen na oblast výchovy a vzdělávání dospělých, ale také na oblast teorie a praxe vedení lidí a péči o ně (Palán 2002, s. 16). Výchovu zde Jochmann pojímá jako permanentní, celoživotní proces, kdy tato výchova spočívá v: „neustálém dotváření osobnosti, popřípadě v jejím udržování nebo ještě dál v jejím přetváření... Dále v adaptaci na neustále se měnící životní podmínky, ve zdokonalování výkonu sociálních rolí a ve vytváření možností přecházet na sociální role nové“ (Jochmann 1994, s. 17).

Žijeme ve společnosti, která se neustále mění. Rychlý vývoj v oblasti informačních technologií vyvolává tlak na schopnost adaptability. Podle Šimka je důležitá mobilizace lidského kapitálu v prostředí permanentní sociální změny. Šimek tedy integrální andragogiku pojímá a definuje jako aplikovanou vědu o mobilizaci dospělého člověka nebo jako vědu o sociálních a individuálních následcích změn syntetického statusu (Šimek 1995, s. 98–99). V psychologizujícím pojetí můžeme integrální andragogiku charakterizovat jako aplikovanou vědu: „o orientaci člověka v kritických uzlech (nebo při problémovém průběhu) jeho životní dráhy“ (Šimek 1995, s. 98).

Integrální andragogika pomáhá řešit kritické situace v životě dospělého člověka a za jednu z takových kritických událostí můžeme jednoznačně považovat ztrátu práce a následnou nezaměstnanost. Nezaměstnanost je jedním z hlavních problémů dnešní společnosti. Změny ve vyspělých ekonomikách ohrožují, jedince málo adaptabilní a především málo kvalifikované. Nejohroženější skupinu pak tvoří lidé, u nichž je nízká kvalifikace kombinována s dalším znevýhodňujícími faktory jako je vyšší věk, ženy s malými dětmi příslušníci etnických menšin apod. (Prusáková 2007, s. 58).

Aktuálním problémem integrální andragogiky je také vnímání dalšího vzdělávání jako prostředku integrace migrantů v cílově krajině (Prusáková 2007, s. 61). Migranti<sup>1</sup> bývají obvykle postiženi vyšší mírou nezaměstnanosti než majoritní populace, a to v důsledku nižší úrovně vzdělání, menší četností kontaktů s lidmi, kteří nabízejí práci a často i v důsledku skryté rasové diskriminace (Maříková 1996, s. 690). Důležité je tak ulehčit těmto cizincům přístup do systému vzdělávání a odborné přípravy, podpořit jejich zaměstnanost a rozvoj kariéry migrantů, stejně jako jejich aktivního občanství, rovnosti příležitostí a sociální soudržnosti (Prusáková 2007, s. 61).

## 1.2 Cizinci a (ne)zaměstnanost

Práce a zaměstnání má hlavní roli nejen ve struktuře naší (moderní) společnosti, ale i v samotné psychice člověka. Již od počátku kultury byla produktivní práce důležitou aktivitou pro samotné bytí člověka. Nebyla však spojována jen s uspokojováním hladu a žízně, ale i s potřebou účelové aktivity jako je poznávání, hra a námaha, tedy s potřebou práce. Byla lidskou přirozeností (Šmajs 2002, s. 17).

Práce a zaměstnání se tak postupem času stalo centrální institucí, skrze kterou se definujeme. Společnost i jedinec se stali na práci a na jejich výsledcích zcela závislí (tamtéž). Mareš soudí, že Parsons charakterizuje zaměstnání jako oblast, ze které jsou primárně odvozeny naše cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i struktura jednotlivých dnů (Mareš 2002, s. 68). Ztráta práce a následná nezaměstnanost<sup>2</sup> v moderní společnosti znamená pro dospělého člověka velkou zátěž, a z tohoto důvodu je považována za kritické období jedince.

---

1 „Migrant je každý člověk, který překročí mezinárodně uznávané hranice a zůstává v jiné zemi déle než rok“ (Podpora sociálně – integračních politik a služeb). V této práci budou brány pojmy migrant a cizinec jako synonyma.

2 Mareš nezaměstnaného definoval jako člověka, který i přesto, že je schopný práce, je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazen. Tento jedinec se však se svým vyřazením nespokojuje a aktivně hledá nové placené zaměstnání (Mareš 2002, s. 17). Podle Maříkové pak nezaměstnanost znamená: „výskyt osob bez placeného zaměstnání, které je chtějí a aktivně je hledají, jsou na něj odkázány jako na zdroj obživy“ (Maříková 1996, s. 688).

Místo, kde dnešní člověk hledá práci a kde je zaměstnáván, se označuje termínem trh práce. „Tržní ekonomika a trh práce jsou základním mechanismem, který v moderní společnosti spojuje nabídku pracovní síly s její poptávkou interakcemi zaměstnavatelů a pracovníků. Pracovní trh tedy zajišťuje systému produkce pracovní sílu strukturovanou podle jeho požadavků na výrobní procesy a činnosti a zároveň zajišťuje pracovní síle finanční a sociální prostředky nezbytné pro její přežití ve společnosti (mzdu a sociální status)“ (Organizace pro pomoc uprchlíkům 2011, s. 36).

Jedinci jsou často nuceni v důsledku hledání zaměstnání stěhovat se za prací a hledat zaměstnání mimo lokální trh práce. Přestěhování se za prací do jiného státu (a na jiný pracovní trh) je jedním z hlavních důvodů mezinárodní migrace. Cizinci se k migraci často rozhodují v případě, že vyhlídky na pracovní příležitosti a očekávaná výše příjmů předčí aktuální nebo předpokládané podmínky v zemi původu. Zaměstnání v cílové zemi se tak stává pro cizince stěžejní záležitostí a je možné říci, že jeho význam je pro ně (alespoň na začátku) mnohem větší než pro domácí populaci (tamtéž, s. 49–50).

### **1.2.1 Vliv nezaměstnanosti na cizince**

Ztráta zaměstnání má pro člověka mnoho důsledků, které souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v naší společnosti, proto na ně v této podkapitole zaměřím svou pozornost. Protože však neexistuje větší množství literatury zabývající se touto problematikou v souvislosti s jejich důsledky pro cizince, budu o vlivech nezaměstnanosti psát více obecně s tím, že tyto obecné důsledky se dají vztáhnout také na migranty. Můžeme tedy říct, že nezaměstnanost má vliv na jedince ekonomický, sociální i psychický a zdravotní.

#### **1.2.1.1 Ekonomický aspekt nezaměstnanosti**

Ztráta zaměstnání je spojená s poklesem příjmů a s poklesem životní úrovně. Nezaměstnaný je nucen žít s podpory v nezaměstnanosti, nebo dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného

životního minima. Navíc se jeho finanční a existenční situace dále zhoršuje s tím, jak dlouho je daný jedinec bez zaměstnání (Mareš 2002, s. 76).

Nezaměstnanost je zároveň spojena se ztrátou dosavadního statusu.<sup>3</sup> Jedinec je v důsledku ztráty zaměstnání nucen přijmout status nový, status nezaměstnaného, který je spojen s podřadným postavením ve společnosti (tamtéž, s. 88).

Nezaměstnanost však neovlivňuje jen samotného jedince, má vliv i na jeho okolí. Dalšími, kdo pocítí ztrátu zaměstnání, jsou blízcí jedince (jak rodina, tak i širší příbuzenstvo). Rodina se dostává do ekonomické nejistoty, což způsobuje napětí v rodině (Buchtová 2002, s. 76).

V případě cizinců však může mít ztráta zaměstnání daleko větší negativní dopad. Výpadek příjmu je zásadním problémem pro migranta a jeho roli jako živitele celé rodiny (pokud v cílové zemi má vlastní rodinu). Budoucnost jeho rodiny se tak stává značně nejistou. Kromě toho je migrantova možnost legálního pobytu často závislá na výkonu práce (vízum je většinou vázáno na pracovní povolení a to pak na konkrétní pracovní pozici) a nemožnosti čerpat v případě ztráty zaměstnání dávky ze sociálního systému. Z tohoto důvodu může být ztráta zaměstnání pro cizince značně neblahé následky (Organizace pro pomoc uprchlíkům 2011, s. 50–56).

### **1.2.1.2 Sociální aspekt nezaměstnanosti**

Častěji se nezaměstnaný ocitá v nouzi, která má na něj dopad nejen ekonomický, ale i sociální. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se vytrácí smysl života, dochází k omezování sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky a postupně nastává rozklad integrity osobnosti (Buchtová 2002, s. 76).

---

3 *Status se dá podle Kellera v souhrnném vyjádření chápat jako: „sociální pozice člověka v určité společnosti, respektive skupině, spojené s určitou mírou ocenění ze strany druhých. Na každý status se váže jistý soubor práv a povinností“ (Keller 1996, s. 1226).*

*Rozlišován je status vrozený, připsaný (askriptivní) a získaný. Kategorie získaného statusu je možno popsat pomocí několika vzájemně propojených ukazatelů. Proto bývá často označován jako „syntetický status“. Mezi tyto ukazatele patří objektivní charakteristika profese, kterou člověk vykonává, prestiž této profese, dosažená kvalifikace, dosažený stupeň vzdělání, vliv a podíl na moci, kterou člověk disponuje, příjmy, kterých dosahuje a životní způsob, který člověk vykazuje. Ukazatele syntetického statusu jsou navzájem propojeny. Jestliže se tedy změní jediný z ukazatelů, promítne se tato proměna do podoby ukazatelů ostatních (Bartoňková, Šimek 2002, s. 14–15).*

Jak konstatuje Dahrendorf: „moderní společnosti jsou pracovní společnosti vybudované na základě moderní etiky a zaměstnaneckých míst. ... Pracovní místa jsou vstupenkami do světa zaopatření. Určují lidské příjmy, včetně příjmů z převodu jejich společenského postavení, jejich sebeúcty a způsob, jakým si organizují svůj život“ (Dahrendorf 1991, s. 224).

Stát se nezaměstnaným ve společnosti, která přikládá práci tak vysoký význam, znamená stát se v této společnosti stigmatizovaným.<sup>4</sup> Při ztrátě zaměstnání se jedinec potýká s vlastním pocitem zahanbení a často se proto uchyluje k sociální izolaci. Podle Mareše se po ztrátě práce: „lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnáni, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní“ (Mareš 2002, s. 82).

K sociální izolaci nezaměstnaného dochází také v tom smyslu, že samo (ztracené) zaměstnání je většinou spojeno s řadou sociálních kontaktů. Jejich přerušení vede k přerušení dalších sociálních kontaktů, jež s nimi přímo nesouvisejí. V mnoha případech nezaměstnaní ztratí sociální kontakt prostou fyzickou nepřítomností. Jedná se zejména o kontakty se spolupracovníky na bývalém pracovišti, které jsou zřídka dále udržovány. Oboustranná ztráta zájmu o jejich udržení často vychází z toho, že mizí společný prostor sdílených životních zkušeností (Mareš 2002, s. 82).

Jak již bylo zmíněno výše, ztráta zaměstnání má vliv i na rodinu tohoto člena domácnosti. Nejedná se však pouze o vliv ekonomický, ale také o vliv sociální. Dochází ke strukturální dezorganizaci, ke krizi rodinného systému a narušení denního rodinného řádu. Se ztrátou statusu a autority, odvozených ze zaměstnání a z jeho příjmů pro rodinu, dochází ke změně postavení jedince v tomto rodinném systému a k přerozdělení činností, která souvisí s péčí o rodinu (tamtéž, s. 80).

---

4 *Pojem stigma označuje silně diskreditující atribut. Goffman chápe stigma jako rozpor mezi tím, čím by jedinec měl být, a tím, čím skutečně je. Každý, u něhož dochází k rozporu mezi těmito dvěma identitami, je stigmatizován. V interakci mezi stigmatizovanou osobou a „normální“ nestigmatizovanou populací, tak dochází k jednomu ze dvou typů stigma. Goffman rozlišuje mezi stigmatem, které je zjevné a proto diskriminuje (běžně zřejmé a vnímané), a stigmatem, které je na první pohled skryto, ale mohlo by diskreditovat po svém odhalení. V tomto druhém případě se stigmatizovaný jedinec snaží své stigma skrýt, což z jeho strany vyžaduje manipulaci s informacemi (Goffman 2003, s. 9–72).*

Při ztrátě zaměstnání u cizinců může být situace ještě komplikovanější. Pokud zde nemají vlastní rodinu, mají většinou velmi omezené sociální kontakty i při svém zaměstnání a po jeho ztrátě může jejich sociální život téměř úplně vymizet. Na míru sociálních kontaktů má u cizinců také vliv znalost jazyka cílové země. Znalost jazyka významně usnadňuje navazování a udržování kontaktů s majoritní společností (Organizace pro pomoc uprchlíkům 2011, s. 54).

Cizinci se pak obecně příliš aktivně neúčastní formálních krajských spolků a sdružení a dávají přednost spíše neformálním sítím. To má však dvojitý efekt. Na jednu stranu podporují integraci cizinců do cílové země tím, že danému jedinci zprostředkují potřebné informace a usnadňují orientaci v novém prostředí. Na druhou stranu však tyto sítě přispívají k izolaci nebo zpomalení procesu začleňování do sociálních sítí majoritní společnosti (tamtéž, s. 54).

Dále kromě ekonomických a sociálních vlivů, má nezaměstnanost také psychologické a zdravotní důsledky pro jedince.

### ***1.2.1.3 Psychologický a zdravotní aspekt nezaměstnanosti***

V dnešní společnosti zaujímá práce v životě člověka nezastupitelné postavení. Ztráta zaměstnání ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou, tak přináší stresující životní událost (Buchtová 2002, s. 75–76).

Podle Buchtové se práce stává pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, která mu přináší nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu společenských vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Náhlá a neočekávaná ztráta práce ve společnosti, kde je tato ztráta vnímána jako znamení životního selhání, znamená velký zásah do života jedince, který je často spojován s traumatizujícím zážitkem (tamtéž, s. 76).

Po ztrátě zaměstnání dochází k psychické deprivaci, která je vysvětlována náhlým poklesem životní úrovně a chudobou po vyčerpání

nároků na podporu s titulu pojištění pro případ nezaměstnanosti (Mareš 2002, s. 85).

Mareš soudí, že Warr identifikuje způsoby, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví. Patří mezi ně finanční potíže v souvislosti s poklesem příjmů a následné finanční obavy, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných, nedostatek příležitostí k rozvíjení svých dovedností a získávání nových zkušeností, dále nárůst ponižujících zkušeností souvisejících s odmítáním ze strany zaměstnavatelů, pocit úzkosti z budoucnosti a další (tamtéž, s. 85).

Neúspěšné pokusy sehnat práci vedou k: „apatii a vyvolávají negativní pocity. Střídání naděje a zklamání na trhu práce přispívá k emocionální labilitě a způsobuje deprese zejména u lidí bez perspektivy“ (Mareš 2002, s. 99).

Dlouhodobá nezaměstnanost také způsobuje změny ve vnímání času. K tomu Mareš uvádí, že: „rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti“ (Mareš 2002, s. 78).

Ztráta zaměstnání je často doprovázena zhoršením zdravotního stavu, k němuž dochází v důsledku stresu. Ten útočí na imunitní a kardiovaskulární systém člověka. Kromě toho se nezaměstnanost prokazatelně pojí s vyšším výskytem sebevraždy i s nedokonanými demonstrativními sebevraždami. Hlavně právě nedokonané sebevraždy jsou příznačné pro psychické potíže nezaměstnaných (Mareš 2002, s. 84–91).<sup>5</sup>

Pro cizince, kteří jsou nezaměstnaní, je v tomto směru důležité, zda jsou v cílové zemi sami nebo s rodinou, popřípadě jestli mají sociální vazby, které by jim pomohly volný čas spojený s nezaměstnaností vyplnit. Cizinci, kteří jsou v dané zemi sami, tak mohou v důsledku nedostatku sociálních

---

5 Mareš vychází z výzkumu Buchtové, podle něž více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných jedinců (53,9 %) uvedla subjektivní příznaky neurotických obtíží, projevující se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí a zvýšenou únavou. Muži i ženy vypovídali o zhoršení zdravotního stavu v důsledku ztráty práce. Objevila se hypertenze, žaludeční potíže (žaludeční vředy), onemocnění srdce, problémy s páteří apod. Nezaměstnanost je často doprovázena dalšími zesilujícími faktory, jako je kouření, požívání alkoholu, léků a drog (Mareš 2002, s. 84–103).

kontaktů propadat chmurným myšlenkám a depresím (Organizace pro pomoc uprchlíkům 2011, s. 55).

S ohledem na současný stav trhu je možné říci, že vyšším rizikem nezaměstnanosti jsou ohroženi lidé, kteří mají nízký kulturní a sociální kapitál. Ten mívají často právě cizinci, což je značně omezuje v nalezení nového pracovního uplatnění. Jsou tak ohroženi vyšším rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti (tamtéž, s. 60).

### **1.2.2 Problematika kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu z pohledu cizinců**

Při snaze uplatnit se na trhu práce je výše kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu velmi důležitá.

Za kulturní kapitál jsou považovány dovednosti spojené s používáním informací získaných nejen vzděláním, ale i působením rodinného prostředí (Bartoňková, Šimek 2002, s. 12). Z pohledu trhu práce je určován především na základě dosaženého vzdělání a kvalifikace<sup>6</sup>.

Velikost kulturního kapitálu je tedy limitována především kvalifikací daného jedince. Kvalita tohoto kapitálu zařazuje jedince do výhodných a nevýhodných pozic na trhu práce, které vyžadují specifické formy tohoto kapitálu. V důsledku neustále se měnící společnosti, je tak důležité, aby lidé byli schopni se přizpůsobit těmto změnám, a byli stále schopni uplatnit se na trhu práce. Je nutné, aby jedinci neustále zvyšovali svou kvalifikaci

---

6 Kvalifikace je zde pojímána jako: „vědomosti, dovednosti, praktické zkušenosti, schopnosti a vlastnosti pracovníka, fyzická způsobilost, motivace a subjektivní a objektivní pohnutky k vykonávání určité pracovní činnosti“ (Šimek 1996, s. 17). Prvním předpokladem nabytí kvalifikace je získání vzdělání na určité minimální úrovni (tzv. základní, všeobecné vzdělání). Podle Čermáka však na něj musí navazovat: „specializované vzdělání i získání praktických dovedností. Určitý druh a stupeň kvalifikace je předpokladem vykonávání většiny profesí. Ale i tzv. nekvalifikované práce vyžadují jisté schopnosti a předpoklady... S náročností a komplikovaností práce rostou nároky na kvalifikaci“ (Čermák 1996, s. 556). V oblasti trhu práce kvalifikace vyjadřuje vztah člověka a zaměstnání, tedy: „vztah mezi individuálními předpoklady pracovní síly a technicko - organizačními pracovními podmínkami. Kvalifikace pak odpovídá nebo neodpovídá kvalifikačním nárokům konkrétního pracovního místa“ (Beneš 2008, s. 17).

a rozvíjeli svůj lidský potenciál<sup>7</sup>, čímž zvýší svou i konkurenceschopnost na trhu práce (Šimek 1996, s. 15).

Problém nastává v situaci, kdy jedinci není jeho osvědčení o dosaženém vzdělání či kvalifikaci uznáno. Často k tomu dochází v případě cizinců, kterým po příchodu do České republiky nestačí vlastnictví samotného diplomu z jejich univerzity, ale musí absolvovat administrativní proces pro uznání platnosti svého diplomu, aby jejich vzdělání zde bylo uznáno v celém rozsahu (Organizace pro pomoc uprchlíkům 2011, s. 40).

Není výjimkou, že například cizinci z třetích zemí přijíždějící do České republiky za prací, často nemohou doložit všechny potřebné doklady k uznání platnosti jejich dosaženého vzdělání. Tím jim není uznáno a jsou následně nuceni přijmout pracovní pozice, které neodpovídají jejich vzdělání nebo získané kvalifikaci (tamtéž, s. 40).

Dalším faktorem, který ovlivňuje šance na uplatnění se na pracovním trhu, je sociální kapitál (jeho velikost či „šíře“)<sup>8</sup>. Jedinci s četnými sociálními kontakty mají větší šanci získat výhodné zaměstnání, než osoby, jejichž sociální kapitál je omezený z hlediska zprostředkování výhodných pracovních pozic (tamtéž, s. 41).

Sociální kapitál je utvářen již od raného dětství skrze rodinné sítě, sousedství, spolužáky ze školy, zájmové kroužky a také skrze zaměstnání, které jedinec vykonává. Přestěhování tak může mít značný vliv na objem a kvalitu tohoto kapitálu. Lidé, kteří se přestěhují ze svého rodného místa, kde vyrostli a získali vzdělání, mohou být znevýhodněni oproti lidem, jejichž sociální kapitál je z pohledu uplatnění se na pracovním trhu vhodně lokalizován (tamtéž, s. 41).

Vliv sociálního kapitálu na možnost získat vhodnou pracovní pozici se velmi silně projevuje právě u migrantů. Tento vliv se projevuje značně rozdílným způsobem a to v závislosti na oblasti původu cizinců,

---

7 Palán lidský potenciál definoval jako: „strukturovaný soubor dispozic a předpokladů člověka k výkonu činnosti. ... Kvalita a kvantita lidského potenciálu bývá považována za základní složku společenského bohatství“ (Palán 2002, s. 113).

8 Za sociální kapitál se považují sítě společenských kontaktů, vazeb a známostí (Bartoňková, Šimek 2002, s. 12).

kvalifikace a počtu krajanů, kteří v cílové zemi žijí a dále také na typu práce, kterou do cílové země přijeli vykonávat (tamtéž, s. 41).

V neposlední řadě je také důležitý ekonomický kapitál, který je významný pro zvolení strategie na trhu práce a to především pro cizince. Volba mezi různými pracovními pozicemi, případně rozhodnutí se o vlastním podnikání do značné míry závisí na disponibilním objemu finančních prostředků (tamtéž, s. 41).

Občané České republiky, stejně jako cizinci s trvalým pobytem, jsou chráněni při ztrátě zaměstnání a příjmů systémem sociálního pojištění. Naproti tomu cizinci, kteří do země přijeli na základě pracovního víza, jsou při ztrátě pracovního místa v daleko horší situaci. Ztráta příjmů jim není kompenzována ze strany sociálního systému a navíc je jejich pobyt v zemi ohrožen, protože je přímo vázán na pracovní povolení a na konkrétní pracovní pozici. Tím jim hrozí riziko vyhoštění. Pokud mají cizinci v dané situaci dostatek finančních prostředků, mohou se pokusit nalézt jiné pracovní místo, a to sami, nebo přes prostředníky. Hodně záleží na tom, zda se jedná o pozici na formálním nebo neformálním trhu práce (neformální pozice jsou totiž vzhledem k placeným prostředníkům snadněji dostupné). Velmi však záleží také na konkrétní situaci a lokalitě (pracovní pozice jsou dostupnější ve větších městech). Cizinci si také mohou zaplatit změnu účelu pobytu a zajistit si tak vydání víza za účelem podnikání (tamtéž, s. 42).

Ve své práci se zaměřuji na cizince. V souvislosti s tím je důležité vědět, kdo se do této kategorie řadí a jaká jsou jejich práva a povinnosti vzhledem k typu pobytu na našem území.

### **1.2.3 Legislativa ČR - cizinecké právo**

Za cizince je u nás považována podle zákona osoba, která nemá české státní občanství (tedy ani jedno z jejich státních občanství není české) (ČSÚ 2008, s. 21). S pojmem cizinec je také často spojena prostorová mobilita

(migrace)<sup>9</sup>, kdy migranti překračují hranice států, což klade tlak na jejich cílovou zemi ve snaze o jejich sociální integraci.

V případě sociální integrace cizinců je důležité zaměřit pozornost na český cizinecký zákon, který integraci cizinců přímo nezmiňuje, vytváří však jádro právního rámce sociální integrace cizinců (Čížinský 2011, s. 95).

Cizineckým právem je myšleno především právo vstupu a pobytu osob, které se řídí zákonem o pobytu cizinců, č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, a z části také zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších úprav a dále pak právo v oblastech sociálního zabezpečení (tamtéž, s. 95–96).

Migrující cizinci jsou rozděleni na základě cizineckého práva a působnosti jednotlivých zákonů do 3 základních skupin, které jsou vzájemně více či méně ohraničené (mohou se překrývat), a které se zásadně liší v oblasti práv a povinností (Král 2004, s. 9).

První skupina je tvořena občany zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska (zkráceně „občané EU“) a jejich rodinnými příslušníky. Tito cizinci mají nejvýhodnější postavení, co se týče vstupu a pobytu na území státu. Jejich práva se přibližují právům občanů ČR (tamtéž, s. 9).

Druhou skupinu tvoří občané zemí mimo EU, občané tzv. „třetích zemí“. Jejich postavení, co se týče vstupu a pobytu, je podstatně nevýhodnější (tamtéž). Novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR platná od 1. ledna 2011 zavádí specifické požadavky pro dlouhodobé pobyty cizinců a veškeré druhy pobytů občanů třetích zemí jsou upraveny tímto zákonem (Galová, Haškovcová 2011).

Občanům třetích zemí může být uděleno:

1. **Krátkodobé vízum** („Schengenské vízum“), opravňující ke vstupu na území státu nepřekračující 90 dnů během půl roku. Po vyčerpání

---

9 *Prostorová mobilita je vyjádřena pohybem obyvatel v geografickém prostoru z důvodu uspokojení jejich potřeb. Prostorová mobilita není jen pouhé fyzické přemístění, ale také proces výběru místa (Drbohlav 1996, s. 638). Jiný název pro prostorovou mobilitu je migrace. Tento pojem se podle Jandourka používá v několika významech. Je to přechod individua nebo skupiny z jedné společnosti do jiné, dále taková změna jednoho sociokulturního prostředí v jiné, které je zásadně odlišné. Za migraci je také považována každá dobrovolná nebo nedobrovolná změna bydliště, která je stálá či přechodná (Jandourek 2001, s. 159). Emigrace a imigrace jsou pak pojmy, které vyjadřují směr migračního pohybu z hlediska konkrétního státu.*

půlročního období je třeba ČR (Schengenský prostor) opustit. Je vydáváno na základě předložení účelu pobytu nebo počtu předpokládaných cest. Schengenské vízum může být uděleno nejdéle na dobu 5-ti let a k vícenásobnému vstupu (tamtéž).

2. **Dlouhodobé vízum**, které je určeno k pobytu v délce 90 dnů až 6 měsíců. Je vydáváno cizincům, kteří hodlají pobývat na území státu dobu delší než 3 měsíce. Tento druh víza je možné získat za účelem povolení k dlouhodobému pobytu (cizinci žádají o toto vízum jako předstupeň k žádosti o dlouhodobý pobyt), studia nebo vědeckému výzkumu (tamtéž).

3. **Povolení k dlouhodobému pobytu**, které podává cizinec pobývající na území s vízem k pobytu nad 90 dnů, hodlá pobývat na území státu po dobu delší jak 6 měsíců a stále trvá stejný účel pobytu jako pro udělení dlouhodobého víza. Dlouhodobý pobyt je možné opakovaně prodloužit. Ministerstvo povoluje dlouhodobý pobyt zprvu na další 2 roky, při opětovném prodloužení pak může následně pobyt prodloužit na dobu 5-ti let (tamtéž).

Za dlouhodobý pobyt je považován také pobyt za účelem zaměstnání. Jde o tzv. pobyt na zelenou kartu a zavedení novely zákona 326/1999 Sb. i EU moudrou kartu. Ty mají specifické náležitosti v podobě pracovní smlouvy a v případně modré karty je nutnou podmínkou vysoká kvalifikace, ukončené vysokoškolské studium nebo ukončené vyšší odborné vzdělání, pokud studium bylo delší jak 3 roky a předložení pracovní smlouvy sjednané nejméně na dobu jednoho roku, která zahrnuje výši hrubé mzdy odpovídající alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé mzdy. Modrá karta se vydává maximálně na dobu dvou let, ale kartu je možné prodloužit (tamtéž).

V rámci dlouhodobého pobytu čelí cizinci řadě znevýhodnění. Tito cizinci mohou být zaměstnáváni pouze s povolením k zaměstnávání vydaným úřadem práce, nemají právo zařadit se do evidence uchazečů o zaměstnání a pobírat podporu v nezaměstnanosti, podnikat mohou jen na dobu, po kterou mají povolení k pobytu, ze sociálních dávek mají nárok pouze na státní sociální podporu a to až po 1 roce hlášeného pobytu

a na dávku v hmotné nouzi a účastníky zdravotního pojištění jsou pouze tehdy, jsou-li v České republice zaměstnáváni (Čížinský 2011, s. 107).

**4. Povolení k trvalému pobytu**, které je vydáváno obecně cizincům po 5-ti letech nepřetržitého pobytu na území státu, kdy se do doby pobytu započítává i doba pobytu na dlouhodobé vízum a na povolení k dlouhodobému pobytu. Do doby pobytu se nezapočítává doba, kdy byl cizinec na území vyslán zahraničním zaměstnavatelem, doba pobytu za účelem sezónní práce a doba pobývání za účelem studia se započítává pouze jednou polovinou (Galová, Haškovcová 2011).

Cizinci s trvalým pobytem již mají rovný přístup ke všem právům souvisejícím s vykonáváním výdělečné činnosti a k sociálním právům jako čeští občané (Čížinský 2011, s. 108).

Kromě těchto dvou základních skupin zákon vymezuje třetí skupinu a to tzv. azylanty. V této skupině není směrodatné státní občanství cizince, ale právní úkon takového jedince, který požádá o dočasnou ochranu. Jde spíše o mimořádné situace, mezi něž patří například opatření při hromadném exodu v důsledku ozbrojeného konfliktu, humanitární důvody jako jsou živelné pohromy nebo v případě soustavného porušování lidských práv v zemi původu, které by mělo chránit exulanty a poskytovat jim dočasné útočiště do doby odeznění kritické situace (ČSÚ 2008, s. 21).

Z výše uvedeného rozdělení cizinců dle cizineckého práva do tří základních skupin a také podle typu délky jejich pobytu, vyplývá, že se na úřadech práce mohou registrovat pouze nezaměstnaní cizinci s trvalým pobytem a azylanti. Mnou navrhované rekvalifikační kurzy budou zaměřeny právě na tyto skupiny migrantů. S ohledem na návrh těchto kurzů, je důležité vědět, jak to vypadá s vývojem počtu a strukturou cizinců na trhu práce v ČR.

#### **1.2.4 Cizinci a trh práce v ČR (1993-2011)**

V důsledku změny politického uspořádání na počátku 90. let a zavedení nové liberální legislativy se Česká republika stala cílovou zemí imigrantů a počet legálně usazených cizinců začal postupně stoupat.

V roce 1995 pobývalo na území ČR téměř 160 tisíc cizinců a o třináct let později jejich počet vrostl na skoro 440 tisíc. V současnosti, podle prvních výsledků ze sčítání lidu, které proběhlo na jaře v roce 2011, žije v České republice 10 562 214 obyvatel, což je o 332 154 lidí více, než před deseti lety. Za tímto růstem však nestojí pouze zvyšující se porodnost několika posledních let, ale hlavně imigrace cizinců, kterých zde žije o 260,5 % více než před deseti lety (ČSÚ 2011).<sup>10</sup>

Česká republika je cílovou zemí především pro cizince z méně ekonomicky vyspělých zemí. Nejpočetnější skupinu migrantů v ČR tvoří lidé s ukrajinským státním občanstvím (117 810), početná je také skupina Slováků (84 380) a následováni jsou dále Vietnamci (53 110), Rusy (36 055), Němci (20 780) a Poláky (17 856) (tamtéž).

Právě ukrajinských a vietnamských (kromě slovenských) přistěhovalců u nás za posledních 10 let přibýlo vůbec nejvíce, což je spojeno s ekonomickým růstem a v souvislosti s ním také se zvýšenou poptávkou po zahraniční pracovní síle a v neposlední řadě také se změnou legislativy, která je základem pro sociální integraci cizinců (Rákoczyová, Trbola 2009, s. 13).

Změna politického režimu sebou však nepřinesla pouze zvyšující se počet cizinců, ale také změnu ekonomiky a nárůst míry nezaměstnanosti. V důsledku recese, která nastoupila mezi lety 1996–1999 se průměrná míra nezaměstnanosti dostala těsně pod hranici 9 %. V období 1999–2006 však nastal díky vládním pobídkám pro příchod zahraničního kapitálu rychlý růst meziročního přírůstku HDP, který s sebou přinesl celkové oživení ekonomiky a v některých sektorech vyšší poptávku po pracovní síle. Vzhledem k tomu, že v České republice nebylo dostatek vhodných lidí na obsazení některých volných pracovních míst anebo tato pracovní místa nevyhovovala domácím pracovníkům, začaly firmy na tyto pozice najímat zahraniční pracovní sílu (Organizace pro pomoc uprchlíkům 2011, s. 43–45).

---

<sup>10</sup> Viz Přílohy Graf 1.

V důsledku hospodářského zpomalení, které začalo v druhé polovině roku 2007 a pokračovalo i v následujících letech, se investiční aktivita firem výrazně snížila, což se projevilo i na pracovním trhu. Nezaměstnanost prudce narostla (ze 4,4 % v roce 2008 na 7,1 % ve 3. čtvrtletí roku 2010), byla však dlouhodobě strukturálně nevyrovnaná. Cizinci od roku 2004 začali postupně obsazovat pozice, které profesně nebo vyšší mzdy nevyhovovaly domácí pracovní síle. To mělo vliv i na strukturu nezaměstnanosti, kdy ke konci roku 2009 stoupl počet nezaměstnaných o přibližně 150 tisíc osob, z čehož zhruba 50 tisíc byli cizinci. Postupem času meziročně poklesl i počet volných pracovních míst a to o asi 60 tisíc a předchozí strukturální nerovnováha se na trhu práce změnila na nerovnováhu celkovou (tamtéž, s. 46).

Vzhledem k vzrůstajícímu počtu cizinců v České republice a stejně tak i míry jejich nezaměstnanosti je velmi důležitá jejich integrace do naší společnosti.

### **1.2.5 Integrační politika a faktory integrace cizinců**

Integrační politiky jsou důležitou součástí pro začlenění cizinců. Jsou to komplexy opatření, jejichž cílem je podpora cizinců pro jejich zapojení se do klíčových institucí, vztahů a pozic majoritní společnosti. Pojem integrace cizinců je v těchto programových dokumentech často charakterizována prostřednictvím oblastí, kterých se dotýká (např. trh práce, vzdělání, bydlení, zdravotnictví apod.) (Leontiyeva 2011, s. 13–17).

K rozvoji integrační politiky v ČR došlo po roce 2000, kdy byl schválen dokument v oblasti integrace cizinců (Koncepce integrace cizinců na území České republiky). Za hlavní předpoklady úspěšné integrace cizinců jsou v něm považovány vzájemné vztahy cizinců a hostitelské země, znalost češtiny, socio-kulturní orientace migrantů ve společnosti, důraz je také kladen na ochranu před diskriminací a na podporu rovného přístupu a rovných příležitostí hlavně na trhu práce a v oblasti bydlení, vzdělání, zdravotní a sociální péči a náboženství. Podstatné je, aby se cizinci stali

součástí české společnosti, byli soběstační a byli přínosem pro společnost (tamtéž, s. 10–18).

Z hlediska integrace je velmi důležité vybudování tzv. přemostňujícího („bridging“) sociálního kapitálu, který přesahuje hranice jedincova etnika či příbuzenstva migranta a zahrnuje příslušníky domácí populace. Z tohoto pohledu je velmi důležitý rozvoj kontaktů s domácí populací a získávání nových jazykových a kulturních kompetencí (Rákoczyová 2011, s. 29).

Podle výzkumu Trboly a Rákoczyové představoval právě jazyk významný faktor pro uplatnění na trhu práce. Z výzkumu vyplynulo, že cizinci, kteří neovládají češtinu (ať už ti, kteří do ČR přišli nedávno, nebo ti, kteří se česky nenaučili ani v průběhu dlouhodobého pobytu), jsou typicky směřováni do zaměstnání s převahou zahraničních pracovníků a nižší kvalitou pracovních míst (tamtéž, s. 30–31).

V oblasti migračních a integračních politik má v současnosti nejvýznamnější roli Ministerstvo vnitra, zejména Odbor azylové a migrační politiky. Odpovídá za řízení o azylu a nově také za udělování povolení k trvalému pobytu a vydávání tzv. zelených karet. Zvláštním orgánem tohoto ministerstva je Správa uprchlických zařízení (SUZ). Ve správě SUZ se nachází agenda poskytování služeb žadatelům, azylantům a zajištěným cizincům a zároveň se zde odehrává i integrace cizinců prostřednictvím specializovaných integračních center (Leontiyeva 2011, s. 22).

Významnou roli hraje také Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, které spravuje úřady práce odpovědné za vydávání povolení k zaměstnání. V neposlední řadě je důležité také Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky, které odpovídá za podnikání cizinců. Řídí živnostenské úřady, které jsou součástí obecních a krajských úřadů (tamtéž, s. 23).

Důležitým předpokladem úspěšné realizace integračních politik je spolupráce na lokální úrovni. Jednu z nejvýznamnějších rolí v realizaci Koncepce integrace cizinců v regionech již řadu let hrají úřady práce a neziskové organizace (tamtéž, s. 24).

Úřady práce jsou považovány za subjekt imigrační a integrační politiky, protože v zásadě regulují a přímo ovlivňují počet a strukturu cizinců (ve smyslu vzdělanostní a kvalifikační struktury), kteří na našem území pobývají za účelem výkonu zaměstnání a přispívají k integraci cizinců na pracovním trhu (Pořízková 2011, s. 39–41).<sup>11</sup>

Uchazečem o zaměstnání se však na úřadech práce podle zákona může stát jen fyzická osoba, která má na území České republiky trvalé bydliště, včetně cizinců s trvalým pobytem nebo je občanem EU/EHP. V evidenci uchazečů o zaměstnání mohou být rovněž vedeny osoby, které získaly azyl (tamtéž, s. 42)

Integrační funkci úřady práce plní různými nástroji. Mezi tyto nástroje patří zprostředkování, které má podobu předávání informací o volných pracovních místech, přes doporučení konkrétního zaměstnavatele, zprostředkování kontaktu se zaměstnavatelem až po doprovod k tomuto zaměstnavateli. Zásadní pro integrační funkce úřadu práce je schopnost vzájemné komunikace mezi úřadem a uchazečem, jelikož úzce souvisí s možností využívat nástrojů zprostředkování, aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikace. Některé úřady práce se tedy uchylují k tomu, že nejprve cizincům poskytují jazykovou rekvalifikaci, v rámci níž si uchazeči zlepšují schopnost komunikace v českém jazyce. Z účasti na rekvalifikacích jsou rovněž vyřazeny osoby s nízkou vzdělanostní úrovní, protože čím nižšího vzdělání uchazeč dosáhl, tím je menší pravděpodobnost jeho zařazení do některého z rekvalifikačních kurzů. Z těchto rekvalifikací jsou tak vyřazeny osoby, kterým chybí doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, nebo ti, kterým nebylo jejich vzdělání uznáno (tamtéž, s. 42–64).

Některé úřady práce při integraci cizinců zároveň spolupracují s neziskovými organizacemi. Při této spolupráci můžeme vidět dva přístupy. Prvním přístupem je „přesouvání“ veškerých aktivit integrace na neziskové

---

11 *V současnosti je možné regulovat jen část zahraniční zaměstnanosti, protože se vstupem České republiky do Evropské unie byl zaveden volný pohyb pracovních sil pro občany členských států EU/EHP. Může být tedy regulována pouze zahraniční zaměstnanost migrantů třetích zemí, a to navíc pouze těch, kteří nemají na našem území trvalý pobyt (nepotřebují pracovní povolení, mají pouze povinnost informovat úřad práce o nástupu do zaměstnání prostřednictvím tzv. informační karty) (Pořízková 2011, s. 41).*

organizace. V takovém případě tyto organizace nahrazují i zprostředkovatelské a poradenské aktivity úřadu práce. Druhým přístupem je považování aktivit neziskového sektoru za doplňkové k aktivitám úřadu práce. Jedná se především o práci s cizinci s jazykovou bariérou, o práci s azylanty nebo práci s cizinci vyžadujícími zvýšenou péči. Činnosti neziskových organizací jsou tak často významným zdrojem při podpoře zaměstnatelnosti a zprostředkovávání práce cizincům (tamtéž, s. 67). Tyto neziskové organizace pomáhají zlepšit postavení cizinců na trhu práce.

### **1.2.6 Současné postavení cizinců na trhu práce v ČR**

V současnosti jako účel pobytu v České republice uvedla téměř polovina všech cizinců ekonomickou aktivitu (práci). Pracovní migraci můžeme zaznamenat především u občanů evropských zemí a to bez ohledu na jejich příslušnost k Evropské unii. Naproti tomu u osob emigrující z Afriky a Ameriky, byly významným faktorem za účelem pobytu příbuzenské vztahy (sloučení rodiny). Celkově je však pro cizince žijící v ČR typická velmi vysoká míra ekonomické aktivity a jejich podíl na trhu práce dosáhl 6,4 % (v řadě lokalit však byla výrazně vyšší) (Rákoczyová 2009, s. 20).

Na trhu práce můžeme pozorovat koncentraci zahraničních pracovníků v určitých sektorech národního hospodářství a hlavně na nejnižších pracovních pozicích. Cizinci pracují především v oblasti zpracovatelského průmyslu (31 %), stavebnictví (23 %) a obchodu (17 %). Také lze identifikovat odvětví, ve kterých jsou cizinci zaměstnáváni nejčastěji. Jedná se o stavebnictví, kde tvoří téměř pětinu všech zaměstnanců, dále o činnost v nemovitostech (24 %) a v profesní, technické a vědecké oblasti (15 %) (Rákoczyová 2011, s. 13). Z větší části se jedná o pomocné a nekvalifikované práce, která se vyznačují nízkou kvalitou, vysokým tlakem zaměstnavatelů na časovou flexibilitu (přesčasy, práce o víkendech a o svátcích), nízkým mzdovým ohodnocením a často jsou to místa nestálá a nejistá s vyšším rizikem úrazovosti (v oblasti manuální práce). Součástí těchto zaměstnání bývá také často omezený přístup k dalšímu vzdělávání a pracovnímu výcviku. (Rákoczyová 2009, s. 21).

Ne všichni cizinci však obsazují místa nízko hodnocená. Český pracovní trh vykazuje sklon k silné dualizaci zahraniční zaměstnanosti. Zatímco lidé z vyspělých zemí obsazují vysoce hodnocená pracovní místa na tzv. primárním trhu, do manuálních profesí míří především migranti ze třetích zemí a také pracovníci z některých členských zemí EU (např. Bulharska, Polska, Rumunska a Slovenska). Tito migranti většinou obsazují místa, která nejsou pro české pracovníky atraktivní. U některých zemí dokonce dochází k orientaci na určitý typ zaměstnání jako například stavebnictví, kam nejčastěji míří pracovníci z Moldavska, Ukrajiny a Uzbekistánu, nebo dále do zpracovatelského průmyslu, kam zase nejčastěji směřují migranti z Mongolska, Polska, Rumunska a z Vietnamu (tamtéž, s. 13–22).<sup>12</sup>

Vedle cizinců v postavení zaměstnanců je zahraniční zaměstnanost tvořena také osobami samostatně výdělečně činnými. V pozicích podnikatelských můžeme zaznamenat převážně občany tzv. třetích zemí. To může být způsobeno částečně tím, že vstup na pracovní trh je jednodušší prostřednictvím živnostenského oprávnění než prostřednictvím institutu pracovního povolení (MPSV 2010).<sup>13</sup> Obchodní činnost je nejvýznamnějším typem podnikání především pro Vietnamce a Ukrajince a také pro občany Bulharska, Černé hory, Německa, Polska, Ruska a Srbska. Živnostenské listy jsou nejčastěji vydávány pro obchodní činnost a opravy, dále pak pro stavebnictví a pro podnikání v oblasti pronájmu a nemovitostí (Rákoczyová 2009, s. 22).

Integrace a postavení cizinců na trhu práce je určováno jejich ekonomickým, kulturním a sociálním kapitálem, především pak úrovní dosaženého vzdělání a jazykových schopností a rozvinutostí jejich sociálních sítí a kontaktů, protože ty jsou při hledání práce využívány nejčastěji (Organizace pro pomoc uprchlíkům 2011, s. 61).

---

<sup>12</sup> Viz Přílohy Graf 2.

<sup>13</sup> Často jde jen o způsob, jak přelstít imigrační politiku. To dokazují také čísla, kdy jen za rok 2009 přibýlo v Česku 10 tisíc zahraničních živnostníků. V roce 2010 bylo v ČR držiteli živnostenského listu skoro 90 tisíc cizinců převážně z Vietnamu a Ukrajiny (MPSV 2010).

Nezaměstnanost a její dlouhodobá podoba častěji ohrožuje cizince s nízkým stupněm dosaženého vzdělání (nebo jim není uznáno) a nízkou kvalifikací. V dobách poklesu výkonu ekonomiky a potřeby redukovat počty zaměstnanců jsou zahraniční pracovníci většinou první, kteří jsou propuštěni. Tito cizinci častěji ztrácí zaměstnání a nové nacházejí převážně na tzv. sekundárním trhu práce, tedy v hůře placených pozicích s nejistou budoucností (tamtéž, s. 61).

Právě pro tyto cizince je důležitá rekvalifikace. Je nutné zvýšit jejich kvalifikaci, což jim výrazně pomůže i pro jejich celkovou integraci do naší společnosti. Nejprve je však nutné přesně identifikovat jejich vzdělávací potřeby.

### **1.3 Identifikace vzdělávacích potřeb a rekvalifikace cizinců**

V rámci správného orientování a vedení migranta jako uchazeče o zaměstnání je nutné nejprve identifikovat jeho vzdělávací potřeby a analyzovat úroveň kvalifikace daného jedince.<sup>14</sup>

Při identifikaci vzdělávacích potřeb nezaměstnaných cizinců na ÚP v Olomouci vyjdou z východisek, které definoval Palán. Jsou jimi analýza údajů o organizaci jako celku (informace o trhu, demografické, ekonomické a sociální údaje), analýza údajů o jednotlivých pracovnících (zjištění skutečné kvalifikace pracovníků) a analýza dlouhodobě nabízených pracovních míst (zjišťování požadavků vyplývajících z charakteru pracovních míst (Palán 2002, s. 234). Ty následně modifikují na podmínky olomouckého okresu.

V následujícím kroku budu moci přistoupit k návrhu jednotlivých rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané cizince. Rekvalifikace<sup>15</sup> je

---

14 *Vzdělávací potřeba je stav, kdy jedinci chybí znalosti a dovednosti, které jsou důležité pro jeho další existenci, zachování jeho společenských rolí a psychické vyrovnanosti (Palán 2002, s. 234). V oblasti kvalifikace je vzdělávací potřeba: „jakákoliv disproporce mezi informacemi, vědomostmi, dovednostmi a návyky na straně pracovníka a tím, co vyžaduje na určité pracovní místo či činnost firmy“ (Mužík 2000, s. 85).*

15 *Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, včetně jejího*

významnou složkou aktivní politiky zaměstnanosti, kterou zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a v rámci státního rekvalifikačního programu, podle rekvalifikačních programů, které zpracovávají úřady práce, a podle potřeb trhu práce (Šimek 1996, s. 40).

Rekvalifikace cizinců funguje na stejném principu jako rekvalifikace občanů České republiky. Důležitou podmínkou však je, že musí mít zlegalizovaný pobyt na našem území a musí zde pobývat na základě povolení k dlouhodobému pobytu nebo musí být vedeni na úřadech práce jako azylanti.

Rekvalifikace by měla vést cizince k maximalizaci potenciálu pro jeho lepší uplatnění se na trhu práce. Při vlastní rekvalifikaci cizinců by se však vedle jejich dosavadní kvalifikace měly zohledňovat i jejich osobní předpoklady, schopnosti a zdravotní způsobilost pro výkon profese, pro kterou se mají rekvalifikovat (Šimek 1996, s. 43). Při samotném návrhu rekvalifikačních kurzů pro cizince použijí významný personální nástroj, kterým je analýza rolí.

Analýza rolí a profil rolí jsou založeny na dynamičtějším systému než v dřívějších dobách používaný systém pracovních míst. V současném dosti nejistém a proměnlivém prostředí je kladen důraz na flexibilitu, rychlé reagování na nové požadavky a rozvíjení svých dovedností. Pojem role vyjadřuje danou realitu lépe než pojem pracovního místa. Pracovní role definuje spíše požadavky v podobě toho, jak se práce vykonává, než v podobě úkolů (Koubek 2007, s. 45).

Tato analýza je procesem, při kterém je zjišťováno to, co se od lidí očekává, při vykonávání jejich práce a jaké schopnosti a dovednosti potřebují, aby splnili očekávání, která jsou s výkonem této profese spojena (Armstrong 2007, s. 171).

Výsledkem analýzy role je profil role, který definuje výsledky očekávané od pracovníka v dané pozici (rolí) z hlediska hlavních oblastí

---

*udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osob, které dosud žádnou kvalifikaci nezískaly (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108).*

výsledků či odpovědností. Zároveň uvádí také seznam schopností, které jsou požadovány k efektivnímu vykonávání dané role (co pracovník na dané pozici musí znát a být schopen udělat) (tamtéž, s. 171).

Analýza rolí mi poskytne potřebné informace pro vypracovávání profilu rekvalifikačních kurzů, informace pro výběr vhodných cizinců pro jednotlivé kurzy a informace potřebné pro jejich vzdělávání a rozvoj.

## **2 IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB NEZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ NA OLOMOUCKU**

V této části mé práce se zaměřím na klíčovou problematiku, kterou je identifikace vzdělávacích potřeb nezaměstnaných cizinců evidovaných na Úřadu práce v Olomouci. První možností, bylo s těmito cizinci realizovat rozhovory. Vzhledem k tomu, že však existovalo riziko jazykové bariéry, rozhodla jsem se vycházet z Palána a jeho již výše zmiňovaných východisek, která jsou využívána při identifikaci vzdělávacích potřeb v rámci podniku (analýza údajů o organizaci jako celku, analýza údajů o jednotlivých pracovnících a analýza dlouhodobě nabízených pracovních pozic) (Palán 2002, s. 234). Daná východiska modifikuji na podmínky okresu Olomouc. Těmito východisky tedy budou:

- 1) Důležité údaje o Olomouckém okrese, které mohou ovlivňovat místní trh práce. Patří mezi ně demografické, ekonomické, sociální údaje, informace o trhu a přehled tradičních firem. Tyto informace nám pomohou zjistit, jaká odvětví jsou v tomto okrese rozvíjena, na kterých místech okresu je nejvíce koncentrován pracovní trh, a které firmy stabilně zaměstnávají největší počet pracovníků. Informace budou důležité pro zjištění, v jakých oblastech mají nezaměstnaní cizinci největší šanci k získání zaměstnání a do jakých odvětví by měly být směřovány navrhované rekvalifikační kurzy.
- 2) Získané a zpracované údaje o nezaměstnaných cizincích evidovaných na Úřadu práce v Olomouci. Jedná se o charakteristiku uchazečů o zaměstnání podle věku, pohlaví, vzdělání, kategorie zaměstnání, délky evidence na úřadu práce a zdravotního stavu. Tyto informace budou sloužit ke zjištění skutečné kvalifikace těchto cizinců a jejich uplatnitelnosti na lokálním trhu práce.
- 3) Údaje o dlouhodobě nabízených pracovních místech v tomto okrese podle poptávky po pracovní síle na trhu práce. Pozornost bude zaměřena na vývoj počtu a charakteristiku nabízených pracovních míst podle požadovaného vzdělání a požadovaných profesí. Zjištěné informace

budou sloužit k identifikaci profesí, které jsou dlouhodobě nabízeny na trhu práce, a která by po následné rekvalifikaci mohli obsadit cizinci evidovaní na Úřadu práce v Olomouci.

- 4) Informace o nabízených vzdělávacích kurzech na Olomoucku – kurzy nabízené jak úřadem práce, tak integračním centrem a neziskovou organizací SOZE v Olomouckém okrese. Tyto údaje budou sloužit k eliminaci možnosti duplicity mezi již realizovanými kurzy těchto organizací a mnou navrženými doplňujícími rekvalifikačními kurzy.

Hlavní informační zdroje a údaje budou získány a zpracovány z dokumentů a statistik Úřadu práce v Olomouci, ze stránek Integračního centra a neziskové organizace SOZE v Olomouci a ze stránek Statutárního města Olomouce. Doplňující informace budou získány pomocí rozhovorů s jednotlivými pracovníky daných organizací. Srovnáním těchto údajů a informací bude zjištěna mezera mezi kvalifikací nezaměstnaných cizinců a strukturou dlouhodobě nabízených pracovních míst v Olomouckém okrese.

Pomocí analýzy dokumentů a statistik z Úřadu práce v Olomouci bude na straně jedné zjištěna současná kvalifikace cizinců, kteří jsou zde evidováni. Budou identifikovány jejich možnosti uplatnění vzhledem k jejich věku, pohlaví, zdravotnímu stavu, vzdělání, předešlému zaměstnání a délky evidence na úřadu práce. Na druhé straně budou následně postaveny vyhodnocené informace o Olomoucku - která odvětví jsou v tomto okrese rozvíjena, na kterých místech v okrese je nejvíce koncentrován pracovní trh, a které firmy tradičně nabízejí možnost zaměstnání. Společně s těmito údaji bude proveden rozbor informací o dlouhodobě nabízených pracovních místech vzhledem k jejich požadavkům na kvalifikaci uchazečů o danou pozici. Srovnáním těchto závěrů zjistím potřebnou mezeru mezi stávající kvalifikací nezaměstnaných cizinců a požadovanou kvalifikací dlouhodobě nabízených pracovních míst v Olomouckém okrese.

V dalším kroku navrhnu nové rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy se budou vázat na zjištěnou mezeru a budou vytvořeny s ohledem na již probíhající kurzy na Úřadu práce v Olomouci, v integračním centru a v neziskové

organizaci SOZE působící na Olomoucku tak, abych eliminovala možnost duplicity mezi již realizovanými kurzy těchto organizací a mnou nově navrhovanými kurzy. Nové doplňující rekvalifikační kurzy budou navrženy tak, aby se jejich účastníci mohli uplatnit a najít zaměstnání na lokálním trhu práce.

## **2.1 Celková charakteristika Olomouckého okresu**

Prvním východiskem pro identifikaci vzdělávacích potřeb nezaměstnaných cizinců v okrese Olomouc je celková charakteristika tohoto okresu. Důležité jsou informace jako poloha a rozloha okresu, přírodní podmínky, sídelní struktura a využitelné zdroje, které ovlivňují místní trh práce a tradiční firmy, které nabízejí pracovní příležitosti.

Okres Olomouc je centrálním a zároveň největším z pěti okresů Olomouckého kraje.<sup>16</sup> Rozkládá se ve východní části České republiky v centru Moravy. Převážná část Olomouckého okresu leží v rovinaté nížině Hornomoravského úvalu, kterým protéká řeka Morava s jejími přítoky (ČSÚ Olomouc, s. 1).

Olomoucký okres má rozlohu 1 620 km<sup>2</sup>, což jej řadí na první místo mezi okresy Olomouckého kraje. Vzhledem k tomu, že začátkem roku 2003 zanikly okresní úřady, samosprávné kraje se od té doby pro účely státní správy dělí na správní obvody obcí s rozšířenou působností (Olomouc, Litovel, Uničov a Šternberk) (tamtéž, s. 1).<sup>17</sup>

V Olomouckém okrese se nachází 96 obcí, z toho 6 měst (Olomouc, Šternberk, Uničov, Litovel, Velká Bystřice a Moravský Beroun) a 3 městysy (Dub nad Moravou, Náměšť na Hané a Velký Újezd). Na severovýchodě okresu, na rozloze 327,2 km<sup>2</sup> se rovněž rozkládá vojenský újezd Libavá. Svou rozlohou je druhým největším a zároveň nejobydlenějším vojenským újezdem v České republice. V těchto 96 obcích má své trvalé bydliště přes 230 tisíc obyvatel. Hustota osídlení je 141 obyvatel/km<sup>2</sup>. Nej hustěji osídlená je střední a západní část okresu. Můžeme tedy říci, že většina výroby

---

<sup>16</sup> Viz Přílohy Obrázek 1.

<sup>17</sup> Viz Přílohy Obrázek 2.

a služeb firem a podniků je koncentrována do těchto částí okresu a především pak do Olomouce a jeho blízkého okolí. Zde pracuje okolo 70 % zaměstnanců organizací se sídlem v olomouckém okrese. Naopak ve východní části se nachází jen několik obcí nebo jejich částí a pracovní místa a příležitosti jsou zde značně omezeny (tamtéž, s. 1).

Okres Olomouc má dlouhou tradici v průmyslové výrobě. Hlavní jsou tradiční obory potravinářského a strojírenského průmyslu. Dále je zde také zastoupen průmysl chemický, elektrotechnický, stavebnictví a zpracování umělých hmot (Statutární město Olomouc 2010). I zemědělská výroba má v Olomouckém okrese dlouhou tradici. Díky svým výsledkům se řadí na přední místo v republice (Referát trhu práce 2010, s. 4). Zemědělská půda zde zaujímá z celkové rozlohy 53,8 % (podíl orné půdy na celkové rozloze je 42,1 %) (tamtéž, s. 1). Je tedy pravděpodobné, že i pracovní nabídky na úřadu práce budou vycházet z těchto oblastí.

Mezi tradiční firmy patří FARMAK, a.s., který se zabývá výrobou léčivých látek, meziproduktů a čistících a desinfekčních prostředků, a Moravské železářny a.s., jejichž činnost je zaměřena na výrobu strojních součástí a nachází se zde zápusťková kovárna a slévárna. Mezi firmy s dlouhou tradicí se řadí také Nestlé Česko s.r.o., závod ZORA, jejíž výroba je zaměřena na čokoládu a čokoládové pochoutky a OLMA, a.s., která je další silnou společností na tuzemském trhu. (Statutární město Olomouc 2010).

Mezi další firmy, které nabízí vysoký počet pracovních míst, patří stavební firma Skanska, IP systém a Presbeton Nova, dále České dráhy a Správa železničních dopravních cest, elektrotechnická firma SEV Litovel, strojírenská firma Honeywell Aerospace Olomouc, Třidič, Edwards, Foundeik a Papcel. Mezi organizace, které zvyšují zaměstnanost patří také Univerzita Palackého, Fakultní nemocnice a elektrotechnické společnosti Invensys Appliance Controls a M.L.S. Holice (Referát trhu práce 2010, s. 6–9).

Tyto firmy mají stálé postavení na lokálním trhu práce. Konstantně zaměstnávají lidi v průmyslu, zemědělství a ve službách. Je tedy

pravděpodobné, že i pracovní nabídky na Úřadu práce v Olomouci budou vycházet především z těchto oblastí. Nezaměstnaní cizinci budou mít pravděpodobně po rekvalifikaci možnost získat stabilní zaměstnání právě v těchto oblastech trhu práce.

Tomu nasvědčuje také ekonomika, která je v tomto okrese tradičně diferencovaná. Poskytuje pracovní příležitosti osobám obou pohlaví a taktéž různých oborů vzdělání v průmyslu, v zemědělství i ve službách (Referát trhu práce 2010, s. 4).

Ve srovnání s jinými regiony v České republice můžeme však u okresu Olomouc vidět známky zaostávání, i když v posledních dvou letech se situace mírně zlepšila. V Olomouckém kraji připadá v přepočtu na jednoho obyvatele třetí nejmenší hrubý domácí produkt (hůře jsou na tom už jen Karlovarský a Liberecký kraj) (tamtéž, s. 4). Tato nízká produkce je pravděpodobně zapříčiněna doznívající světovou finanční krizí, která měla za následek krach řady firem a snížení počtu pracovních míst a v současnosti i snížení pracovních nabídek na Olomoucku. Důsledkem je omezení možnosti uplatnění se na pracovním trhu pro cizince právě vzhledem ke snížení kvantity nabídek.

## **2.2 Cizinci a trh práce v okrese Olomouc**

V tomto východisku se budu zabývat zaměstnaností migrantů a charakteristikou dlouhodobě nezaměstnaných cizinců, kteří jsou vedeni na Úřadu práce v Olomouci jako uchazeči o zaměstnání. Tyto informace jsou důležité pro zjištění skutečné kvalifikace a zaměstnatelnosti těchto jedinců.

### **2.2.1 Zaměstnanost cizinců na Olomoucku**

Zaměstnanost cizinců v Olomouckém okrese se neustále zvyšuje. Po náhlém propadu zaměstnanosti v roce 2001 (1 558 osob), se během následujících 9-ti let zaměstnanost cizinců opět pomalu zvyšovala

a na konci roku 2010 již byl zaznamenán na trhu práce téměř dvojnásobek cizinců (2 864 osob) (Horáková 2011, s. 15).<sup>18</sup>

V Olomouckém okrese došlo v roce 2010 na trhu práce k mírnému zvýšení počtu pracujících cizinců. Na konci tohoto roku bylo v legálním pracovním poměru evidováno celkem 87 cizinců, z toho 13 žen. S rokem 2009 se tak počet vydaných pracovních povolení zvýšil o 13 (o 18 %). Tento nárůst byl způsoben především příjezdem amerických odborníků, kteří napomáhali ve společnosti Honeywell Aerospace Olomouc zprovoznit technologie přivezené z mateřského podniku v USA (Referát trhu práce 2010, s. 32).

Podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, někteří cizinci nepotřebují pro provádění práce pracovní povolení a jejich zaměstnavatelé vyplňují pouze tzv. informační karty (jedná se o cizince s trvalým pobytem v ČR, azylanty, krátkodobé pracovníky, studenty apod.). Na konci roku 2010 bylo na Úřadu práce v Olomouci evidováno 209 těchto cizinců (tamtéž, s. 32).

V početním zastoupení jednotlivých států převažují občané Ukrajiny a Vietnamu. Občané těchto zemí jsou zaměstnáváni převážně v oblastech málo atraktivních, případně nedostatkových na trhu práce (především ve stavebnictví a pohostinství). Občané ostatních států tvoří okrajovou skupinu, ve které jsou zastoupeny hlavně profese technických a odborných pracovníků, specialistů, manažerů firem a lektorů (tamtéž, s. 32).<sup>19</sup>

Zaměstnaných občanů EU (včetně Slováků), EHP a Švýcarska bylo k 31. 12. 2010 v olomouckém okrese evidováno celkem 1 636 (z toho 366 žen), což představuje meziroční nárůst o 21 %. Na konci roku bylo v tomto okrese evidováno 1 295 zaměstnaných Slováků (z toho 305 žen), kteří tvoří skoro čtyři pětiny všech zaměstnaných občanů EU. Druhou nejpočetnější skupinu tvořili občané Polska (134), dále pak občané Bulharska (47) a Rumunska (47). Slovenští občané jsou zaměstnáváni především ve strojírenských firmách (jako svářeči, zámečníci, pomocní

---

<sup>18</sup> Viz Přílohy Graf 3.

<sup>19</sup> Viz Přílohy Tabulka 11.

dělníci), v zemědělství, ve stavebnictví a z části také ve službách, zdravotnictví, administrativě apod. (tamtéž, s. 32).<sup>20</sup>

Zaměstnaných cizinců s platným živnostenským oprávněním bylo k 31. 12. 2010 registrováno 932, což činilo podíl 0,78 % na pracovní síle v tomto okrese. Celková zaměstnanost cizinců tak na konci tohoto roku činila 2 864 osob (Horáková 2011, s. 9).

### 2.2.2 Struktura nezaměstnanosti cizinců

V této podkapitole budu analyzovat informace o dlouhodobě nezaměstnaných cizincích podle věku, vzdělání, profese, zdravotního stavu a délky evidence na úřadu práce. Zde uvedené informace nejsou nikde publikovány. Jsou založeny na mnou zpracovaných údajích a interních materiálech z Úřadu práce v Olomouci.

Počet cizinců vedených na Úřadu práce v Olomouci jako nezaměstnaní byl k 31. březnu 2011 celkem 96 osob, kdy nezaměstnaných žen bylo téměř dvakrát více než mužů (62 žen na 34 mužů). Všichni tito cizinci taktéž pochází z tzv. třetích zemí a tedy ze zemí mimo EU (Interní materiály ÚP).

**Tabulka 1: Nezaměstnaní cizinci podle věku**

| Věk           | Uchazeči o zaměstnání - cizinci |              |                 |            |                 |            |                 |              |
|---------------|---------------------------------|--------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|--------------|
|               | Uchazeči celkem                 |              |                 |            | Z toho ženy     |            |                 |              |
|               | Absolutní počet                 | %            | Absolutní počet | %          | Absolutní počet | %          | Absolutní počet | %            |
| do 19 let     | 2                               | 2,1          |                 |            | 1               | 1,6        |                 |              |
| 20-24 let     | 11                              | 11,5         | 24              | 25         | 7               | 11,3       | 14              | 22,6         |
| 25-29 let     | 11                              | 11,5         |                 |            | 6               | 9,7        |                 |              |
| 30-34 let     | 7                               | 7,3          |                 |            | 5               | 8,1        |                 |              |
| 35-39 let     | 16                              | 16,7         | 50              | 52,1       | 10              | 16,1       | 36              | 58,1         |
| 40-44 let     | 14                              | 14,6         |                 |            | 11              | 17,7       |                 |              |
| 45-49 let     | 13                              | 13,5         |                 |            | 10              | 16,1       |                 |              |
| 50-54 let     | 11                              | 11,5         |                 |            | 5               | 8,1        |                 |              |
| 55-59 let     | 8                               | 8,3          | 22              | 22,9       | 6               | 9,7        | 12              | 19,4         |
| nad 60 let    | 3                               | 3,1          |                 |            | 1               | 1,6        |                 |              |
| <b>Celkem</b> | <b>96</b>                       | <b>100,1</b> | <b>96</b>       | <b>100</b> | <b>62</b>       | <b>100</b> | <b>62</b>       | <b>100,1</b> |

Největší počet nezaměstnaných tvoří věková skupina 35-39 let a to 16,7 %. Větší mírou nezaměstnaností jsou ohroženi především cizinci v produktivním věku a to v rozmezí 30-49 let, kteří tvoří více jak polovinu

<sup>20</sup> Viz Přílohy Tabulka 12.

všech nezaměstnaných osob. Největší počet žen se vyskytl ve věkové kategorii 40-44 let, kdy se jejich podíl v této věkové skupině pohyboval přes 78 %.

Největší procento nezaměstnaných se nachází v produktivním věku. Tato skupina cizinců se nachází ve fázi svého života, kdy by pro ně další vzdělávání a rekvalifikace nemusely představovat větší potíže a zároveň také v období, kdy by jejich věk neměl být překážkou v uplatnění se na pracovním trhu.

**Tabulka 2: Nezaměstnaní cizinci podle vzdělání**

| Stupeň vzdělání              | Uchazeči o zaměstnání – cizinci |            |                 |              |
|------------------------------|---------------------------------|------------|-----------------|--------------|
|                              | Uchazeči celkem                 |            | Z toho ženy     |              |
|                              | Absolutní počet                 | %          | Absolutní počet | %            |
| ZŠ a nižší                   | 59*                             | 61,5*      | 37*             | 59,7*        |
| Vyučen                       | 8                               | 8,3        | 4               | 6,5          |
| SŠ s maturitou + VOŠ         | 16                              | 16,7       | 14              | 22,6         |
| VŠ                           | 13                              | 13,5       | 7               | 11,3         |
| <b>Celkem</b>                | <b>96</b>                       | <b>100</b> | <b>62</b>       | <b>100,1</b> |
| * Základní + praktická škola |                                 |            |                 |              |

Skupinu nejvíce ohroženou nezaměstnaností tvoří cizinci se základním a nižším vzděláním. Jejich počet se pohybuje okolo 61,5 %. Mezi nezaměstnanými cizinci tvoří největší podíl právě jedinci s nízkou úrovní vzdělání a jazykových schopností. Jsou to především osoby, kterým chybí doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, nebo ti, kterým nebylo jejich vzdělání uznáno (jsou vedeni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání s praktickou školou). Důležité bude navrhnout takové rekvalifikační kurzy, které by odpovídaly jejich předešlému (neuznanému) vzdělání a oni tak mohli získat doklad o kvalifikaci pro danou profesi, popřípadě vytvořit takové kurzy, které by odpovídaly nízkému vzdělání těchto cizinců. Důležitá bude také spolupráce s dalšími organizacemi, které nabízejí jazykové kurzy pro odstranění jazykové bariéry migrantů.

Při návrhu nových rekvalifikačních kurzů však nesmí být opomenuti i jedinci s vyšším než jen základním vzděláním. Ve vysoké míře jsou zde zastoupeni i cizinci se středním, vyšším a vysokoškolským vzděláním. Nově navrhované rekvalifikační kurzy musí korespondovat s nabízenými pracovními místy a zároveň musí odpovídat oblasti a stupni jejich vzdělání.

**Tabulka 3: Klasifikace cizinců podle profese, kterou vykonávali v zemi původu**

| Kvalifikační struktura<br>(CZ-ISCO)                       | Uchazeči o zaměstnání – cizinci |            |                    |            |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|--------------------|------------|
|                                                           | Uchazeči celkem                 |            | Z toho ženy        |            |
|                                                           | Absolutní<br>počet              | %          | Absolutní<br>počet | %          |
| tř. 1 zákonodárci a řídící pracovníci                     | 1                               | 1          | 1                  | 1,6        |
| tř. 2 specialisté                                         | 11                              | 11,5       | 6                  | 9,7        |
| tř. 3 techničtí a odborní pracovníci                      | 3                               | 3,1        | 2                  | 3,2        |
| tř. 4 úředníci                                            | 15                              | 15,6       | 12                 | 19,4       |
| tř. 5 pracovníci ve službách a prodeji                    | 23                              | 24         | 20                 | 32,3       |
| tř. 6 kvalifikovaní pracovníci v zem., lesnictví a rybář. | 2                               | 2,1        | 2                  | 3,2        |
| tř. 7 řemeslníci a opraváři                               | 17                              | 17,7       | 7                  | 11,3       |
| tř. 8 obsluha strojů a zařízení, montéři                  | 5                               | 5,2        | 0                  | 0          |
| tř. 9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci                | 17                              | 17,7       | 10                 | 16,1       |
| tř. 0 zaměstnanci v ozbrojených službách                  | 0                               | 0          | 0                  | 0          |
| neuvedeno                                                 | 2                               | 2,1        | 2                  | 3,2        |
| <b>Celkem</b>                                             | <b>96</b>                       | <b>100</b> | <b>62</b>          | <b>100</b> |

Z klasifikace migrantů podle profese, kterou vykonávali v zemi původu, můžeme vyčíst, že řada cizinců v domovské zemi využívala své nabyté vzdělání. Velké procento z nich pracovalo jako specialisté v různých oborech (v medicíně, v ekonomii, jako překladatelé a tlumočníci, vychovatelé pro děti atd.), dále pak jako úředníci, administrativní pracovníci, pracovníci ve službách a prodeji (prodavači, kuchaři) a v manuálních profesích jako řemeslníci a opraváři. Další početně významnou skupinu také tvoří cizinci, kteří mají základní vzdělání a v domovské zemi byli zaměstnáváni jako pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci (17,7 %).

**Tabulka 4: Klasifikace cizinců podle poslední vykonávané profese v ČR**

| Kvalifikační struktura<br>(CZ-ISCO)                       | Uchazeči o zaměstnání – cizinci |            |                    |              |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|--------------------|--------------|
|                                                           | Uchazeči celkem                 |            | Z toho ženy        |              |
|                                                           | Absolutní<br>počet              | %          | Absolutní<br>počet | %            |
| tř. 1 zákonodárci a řídící pracovníci                     | 1                               | 1          | 1                  | 1,6          |
| tř. 2 specialisté                                         | 6                               | 6,3        | 4                  | 6,5          |
| tř. 3 techničtí a odborní pracovníci                      | 1                               | 1          | 0                  | 0            |
| tř. 4 úředníci                                            | 10                              | 10,4       | 8                  | 12,9         |
| tř. 5 pracovníci ve službách a prodeji                    | 16                              | 16,7       | 14                 | 22,6         |
| tř. 6 kvalifikovaní pracovníci v zem., lesnictví a rybář. | 1                               | 1          | 0                  | 0            |
| tř. 7 řemeslníci a opraváři                               | 9                               | 9,4        | 5                  | 8,1          |
| tř. 8 obsluha strojů a zařízení, montéři                  | 2                               | 2,1        | 2                  | 3,2          |
| tř. 9 pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci              | 17                              | 17,7       | 5                  | 8,1          |
| tř. 0 zaměstnanci v ozbrojených službách                  | 0                               | 0          | 0                  | 0            |
| neuvedeno                                                 | 33                              | 34,4       | 23                 | 37,1         |
| <b>Celkem</b>                                             | <b>96</b>                       | <b>100</b> | <b>62</b>          | <b>100,1</b> |

Z klasifikace cizinců podle poslední vykonávané profese v ČR vyplývá, že největší počet nezaměstnaných tvoří osoby s neuvedeným posledním zaměstnáním. Jsou to většinou osoby, které po příchodu do ČR nedokázali najít práci. Tito jedinci tvoří více jak 34 % všech nezaměstnaných cizinců. Další nejpočetnější skupinu tvoří pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci (17,7 %).

Ze srovnání tabulek 5 a 6 vyplývá, že více než 30 % cizinců si po příchodu do České republiky nedokázalo najít práci. Jedním z důvodů může být nízké vzdělání a kvalifikace daných jedinců. Pro tyto jedince je potřebné vytvořit takové rekvalifikační kurzy, které budou odpovídat jejich nízkému stupni vzdělání. Velkou část však také tvoří migranti, kterým nebylo jejich vzdělání uznáno a jsou tak úřadem práce vedeni jako uchazeči o zaměstnání s praktickou školou. Jsou to lidé, kteří v zemi původu vykonávali profese jako stavební truhláři, zámečníci strojů, stavební a provozní elektrikáři, prodavači, vychovatelé pro děti, administrativní pracovníci, krejčí, kuchaři apod. Pro tyto jedince je potřeba realizovat takové rekvalifikační kurzy, díky nimž by mohli získat osvědčení o tom, že mají kompetence pro vykonávání profese, kterou zastávali v zemi původu. Tím by se výrazně zvýšila jejich šance zařazení se na místní trh práce.

**Tabulka 5: Nezaměstnaní cizinci podle zdravotního stavu**

| Zdravotní stav                     | Uchazeči o zaměstnání – cizinci |             |                 |             |
|------------------------------------|---------------------------------|-------------|-----------------|-------------|
|                                    | Uchazeči celkem                 |             | Z toho ženy     |             |
|                                    | Absolutní počet                 | %           | Absolutní počet | %           |
| Bez zdravotního omezení            | 78                              | 81,3        | 49              | 79          |
| Zdravotně znevýhodnění             | 1                               | 1           | 1               | 1,6         |
| OZP – I. a II. st. invalidity*     | 1                               | 1           | 1               | 1,6         |
| OZP – III. st. invalidity**        | 1                               | 1           | 1               | 1,6         |
| Jiné zdravotní omezení***          | 14                              | 14,6        | 9               | 14,5        |
| Zdravotní stav nezadán             | 1                               | 1           | 1               | 1,6         |
| <b>Celkem</b>                      | <b>96</b>                       | <b>99,9</b> | <b>62</b>       | <b>99,9</b> |
| * včetně částečně invalidních osob |                                 |             |                 |             |
| ** včetně osob plně invalidních    |                                 |             |                 |             |
| *** ve stavu řízení                |                                 |             |                 |             |

Z tabulky lze vysledovat, že více jak 80 % všech nezaměstnaných cizinců je bez zdravotního omezení. Převážná většina těchto jedinců je tedy zdravotně v pořádku, což je velmi důležité pro jejich pracovní uplatnění. Dobrý zdravotní stav je podmínkou zejména v oblastech, které jsou manuálně zaměřeny. Převážná většina evidovaných cizinců na Úřadu práce v Olomouci by tedy neměli mít se schopností uplatnit se na pracovním trhu vzhledem k jejich dobrému zdravotnímu stavu větší potíže.

**Tabulka 6: Nezaměstnaní cizinci podle délky evidence**

| Délka evidence | Uchazeči o zaměstnání – cizinci |            |                 |              |
|----------------|---------------------------------|------------|-----------------|--------------|
|                | Uchazeči celkem                 |            | Z toho ženy     |              |
|                | Absolutní počet                 | %          | Absolutní počet | %            |
| do 3 měsíců    | 18                              | 18,8       | 12              | 19,4         |
| 3-6 měsíců     | 25                              | 26         | 15              | 24,2         |
| 6-9 měsíců     | 13                              | 13,5       | 7               | 11,3         |
| 9-12 měsíců    | 7                               | 7,3        | 4               | 6,5          |
| 12-24 měsíců   | 15                              | 15,6       | 9               | 14,5         |
| nad 24 měsíců  | 18                              | 18,8       | 15              | 24,2         |
| <b>Celkem</b>  | <b>96</b>                       | <b>100</b> | <b>62</b>       | <b>100,1</b> |

Z tabulky vyplývá, že nezaměstnaní cizinci si nacházejí nejčastěji zaměstnání do 1 roku od evidence na úřadu práce. Doba tohoto jednoho roku je velmi důležité. Počet nezaměstnaných osob po překročení této

časové meze stoupá. Počet jedinců registrovaných na úřadu práce dobu delší než 12 měsíců tvořili k 31. březnu 2011 34,4 % (1/3) všech nezaměstnaných migrantů. Tato skupina se často vyznačuje nízkou kvalifikací a je tak těžko umístitelná na trhu práce. Je důležité zaměřit se na dané jedince a navrhnout takové rekvalifikační kurzy, které by odpovídaly jejich nízké kvalifikaci a díky nimž by byli zároveň schopni se lépe uplatnit na trhu práce.

## 2.3 Struktura dlouhodobě nabízených pracovních pozic v Olomouckém okrese

V tomto východisku se zaměřím na strukturu dlouhodobě nabízených pracovních pozic v Olomouckém okrese podle poptávky po pracovní síle na trhu práce. Pozornost bude zaměřena na vývoj počtu a charakteristiku nabízených pracovních míst podle požadovaného vzdělání a poptávky po pracovní síle dle profesí.

### 2.3.1 Vývoj počtu volných míst

Rok 2009 byl z hlediska vývoje počtu volných pracovních míst nejhorší za posledních 10 let. Počet volných míst strmě klesl. Byl o přibližně 70–80 % nižší než ve stejném období předchozího roku. Teprve v březnu roku 2010 došlo ke skokovému zvýšení poptávky zaměstnavatelů po nových pracovnících. V říjnu však došlo k opětovnému poklesu nabídky a na konci roku se počet volných pracovních míst vrátil na původní úroveň roku 2009 (Referát trhu práce 2010, s. 12).

**Tabulka 7: Počet volných míst**

| Volná místa                 | Stavy ke konci měsíců (průřezové údaje) |      |      |      |      |      |     |      |      |      |      |      |
|-----------------------------|-----------------------------------------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|------|------|
|                             | 1                                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7   | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   |
| Celkem VM                   | 376                                     | 432  | 813  | 793  | 584  | 568  | 580 | 566  | 481  | 417  | 492  | 425  |
| 2010                        |                                         |      |      |      |      |      |     |      |      |      |      |      |
| Počet uchazečů na 1 VM 2010 | 39,2                                    | 34,6 | 17,6 | 16,5 | 21,3 | 21,1 | 21  | 21,2 | 24,8 | 27,9 | 24,5 | 32,2 |
| Nově evidovaná místa 2010   | 512                                     | 525  | 1001 | 709  | 590  | 551  | 471 | 451  | 503  | 403  | 479  | 269  |

Zdroj: Referát trhu práce 2010

Celkový počet nově nahlášených volných pracovních míst se v roce 2009 snížil o 55 % (za celý rok bylo nahlášeno pouze 5 000 volných míst). V roce 2010 byl zaznamenán zvýšený počet nově nahlášených míst a to téměř na 6,5 tisíce (nárůst oproti roku 2009 o 28 %). Struktura těchto míst však nebyla velmi uspokojivá (tamtéž, s. 13).

Ve velké míře se zkrátila doba registrace nových volných míst na úřadu práce. Nebylo výjimkou zrušení nového místa během několika málo dnů a to z důvodu velkého počtu zájemců. Na jedno volné místo v krátké době projeví zájem i několik desítek uchazečů (jedná se především o pracovní místa v administrativě apod.). Z tohoto důvodu řada zaměstnavatelů ani volná místa nezveřejňuje a vybírají si ze zájemců, kteří jim sami přímo svůj životopis doporučí (tamtéž, s. 13).

Kromě počtu volných míst se změnila také struktura nově hlášených volných míst podle vzdělání. Ještě v roce 2008 byla téměř polovina volných míst určena uchazečům se základním vzděláním. O rok později však tento podíl klesl na 13,5 %. Nejvyšší podíl volných pracovních míst je dnes určen především vyučeným a osobám se středoškolským vzděláním s maturitou (tamtéž, s. 13).

**Tabulka 8: Volná místa podle vzdělání**

| Stupeň vzdělání             | 31.12.2009  |            |                  | 31.12.2010  |            |                    |
|-----------------------------|-------------|------------|------------------|-------------|------------|--------------------|
|                             | Volná místa |            | hazečů / 1 místo | Volná místa |            | Uchazečů / 1 místo |
|                             | Počet       | %          |                  | Počet       | %          |                    |
| základní vzdělání a nižší   | 36          | 13,5       | 86,5             | 54          | 12,7       | 58,6               |
| střední odborné             | 91          | 34,1       | 70,9             | 199         | 46,8       | 31,2               |
| střední odborné s maturitou | 94          | 35,2       | 37,1             | 126         | 29,6       | 26,5               |
| vyšší odborné               | 6           | 2,2        | 15               | 3           | 1          | 29,3               |
| vysokoškolské               | 40          | 15         | 18,2             | 43          | 10,1       | 20,5               |
| <b>Celkem</b>               | <b>267</b>  | <b>100</b> | <b>52</b>        | <b>425</b>  | <b>100</b> | <b>32,2</b>        |

Zdroj: Referát trhu práce 2010

Vysoká nezaměstnanost a výrazný úbytek volných pracovních míst mají za následek změnu motivace a chování uchazečů o zaměstnání. Stále častěji snižují své původní nároky a mají zájem i o místa, která vyžadují nižší kvalifikaci a jsou níže platově ohodnocena (tamtéž, s. 13).

### 2.3.2 Poptávka po pracovní síle

Důležitá je také poptávka po pracovní síle, která nám ukazuje, do jakých oblastí by měly být rekvalifikační kurzy směřovány. Následující tabulka podává přehled o situaci na trhu práce vzhledem k poptávce po jednotlivých profesích v roce 2009 a 2010 (hlášená volná místa) (Referát trhu práce 2010, s. 13).

**Tabulka 9: Poptávka po pracovní síle dle profesí**

| Název profese                                                     | 31.12.2009 | 31.12.2010 |
|-------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři | 6          | 11         |
| odborní administrativní pracovníci jinde neuvedení                | 6          | 10         |
| technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech         | 21         | 36         |
| techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky                 | 5          | 17         |
| odborní zprostředkovatelé obchodních a finančních transakcí       | 10         | 23         |
| zástupci - agenti - obchodní, přepravní, pracovníci úřadů         | 17         | 14         |
| kancelářští a manipulační pracovníci, sekretářky, písáčky         | 7          | 10         |
| pracovníci poskytující různé informace                            | 1          | 42         |
| provozní pracovníci stravování a pracovníci v příbuz. oborech     | 17         | 16         |
| prodavači v obchodech a předváděči zboží                          | 7          | 17         |
| kováři, nástrojaři, zámečníci a pracovníci v příbuzných oborech   | 18         | 34         |
| řidiči motorových vozidel                                         | 3          | 18         |
| pomocníci, uklízeči a prادلáci                                    | 3          | 16         |
| pomocní a nekvalifikovaní dělníci v průmyslu                      | 13         | 10         |
| formíři, svářeči, výrobci a opraváři výrobků z plechů             | 13         | 4          |
| zpracovatelé dřeva, truhláři a dělníci v příbuzných oborech       | 11         | 7          |
| vedoucí pracovníci výrobních a provozních dílčích celků           | 10         | 5          |

Zdroj: Referát trhu práce 2010, s. 14

Vyšší poptávka po pracovní síle se v současnosti vyskytuje v oblasti techniků ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech. Vyšší poptávka je dále směřována do oblasti pracovníků poskytující různé informace, odborných administrativních pracovníků a do oblasti odborných zprostředkovatelů obchodních a finančních transakcí (tamtéž, s. 14).

Výraznou nabídku práce také představují profese provozních pracovníků stravování a pracovníci v příbuzných oborech, prodavači v obchodech a předváděči zboží, řidiči motorových vozidel a manuální profese jako kováři, nástrojaři, zámečníci, a pracovníci v příbuzných oborech a také pomocníci uklízeči a prادلáci.

Vzhledem ke snížení pracovních nabídek na Olomoucku mají nezaměstnaní cizinci omezenou možnost zařazení se na místní pracovní trh. Nově navrhované rekvalifikační kurzy proto musí směřovat převážně do výše zmíněných oblastí dlouhodobě nabízených profesí.

## **2.4 Nabízené vzdělávací kurzy pro cizince na Olomoucku**

V posledním východisku se zaměřím na organizace, které již realizují vzdělávací kurzy v okrese Olomouc. Jsou jimi Úřad práce v Olomouci, integrační centrum a nezisková organizace SOZE, která zde působí. Tyto informace jsou důležité pro eliminaci duplicity mezi již nabízenými kurzy těchto organizací a mnou nově navrhovanými rekvalifikačními kurzy.

### **2.4.1 Realizované rekvalifikační kurzy na Úřadu práce v Olomouci**

V roce 2010 zde bylo odstartováno celkem 1 338 rekvalifikací uchazečů o zaměstnání. Oproti roku se tak počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání více jak zdvojnásobil. Šlo o reakci na zvyšující se nezaměstnanost na trhu práce a snižující se počet volných pracovních pozic. To zaměstnavatelům umožnilo zvyšování jejich požadavků na zaměstnance (Referát trhu práce 2010, s. 41).

Většina rekvalifikací byla ukončena úspěšně, popřípadě pokračovala i v roce 2011. Z předčasně ukončených rekvalifikací skončilo ze strany uchazeče o zaměstnání pouze 14. Ve 41 případech byla rekvalifikace ukončena z vážných důvodů (především zdravotních), ve 35 případech pak zahájením studia či nástupem do zaměstnání. U závěrečných zkoušek rekvalifikačních kurzů neuspělo 27 účastníků (tamtéž, s. 41).

Uchazeči o zaměstnání mají typicky nejvyšší zájem o kurzy v oblasti obsluhy PC, účetnictví, obsluhy motorového vozidla a o získání řidičských a svářečských průkazů (tamtéž, s. 41).

**Tabulka 10: Uskutečněné rekvalifikační kurzy a počty účastníků**

| Rekvalifikační kurzy               | Počet uchazečů | Rekvalifikační kurzy                | Počet uchazečů |
|------------------------------------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| Obsluha PC – základ. a rozšířena,  | 415            | Kosmetické práce                    | 14             |
| programátor, správce počítač. Sítě |                | Obsluha CNC strojů                  | 11             |
| Účetnictví, daňový specialista,    | 179            | Hostinská činnost, kuchařské práce  | 8              |
| mzdové účetnictví                  |                | Prodavačské práce                   | 7              |
| Řidič motorových vozíků            | 116            | Pomocký stavební dělník             | 5              |
| Řidičský průkaz, vstupní školení k | 109            | Holičské práce                      | 4              |
| získání profesního průkazu         |                | Obsluha motorové pily a křovinořezu | 4              |
| Svářečský průkaz                   | 96             | Zednické práce                      | 4              |
| Pracovník pro sociální péči        | 75             | Koordinátor bezpečnosti             | 1              |
| Administrativní práce              | 55             | a ochrany zdraví                    |                |
| technicko-administrativní práce    |                | Instruktor fitcentra                | 1              |
| Operátor call centra               | 39             | Insolvenční správce                 | 1              |
| Základy podnikání                  | 36             | Osoba odborně způsobilá na úseku    | 1              |
| Projektový manager                 | 29             | požární ochrany                     |                |
| Všeobecný sanitář                  | 26             | Florista (vazba květin)             | 1              |
| Elektrotechnické práce             | 23             | Správa majetku a provoz budov       | 1              |
| Manikúra, pedikúra                 | 22             | Kurz pro výkon obecných             | 1              |
| Masér                              | 20             | zemědělských činností               |                |
| Obsluha stavebních strojů          | 18             | Lektor                              | 1              |
| Skladový logistik                  | 15             | <b>Celkem</b>                       | <b>1338</b>    |

Zdroj: Referát trhu práce 2010, s. 41–42

Z rozhovoru s vedoucí referátu zprostředkování práce na Úřadu práce v Olomouci jsem zjistila, že tyto nabízené rekvalifikační kurzy nejsou určeny přímo pro cizince. Migranti mají často problém zúčastnit se nabízených kurzů z důvodu nízkých jazykových schopností, tedy neschopnosti dorozumět se a rozumět odborným výrazům, které jsou při výuce používány.

Další překážku také představuje nízká kvalifikace některých nezaměstnaných cizinců. Důležitou podmínkou pro zapsání se do řady zde realizovaných kurzů bývá požadavek určitého minimálního vzdělání, který tito jedinci nesplňují. Mají tak omezený výběr kurzů, kterých se mohou zúčastnit. Mezi nezaměstnanými cizinci tvoří velký podíl právě jedinci s nízkou úrovní vzdělání, nebo ti, kterým nebylo jejich předchozí vzdělání uznáno (jsou vedeni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání s praktickou školou).

I přes tyto bariéry budu navrhopvat takové rekvalifikační kurzy, které se nebudou krýt s výše již realizovanými kurzy. Při spolupráci s Integrovaným

centrem v Olomouci a s neziskovou organizací Sdružení občanů zabývajících se emigranty, které nabízí různé jazykové a sociokulturní kurzy pro cizince z tzv. třetích zemí, by nezaměstnaní cizinci mohli překonat jazykovou bariéru a řada kurzů by pro ně byla přístupná. Navíc sama se pokusím navrhnout takové rekvalifikační kurzy, které budou více odpovídat potřebám cizinců s nižším vzděláním a se sníženou kvalifikací. I s nově navrženými kurzy však bude nutná spolupráce s Integračním centrem v Olomouci a s neziskovou organizací Sdružení občanů zabývajících se emigranty pro odstranění jazykové bariéry nezaměstnaných migrantů a pro jejich snazší vstup na pracovní trh.

#### **2.4.2 Vzdělávací kurzy nabízené Integračním centrem v Olomouci (CPIC)**

Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra ČR (SUZ) otevřela v roce 2009 a 2010 po celé České republice Centra na podporu integrace cizinců. Tato centra jsou spolufinancována z Evropského fondu pro integraci migrantů třetích zemí (CPIC).

Cílovou skupinou těchto center jsou cizinci z tzv. třetích zemí, kteří na našem území pobývají na základě dlouhodobého nebo trvalého pobytu. Cílem těchto center je dlouhodobá a koncepční podpora integrace migrantů pomocí poradních, sociálních, právních a jazykových aktivit (tamtéž).

Z rozhovoru s vedoucím Integračního centra v Olomouci jsem zjistila, že mají 5 poboček po celém kraji, které jsou otevřeny v místech s největší koncentrací cizinců. Kromě Olomouce je to Přerov, Zábřeh na Moravě, Šumperk a Prostějov.

Integrační centrum v Olomouci spolupracuje s úřadem práce, s nímž si vyměňuje informace a může tak reagovat na aktuální potřeby cizinců. V rámci svých aktivit v současnosti realizuje kurzy českého jazyka, PC kurzy a sociokulturní kurzy.

Zde realizované kurzy českého jazyka mají rozsah obtížnosti od úplných začátečníků až po úroveň přibližně odpovídající zkoušce A1 Evropského referenčního rámce jazyků. V současnosti Integrační centrum v Olomouci

realizuje 7 kurzů českého jazyka. Tři kurzy jsou zaměřeny na intenzivní výuku (jednotlivé lekce na sebe navazují a místa v kurzu jsou omezena na 15 účastníků) a čtyři kurzy jsou koncipovány jako nízkoprahové (je možné je navštívit jednorázově bez předchozího přihlášení) (CPIC).

Integrační centrum v Olomouci dále realizuje kurzy základní počítačové gramotnosti, jejichž cílem je zvýšení kompetencí klientů centra a tím podpoření jejich přístupu na trh práce. Centrum také realizuje sociokulturní kurzy, které poskytují cizincům znalosti a dovednosti potřebné pro seznámení se s podmínkami života v České republice a pomáhají jim orientovat se v sociálním, zdravotním a vzdělávacím systému (tamtéž).

Z rozhovoru vyplynulo, že tyto kurzy navštěvují i nezaměstnaní cizinci registrovaní na Úřadu práce v Olomouci. Proto se zde snaží koncipovat některé kurzy tak, aby se tito jedinci mohli lépe uplatnit na lokálním trhu práce. Pořádají přednášky při změnách v zákonech o pobytu a zaměstnávání cizinců, aby se migranti mohli lépe orientovat na pracovním trhu, a v rámci jazykových kurzů se snaží zvýšit jejich jazykové schopnosti. Tím mají nezaměstnaní cizinci větší možnosti výběru mezi nabízenými rekvalifikačními kurzy Úřadem práce v Olomouci a větší šance uplatnění se na místním pracovním trhu.

#### **2.4.3 Služby nabízené Sdružením občanů zabývajících se emigranty (SOZE)**

SOZE je nevládní nezisková organizace, která je zaměřena na pomoc uprchlíkům a dalším kategoriím cizinců imigrujících do České republiky. Organizace má svou pobočku také v Olomouci. Ta poskytuje bezplatné právní, sociální a psychologické poradenství, realizuje volnočasové a vzdělávací programy a komplexní sociálně-právní asistenci dlouhodobě usazeným cizincům a uznaným azylantům (SOZE).

SOZE v Olomouci se také zaměřuje na nezaměstnané cizince, pro které je určen právě probíhající projekt OKRAJ. Jedná se o systémovou podporu pracovního uplatnění cizinců a azylantů, žijících na území Olomouckého kraje, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR (tamtéž).

V rámci projektu je vytvářen komplexní systém služeb poskytující cizincům zemí mimo EU žijících na území Olomouckého kraje příležitost k rozšíření své kvalifikace a získání tak odpovídajícího pracovního a společenského uplatnění (tamtéž).

Z rozhovoru se sociálně-profesní poradkyní organizace SOZE jsem zjistila, že tento projekt je postaven na čtyřech klíčových aktivitách. Cizincům je poskytováno sociálně-profesní poradenství (poradenství v sociální a právní oblasti, asistenční služby), dále asistence při volbě vhodného rekvalifikačního kurzu, kdy klient, za asistence sociálního pracovníka, zhodnotí své pracovní schopnosti, dovednosti a zájmy, objasní si svou situaci na trhu práce a zvolí si směr svého profesního uplatnění popřípadě rozšíření nebo doplnění stávající kvalifikace. Realizovány jsou také integrační kurzy socio-kulturního minima a kurzy českého jazyka (kurzy na úrovni jazykových dovedností A1 – B2). Všechny akreditované kurzy jsou nezaměstnaným cizincům v rámci projektu hrazeny.

Tyto jazykové kurzy jsou nezaměstnaným cizincům často doporučovány. Je to především z důvodu, že Úřad práce v Olomouci vyžaduje před zapsáním zájemce do rekvalifikačního kurzu dobré jazykové schopnosti. V těchto kurzech se často používají odborné výrazy, se kterými mívají cizinci problémy. Úřad práce se snaží zabránit tomu, aby tito jedinci brzdili ostatní účastníky kurzu.

V rámci rozhovoru jsem zjistila, že rekvalifikace je pro nezaměstnané cizince velmi hodnotná. Přínosem je především pro nekvalifikované nebo nízce kvalifikované cizince a pro migranty, kterým nebylo jejich vzdělání uznáno. Tyto kurzy jim pomohou nejen získat osvědčení, ale především potřebnou praxi na našem trhu práce a možnost lepší uplatnitelnosti.

Velmi problematická je však motivace dlouhodobě nezaměstnaných cizinců, aby se zúčastnili rekvalifikačních kurzů. Tito migranti mívají často narušenou rutinu každodenního dne a velmi těžko si na ni opět zvykají. Když se je však podaří přesvědčit, aby se zúčastnili kurzů, převážná většina

z nich je dokončí. Ze zpětné vazby, kterou mají od cizinců, vyplývá, že přibližně 75 % účastníků, kteří absolvovali rekvalifikační kurzy, se následně uplatnilo na lokálním trhu práce.

Jak jsem již výše zmínila, spolupráce s Integračním centrem v Olomouci a s neziskovou organizací Sdružení občanů zabývajících se emigranty je velmi důležitá. Tyto organizace realizují nejen jazykové kurzy, které pomáhají odstranit jazykovou bariéru, ale i další kurzy, díky nimž se (nezaměstnaní) cizinci mohou snáze zařadit do naší společnosti a na trh práce.

### 3 NÁVRHY NOVÝCH DOPLŇUJÍCÍCH REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ

Na základě srovnání zjištěných údajů a informací, které jsem získala ze statistik a dokumentů příslušných organizací, v této části práce navrhuji vhodné nové doplňkové rekvalifikační kurzy určené pro nezaměstnané cizince evidované na Úřadu práce v Olomouci.

Na úřadu práce tvoří nejpočetnější skupinu cizinci, kteří mají nízké vzdělání, a migranti kterým nebylo jejich předešlé vzdělání uznáno. Daní jedinci také mají největší problém najít si zaměstnání a často bývají na úřadu práce vedeni delší časové období. Z tohoto důvodu budu navrhopvat doplňující rekvalifikační kurzy především pro ně. Zároveň však řadu kurzů, které by pro tyto cizince byly vhodné, vzhledem k dlouhodobé nabídce na trhu práce, nebudu navrhopvat z důvodu jejich současné realizace na Úřadu práce v Olomouci. Mezi tyto kurzy patří například kurz skladový logistik, prodavačské práce, kosmetici a maskéři, pomocní stavební dělníci, zednické práce, kuchařské kurzy, kurz programátora PC, řidičské průkazy různého stupně, svářečský průkaz, administrativní práce, kurz pracovníka pro sociální péči apod.

Pro návrh kurzů použiji personální nástroj, kterým je profil rolí. Definuji výsledky očekávané od absolventa daného kurzu z hlediska hlavních oblastí výsledků či odpovědností. Zároveň také uvedu seznam schopností, které jsou požadovány k efektivnímu vykonávání dané role, a které by měl účastník kurzu získat v průběhu rekvalifikace.

Mnou nově navrhopvané doplňkové rekvalifikační kurzy jsou:

#### **Pekařské práce**

Tento rekvalifikační kurz navrhuji z důvodu vyšší poptávky po této profesi na trhu práce. Je určen jedincům bez zdravotního omezení, především pak nezaměstnaným cizincům, kteří dříve pracovali jako nekvalifikovaní pracovníci a mají nízký stupeň vzdělání. Těch je na úřadu práce registrován největší počet. Dále je určen migrantům, kteří chtějí

změnit svou kvalifikaci a jsou dlouhodobě evidováni na Úřadu práce v Olomouci (doba delší jak 6 měsíců).

Účastník tohoto kurzu se naučí zpracovávat těsto na běžné a jemné pečivo, připravovat polotovary k pečení, naučí se dokončovací práce a základy výroby speciálního a cukrářského pečiva.

Absolvent kurzu se bude schopen v rámci svých nově nabytých praktických schopností uplatnit v profesi pekaře. Součástí kurzu je i získání zdravotního průkazu, který je důležitý pro výkon tohoto povolání.

### **Cukrář/ka**

Tento rekvalifikační kurz navrhují z důvodu vyšší poptávky po této profesi na trhu práce. Kurz cukrář/ka je určen především nezaměstnaným cizincům, kteří mají nízkou kvalifikaci a mají základní stupeň vzdělání. Jak již bylo zmíněno výše, je jich nejvyšší procento. Kurz je dále navrhován pro migranty, kteří chtějí změnit svou kvalifikaci a jsou dlouhodobě evidováni na Úřadu práce v Olomouci (doba delší než 6 měsíců). Profese je určena osobám bez zdravotního omezení, popřípadě osobám I. stupně zdravotního postižení, kteří nemají omezenou pohyblivost (ti se také mezi registrovanými cizinci vyskytují, ale jsou zastoupeni v menší míře).

Účastníci tohoto kurzu se naučí zpracovávat základní suroviny a přísady na cukrářská těsta, náplně, krémy, polevy, je schopen zhotovovat cukrářské polotovary, korpusy, hotové výrobky a to vařením, šleháním, pečením atd. Je schopen připravovat i restaurační moučníky. Rámcově je seznámen s technikou prodeje a technikou administrativy. Součástí tohoto kurzu je i praxe v cukrářském podniku.

Po skončení kurzu absolventi získají potvrzení o dokončení tohoto kurzu, dále získají zdravotní průkaz a budou schopni své nabyté znalosti a dovednosti převést do praxe.

### **Kadeřník/ce**

Kurz je vytvářen na základě vyšší poptávky po profesi kadeřník/ce. Je určen především cizincům, kteří dříve pracovali jako nekvalifikovaní

pracovníci, mají nízký stupeň vzdělání a také těm, kterým nebylo jejich vzdělání uznáno (jsou na úřadu práce vedeni jako lidé se základním + praktickým stupněm vzdělání). Kurz je také určen osobám vyučeným, které chtějí změnit kvalifikaci a jsou na úřadu práce evidováni alespoň 6 měsíců. Je navrhován pro jedince bez zdravotního omezení, popřípadě s lehkým zdravotním postižením.

Kurz je rovnoměrně rozdělen na teoretickou a praktickou část. Teoretická výuka zahrnuje odborné přednášky, exkurze a prezentace projektů. Praktická část bude probíhat v místním kadeřnickém salónu.

Absolventi si po dokončení kurzu osvojí teoretické a praktické dovednosti k výkonu kadeřnických služeb. Budou schopni vhodně volit technologické postupy a přípravy vlasové kosmetiky v souladu s diagnózou vlasů a budou schopni poskytovat poradenské služby.

### **Krejčí, šička**

Kurz je navrhován vzhledem k vyšší poptávce na trhu práce po této profesi. Kurz navrhuji především z důvodu toho, že na Úřadu práce v Olomouci je registrován větší počet cizinců, kteří dříve v tomto oboru pracovali, ale nebylo jim uznáno jejich předešlé vzdělání (jsou evidováni jako jedinci se základním + praktickým vzděláním), což může být důvodem jejich neschopnosti se uplatnit na pracovním trhu. Po absolvování tohoto kurzu získají potřebné osvědčení, což jim může zvýšit šance pro získání zaměstnání. Daný kurz je však také určen pro jedince nekvalifikované s nízkým stupněm vzdělání.

V rámci kurzu budou uchazeči seznámeni s teoretickými znalostmi z oblasti výroby konfekce a součástí bude i praxe v podniku pro získání praktických dovedností z tohoto oboru.

Absolventi kurzu budou schopni jednodušší práce v průmyslové a zakázkové výrobě a jejich nová kvalifikace bude zahrnovat i opravy oděvů, prádla, klobouků a technické a sportovní konfekce.

### **Truhlářské práce**

Tento kurz navrhují z důvodu vysoké poptávky na trhu práce po pracovní síle z tohoto oboru. Je opět vytvořen z důvodu výskytu vyššího počtu cizinců na úřadu práce, kteří dříve v tomto oboru pracovali, ale jejich vzdělání jim nebylo uznáno. Také je určen pro cílovou skupinu se základním + praktickým vzděláním a pro vyučené, kteří nemají žádné, popřípadě jen lehké zdravotní omezení. Je určen osobám, které jsou dlouhodobě registrováni na úřadu práce a chtějí změnit svou kvalifikaci.

Kurz je koncipován jako praktický odborný výcvik, během něhož účastníci získají kvalifikaci v oblasti výroby nábytku, oprav a údržby výrobků ze dřeva.

Absolventi budou schopni navrhnout, technicky zpracovat a zhotovit nábytek na přání zákazníka, dále pak osazovat stavebně truhlářské výrobky a provádět jejich povrchovou úpravu (okna, dveře, vrata podlahy, schodiště apod.).

### **Zámečník**

Kurz je navržen pro vysokou poptávku v tomto oboru na trhu práce. Tento kurz je opět navržen z důvodu výskytu případů, kdy cizincům evidovaným na úřadu práce nebylo uznáno jejich nabyté vzdělání. Kurz je také určen pro cílovou skupinu jedinců se základním + praktickým vzděláním a pro vyučené, kteří nemají žádné zdravotní omezení a jsou na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání evidováni více než 6 měsíců.

Kurz je koncipován jako praktický odborný výcvik, v rámci něhož se účastníci naučí ručně a strojově zhotovovat součásti strojů, zařízení a prvků konstrukcí. Účastníci budou pracovat na montáži, údržbě a opravách strojů. Naučí se svařovat a to i elektrickým obloukem v ochranné atmosféře CO<sub>2</sub>. V kurzu si jedinci osvojí také základy práce s výpočetní technikou.

Absolventi se budou moci uplatnit jako stavební zámečníci, strojní zámečníci na údržbě strojů a zařízení ve strojírenských podnicích, nebo také jako provozní zámečníci.

### **Lakýrník**

Kurz je navrhován z důvodu vyšší poptávky po této profesi. Navíc někteří nezaměstnaní cizinci mají již předešlou zkušenost v této oblasti z posledního vykonávaného zaměstnání, ale nemají potřebné vzdělání v tomto oboru. Daný kurz je také určen osobám se základním vzděláním nebo s vyučením, kteří jsou manuálně zruční a chtějí zvýšit nebo změnit svou kvalifikaci. Podmínkou pro účast v tomto kurzu je dlouhodobá evidence na úřadu práce.

Uchazeč se v kurzu naučí jak posoudit stav povrchu, čistit a odmašťovat plochy, opalovat staré nátěry. Dále se naučí provádět povrchovou úprava různými způsoby, práci s tmelem a míchání a ředění barev i při opravách za účelem dosažení stejného odstínu.

Po absolvování tohoto kurzu budou moci tito jedinci pracovat v oblasti lakýrnictví a povrchových úprav.

### **Izolatér**

Tento kurz je navrhován pro vysokou poptávku po osobách s touto profesí na lokálním trhu práce. Je navrhován z důvodu většího počtu nezaměstnaných cizinců, kteří mají zkušenosti v příbuzném oboru (montážní dělníci na stavbách), ale nemají potřebné osvědčení pro vykonávání této profese. Je tedy určen osobám, které jsou buď nekvalifikované, mají základní vzdělání, popřípadě jsou vyučení, ale chtějí svou kvalifikaci změnit.

Účastníci tohoto kurzu se naučí řezat a připravovat izolační materiály, zhotovovat, montovat a opravovat tepelné izolace potrubí, chladíren, mrazíren i budov. Naučí se pracovat jak s PVC fóliemi, tak s izolačními nátěry, izolačními deskami a kyselinovzdornými izolacemi. Součástí bude také výuka provádění a oprav střešních krytin z těžkých izolačních pásů.

Absolvent tohoto kurzu se bude schopen uplatnit na trhu práce. Bude umět izolovat nejrůznější zařízení, potrubí, tělesa a prostory proti teplu, chladu, hluku, chvění, povětrnosti a dalším nepříznivým vlivům.

### **Pečovatelské práce**

Daný kurz navrhuji z důvodu evidence většího počtu cizinců na úřadu, kteří mají vyšší vzdělání a potřebné zkušenosti v oblasti práce s dětmi. Tito jedinci dříve pracovali ve školství nebo jako vychovatelé dětí se speciálními potřebami. Kurz je však také určen osobám vyučeným či se všeobecným vzděláním s maturitou, kteří chtějí změnit svou kvalifikaci. Podmínkou je dlouhodobá evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce.

Tento rekvalifikační kurz je spojen s praxí. Je zaměřen na získání kompetencí v poskytování přímé obslužné nebo asistentské péči klientům při zajišťování chodu domácnosti a klientům v nemocniční nebo sociální péči.

Absolventi se naučí, jak pomáhat klientům při hygieně, při přípravě stravy, jak zajišťovat kontakty se sociálním prostředím a budou schopni pomáhat rodinám se zajišťováním péče o dítě.

### **Recepční**

Tento kurz je navrhován z důvodu evidence několika nezaměstnaných cizinců na Úřadu práce v Olomouci, kteří dříve pracovali jako tlumočníci a překladatelé a mají dobré jazykové schopnosti. Ty jsou pro vykonávání tohoto zaměstnání hlavní podmínkou. Minimální požadované vzdělání pro účast v tomto kurzu je střední vzdělání s maturitou a znalost alespoň jednoho světového jazyka. Kurz je určen i osobám zdravotně postiženým.

V rámci kurzu se uchazeči naučí pracovat v základních programech na počítači (Word, Excel) a budou moci absolvovat začátečnický kurz dalšího světového jazyka. Tyto znalosti pak propojí s praxí, která bude zajištěna v místním hotelu.

Absolventi kurzu budou mít teoretické i praktické znalosti z této oblasti a budou se tak schopni uplatnit jako recepční v hotelích a ubytovnách.

### **Odborní asistenti v administrativě**

Kurz je navrhován z důvodu vysoké poptávky po odborných asistentech v administrativě na trhu práce. V evidenci Úřadu práce v Olomouci se

nachází větší počet cizinců, kteří dříve pracovali jako obecní administrativní pracovníci. Tento kurz je tak určen osobám s úplným středoškolským vzděláním s maturitou, základními znalostmi v administrativě a aktivní schopností komunikovat alespoň jedním světovým jazykem.

Uchazeči si v rámci kurzu prohloubí své znalosti z oblasti administrativy. Naučí se pracovat s počítačem a jeho základními programy jako jsou Word, Excel, PowerPoint a s Outlookovou komunikací. V rámci kurzu bude těmto jedincům umožněno absolvování kurzu řidičského oprávnění skupiny B.

Absolventi budou moci pracovat v oblasti odborné asistenci v administrativě.

### **Lektor cizího jazyka**

Daný kurz je navrhován z důvodu evidence několika nezaměstnaných cizinců na Úřadu práce v Olomouci, kteří dříve pracovali jako tlumočníci a překladatelé a mají tedy dobré jazykové schopnosti. Minimální požadované vzdělání pro účast v tomto kurzu je střední vzdělání s maturitou. Dále pak je nutná velmi dobrá znalost alespoň jednoho světového jazyka. Tento kurz je určen i pro osoby s lehkým zdravotním postižením.

V rámci kurzu uchazeč získá odborné znalosti z oblasti výchovy a vzdělávání, popřípadě získá schopnosti jak uživatelsky ovládat informační a komunikační technologie (E-mail, Word, vyhledávání informací pomocí Internetu) a efektivně je zařazovat do výuky.

Absolventi tohoto kurzu budou moci pracovat v oblasti výuky cizího jazyka a to jak na školách, tak v soukromých organizacích.

### **Stavební inženýr**

Daný kurz je navrhován z důvodu evidence několika nezaměstnaných cizinců na Úřadu práce v Olomouci, kteří mají vysokoškolské vzdělání se zaměřením na stavební inženýrství. Minimální požadované vzdělání pro účast v tomto kurzu je tak vysokoškolské vzdělání tohoto zaměření.

Dále pak je nutná velmi dobrá znalost alespoň jednoho světového jazyka se základními znalostmi alespoň některých grafických programů.

Kurz by měl účastníkům poskytnout potřebnou praxi a rozšíření jejich znalostí. Účastníci se naučí vést stavební projekty od plánování až po realizaci, koordinovat plánované práce, organizovat výběrová řízení. Jejich budou rozšířeny i na schopnost technického dozoru a kontroly prováděných oprav.

Absolvent se bude schopen uplatnit jako (obecný) stavební inženýr, projektant, konstruktér, technický dozor na stavbách i jako technik údržby budovat.

Součástí mnou navrhovaných rekvalifikačních kurzů jsou kurzy českého jazyka, které by měly být zaměřeny na osvojení si potřebných odborných výrazů a jazykové zásoby účastníků jednotlivých kurzů. Zároveň by bylo vhodné, kdyby účastníci těchto kurzů navštěvovali kurzy českého jazyka v jedné z výše uvedených organizací (Integrační centrum, Organizace zabývající se emigranty v Olomouci) pro zvýšení schopnosti jazykového porozumění a pro zvýšení jejich možnosti uplatnění se na trhu práce.

## ZÁVĚR

Nezaměstnanost je vnímána jako krizová událost v životě jedince. Navíc v dnešní informační společnosti, která se neustále mění a vyznačuje se stále novou technologií, se práce postupem času stává privilegiem. K zařazení se do této společnosti je nutná vysoká kvalifikace a schopnosti a dovednosti k používání a využívání informací. Pro jedince je důležité neustále doplňovat a rozšiřovat svou kvalifikaci. Přesto se však stává, že už ani současné vzdělání a schopnosti jedince nestačí a ztrácí zaměstnání. Proto jsou pro tyto osoby navrhovány a realizovány rekvalifikační kurzy.

Cílem mé bakalářské práce bylo identifikovat vzdělávací potřeby cizinců evidovaných jako uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce v Olomouci za rok 2010 a následně navrhnout nové doplňující rekvalifikační kurzy pro tyto jedince.

Před návrhem samotných rekvalifikačních kurzů byla nutná celková analýza a to jak prostředí, tak samotných osob, pro které jsou tyto kurzy určeny. Analyzovala jsem údaje o Olomouckém okrese, které přímo i nepřímě ovlivňují trh práce. Dále jsem analyzovala dokumenty a interní materiály Úřadu práce v Olomouci, kde jsou evidováni nezaměstnaní cizinci z tohoto okresu a kde jsou zároveň shromažďovány údaje o dlouhodobě nabízených pracovních pozicích. Tyto údaje jsem následně doplnila informacemi o již nabízených vzdělávacích kurzech v integračním centru a neziskové organizaci působících na Olomoucku a rozhovory s pracovníky jednotlivých organizací.

Rozborem výše zmíněných údajů a dokumentů jsem identifikovala mezeru mezi kvalifikací nezaměstnaných cizinců a strukturou dlouhodobě nabízených pracovních míst v tomto okrese. Následně jsem navrhla několik nových rekvalifikačních kurzů. Patří mezi ně pekařské práce, cukrář, kadeřník/ce, krejčí/šička, truhlářské práce, zámečnické, lakýrnícké, izolační, pečovatelské práce, recepční, odborní asistenti v administrativě, lektor cizího jazyka a stavební inženýr. Kurzy jsou navrženy tak, aby navazovaly na předchozí kvalifikaci cizinců evidovaných na úřadu práce. Jsou určeny

osobám od základního po vysokoškolské vzdělání. Řada z těchto navržených kurzů je také určena jedincům zdravotně postiženým.

Součástí mnou navrhovaných rekvalifikačních kurzů jsou i kurzy českého jazyka zaměřeny na osvojení si potřebných odborných výrazů a jazykové zásoby účastníků jednotlivých kurzů. V kombinaci s dalšími již realizovanými kurzy na Úřadu práce v Olomouci (kurzy češtiny, PC kurzy, sociokulturní kurzy, atd.), které jsou nabízeny jednotlivými organizacemi, by měli být nezaměstnaní cizinci schopni lépe se uplatnit a znovu se tak zařadit na lokální trh práce.

Rekvalifikace cizinců je smysluplná, jak také vyplynulo z rozhovoru se sociálně-profesní poradkyní organizace SOZE. Přibližně 75 % nezaměstnaných cizinců, kteří absolvovali kurzy na Úřadu práce v Olomouci, následně získali zaměstnání. Migranti jsou často velmi motivováni dokončit kurzy a sehnat si zaměstnání. V budoucnosti by tedy mělo význam navrhovat rekvalifikační kurzy pro cizince nejen na lokální úrovni, ale v rámci celého kraje popřípadě celorepublikově.

## ANOTACE

**Jméno a příjmení autora:** Ivana Šafratová

**Název katedry a fakulty:** Katedra sociologie a andragogiky FF UP

**Název práce:** Analýza vzdělávacích potřeb nezaměstnaných cizinců v olomouckém regionu

**Počet znaků:** 95 913

**Počet titulů použité literatury:** 44

**Klíčová slova:** Cizinci, kvalifikace, nezaměstnanost, rekvalifikace, trh práce, vzdělávací potřeby

Téma cizinci a trh práce se řadí mezi velmi diskutované problémy. Nicméně otázce nezaměstnanosti a rekvalifikace migrantů není v odborné literatuře ani v praxi věnována velká pozornost. Proto se práce zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti cizinců. Konkrétněji se orientuje na cizince, kteří jsou evidováni na Úřadu práce v Olomouci. Práce popisuje a rozebírá situaci na trhu práce za rok 2010. V první části se zaměřuje na teoretické ukotvení tématu. V následující části analyzuje prostředí a identifikuje vzdělávací potřeby nezaměstnaných cizinců. V poslední praktické části navrhuje pro jednotlivé skupiny cizinců vhodné rekvalifikační kurzy, tak aby jim pomohly zařadit se a uplatnit na lokálním trhu práce.

## **ANNOTATION**

The topic of foreigners and labor market ranks among the most debated problems. However, the issue of unemployment and retraining of migrants is not pay big attention in literature or in practice. Therefore, the thesis focuses on the problem of unemployment of foreigners. More specifically, it focuses on foreigners who are registered at the Job center in Olomouc. Bachelor thesis describes and analyzes the situation on the labor market in 2010. The first part focuses on the theoretical point theme. The following section analyzes the working environment and identifies educational needs of unemployed foreigners. In the last practical section suggests suitable retraining courses for individual groups of foreigners which to help to integrate and find employment to the local labor market.

## **KEYWORDS**

Foreigners, qualification, unemployment, retraining, labour market, educational needs

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Literatura

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007.
- BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D. *Andragogika: Studijní texty pro distanční studium*. Olomouc: UP, 2002.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing a. s., 2008.
- BUCHTOVÁ, B. Psychologie nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 75–127.
- ČERMÁK, V. Kvalifikace. In MAŘÍKOVÁ, H., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A. a kol. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 556.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice 2008*. Praha, 2008.
- ČIŽINSKÝ, P. Analýza legislativního rámce sociální integrace cizinců v České republice. In TRBOLA, R., RÁKOCZYOVÁ, M. (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I. - Integrační politika*. Brno: Barrister & Principal, 2011, s. 93–163.
- DAHRENDORF, R. *Moderný sociální konflikt: esej o politice slobody*. Bratislava: Archa, 1991.
- DRBOHLAV, D. Mobilita prostorová. In MAŘÍKOVÁ, H., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A. a kol. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 638.
- GOFFMAN, E. *Stigma: poznámky k problému zvládnutí narušené identity*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.
- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001.
- JOCHMANN, V. Integrální andragogika. In JOCHMANN, V. (ed.). *Andragogika: Teoretický seminář k pojetí andragogiky v Olomouci, 26.–27. dubna 1993*. Olomouc: UP, 1994, s. 15–21.
- KELLER, J. Status. In MAŘÍKOVÁ, H., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A. a kol. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 1226.

- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007.
- KRÁL, Z. Legislativa v oblasti vstupu a pobytu cizinců. In FRÝDLOVÁ, P. *Žijí vedle nás – k projektu Rodina odvedle*. Praha: Slovo 21, 2004, s. 9–12.
- LEONTIYEVA, Y. Imigranti v ČR – žádání a nechtění. Současné migrační a integrační politiky v ČR. In TRBOLA, R., RÁKOCZYOVÁ, M. (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I. - Integrační politika*. Brno: Barrister & Principal, 2011, s. 13–36.
- MAŘÍKOVÁ, H. Nezaměstnanost. In MAŘÍKOVÁ, H., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A. a kol. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 688–690.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: ASPI Publishing, 2000.
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje: Výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002.
- POŘÍZKOVÁ, H. Funkce úřadů práce při regulaci zahraniční zaměstnanosti a integraci cizinců na trh práce. In TRBOLA, R., RÁKOCZYOVÁ, M. (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II. - Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal, 2011, s. 39–71.
- RÁKOCZYOVÁ, M. Přistěhovalectví v České republice aneb co vyčteme ze statistik. In RÁKOCZYOVÁ, M., TRBOLA, R. (eds.). *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON, 2009, s. 16–22.
- RÁKOCZYOVÁ, M. Místo dole, místo nahoře: cizinci ze třetích zemí na českém trhu práce. In TRBOLA, R., RÁKOCZYOVÁ, M. (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II. - Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal, 2011, s. 9–38.
- RÁKOCZYOVÁ, M., TRBOLA, R. (eds.). *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON, 2009.
- PRUSÁKOVÁ, V. Rozvoj edukácie dospelých – predpoklad rozvoja znalostnej spoločnosti. In *Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach: Zborník príspevkov zo slovensko-českej vedeckej konferencie*. Prešov: Filozofická fakulta, 2007, s. 56–66.

ŠIMEK, D. Andragogika na pokraji vědy. In *S-obzor*, 1995, 4. roč., č. 2–3, s. 97–99.

ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1996.

ŠMAJS, J. Práce – téma k zamyšlení. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 9–33.

### **Internetové zdroje**

CENTRUM NA PODPORU INTEGRACE CIZINCŮ. *Olomoucký kraj* [online]. Vytvořeno: neuvedeno [cit. 23. 12. 2011] Dostupné z <<http://www.integracnicentra.cz/>>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online]. Vybrané stránky:

(a) *Počet cizinců v ČR* [online]. [cit. 19. 3. 2011] Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz\\_pocet\\_cizincu](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu)>.

(b) *Zaměstnanost – G32 Top 10 zemí podle KZAM* [online]. [cit. 19. 3. 2011] Dostupné z <<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/65005512C2>>.

(c) *Administrativní členění kraje* [online]. [cit. 19. 3. 2011] Dostupné z <[http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/administrativni\\_cleneni\\_kraje/\\$File/71101111ma.jpg](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/administrativni_cleneni_kraje/$File/71101111ma.jpg)>.

(d) *Administrativní rozdělení okresu Olomouc* [online]. [cit. 19. 3. 2011] Dostupné z <[http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/mapa\\_administrativniho\\_rozdeleni\\_okresu\\_olomouc/\\$File/Olomouc.gif](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/mapa_administrativniho_rozdeleni_okresu_olomouc/$File/Olomouc.gif)>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Předběžné výsledky Sčítání lidu, domů a bytů 2011* [online]. Vytvořeno 15. 12. 2011 [cit. 16. 12. 2011] Dostupné z <[http://www.czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/predbezne\\_vysledky\\_scitani\\_lidu\\_domu\\_a\\_bytu\\_2011](http://www.czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/predbezne_vysledky_scitani_lidu_domu_a_bytu_2011)>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD OLOMOUC. *Charakteristika okresu Olomouc* [online]. Vytvořeno: neuvedeno [cit. 04. 12. 2011] Dostupné z

<[http://www.olomouc.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_olomouc/\\$File/okres%20Olomouc.pdf](http://www.olomouc.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_olomouc/$File/okres%20Olomouc.pdf)>.

GALOVÁ, A., HAŠKOVCOVÁ, T. N. *Druhy pobytů cizinců s ohledem na novelu zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR* [online]. Právní portál, Vytvořeno: 28. 3. 2011 [cit. 19. 12. 2011] Dostupné z <<http://www.elaw.cz/cs/ostatni/433-druhy-pobytu-cizincu-s-ohledem-na-novelu-zakona-c-3261999-sb-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr.html>>.

HORÁKOVÁ, M. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 26.* Praha: VÚPSV, 2011. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/B26-MPMc.pdf>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Jaromír Drábek: Mezi českými podnikateli je stále více cizinců (ČT 24)* [online]. MPSV, Vytvořeno: 27. 7. 2010 [cit. 19. 12. 2011] Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/9136>>.

ORGANIZACE PRO POMOC UPRCHLÍKŮM. *Úskali (ne)zaměstnanosti cizinců v České republice* [online]. Vytvořeno: 2011 [cit. 17. 02. 2012] Dostupné z <[http://docs.opu.cz/uskali\\_nezamestnanosti.pdf](http://docs.opu.cz/uskali_nezamestnanosti.pdf)>.

PODPORA SOCIÁLNĚ - INTEGRAČNÍCH POLITIK A SLUŽEB. *Migrace* [online]. Vytvořeno: neuvedeno [cit. 19. 03. 2012] Dostupné z <<http://www.epolis.cz/page.php?id=28&location=&menu=first&idNotion=6>>.

REFERÁT TRHU PRÁCE. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010* [online]. Úřad práce ČR – Integrovaný portál MPSV, Vytvořeno: únor 2010 [cit. 04. 12. 2011] Dostupné z <[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/olomouc/statistiky/ol\\_rok2010\\_okres.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/olomouc/statistiky/ol_rok2010_okres.pdf)>.

SDRUŽENÍ OBČANŮ ZABÝVAJÍCÍCH SE EMIGRANTY. *Olomouc* [online]. Vytvořeno: neuvedeno [cit. 25. 12. 2011] Dostupné z <[http://www.soze.cz/?page\\_id=74](http://www.soze.cz/?page_id=74)>.

STATUTÁRNÍ MĚSTO OLOMOUC. *Průmysl a vybrané tradiční firmy v Olomouci* [online]. Vytvořeno: 1. srpna 2010 [cit. 28. 12. 2011] Dostupné z

<[http://www.olomouc.eu/portal/podnikatel/podnikatelske-prostredi/tradicni-firmy-v-olomouci\\_\(cesky\)](http://www.olomouc.eu/portal/podnikatel/podnikatelske-prostredi/tradicni-firmy-v-olomouci_(cesky))>.

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Vytvořeno: 13. 5. 2004  
[cit. 23. 12. 2011] Dostupné z  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)>.

### **Dokumenty organizací**

Interní dokumenty Úřadu práce v Olomouci

## SEZNAM GRAFŮ, OBRÁZKŮ A TABULEK

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graf 1: Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR 1993-2010 .....          | 68 |
| Graf 2: Cizinci evidovaní ÚP podle KZAM – 10 nejčtenějších zemí – 31. 12. 2010 .....                         | 68 |
| Graf 3: Zaměstnanost cizinců, Časová řada 2000-2010.....                                                     | 69 |
| <br>                                                                                                         |    |
| Obrázek 1: Administrativní členění kraje.....                                                                | 70 |
| Obrázek 2: Administrativní rozdělení okresu Olomouc – stav k 1. 1. 2008                                      | 70 |
| <br>                                                                                                         |    |
| Tabulka 1: Nezaměstnaní cizinci podle věku .....                                                             | 35 |
| Tabulka 2: Nezaměstnaní cizinci podle vzdělání.....                                                          | 36 |
| Tabulka 3: Klasifikace cizinců podle profese, kterou vykonávali v zemi<br>původu .....                       | 37 |
| Tabulka 4: Klasifikace cizinců podle poslední vykonávané profese v ČR ..                                     | 38 |
| Tabulka 5: Nezaměstnaní cizinci podle zdravotního stavu .....                                                | 39 |
| Tabulka 6: Nezaměstnaní cizinci podle délky evidence .....                                                   | 39 |
| Tabulka 7: Počet volných míst.....                                                                           | 40 |
| Tabulka 8: Volná místa podle vzdělání .....                                                                  | 41 |
| Tabulka 9: Poptávka po pracovní síle dle profesí .....                                                       | 42 |
| Tabulka 10: Uskutečněné rekvalifikační kurzy a počty účastníků .....                                         | 44 |
| Tabulka 11: Počty vydaných povolení podle státní příslušnosti a profese<br>(včetně informace dle § 98) ..... | 71 |
| Tabulka 12: Rozdělení zahraničních pracovníků podle způsobu evidence ..                                      | 71 |

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1: Grafy

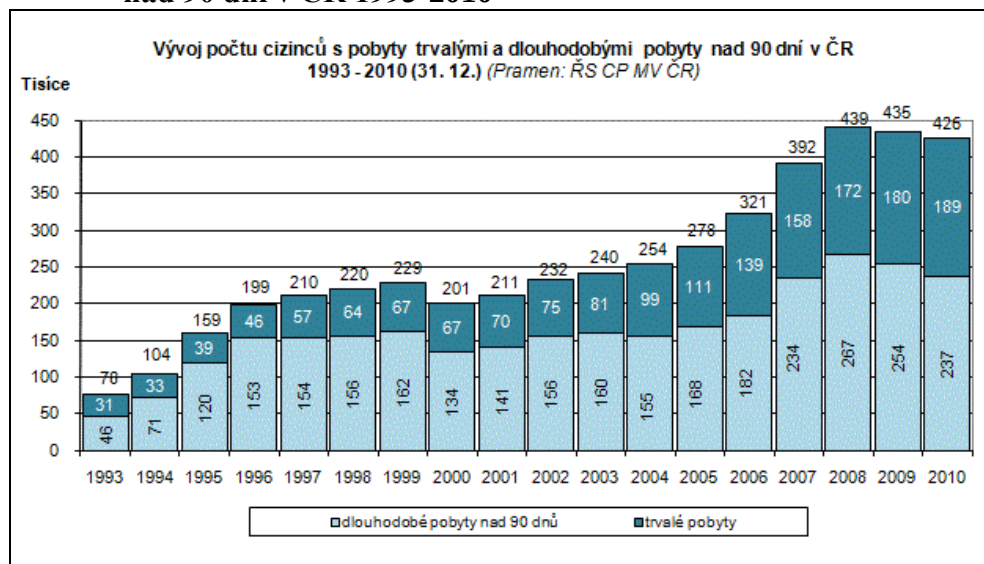
Příloha č. 2: Obrázky

Příloha č. 3: Tabulky

# PŘÍLOHY

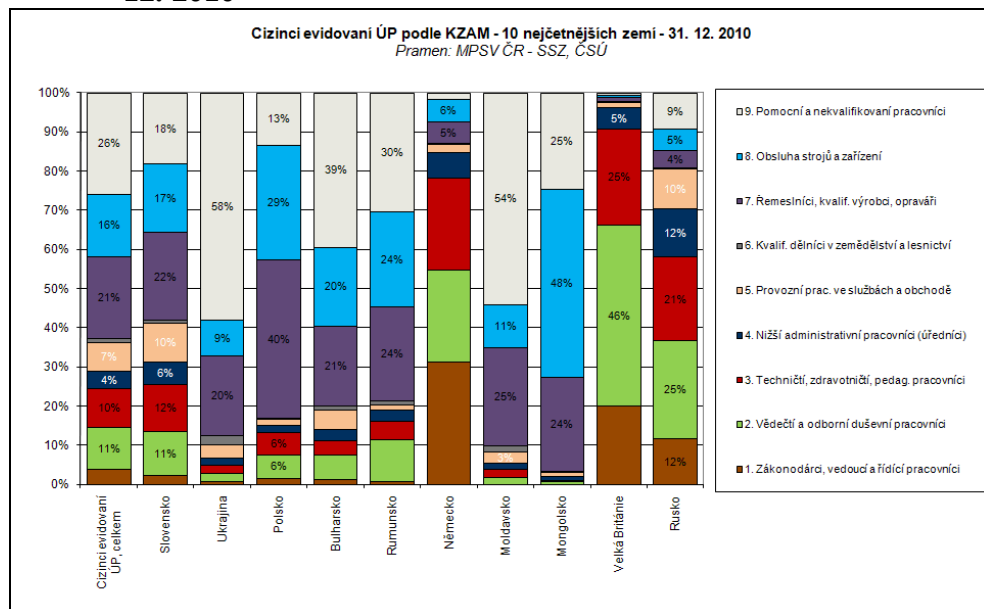
## Příloha č. 1: Grafy

**Graf 1: Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR 1993-2010**



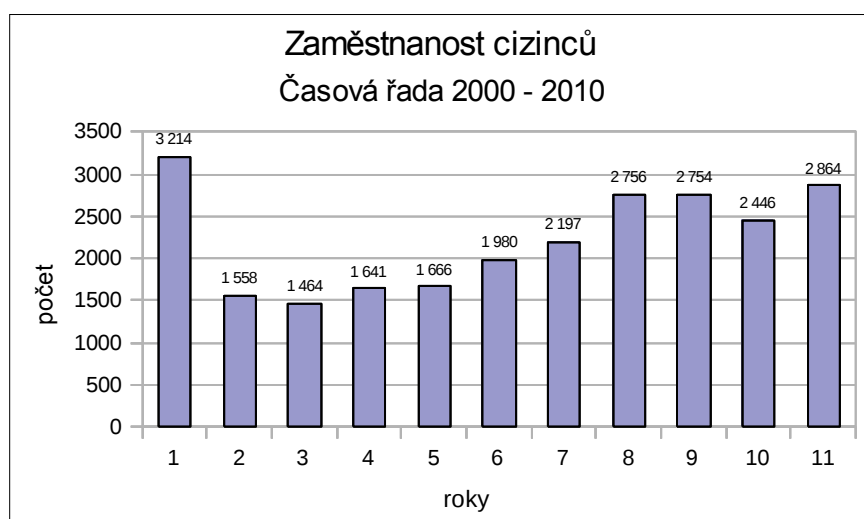
Zdroj: ČSÚ (a)

**Graf 2: Cizinci evidovaní ÚP podle KZAM – 10 nejčetnějších zemí – 31. 12. 2010**



Zdroj: ČSÚ (b)

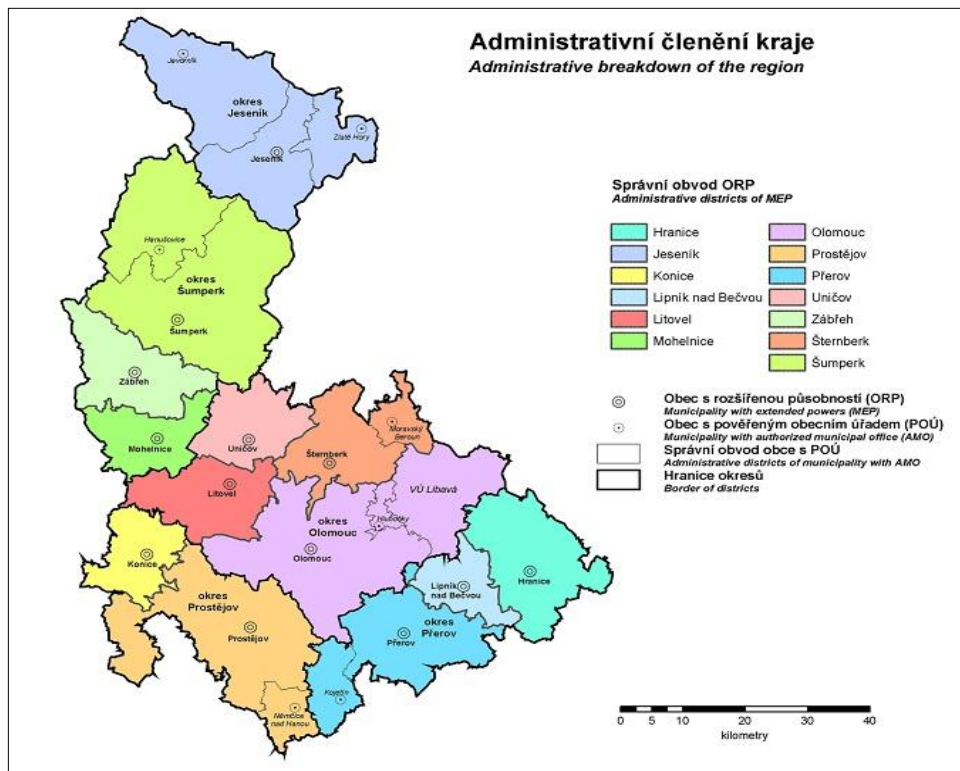
**Graf 3: Zaměstnanost cizinců, Časová řada 2000-2010**



Zdroj: Horáková 2011

## Příloha č. 2: Obrázky

Obrázek 1: Administrativní členění kraje



Zdroj: ČSÚ (c)

Obrázek 2: Administrativní rozdělení okresu Olomouc – stav k 1. 1. 2008



Zdroj: ČSÚ (d)

### Příloha č. 3: Tabulky

**Tabulka 11: Počty vydaných povolení podle státní příslušnosti a profese (včetně informace dle § 98)**

| Stát     | Počet cizinců | Profese             | Počet cizinců |
|----------|---------------|---------------------|---------------|
| Ukrajina | 112           | technický pracovník | 43            |
| Vietnam  | 30            | vedoucí pracovník   | 19            |
| USA      | 28            | učitel, lektor      | 16            |
| Rusko    | 14            | kuchař              | 29            |
| Japonsko | 13            | tesař stavební      | 23            |

Zdroj: Referát trhu práce 2010

**Tabulka 12: Rozdělení zahraničních pracovníků podle způsobu evidence**

| Zaměstnaní cizinci                                                | stav k      |             |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
|                                                                   | 31.12.2009  | 31.12.2010  |
| zaměstnaní s pracovním povolením                                  | 74          | 87          |
| informace podle § 98 písm. a) až e), j), k)                       | 172         | 209         |
| občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska           | 1349        | 1636        |
| <b>celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců</b> | <b>1595</b> | <b>1932</b> |

Zdroj: Referát trhu práce 2010

# **PODKLAD PRO ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE STUDENTA**