

Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR

Výzkumná zpráva, 2014

Yana Leontiyeva, Anna Pokorná

PODĚKOVÁNÍ

Autorky by rády touto cestou poděkovaly donorům projektu Evropskému sociálnímu fondu, z něhož byl prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky celý projekt Využití kvalifikace imigrantů, v jehož rámci tato zpráva vznikla, financován. Díky ale náleží i všem, kteří se na výzkumu, na němž je tato zpráva založena, podíleli. Jde zejména o respondenty výzkumu, imigranty, zaměstnavatele, pracovníky krajských poboček Úřadu práce ČR, kteří nám věnovali svůj drahocenný čas, byli ochotni sdílet své zkušenosti. Rády bychom ale poděkovaly i pracovníkům celé řady neziskových organizací (META o.p.s., InBáze, Charita), kteří nám pomáhali respondenty našeho výzkumu z řad migrantů kontaktovat. Výzkum by se ale nemohl uskutečnit ani bez spolupráce externích tazatelů, kteří nasbírali značnou část empirického materiálu. V neposlední řadě patří naše velké díky všem členům týmu projektu Využití kvalifikace imigrantů za podporu, administrativní, logistickou, ale i psychologickou podporu v průběhu celého výzkumu a vzniku zprávy.



Poděkování	2
Úvod	5
1. Stručný úvod do problematiky překvalifikovanosti zahraničních pracovníků....	6
1.1 Co je překvalifikovanost a jak se měří?	6
1.2 Proč právě imigranti mohou čelit většímu riziku překvalifikovanosti?	6
2. Dosavadní poznatky o zaměstnanecké struktuře a překvalifikovanosti imigrantů v ČR.....	8
3. Metodologie.....	14
3.1 Technika výzkumu a analýzy dat	14
3.2 Vzorek.....	14
4. Analytická část	16
4.1 Charakter imigrace a její vliv na motivace hledat uplatnění v oboru	16
Práce jako motiv odchodu, podmínka i nutnost.....	16
Práce na nekvalifikované pozici jako řešení ekonomické situace.....	17
Podnikání jako strategie vstupu na trh práce v ČR a strukturální podmíněnosti této strategie.....	20
Uplatnění kvalifikace jako strategie vstupu na trh práce v ČR	22
Další motivy příchodu do ČR a jejich dopad na vstupní strategie na trh práce v ČR.....	24
4.2 Strategie vstupu na trh práce v ČR a jejich dopad na uvíznutí v pasti dequalifikace	24
Rizika strategie vstupu na trh práce v nekvalifikované pozici	24
Dekvalifikace u imigrantů nastupujících na vysoce kvalifikované pozice	26
Změní něco trvalý pobyt?.....	27
4.3 Pracovní mobilita a institucionalizace formálních i neformálních kvalifikací	31
Podnikání	31
Etnicky specifické znalosti	32
Mobilita v rámci zaměstnaneckého poměru na nekvalifikované pozici	32
Rekvalifikace	33
Institucionalizace vzdělání	33
Jak je dequalifikace reflektována imigranty?.....	34
4.4 Další faktory ovlivňující uplatnění kvalifikace	35
Závěr.....	37
Seznam literatury a zdrojů	38
Příloha I. Základní charakteristiky účastníků kvalitativního výzkumu – rozhovory s migranty	42
Příloha II. Scénář rozhovorů s migranty.....	44
Příloha III. Scénář rozhovorů se	47
Příloha IV. Scénář rozhovorů s pracovníky krajských poboček Úřadu práce ČR.....	49

ÚVOD

Tato zpráva zpracovává výsledky kvalitativního výzkumu provedeného v rámci projektu Využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR, financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR (CZ1.04/5.1.01/77.00292). Cílem projektu je utvořit praktické nástroje, které by umožnily imigrantům z tzv. „třetích zemí“ lépe překonávat bariéry, které nachází při uplatňování své kvalifikace na trhu práce v ČR. Jsou to totiž právě oni, kteří jsou nejvíce postiženi problémem nedostatečného uplatnění své kvalifikace na trhu práce v ČR. Popsat vnitřní mechanismy, které za tímto jevem stojí, představuje nezbytný první krok na cestě k úspěšnému vypořádání se s touto problematikou.



Soulad vzdělání / kvalifikace a práce imigrantů v cílových zemích je často vnímáno jako ukazatel dobré míry integrace na pracovním trhu (Eurostat 2011). V rámci sjednocené Evropy jsou otázky využití lidského potenciálu často klíčové. V zahraniční literatuře zaměřené na imigraci v zemích EU najdeme celou řadu příkladů toho, jak se kvalifikovaní imigranti ocitají v pracích, kde jsou jejich kvalifikace a vzdělání nadbytečné. Překvalifikovanost může postihovat jak imigranty z chudších zemí EU (Galgóczi et al. 2012), tak i z tzv. třetích zemí, například moldavský zdravotní personál na nekvalifikovaných pomocných pracích v Itálii (Palese et al. 2010) nebo ukrajinští doktoři a laboratorní chemici se znalostí angličtiny zaměstnaní jako pomocná síla na stavbě ve Velké Británii (Chan et al. 2010). V kontextu zvýšeného rizika překvalifikovanosti u migrantů a také jejich platového znevýhodnění se někteří odborníci dokonce zabývají efektivitou vládních programů zaměřených na vysoko kvalifikované migranty, kteří se kvůli strukturálním změnám, vlastnímu nejistému statusu a případné diskriminaci na trhu práce také mohou po čase ocitnout v podřadných pozicích (Reitz 2001; Dean a Wilson 2009). Mění se migrační trendy, usazování významné části imigrantů v ČR, důraz na integraci na trhu práce a v neposlední řadě také snaha o kvantifikaci ekonomického přínosu imigrace vedou k tomu, že otázka uplatnění kvalifikačního potenciálu imigrantů je poměrně aktuální i pro ČR.



Cílem této zprávy je mapovat problematiku uplatňování vzdělanostního potenciálu imigrantů ze třetích zemí v ČR. Spíše než na otázku, nakolik je překvalifikovanost mezi imigranty rozšířená, se zaměřujeme na to, jak je tento problém reflektován samotnými imigranty a jaká je vnitřní logika tohoto jevu. Používáme jednak dostupné poznatky z předchozích výzkumů, jednak analyzujeme výsledky vlastního šetření zaměřeného na bariéry při uplatňování kvalifikace v ČR, realizovaného v rámci projektu.

1. STRUČNÝ ÚVOD DO PROBLEMATIKY PŘEKVALIFIKOVANOSTI ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

1.1 Co je překvalifikovanost a jak se měří?

Literatura rozlišuje dva hlavní typy nesouladu mezi získaným vzděláním a vykonávanou prací. První je tzv. horizontální nesoulad, který spočívá v neshodě mezi oborem vzdělání a vykonávanou profesí. Ten druhý, tzv. vertikální, představuje nesoulad mezi úrovní dosaženého vzdělání (nebo odborné kvalifikace) a druhem práce a má mnohem vážnější dopady na sociální a ekonomický status jedince, neboť ve většině moderních společností souvisí se sociální stratifikací. Právě tímto typem diskrepance se zabývá většina odborných studií.

Přestože je termín překvalifikovanost (over-education nebo over-qualification) v literatuře používán poměrně často, jeho definice je velmi nejednotná. Určitá pozornost je věnována uplatnění vzdělání v širším slova smyslu, kdy je za kvalifikaci považován vtělený kulturní kapitál (embodied cultural capital), jako jsou nejrůznější formy vědomostí, dovedností a návyků, které nejsou institucionalizované (včetně odborných znalostí získaných během výkonu práce). Většina studií se ale zaměřuje na kvalifikaci jedinců jako institucionální formu kulturního kapitálu, nebo jakýsi "certifikát znalostí" udělovaný uznávanými institucemi jako střední škola nebo univerzita (Bourdieu 1986). Ačkoliv termín kvalifikace má širší význam, než jen dosažené vzdělání doložené diplomem nebo certifikátem (může se například jednat o soubor znalostí a profesních dovedností získaných v praxi), předním zájmem výzkumníků je právě hodnocení shody získaného institucionálního vzdělání a vykonávaného zaměstnání. V obecném slova smyslu překvalifikovaný člověk je ten, který vykonává práci, na kterou jsou požadavky na odbornost nižší než ty, kterými jedinec disponuje.

Zahraniční literatura popisuje tři způsoby kvantitativního měření nesouladu mezi vzděláním a vykonávanou prací. Ten první spočívá v expertním hodnocení toho, jaké vzdělání je pro výkon dané profese odpovídající. Tento způsob, ač se používá například při konstrukci mezinárodní klasifikace zaměstnání ISCO a je některými analytiky upřednostňován jako dobře standardizovatelný nástroj (Hartog 2000), je často kritizován. Některé práce totiž nejsou homogenní, co se týče požadavků na kvalifikace (Dell'Aringa a Pagani 2010). Druhý způsob měří, nakolik je vzdělání jedince odlišné od ostatních zaměstnanců v dané profesi, přičemž v tomto měření se nejčastěji používá délka školní docházky (Verdugo a Verdugo 1989; Quinn a Rubb 2005; Aleksynska a Tritah 2011; Leontiyeva 2014). Výhodou použití tohoto způsobu je to, že kvalifikace imigrantů je posuzována ve srovnání s majoritou a případný větší výskyt překvalifikovanosti mezi imigranty může vypovídat o jejich znevýhodnění na trhu práce. Třetí způsob měření je subjektivní hodnocení samotného jedince, který má vypovídat o tom, zda se cítí jako překvalifikovaný pro práci, kterou vykonává, či nikoliv (Chevalier 2003; Leuven a Oosterbeek 2011). Toto měření může být v případě imigrantů poněkud problematické, protože odráží subjektivní uvědomování si vlastní diskriminace.

1.2 Proč právě imigranti mohou čelit většímu riziku překvalifikovanosti?

Ukazatel měřící nesoulad mezi dosaženým vzděláním a vykonávanou prací (zejména překvalifikovanost) je často považován za indikátor úspěšné integrace imigrantů na trhu práce a vysvětlení platové nerovnosti (Quinn a Rubb 2005; Hartog 2000; Reitz 2001). Nesoulad mezi vzděláním a vykonávanou prací je často

vysvětlován genderovými nerovnostmi a nedostatkem pracovních zkušeností (Leuven a Oosterbeek 2011; Dustmann a Glitz. 2011). Jde o faktory, které jsou relevantní jak pro imigranty, tak i pro majoritní populaci. V této zprávě se proto zaměřujeme na faktory specifické pro populaci imigrantů.

Existuje celá řada vysvětlení, proč překvalifikovanost má výrazně vyšší výskyt mezi imigranty, než mezi domácím obyvatelstvem. Obecně jsou často rozlišovány důvody pramenící z individuálních charakteristik imigrantů a důvody související s podmínkami v přijímající zemi (Aleksynska a Tritah 2011), přičemž různé faktory mohou nejen zvyšovat, ale i snižovat riziko překvalifikovanosti (Leuven a Oosterbeek 2011; Chiswick a Miller 2009).

Mezi klíčové faktory vysvětlující, proč mohou být imigranti méně úspěšní při uplatňování své kvalifikace a vzdělání na trhu práce v cizí zemi, patří nedostatek specifických pracovních zkušeností a znalostí, špatná orientace v tom, jak funguje hostující společnost, a často i nedostatek jazykových znalostí. Ten poslední zmíněný handicap se často považuje za klíčový pro úspěšnou integraci imigrantů na pracovním trhu (Nee a Sanders 2001; Chiswick a Miller 2007).

Významnou roli podle výzkumníků hraje i nejistý legální status imigranta a také nedostatek sociálních vazeb v cílové zemi. Právní status imigrantů na samotném začátku pobytu je často spojený s omezenou mobilitou na trhu práce a také s omezenou možností prosazovat svá pracovní práva a nárokovat sociální podporu, pomoc v nezaměstnanosti či rekvalifikaci. Nedostatek sociálních vazeb v majoritní populaci je často kompenzován zapojením se do tzv. etnické ekonomiky, což sice může mít pozitivní dopad na obecnou zaměstnanost, ale zároveň může u kvalifikovaných imigrantů vést k většímu riziku překvalifikovanosti. Etnické ekonomiky jsou často orientovány na nízko kvalifikované pozice a souvisí se segregací na trhu práce (Damm 2009).

Další důležitou bariérou při uplatnění imigrantovy kvalifikace je uznání vzdělání získaného v zahraničí. Souvisí to nejen s institucionálním uznáním zahraničního vzdělání (nostrifikací), ale i se subjektivním uznáním kvality zahraničního vzdělání a kvalifikace ze strany zaměstnavatelů (Reitz 2001; Chiswick a Miller 2009a; Friedberg 2000; Mattoo et al. 2008). Zde samozřejmě přichází v úvahu nejen problém kvality, ale i přenositelnosti některých druhů vzdělání. Vzdělání a kvalifikace získané v určitých oborech mohou být velmi specifické pro kontext dané země, a tudíž mohou mít omezenou přenositelnost. Kromě případných problémů s institucionálním uznáváním a odbornými zkouškami může být přenositelnost zahraničního vzdělání ohrožena také odlišnostmi v technologiích (Chiswick a Miller 2009).

Poněkud ironický pohled na vyšší výskyt problému překvalifikovanosti mezi imigranty (ve srovnání s majoritou) může pramenit i z tzv. pozitivní selekce imigrantů v zemi původu. Čím větší je totiž podíl kvalifikovaných jedinců mezi imigranty, tím je vyšší pravděpodobnost, že v této skupině najdeme lidi, kteří neuplatnili svou kvalifikaci v cílové zemi. Poznatky ohledně toho, jak souvisí migrační rozhodnutí s dosaženým vzděláním, jsou poměrně různorodé. Jak ale ukazují některé studie (např. Chiswick 1999), imigranti jsou často vnímáni jako „pozitivně selektovaní“ v zemi původu, a to nejen ve smyslu dosaženého vzdělání, ale i tzv. měkkých dovedností (např. podnikavost, pracovitost, odhodlání uspět apod.), což jim naopak občas dovoluje kompenzovat případný nedostatek institucionálního vzdělání a ocitnout se v situaci, kterou zahraniční literatura popisuje jako nedostatečná kvalifikace (under-education).

Jak již bylo zmíněno, genderové nerovnosti na trhu práce mohou způsobit vyšší výskyt problému překvalifikovanosti mezi ženami jak v domácí populaci, tak i mezi ženami imigrantkami. Toto se vysvětlovalo tzv. křížením nerovností, kdy případné genderové nerovnosti mezi imigranty jsou umocňovány jejich nejistým statutem imigranta, což vede k ještě větší koncentraci žen imigrantek

v nízko placených a málo prestižních zaměstnáních (Castles a Miller 2003; McGoldrick a Robst 1996). Již před třemi dekádami si Morokvasic (1984) všímá, že ženy imigrantky z tzv. „periferních zemí“ představují nejvíce ohroženou, leč nejflexibilnější a nejžádanější pracovní sílu v rozvinutých industriálních společnostech. Poznatky ohledně toho, zda jsou ženy imigrantky při uplatnění své kvalifikace méně úspěšné než muži imigranti, nejsou ovšem v literatuře vždy jednoznačné.

Vysoké vzdělání není vždy zárukou zvýšené produktivity práce. Některé studie naznačují, že pracovníci s výrazně vyšším vzděláním, než vyžaduje konkrétní pozice, jsou často demotivovaní a méně výkonní (Verdugo a Verdugo 1989). Na druhou stranu i u migrantů lze pozorovat spíše opačný dopad překvalifikovanosti. Martin (2010) nabízí zajímavé vysvětlení důvodů, proč zaměstnání překvalifikovaných imigrantů na nízko kvalifikované pozici může být pro zaměstnavatele výhodou. Citovaný autor tvrdí, že osobní a pracovní kvality těchto imigrantů jsou často velkou výhodou ve srovnání s osobními a pracovními kvalitami uchazečů z řad místního obyvatelstva, kteří mají zájem o práci na málo prestižní a špatně placené nízko kvalifikované pozici například v zemědělství, stavebnictví, v domácím úklidu a péči. Ovšem, jak ukazuje studie Grip a kol. (2007), dlouhodobá překvalifikovanost a uvíznutí v podřadné práci může mít jak pro imigranty, tak i pro místní pracovníky za důsledek nejen tzv. trvalou dequalifikaci (tj. ztrátu profesních návyků a schopností uplatňovat získanou kvalifikaci), ale i morální a psychologické problémy spojené s celkovou nespokojeností a poklesem životních aspirací.

Při studiu uplatnění kvalifikace imigrantů je zvláštní důraz kladen na to, v jakém stadiu pobytu imigrantů vzniká a jak dlouho přetrvává situace, kdy jsou imigranti pro vykonávané práce příliš kvalifikovaní. Jak již bylo naznačeno, překvalifikovanost často postihuje imigranty při samotném vstupu na zahraniční trh práce, především kvůli chybějícím zkušenostem, jazykové bariéře, nejistému statusu a omezeným možnostem pracovní mobility a v neposlední řadě také kvůli prozatím neuznanému zahraničnímu vzdělání. Toto často pramení také z očekávání a představy samotného imigranta o dočasnosti pobytu v cizí zemi, což se zdaleka ne vždy naplňuje. Ve skutečnosti se poměrně často stává nejen to, že se pobyt imigranta v cílové zemi prodlouží, ale i to, že imigrant v podřadné práci uvízne i v situaci, kdy výše zmíněné překážky už nebudou platit (Brandt 2001). Přetrvání překvalifikovanosti u imigrantů (často označované termínem dequalifikace) je také vnímáno jako silný indikátor diskriminace na trhu práce. Některé studie naznačují, že v zemích jako USA, Austrálie, Kanada, Irsko a Velká Británie se riziko překvalifikovanosti pro imigranty s delším pobytem v zemi zmenšuje (Nee a Sanders 2001; Rubb 2003; Barrett a Duffy 2008; Green et al. 2008; Wald a Fang 2008). Naproti tomu existují důkazy toho, že v zemích jako Španělsko (Fernandez a Ortega 2008) a Itálie (Dell’Aringa a Pagani 2010) může být překvalifikovanost trvalým atributem imigrantů. Nedávná studie naznačuje, že se Česká republika blíží spíše poslednímu uvedenému modelu (Leontiyeva 2014), což samo o sobě může být ovlivněno nejen charakterem pracovní migrace do ČR, ale může znamenat i určité selhání českých integračních politik.

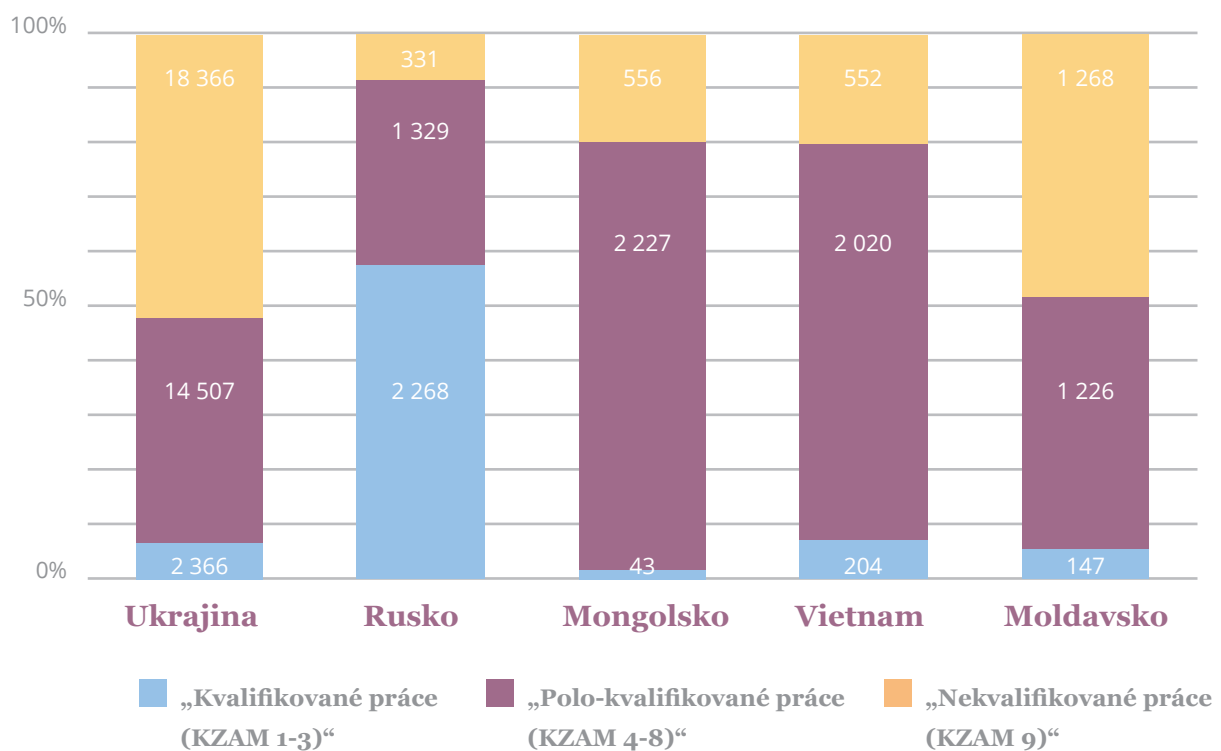
2. DOSAVADNÍ POZNATKY O ZAMĚSTNANECKÉ STRUKTUŘE A PŘEKVALIFIKOVANOSTI IMIGRANTŮ V ČR

Vzdělanostně-kvalifikační struktura imigrantů v ČR je předmětem zájmu mnoha výzkumníků. Data, na jejichž základě by bylo možné tuto analýzu provést, jsou ale omezená. Existuje celá řada menších

sond a kvalitativních šetření naznačujících, že nesoulad mezi původní kvalifikací a vzděláním imigrantů v ČR je výrazný (Uherek a Plochová 2003; Drbohlav a Džurová 2007; Drbohlav et al. 2010; Ezzeddine 2012). Kvantifikaci tohoto fenoménu bylo doposud věnováno jen minimum pozornosti. Výjimkou jsou poměrně čerstvé studie Leontiyevy (2012 a 2014) založené na analýze dostupných statistik a dat dvou kvantitativních šetření. Nejdříve se ale podívejme na oficiální údaje o zaměstnanecké struktuře cizinců v ČR.

Jak naznačují nejčerstvější dostupná data zobrazená v grafu č. 1, zaměstnanecká struktura nejpočetnějších pěti ekonomicky aktivních skupin imigrantů v ČR je poměrně různorodá. Jde o údaje vztahující se ke státním příslušníkům ze zemí mimo EU zaměstnaným v postavení zaměstnance ke konci roku 2011 (včetně cizinců zaměstnaných na základě pracovních povolení a těch, kteří měli volný přístup na trh práce). Statistiky ohledně kvalifikační struktury osob samostatně výdělečně činných bohužel nejsou k dispozici, což může do značné míry zkreslovat představu o zaměstnávání zástupců některých občanství charakteristických vyšším podílem drobných podnikatelů (např. občané Vietnamu nebo Ruska).

Graf 1. Kvalifikační struktura zaměstnaných cizinců ze zemí mimo EU/EHP, pět nejpočetnějších občanství, 31. 12. 2011



Zdroj: MPSV, ČSÚ 2013

Klasifikace zaměstnání (KZAM) hlavní třídy

1. Zákodníci, vedoucí a řídicí pracovníci
2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci
3. Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci)

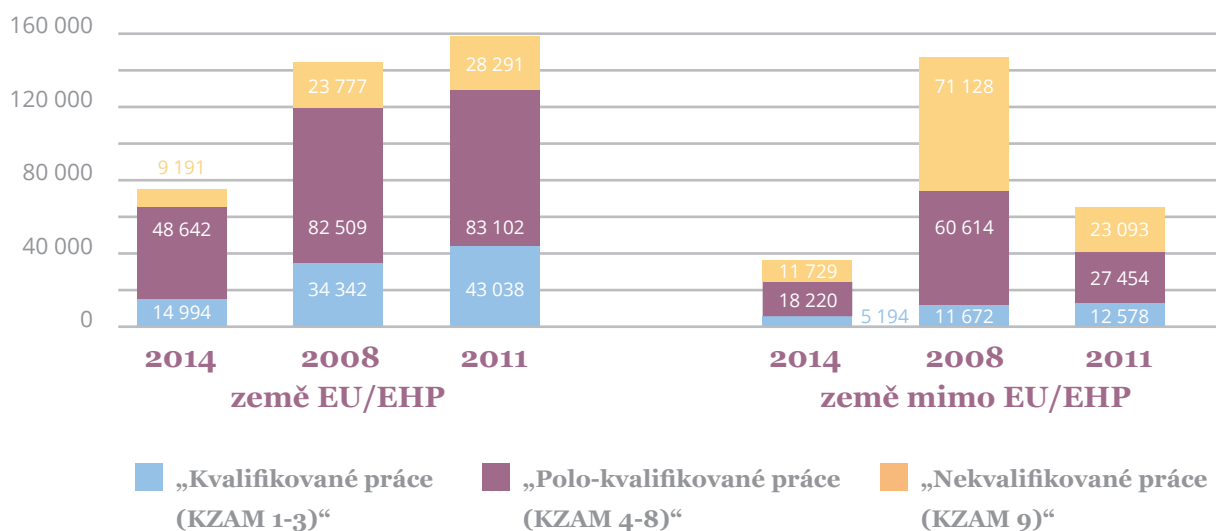
5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě

6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)
7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)
8. Obsluha strojů a zařízení
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

U občanů Ruské federace je výskyt nekvalifikovaných zaměstnání relativně méně častý. Povšimněme si i převažujících absolutních počtů ukrajinských imigrantů, a to nejen ve skupině nízko kvalifikovaných zaměstnání (v nichž se ocitne více než polovina těchto imigrantů), ale i v kvalifikovaných pracích (které se podaří získat méně než desetinu ukrajinských zaměstnanců).

V kontextu opatření přijatých českým státem v souvislosti s hospodářskou recesí by bylo zajímavé se podrobněji podívat na vývoj struktury zaměstnaných imigrantů v období před a po propuknutí ekonomické krize. Vzhledem k technickým a softwarovým změnám v registraci cizinců na MPSV, k nimž došlo v roce 2011, nejčerstvější statistiky bohužel nejsou v dispozici. Jak naznačuje graf č. 2, během prvních tří let hospodářské recese tak nedošlo tolik ke změnám v zaměstnávání cizinců ze zemí EU jako ke změnám v zaměstnávání imigrantů z tzv. třetích zemí. Vývoj v letech 2008 až 2011 negativně ovlivnily nejen celkové počty zaměstnaných cizinců ze zemí mimo EU, ale výrazným způsobem se promítly i do jejich zaměstnanecké struktury: u této skupiny imigrantů se počet zaměstnaných v nízko kvalifikovaných pracích snížil o dvě třetiny a počet zaměstnaných v polokvalifikovaných se snížil o více než polovinu.

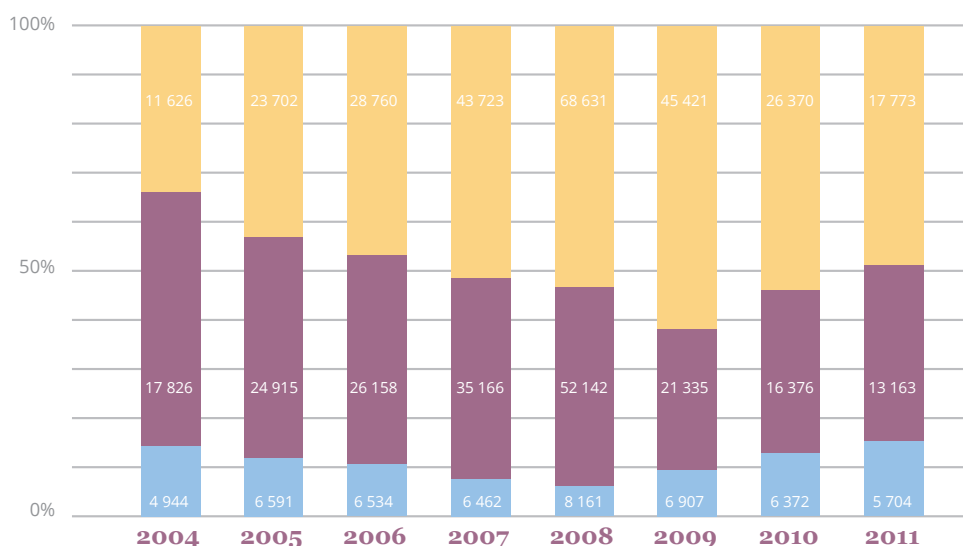
Graf 2. Vývoj zaměstnávání cizinců podle typu práce v ČR: srovnání imigrace ze zemí EU a mimo EU



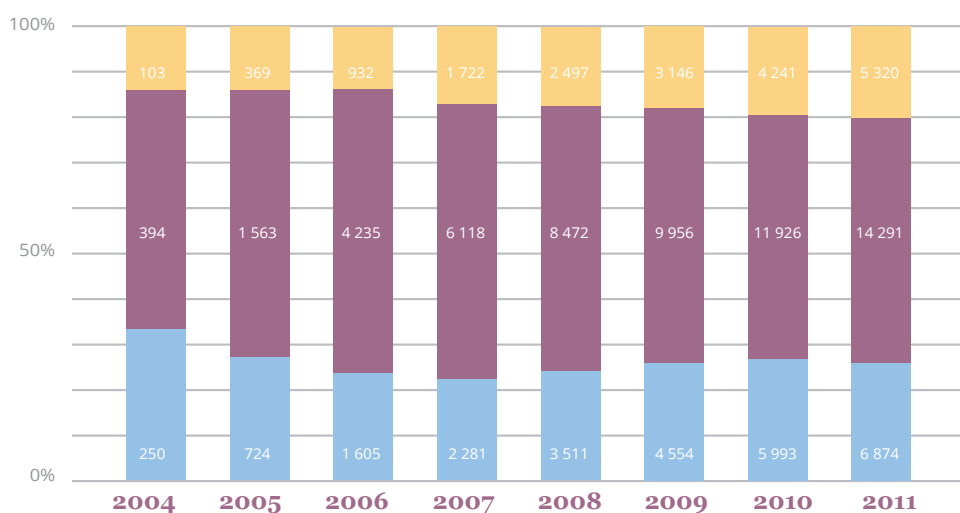
Zdroj: MPSV, ČSÚ 2013

Jak je naznačeno na grafech 3 až 5, tento vývoj nelze přičítat jen strukturálním změnám a nedostatku pracovních příležitostí na nízko kvalifikovaných pozicích pro imigranty v ČR. Jedná se o přímý dopad státní politiky, a to zejména o omezení vydávání pracovních povolení na nízko kvalifikované pozice. Zmíněné grafy ukazují, že období 2008 a 2011 nemělo příliš velký vliv nejen na cizince ze zemí EU (graf 5), ale i na ty imigranty ze třetích zemí, kteří měli volný přístup na trh práce (graf 4). Na rozdíl od držitelů pracovních povolení u obou zmíněných skupin naopak mírně přibýlo zaměstnaných na nízko kvalifikovaných a polokvalifikovaných pozicích.

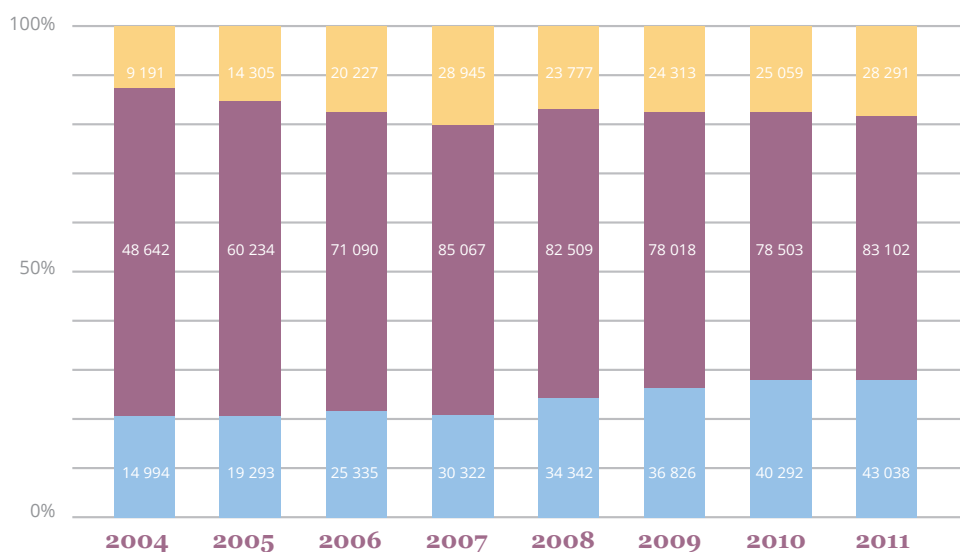
Graf 3. Vývoj kvalifikační struktury vydaných pracovních povolení (země mimo EU/EHP)



Graf 4. Vývoj kvalifikační struktury zaměstnaných cizinců ze zemí mimo EU/EHP bez pracovního povolení (informační karty)



Graf 5. Vývoj kvalifikační struktury zaměstnaných cizinců ze zemí EU/EHP (informační karty)



■ „Kvalifikované práce (KZAM 1-3)“
 ■ „Polo-kvalifikované práce (KZAM 4-8)“
 ■ „Nekvalifikované práce (KZAM 9)“

Zdroj: MPSV, ČSÚ 2013

Vzhledem k tomu, že ve sledovaném období nedocházelo ke zvýšení zaměstnanosti domácího obyvatelstva, lze očekávat, že navzdory snahám státu omezit nekvalifikovanou imigraci byla poptávka po zahraničních zaměstnancích v nízko kvalifikovaných pozicích stále aktuální. Cizinci zaměstnávání na základě pracovního povolení byli částečně nahrazeni cizinci, kteří pracovní povolení ke vstupu na trh práce v ČR nepotřebují (občany z chudších států EU či cizinci z třetích zemí přebývajících v ČR na základě povolení k trvalému pobytu). Část zaměstnaných cizinců se pravděpodobně v důsledku legislativních opatření ocitla v zóně šedého zaměstnávání.

V době hospodářské recese lze zaznamenat mírný nárůst i u registrovaných podnikatelských aktivit imigrantů. Je zřejmé, že část ekonomicky aktivních cizinců se snažila vyřešit reálné nebo potencionální riziko ztráty zaměstnání tím, že zahájili samostatnou výdělečnou činnost. Počet živnostenských oprávnění vydaných cizím státním příslušníkům ze zemí mimo EU narostl o pětinu mezi lety 2008 a 2011. Nejvýraznější nárůst bylo možné pozorovat u občanů Ukrajiny (přes 12,4 tisíc), občanů Moldávie (472), Ruské federace (451) a Spojených států (229), zatímco u občanů Vietnamu jako jedné z nejtypičtějších skupin podnikatelů-imigrantů byl ve stejném období naopak zaznamenán mírný pokles (téměř o 3 tis.). Otázkou ale je, zda nárůst registrovaných podnikatelských aktivit, na němž se skoro z 80 % podíleli občané Ukrajiny, nebyl spíše důsledkem řešení pobytové situace imigrantů, kteří buď přišli o pracovní místo, nebo neuspěli s žádostí o prodloužení / získání pracovního povolení (ČSÚ 2013).

Existují různé formy nelegálních ekonomických aktivit imigrantů v ČR (Drbohlav 2008). Kromě zaměstnávání či jakékoli práce bez platného povolení k pobytu existuje poměrně rozšířený fenomén zaměstnávání skrytého za podnikatelskými aktivitami, tj. tzv. Švarc systém. Tento režim, který zjevně není charakteristický jen pro imigranty, předpokládá výkon běžných pracovních činností pro stejného zaměstnavatele na základě živnostenského listu. Jeho výhodou je flexibilita a úspora na daních (jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance). Na druhé straně je režimem, který pracovníkovi nezaručí jakoukoliv jistotu na trhu práce. Neposkytuje jistotou pravidelného výdělku, záruku placené dovolené, ani nemocenskou dovolenou. Tato strategie vstupu na trh práce není zdaleka vždy pro imigranty dobrovolná a je typická pro celou řadu nekvalifikovaných zaměstnání s nepravidelnou pracovní dobou a poměrně nepříznivými pracovními podmínkami (úklid, služby, pomocné práce ve stavebnictví, dělnické práce apod.). Rozsah tohoto fenoménu lze jen těžko zhodnotit, podle různých studií se ale dá předpokládat, že se jedná o poměrně rozšířenou strategii mezi migranty (Drbohlav 2008; Leontiyeva, Nečasová 2009; Hofírek, Nekorjak 2010; Drbohlav, Medová, Čermák, Janská, Čermáková, Džúrová 2010; Čermáková, Schováňková, Fiedlerová 2011).

Ke konci roku 2012 byl u většiny imigrantů zaznamenán mírný pokles oficiálně registrovaných podnikatelských aktivit: zatímco celkový počet živnostenských oprávnění vydaných cizincům ze zemí mimo EU v roce 2011 mírně přesáhnul 73 tis., o rok později to bylo už na 69,6 tis. živnostenských oprávnění. Je důležité také zmínit, že recese neměla přílišný dopad na celkový počet imigrantů z těchto zemí žijících v Česku. Propad v jejich registrovaných ekonomických aktivitách nepřinesl masový návrat imigrantů do zemí jejich původu. V tomto kontextu se zdají být na místě obavy z vytlačování určité skupiny imigrantů do šedé ekonomiky, která skýtá mnoho nevýhod, co se týká ochrany práv imigrantů na pracovním trhu. Oficiální statistiky zmíněné v předchozích odstavcích zahrnují jen oficiálně registrované cizí státní příslušníky pobývajících na území ČR (ČSÚ 2013).

Co se týče překvalifikovanosti imigrantů, studie založená na analýze dat z kvantitativních šetření z let 2001 až 2013 přináší několik zajímavých poznatků relevantních pro tuto výzkumnou zprávu. Za prvé, podle dostupných dat (Leontiyeva 2012 a 2014) vzdělanostní struktura celkové populace imigrantů

z třetích zemí v ČR není zřejmě tak výrazně odlišná od vzdělanostní struktury české populace, ačkoliv v rámci jednotlivých občanství můžeme nalézt významné rozdíly: například podíl vysokoškoláků mezi ekonomicky aktivními občany Ukrajiny je zřejmě mezi 10 % až 15 % (Bernard a Leontiyeva 2012; Leontiyeva a Tollarová 2011), zatímco u občanů Ruské federace je tento podíl téměř dvakrát vyšší a dosahuje 27 % (Leontiyeva a Tollarová 2011) a mezi vietnamskými imigranty je naopak podíl vysokoškoláků zřejmě výrazně nižší, 4 % až 9 % (Leontiyeva a Tollarová 2011; Bernard a Mikešová 2014).

Druhým důležitým poznatkem vyplývajícím z dostupných výzkumů je to, že nesoulad mezi získaným vzděláním a prací vykonávanou v ČR postihuje zřejmě jen menší část imigrantů. Šetření z roku 2006 ukazuje, že šest z deseti držitelů pracovních povolení mělo v době dotazování úroveň vzdělání podobnou jako většina jiných zaměstnanců z řad majority v dané profesi, zatímco jen o něco více než pětina (21 %) byla pro výkon své práce překvalifikována a téměř šestina (16 %) měla dokonce úroveň vzdělání výrazně nižší. Riziku překvalifikovanosti samozřejmě čelí častěji imigranti s vyšším vzděláním: zatímco tento problém postihuje jen třetinu držitelů pracovních povolení s ukončeným vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním, v podobné situaci se ocitá téměř sedm z deseti vysokoškoláků imigrantů (Leontiyeva 2014). Pokud se jedná o oficiální statistiky zaměstnaných cizinců, zdá se, že podíl překvalifikovaných zaměstnanců ze zemí mimo EU je ještě vyšší. Do roku 2011 MPSV shromažďovalo statistiky týkající se nejen typu práce vykonávané cizincem, ale i jeho dosaženého vzdělání a také vzdělání, které bylo požadováno pro výkon dané práce. Ona definice „požadovaného vzdělání“ nebyla zcela standardizovaná, jelikož požadavek na vzdělání artikulovaný zaměstnavatelem byl v době fungování interních metodických pokynů MPSV zaměřených na omezení nízko kvalifikované imigrace často schvalován úřadem práce jako adekvátní. Nicméně tyto statistiky poskytují jakýsi referenční rámec pro odhad míry překvalifikovanosti mezi zaměstnanými cizinci. Podle zmíněných statistik MPSV tedy zhruba čtvrtina zaměstnaných cizinců ze zemí mimo EU měla vyšší vzdělání, než bylo pro danou pozici požadováno (Leontiyeva 2012).

Třetí důležitý poznatek předchozí studie zaměřené na nesoulad mezi dosaženým vzděláním a vykonávanou prací se týkal faktorů, které zvyšují nebo naopak zmírňují riziko překvalifikovanosti mezi imigranty. Jak naznačuje analýza, původ imigranta, jeho pohlaví a rodinná situace příliš výrazně neovlivňovaly riziko překvalifikovanosti; to bylo vyšší u starších imigrantů a těch, kteří naopak neměli pracovní zkušenosti. Nejdůležitějším zjištěním analýzy bylo jednak to, že překvalifikovanost v cílové zemi zřejmě často pramenila z překvalifikovanosti imigrantů v zemi jejich původu těsně před odchodem, a také to, že vstupní pozice na český trh práce byla pro mnoho imigrantů rozhodující, protože riziko překvalifikovanosti u držitelů pracovního povolení často přetrvávalo i po delším pobytu v ČR (Leontiyeva 2014).

Z dosavadních poznatků tedy vyplývá, že velký podíl imigrantů ze zemí mimo EU zaměstnaných převážně v nízko kvalifikovaných a nekvalifikovaných profesích nemá vysokou úroveň formálního vzdělání, tudíž se celkově problém překvalifikovanosti zřejmě netýká nadpoloviční většiny těchto imigrantů. Nicméně, nesoulad mezi formálním vzděláním a aktuálním zaměstnáním je mezi vzdělanými imigranty ze zemí mimo EU mnohem výraznější v porovnání s imigranty z členských zemí EU a také s majoritním obyvatelstvem ČR (Leontiyeva 2012 a 2014).

3. METODOLOGIE

3.1 Technika výzkumu a analýzy dat

Hlavním přínosem této zprávy je analýza vlastního výzkumu zaměřeného na fenomén neuplatněné kvalifikace imigrantů ze třetích zemí v ČR, přičemž ambice našeho výzkumu nebyly spojené s kvantifikací problému překvalifikovanosti této skupiny cizinců, ale řídily se snahou o pochopení souvislostí a motivů samotných aktérů, tj. imigrantů a jejich zaměstnavatelů. Cílem výzkumu bylo popsat, jaká je vnitřní logika procesu, díky němuž dochází v imigrantské populaci ke zvýšenému výskytu překvalifikovanosti na danou pozici. Zvolily jsme proto kvalitativní metody polostrukturovaných rozhovorů.

Od února 2013 do května 2014 jsme provedly 33 rozhovorů s imigranty. Abychom však postihly celou sociální dynamiku jevu, prováděly jsme rozhovory i s ostatními aktéry na trhu práce v ČR, a to s 13 zaměstnavateli a 7 pracovníky krajských poboček Úřadu práce ČR. Právě motivace zaměstnavatelů, soutěžících na globálním trhu, zaměstnávat cizince ze třetích zemí zasadí tento jev do kontextu globální ekonomiky. Výpovědi pracovníků poboček Úřadu práce ČR naopak poodhalí provázanost tohoto jevu s legislativními omezeními národního státu, kterým cizinci z třetích zemí v ČR čelí. Rozhovory byly sbírány v době, kdy ještě nevstoupila v platnost novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Legislativní změny (nově zavedené zaměstnanecké karty) proto výzkum nereflektuje.

Rozhovory se řídily strukturovaným scénářem (interview guide). Pro každou skupinu dotazovaných jsme utvořily odlišnou strukturu. Interview guide s imigranty sledovaly jejich pracovní trajektorie a jejich subjektivní vnímání pracovní mobility před a po příchodu do ČR. Interview guide se zaměstnavateli se zaměřovaly na důvody zaměstnávání cizinců, na problémy při zaměstnávání cizinců, kterým zaměstnavatelé čelí, a porovnání zaměstnávání domácí a zahraniční pracovní síly, interview guide s pracovníky úřadů práce sledovaly vývoj zahraniční zaměstnanosti, postoje k vydávání pracovních povolení, procesní problémy, se kterými se úředníci Úřadu práce potýkají při jednání s cizinci i zaměstnavateli.

Rozhovory byly nahrávány, přepsány a pak okódovány. Rozhovory zaručovaly anonymitu respondenta. Na přání některých respondentů byl při zpracování rozhovorů kladen důraz i na dodatečnou anonymizaci veškerých údajů, které by umožnily případnou identifikaci respondenta ve výsledné analýze. V textu proto respondenti vystupují pod fiktivními jmény. Veškeré zvukové nahrávky byly pořízeny se souhlasem respondentů.

3.2 Vzorek

Respondenty z řad imigrantů jsme nabíraly pomocí rekrutačních letáčků v České republice. Letáčky jsme distribuovaly přes neziskové organizace pracující s imigranty, na pracovištích, kde se vyskytují imigranti, prostřednictvím webových stránek zaměřených na cizince v ČR (včetně krajských sdružení) a skrze osobní kontakty. Některé kontakty zprostředkovali i respondenti sami. Za rozhovor byla respondentům nabídnuta peněžitá odměna. V letáčku byl výzkum definován jako „výzkum zaměřený na problém bariér kladených cizincům při uplatňování jejich kvalifikace na trhu práce v ČR.“ Stejným způsobem byl výzkum představen i v případě, že jsme respondenty oslovovali na základě osobních kontaktů. Vzorek tak nevypovídá o celém spektru imigrantské populace, ale pouze o těch, kteří se potýkají s problémem překvalifikovanosti. Přestože jsme se snažily vzorek genderově vyvážit, ženy převažují.

Ze 33 respondentů je 12 mužů. Předpokládáme, že jde o výsledek konstrukce genderu v západní společnosti. Vzhledem k tomu, že role muže je mnohem více definována jeho pracovním zařazením, stav překvalifikovanosti se pro muže může stát situací mnohem problematičtější a ochota o něm vypovídat může být menší. Muži, kteří byli ochotni poskytnout rozhovor, povětšinou byli ti, kteří na trhu práce v ČR uspěli.

Co se týče délky pobytu i typu pobytových oprávnění v ČR, vzorek byl poměrně heterogenní. Délka pobytu se v době výzkumu pohybovala od 2 do 28 let. Mezi pobytovými oprávněními se nejčastěji vyskytovalo dlouhodobé oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání, za účelem podnikání, účelem studia, či sloučení rodiny a oprávnění k trvalému pobytu. Dva z respondentů pobývali v ČR na základě víza strpení, 2 byl udělen azyl, 2 z respondentů v době dotazování žádali o české občanství.

Většina respondentů našeho výzkumu mluvila plynně česky. S výjimkou jedné skupinové diskuze (focus group) s mongolskými účastnicemi výzkumu a 3 rozhovorů s vietnamskými respondenty jsme rozhovory vedly v českém jazyce. 2 ze 3 rozhovorů s vietnamskými respondenty byly vedeny ve vietnamštině, vietnamskou tazatelkou, a posléze přeloženy.

Vzorek jsme se snažily utvářet tak, aby reprezentoval nejčastěji reprezentovaná občanství v imigrantské populaci (viz.graf č.1 zprávy). Nejvíce respondentů je proto z Ukrajiny, Ruska a dalších ruskojazyčných zemí, následují respondenti z Vietnamu a Mongolska. Přehledová tabulka v příloze č. I zprávy uvádí podrobný výčet respondentů z řad imigrantů, včetně popisu základních charakteristik (státní příslušnost, délka pobytu, rodinný stav, vzdělání a povolání v zemi původu, povolání v ČR a pobytový status).

Kritériem výběru respondentů z řad zaměstnavatelů byl počet zahraničních pracovníků a charakter kvalifikace pracovníků. Vzorek jsme se snažily utvořit tak, aby v něm byli rovnoměrně zastoupeni zaměstnavatelé zaměstnávající vysoce kvalifikované pracovníky a nízko kvalifikované pracovníky. Z 22 oslovených respondentů bylo ochotno rozhovor poskytnout 13. Motivováni zúčastnit se výzkumu byli zejména ti, kteří naráželi při zaměstnávání zahraničních zaměstnanců na administrativní zábrany. Rozhovory byly prováděny s pracovníky personálního oddělení či oddělení, které mělo na starosti vyřizování cizinecké agendy, pokud takové oddělení ve společnosti existovalo. Šest z deseti dotazovaných zaměstnavatelů si přálo být dodatečně anonymizováno. Protože jde často o velké firmy, které je možné identifikovat již jen uvedením lokace a odvětví, u příslušných citací neuvádíme ani oblast jejich místního působení, ani přesný popis činnosti. Šlo zejména o velké firmy s výrazným podílem zahraničního kapitálu. Co se týče zaměstnavatelů, kteří si přáli být naprosto anonymizováni, ve vzorku je zastoupen jeden zaměstnavatel z oblasti automobilového průmyslu, výrobce součástek automobilového průmyslu, výrobce plastových součástek pro celou řadu průmyslových odvětví, výrobce elektroniky, řetězec čistíren a firma působící v oblasti IT. Dále pak zaměstnavatel působící v oblasti informačních technologií a firma zabývající se poskytováním relokačních služeb mezinárodním zaměstnavatelům. Mezi zaměstnavatele, kteří netrvali na anonymizaci, patří pekárna Posidium zaměstnávající zejména syrské zaměstnance, jazyková škola Akcent, společnost Brazel, s. r. o., zabývající se zemědělskou výrobou, thajský masážní salon a společnost Futaba, která vyrábí součástky pro automobilový průmysl.

Z 8 oslovených krajských poboček Úřadu práce bylo ochotno poskytnout rozhovor 7 poboček: pobočka v hl. m. Praha, ve Středočeském, Ústeckém, Karlovarském, Plzeňském, Jihomoravském, Pardubickém kraji.

4. ANALYTICKÁ ČÁST

4.1 Charakter imigrace a její vliv na motivace hledat uplatnění v oboru

Práce jako motiv odchodu, podmínka i nutnost

Stejně tak jako většina imigrantů¹ po celém světě i imigranti našeho vzorku přichází do České republiky zejména za prací s cílem zlepšit svou ekonomickou a sociální situaci. Ekonomické důvody dominují v příbězích respondentů našeho výzkumu a samotná imigrace zasahuje do života celých rodin. Poměrně typickým imigračním příběhem začíná vyprávění Natalie (45 let, 19 let v ČR) z Ukrajiny: „*To bylo na konci devadesátých let. Akorát jsme začali bydlet ve svém baráku, zadlužili jsme se na něj a manžel přišel o práci. Rusáci s námi přestali spolupracovat, tak se všechny ty továrny na Ukrajině, co zásobovaly Rusko součástkami, zavřely. Manžel tam pracoval jako letecký technik. Dlouho studoval, aby tu práci mohl dělat. Pak zavřeli celý tenhle průmysl a my zůstali bez ničeho. Já jsem byla na mateřské, dvě děti jsme měli. Abysme je uživil, manžel musel odejít. Já jezdila za ním zpočátku na otočku. A pomalu jsem tady zůstala.*“

Imigranti oslovení v našem výzkumu hledali pracovní příležitosti za hranicemi svého státu, neboť cesty k nalezení pracovního uplatnění se v zemi původu uzavíraly následkem zhoršující se ekonomické a politické situace. Nedostatek pracovních příležitostí, neúnosně nízké výděly, nutnost uživit rodinu, či snaha finančně zajistit studia svým potomkům byly nejčastějšími motivy odchodu i mezi respondenty našeho výzkumu. Mezi méně časté ale též zmiňované motivy odchodu ze zemí původu patřila nemožnost dalšího osobního a kariéerního rozvoje, nekvalitní či nedostupné vzdělání. S perspektivou profesního a osobního rozvoje ale byly zároveň spjaty i ambice zlepšit svou ekonomickou situaci. „*Měla jsem sice v Kazachstánu normální práci. Neviděla jsem tam žádné příležitosti, žádný růst, že by se člověk mohl dostat dál. Nechtěla jsem tam strávit celý život, je tam velká korupce, vše závisí na kontaktech, na tom, koho podplatíte. Politicky to tam taky není příliš příznivé. I jen vystudovat na vysoké škole vyžaduje, abyste někomu dali úplatek. Pro děti, do budoucna, tam není žádná perspektiva. Všechno je tam špatné...A samozřejmě životní úroveň je tu (v ČR) vyšší. To taky dává další možnosti.*“ říká Tamara z Kazachstánu (32 let, 4 roky v ČR).

Migrace je bezesporu riskantním podnikem. Vyžaduje aktivní přístup, schopnost přizpůsobovat se novým podmínkám, ochotu učit se novému jazyku. Mnohé teorie migrace (Chiswick, 2000) proto na základě rizik, které migrace přináší, připisují migrujícím vlastnosti, jako je snaha aktivně se podílet na zlepšení své ekonomické situace, flexibilita a ambice, které je předurčují k úspěchu na trhu práce. Není to ale pouze samotné rozhodnutí migrovat, které funguje jako mechanismus výběru. Stojí za ním i restriktivní migrační politika a legislativa, která stanoví kritéria vstupu do cílové země. Legální možnost vstupu do země za účelem dlouhodobějšího pobytu v cílové zemi je totiž často závislá na výkonu práce. V ČR je s výjimkou humanitárních případů, soužití rodiny a studia udělení oprávnění k dlouhodobému pobytu pro občany tzv. třetích zemí podmíněno předem zajištěnou ekonomickou aktivitou.² Avšak i ti, jejichž

¹ Podle posledních statistik ILO je 90 % světových migrantů ekonomickými migranty, kteří migrují za prací (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/issue-briefs/WCMS_239651/lang--en/index.htm)

² Vydání dlouhodobého povolení k pobytu na území ČR, tj. pobytu přesahujícího dobu tří měsíců, bylo v době, kdy přicházeli do ČR respondenti našeho výzkumu, podmíněno prokázáním a následným plněním účelu pobytu. Česká právní úprava v podstatě rozlišuje čtyři typy účelů - zaměstnání, podnikání, studium, soužití rodiny. Vydání povolení k pobytu za účelem zaměstnání pak bylo podmíněno pracovním povolením, vydáním zelené či modré karty, ke kterým bylo nutno přiložit pracovní smlouvu či smlouvu o smlouvě budoucí. Stejně tak pro vydání povolení za účelem podnikání bylo nutno doložit živnostenský list a pro vydání povolení za účelem studia doklad o přijetí do studijního programu. Přístup k trhu práce cizinců s vízem za účelem studia byl pak omezen na 20 hodin týdně. O oprávnění k dlouhodobému pobytu za účelem soužití rodiny mohli žádat rodinní příslušníci (a další speciální kategorie cizinců) občana ČR, občana EU a cizince, který měl povolení k trvalému nebo dlouhodobému pobytu a pobývá na území ČR minimálně po dobu 15 měsíců, nebo je

povolání k pobytu není vázáno na ekonomickou aktivitu, mají v případě, že přestanou být ekonomicky aktivní, jen velmi omezený přístup k systému podpory sociálního státu a musí spoléhat na podporu neformálních sociálních sítí, jako jsou jiní vydělávající členové rodiny. Práce proto byla v prvních letech po vstupu do ČR pro respondenty našeho výzkumu, kteří patří k pracovním imigrantům z tzv. „třetích zemí“, nejen motivací a cílem pobytu v ČR, ale i podmínkou a nutností.

Přestože osobní motivace a pravidla vstupu a pobytu na území ČR pro cizince povětšinou zaručí, že se imigranti z třetích zemí nestanou nezaměstnanými³, rozhodně nejsou zárukou toho, že naleznou zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci. To, zda naleznou v nové zemi práci odpovídající jejich kvalifikaci, záleží na celé řadě faktorů. Patří mezi ně míra dezintegrace země původu a s tím související rychlost, se kterou musí hledat východisko ze své situace, dále pak finanční rezervy, kterými mohou svůj migrační podnik zajistit. Roli ale hraje i obor, ve kterém působí, a pracovní trajektorie, která příchodu do nové země předcházela.

Práce na nekvalifikované pozici jako řešení ekonomické situace

„Já jsem o tom takhle neuvažoval, prostě jsem potřeboval nějak řešit tu situaci, kdy platy šly dolů a člověk si nemohl dovolit nic,“ vypráví Ion (35 let, 6 let v ČR), právník z Moldávie, o tom, jakou prioritu pro něj mělo v okamžiku odchodu z Moldávie nalezení práce v oboru. Ani pro Marynu (57 let, 6 let v ČR) z Ukrajiny nebylo nalezení práce v oboru primárním cílem. Mateřská škola, kde Maryna pracovala jako pedagožka, jí již půl roku nevyplácela mzdu. Marynin syn se náhle po autonehodě ocitl v invalidním důchodu, dceři chtěla umožnit, aby mohla dostudovat vysokou školu. Spokojila se s jakoukoliv prací, která by jí pomohla finančně podporovat své děti. Ion si našel manuální práci v továrně na automobilové součástky, Maryna začala pracovat jako dělnice v balírně ovoce.

Respondenti limitovaní nulovou či nedostatečnou znalostí jazyka často vnímají nízko kvalifikované zaměstnání jako jedinou možnost. *„Na začátku jsem taky nemohl dělat nic jiného, když jsem neuměl ani česky, nevěděl jsem co a jak,“* referuje Serhiy z Ukrajiny (35 let, 10 let v ČR), zeměměřič s vysokoškolským vzděláním, který po svém příchodu do ČR začal pracovat jako pomocný dělník na stavbě. To ale neznamená, že nízký sociální status, který je s nízko kvalifikovanou prací spjat, je migranty vnímán jako něco zcela neproblematického. Natalia z Ukrajiny (45 let, 19 let v ČR) popisuje, jak stigmatizující pro ni byla její první práce uklízečky v ČR. *„Začátek byl takový, že jsem se styděla třeba ... Já nevím, byla jsem prostě mladá, doma jsem to přeci nedělala...zároveň jsem si ale ze začátku ani nemohla představovat něco jiného, vybírat si, že bych dělala něco jiného.“* Vzhledem k tomu, že na počátku referenčním rámcem stále zůstává země původu, zatímco cílová země je potencionálním zdrojem zlepšení ekonomické situace, ztráta sociálního a symbolického statusu je lépe snesitelná (Piore 1980). Natalia a její manžel posílali

držitelem zelené karty typu „A“ a pobývá na území nejméně 6 měsíců, nebo zelené kartu typu „B“ a pobývá na území nejméně 1 rok, nebo modré karty, nebo mu byl udělen azyl.

Stávající právní úpravu, platnou od 24.6.2014, ovlivnila implementace Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě. Více naleznete na <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/smernice-eu-o-jednotnem-postupu-vyrizovani-zadosti-o-jednotne-povoleni-k-pobytu-a-praci-tapani-harmonizace-migracniho-prava>. V rámci implementace směrnice byla 24.6. 2014 zavedena zaměstnanecká karta, která nahradila vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelenou kartu. Modré karty jsou vydávány nadále. Přestože zaměstnanecká karta znamená jisté zjednodušení vstupu cizinců za účelem zaměstnání do ČR (karta sjednocuje pracovní povolení a povolení k pobytu do jednoho dokumentu, je vydávána maximálně na 2 roky, se souhlasem OAMP MZV ČR lze měnit pracovní pozici i zaměstnavatele), základní princip vstupu na území ČR se nijak nezměnil. Dlouhodobý pobyt cizince v ČR a vstup na trh práce v ČR je stále vázán na pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele a ekonomickou činnost cizince. Více o zaměstnanecké kartě na stránkách MZV ČR <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>.

3 Zaměstnanost imigrantů je podle dostupných údajů vyšší než v domácí populaci (Munich 2014). Statistiky nezaměstnanosti cizinců jsou ovšem méně spolehlivé, neboť nezahrnují ty, kteří aktivně hledají zaměstnání. Navíc, jen minimum cizinců pobírá podporu v nezaměstnanosti (Drbohlav et al 2010; Leontiyeva, Vojtková 2009)

peníze na Ukrajinu na dostavbu domu, který před manželovou ztrátou zaměstnání začali stavět. Letecký technik Viktor (46 let, 18 let v ČR), který taktéž pochází z Ukrajiny, v ČR začínal jako pomocný dělník na stavbě, většinu vydělaných prostředků posílal své manželce, která spolu s dcerou zůstala na Ukrajině a díky finanční podpoře manžela se mohla rekvalifikovat a nalézt práci.

Překvalifikovanost nicméně nemusí být problémem, který nastane až s příchodem do cílové země. V některých případech migraci předchází. Asia (45 let, 6 let v ČR) pracovala v Rusku ve výzkumném ústavu jako programátorka, poté odešla na mateřskou dovolenou. Vývoj v oboru byl tak rychlý, že po návratu z mateřské dovolené již odpovídající povolání nenalezla ani v Rusku. Myangar z Mongolska (33 let, 9 let v ČR), která vystudovala filmovou vědu na vysoké škole, pracovala před svým odchodem do ČR jako kadeřnice. Serhiy (33 let, 10 let v ČR) sice na Ukrajině působil ve svém oboru, šlo ale o práci velmi nejistou, práce neskýtala naděje na zaměstnání ve standardním pracovním poměru. I v případě, že by zůstal na Ukrajině, plánoval změnit obor a začít pracovat v sektoru, který by mu byl zárukou zaměstnaneckých výhod. Stav překvalifikovanosti v zemi původu, který pramení ze strukturálních podmínek v zemi původu, tak může být pouze přenesen do nové země.

Ať však došlo k překvalifikovanosti již v zemi původu, či až po příchodu, v situaci imigrace má překvalifikovanost zcela specifické dopady. Imigranti se totiž na rozdíl od občanů ČR ocitají v případě, že nemají volný přístup na trh práce v ČR (což většina respondentů vzorku po svém příchodu do ČR neměla), ve dvojí nerovnosti. Jak poukazuje Čaněk (2012) „Za prvé stejně jako všichni ostatní pracovníci jsou v nerovném postavení vůči zaměstnavateli, protože jejich živobytí závisí na práci za mzdu... Za druhé, u pracovních migrantů je práce nejen nutností, ale i podmínkou jejich přítomnosti v „hostitelském“ národním státě.“ Vstoupili-li navíc imigranti do ČR na základě povolení k pobytu za účelem zaměstnání, byli vázáni na práci u jednoho zaměstnavatele, neboť délka jejich pobytu byla legislativně vázána dobou, na kterou uzavřeli s konkrétním zaměstnavatelem pracovní smlouvu. Nejdéle však bylo povolení vydáno na dobu 2 let⁴. Nutno ještě dodat, že návrat do země původu v případě neúspěchu imigračního projektu často nepřipadá v úvahu. Prvotní investice do příchodu a fakt, že situace v zemi původu je často velmi špatná, návrat neumožní. Jsou proto ochotni přijmout nejen práci neodpovídající jejich kvalifikaci, ale jakoukoliv práci, včetně té, kterou by domácí pracovník nepřijal. „Problém (při nábore domácích pracovníků) jsou buď finanční podmínky, nebo těm lidem, kteří tady byli třeba jen chvíli, ta práce nevyhovovala,“ říká personalista z nadnárodní firmy na výrobu automobilových dílů. Mnohem přímočařeji se pak vyjadřuje personalistka ze společnosti na výrobu elektroniky: „Cizinci jsou prostě levnější pracovní síla. Jako firma musíme myslet na finance, takže se to prostě snažíme zařídit co nejlevněji, takže saháme k cizincům ze třetích zemí.“ Snaha o stlačování ceny lidské výrobní síly je patrná zejména v těch výrobních oblastech, které jsou náročné na množství nízko kvalifikované lidské pracovní síly (tzv. „labour-intensive“ výroba, neboli výroba náročná na zdroje lidské manuální pracovní síly, Wood, 1995), a kde výdaje na mzdy zaměstnanců představují zásadní položku rozpočtů. Díky vynětí ze sociálních vazeb země původu jsou imigranti navíc časově flexibilnější a mobilnější. Často přichází sami, zatímco jejich rodiny i sociální sítě zůstávají v zemi původu: „Jsou ochotní být v práci do sedmi či osmi hodin a ráno přijít v půl páté, sobotu a neděli,“ říká zaměstnavatel v zemědělství. „Máme vybudované ubytovny, kde ty lidi máme a máme tam takový počet, abychom to zvládli. Lze pak pracovat podle sezóny, v létě, brzo ráno, poté polední pauza a večer, kdy lze jít opět na pole,“ referuje manažer z nadnárodní společnosti, která provozuje řetězec čistíren.

4 V době, kdy naprostá většina respondentů našeho vzorku vstupovala na trh práce v ČR (před rokem 2009), bylo povolení za účelem zaměstnání vydáváno maximálně na 2 roky. Mezi lety 2012 -2013 byla délka vydaného pracovního povolení podmíněna požadovanou kvalifikací na danou pracovní pozici, tj. 6 měsíců na pozici nevyžadující žádné kvalifikace, 12 měsíců na pozici vyžadující minimální středoškolské vzdělání, 24 měsíců na pozici vyžadující ukončené vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání. Roku 2014 bylo povolení za účelem zaměstnání nahrazeno jednotným povolením k pobytu a zaměstnání tzv. „zaměstnaneckou kartou“.

Tato velmi omezená struktura příležitostí v zemi původu i v zemi cílové formuje dle zaměstnavatelů přístup zahraničních pracovníků k práci a činí z nich ideální pracovníky. „Ty dámy sem většinou jezdí za prací. Jsou to, abych pravdu řekl, velice dobří zaměstnanci a kolikrát je preferuji více než české pracovnice, protože řekněme, že ta mentalita, nebo přístup k práci je kolikrát, to nastavení té psychiky je úplně jiné. Ti čeští zaměstnanci jsou pasivnější, nejsou tak aktivní, tolik se neusmívají, kdežto ta nátura těch zaměstnankyň ze zahraničí a přístup k práci je mnohem pozitivnější a jsou opravdu kolikrát mnohem lepší zaměstnanci,“ nemůže si vynachválit své zahraniční pracovnice již výše zmíněný manažer sítě čistíren.

Překvalifikovanost je pak v této situaci další výhodou. Zatímco za standardních náborových podmínek může být překvalifikovanost uchazeče pro zaměstnavatele překážkou ve smyslu rizika nedostatečné motivovanosti a chabé loajality pracovníků, u imigrantů, kteří často příliš na výběr nemají, může být překvalifikovanost vnímána zaměstnavateli naopak jako jakási záruka „kvality“. O stejnou pozici totiž mohou soutěžit vzdělaní imigranti omezení strukturálními podmínkami s relativně méně vzdělanými uchazeči z domácí populace nebo dokonce z jiných chudších zemí EU, jejichž legální pobyt v zemi není vázán na ekonomickou aktivitu. „Např. Rumuni, díky tomu, že jsou členové EU, tak nám sem nejezdí úroveň nejvyšší. Ty jedou do Německa nebo nějak jinam. Nebo si vybírají lepší práci. Vysokoškolsky vzdělaný člověk tu nebyl. Kdežto z Moldávie, protože to povolení je složitý získat, on se tam nedostane. Proto nám sem z Moldávie jezdí ta vyšší kvalita. Možná až pro ně nebude tak těžký získat pracovní povolení někde jinde, tak možná nastane to, že sem nebude jezdit kvalita, která je tu v současné době,“ popisuje zaměstnavatel v rostlinné výrobě, jak restriktivní imigrační legislativa spoluutváří mechanismy výběru zahraničních pracovníků v prvních letech po jejich příchodu do ČR.

O tom, že někteří zaměstnavatelé vědomě preferují překvalifikované imigranty, se zmiňuje i Chan a kol. (2010) ve svých výzkumech o překvalifikovanosti imigrantů (zejména z Ukrajiny) zaměstnaných na nekvalifikovaných pozicích ve stavebnictví ve Velké Británii. Podotýkají, že vzdělaní imigranti v porovnání s domácím obyvatelstvem, které se na podobné nízko kvalifikované a špatně placené pozice hlásí, jsou považováni za spolehlivější (Chan a kol., 2010). U imigranta se zaměstnavatel na rozdíl od domácího pracovníka neohlíží na jeho potenciální ambice ohledně osobního a profesního rozvoje. Je si vědom, že jejich dosažení je pro imigranta, alespoň zpočátku imigračního procesu, kdy je jeho pobyt na území ČR vázán na ekonomickou aktivitu, nedosažitelné. Zaměstnavatel tak může těžit z výhod pracovních návyků spojených s institucionalizovaným vzděláním, aniž by jakkoliv musel brát v potaz aspirace profesně růst a rozvíjet se, které vyšší kvalifikace přináší.

Restriktivní imigrační legislativa a politika národního státu, která znesnadňuje cizincům ze třetích zemí vstup na trh práce v ČR, ale není pouze zárukou, slovy zaměstnavatele ze zemědělské výroby, „kvality“ pracovní síly. Je zároveň zdrojem finančních ztrát pro zaměstnavatele. „To je ten největší problém. Pracovníci ze třetích zemí musí mít povolení od státu, od úřadu práce, od cizinecké policie. Oni musí žádat o vízum, atd., je to celá mašinérie. Stojí nás to spoustu úsilí, práce a peněz, abychom je sem dostali a abychom tu práci tím pádem mohli dělat. Bez nich (pracovníků ze třetích zemí) bychom ji vůbec nebyli schopni zajistit,“ říká zaměstnavatel v zemědělské výrobě.

Celá „mašinérie“ náboru zaměstnanců ze třetích zemí navíc dle zaměstnavatelů může trvat až 6 měsíců. Zaměstnavatelé tak přichází o výhody, které jsou spjaty s najímáním zahraniční pracovní síly. Jde zejména o „flexibilitu“ zahraniční pracovní síly, tedy možnost najímat velké objemy pracovní síly v době vzrůstu ekonomiky a naopak bez přílišných výčitek propouštět v době hospodářského poklesu. Zaměstnavatelé proto volí nejrůznější strategie, jak tato omezení překonávat. Nejrozšířenější strategií bylo až do roku 2009, kdy bylo agenturní zaměstnávání omezeno, právě zaměstnávání přes zprostředkovatelskou

agenturu. Do roku 2009 také většina našich respondentů vstupovala na trh práce v ČR. „U těch agentur je samozřejmě výhoda, že my nejsme jejich zaměstnavatelé, takže když je nepotřebujeme, jsou odvoláni a finanční kompenzaci s nimi řeší agentura,“ referuje o výhodách agenturního zaměstnávání zaměstnavatel z nadnárodní firmy na výrobu součástek do automobilů⁵. V tomto případě je řeč o zprostředkovatelských agenturách jako fyzických nebo právnických osobách, kterým bylo vydáno platné povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ustanovení § 58 a násl. zákona o zaměstnanosti. Čížinský (2009) ale poukazuje na to, že je třeba rozlišovat mezi těmito legálními subjekty, agenturami v „užším slova smyslu“, a agenturami v „širším slova smyslu“. Agentury v „širším slova smyslu“ jsou zprostředkovatelské agentury a subjekty, které se v zahraničí zabývají vyhledáváním zaměstnání pro cizince a vyhledáváním zahraničních zaměstnanců pro zaměstnavatele v ČR, a to často bez náležitého povolení.

Právě agentury v „širším slova smyslu“ byly respondenty našeho vzorku často užívány. Odpovídaly totiž na jejich potřebu nalézt okamžitou odpověď na situaci, ve které se v zemi původu ocitli. „Náš odchod, to bylo všechno narychlo, nic jsme v podstatě o Čechách nevěděli. Věděl jsem, že ČR byla pod varšavskou smlouvou, jako stát, který patřil Sovětskému svazu, to jsem věděl z dějepisu, ale jak se tady děje to zaměstnávání, to jsem vůbec nevěděl, jak to chodí. Vůbec bych nevěděl, kde shánět práci,“ říká Meto z Makedonie (43 let, 8 let v ČR). Některým z nich se také jevilo využít služeb zprostředkovatelské agentury jako zdánlivě nejbezpečnější cesta, jak si zařídit první zaměstnání. „Já jsem nevěděla, co mám dělat. Chtěla jsem mít všechno správně, abych tady neměla žádné problémy. To je velký problém, když neznáte zákony,“ popisuje Maryna (57 let, 6 let v ČR), proč se při zprostředkování své první práce obrátila na zprostředkovatelskou agenturu na Ukrajině. Za zprostředkování platí cizinci zprostředkovatelské agentuře nemalé poplatky. Dle výpovědi našich respondentů sahaly od 150 euro do 5 000 amerických dolarů. Částky za zprostředkování ale mohou dosáhnout až 14 000 amerických dolarů, jak uvádí Krebs a Pechová (2008) ve své zprávě o vietnamských dělnících. Někteří z respondentů se tak již při svém vstupu na trh práce v ČR výrazně zadlužili a jejich ekonomická závislost se dále prohlubovala. Restriktivní imigrační politika ve snaze chránit pracovní trh před zahraničními pracovníky tak v kombinaci se snahou zaměstnavatelů snižovat náklady na minimum a snahou imigrantů rychle hledat východisko z ekonomické nouze utváří v sektoru trhu práce, kde je třeba nízko kvalifikované pracovní síly (v tzv. „sekundárním sektoru trhu práce“) poptávku po cizincích ze „třetích zemí“. Zprostředkovatelské agentury v Čížinského (2009) „užším“ i „širším slova smyslu“, ve kterých imigranti často pracují, či je zřizují i cizinci sami, napomáhají utvářet strukturální podmínky pro stav, kdy je na těchto nízko kvalifikovaných pozicích zaměstnáváno významné množství cizinců ze třetích zemí, jejichž kvalifikace převyšuje požadavky na danou pozici.

Podnikání jako strategie vstupu na trh práce v ČR a strukturální podmíněnosti této strategie

Často volenou strategií, jak vstoupit na trh práce v ČR, bylo pro imigranty začít podnikat. K podnikání v ČR cizinci nemusí nutně zakládat obchodní společnost. Může se samozřejmě jednat o samostatnou výdělečnou činnost, nejčastěji na základě živnostenského listu. Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání dává cizincům větší svobodu (oproti povolení za účelem zaměstnání), jelikož jejich pobyt není legislativně vázán dobou, na kterou uzavřeli s konkrétním zaměstnavatelem pracovní

⁵ Agenturní zaměstnávání bylo na základě nařízení č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, z 5. 3. 2009 omezeno. Podle tohoto nařízení agentura práce nemohla zprostředkovávat zaměstnání cizinci formou dočasného přidělení k výkonu práce uživatele ve dvou případech, a to pokud šlo o práci, k jejímuž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a pokud šlo o jiné práce, než ty, které uváděla příloha nařízení (příloha uváděla zaměstnání jako zedníci, technici, instalatéři, řidiči autobusů atd.). §66 zákona o zaměstnanosti z 1. 1. 2012 agenturám práce plošně zakázal zaměstnávat cizince ze zemí mimo EU.

smlouvu, a ani délkou vydaného pracovního povolení (standardně se vydávalo na dobu maximálně 2 let). Mluvíme-li o cizincích, kteří nejsou v ČR dostatečně dlouho k tomu, aby získali volný přístup na trh práce (povolení k trvalému pobytu), tento pobytový status umožňuje nejvyšší flexibilitu ekonomické činnosti. Může se jednat jak o cizince, který pouze podniká, tak i o cizince, který k samostatné výdělečné činnosti má vedlejší zaměstnání (např. na kratší dobu nebo na menší úvazek na základě pracovního povolení). Zvláštní kapitolou je ovšem využití povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání jen k legálnímu zastřešení de-facto závislé ekonomické činnosti, k tzv. „skrytému zaměstnání“.

Podobně jako mezi občany ČR, i mezi imigranty je rozšířen fenomén tzv. „Švarc systému“, tj. situace, kdy imigrant vykonává pro zaměstnavatele nikoliv příležitostné, ale běžné činnosti, zatímco formálně vystupuje jako samostatný podnikatel. I za těchto podmínek mezi cizince a „zaměstnavatele“ často vstupuje zprostředkovatel, který podobné práce neboli zakázky cizinci „dohazuje“⁶.

V rámci našeho vzorku byla tato strategie vstupu na trh práce v ČR poměrně rozšířena. Volili ji zejména ti respondenti, kteří se již v českém prostředí nějakým způsobem orientovali. Respondenti-podnikatelé, kterým se podařilo uniknout „nízko kvalifikované a typicky imigrantské práci“, disponovali buď jistým sociálním kapitálem, který se jim podařilo mobilizovat, nebo ekonomickým kapitálem, který je přenesl přes ekonomicky neproduktivní období a pomohl jim pokrýt náklady spjaté s imigrací, popřípadě jim umožnil vrátit se do země původu. Christopher (43, 9 let v ČR) z USA, který v ČR učí na živnostenský list angličtinu, si práci v jazykové škole zajistil během svých opakovaných pobytů v ČR, během nichž se věnoval dobrovolnické činnosti. Olga (38 let, 7 let v ČR) sice v ČR nepobývala, měla ale v ČR známé, kteří jí pomohli zařídit živnostenský list. Z Ruska odcházela, protože chtěla „poznat svět a hledat možnosti“. Olga, která si asistentskou a administrativní práci v ruské firmě našla až po několika měsících pobytu v ČR, zdůrazňovala nezávislost postavení živnostníka a legální možnost pobytu v ČR, které poskytuje dlouhodobý pobyt za účelem podnikání: „...protože jsou nabídky, můžeš do nějaké země vyjet na turistické vízum a zůstat tam nelegálně, to jsem nechtěla. Já chtěla něco legálně, abych mohla přijet a kdyby se mi tu nelíbilo, tak bych šla pryč, na nikom bych nebyla závislá.“ Českou republiku Olga zvolila proto, že zde již měla známé, kteří přijeli o 3 roky dříve. Podobně i Tamara (32 let, 4 roky v ČR) nejdříve přijela na turistické vízum, aby si vyřídila živnostenský list. Podnikat začala až poté, co absolvovala kurz češtiny a účetnictví. Tamaru po celou dobu podporoval manžel z Kazachstánu, který jí zároveň poskytoval zázemí v rodné zemi. V případě, že by její migrační projekt neuspěl, mohla se vrátit.

Na podnikání je občas nahlíženo jako na jednu ze strategií úniku ze situace, kdy se imigrantům dlouhodobě nedaří najít odpovídající zaměstnání, a to nejen ve smyslu finančního ohodnocení, ale i uplatnění získané kvalifikace a vzdělání. Vzhledem k výrazně lepším možnostem pracovní mobility, které tento status umožňuje, by živnostenské podnikání mělo poskytovat více příležitostí k nalezení uplatnění. V praxi to ale není tak jednoznačné. Jak již bylo naznačeno, vzhledem k omezenému režimu vydávání pracovních povolení je podnikání občas pouhou racionální strategií, jak si zařídit legální práci. Navíc u imigrantů v ČR je „podnikání“ v rámci „Švarc systému“ občas nedobrovolnou volbou. Mohou ji kvůli úspoře na daních a povinných odvodech vyžadovat samotní zaměstnavatelé (Leontiyeva a Nečasová 2009). Není tedy divu, že i mezi imigranty-podnikateli se v našem vzorku vyskytly případy nesouladu mezi získaným vzděláním a vykonávanou prací. Li z Vietnamu (36 let, 9 let v ČR), původně učitelka v mateřské školce, na živnostenský list pracuje v továrně na výrobu elektroniky jako dělnice. Živnostenský list pro ni

6 V souvislosti s ekonomickou krizí a zpřísněnými opatřeními MPSV zaměřenými na vydávání pracovních povolení pro nízko kvalifikované pozice řada expertů upozorňovala na možný „odliv“ části cizinců s pracovními povoleními do zmíněného „Švarc systému“. Doposud však neexistují důkazy, které dovoluují kvantifikovat rozsah tohoto fenoménu mezi všemi imigranty z tzv. „třetích zemí“. Nárůst počtu živnostenských listů vydaných cizincům ze třetích zemí od začátku recese je mnohonásobně menší než pokles pracovních povolení ve stejném období. (Leontiyeva, 2011, ČSÚ 2013)

zařídil manžel, který již v ČR několik let pracoval na dělnické pozici. Typickým příběhem vietnamského živnostníka je Ngyuen (50 let, 18 let v ČR). Poté, co se v osmdesátých letech v Československu vyučil elektromechanikem, vrátil se do Vietnamu. Když zjistil, že ve Vietnamu není dostatek náležitě ohodnocených pracovních příležitostí, vrátil se v roce 1996 do ČR a začal na základě živnostenského listu pracovat jako prodavač v tržnici.

Spektrum uplatnění respondentů, kteří vstupovali na trh práce v ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, je mnohem širší, než to, které se otevíralo respondentům vstupujícím na trh práce v ČR na základě pobytu za účelem zaměstnání. Sahalo od nízko kvalifikované práce v továrnách, na stavbě a v zemědělství v sekundárním sektoru trhu práce, až po administrativní, pedagogickou a konzultantskou činnost⁷. Imigranti typu Christophera, Olgy nebo Tamary do ČR často přicházeli s odlišnými motivacemi než ti, kteří jakožto živnostníci začali pracovat na nízko kvalifikovaných pozicích. Nebyli hnáni nutností tak jako Li, která potřebovala vyřešit rodinou situaci, či ostatní respondenti, kteří přicházeli pracovat na nízko kvalifikované pozice zprostředkované agenturami či jednotlivci, aby uživili sebe nebo svou rodinu v zemi původu.

Uplatnění kvalifikace jako strategie vstupu na trh práce v ČR

Ne pro všechny imigranty z tzv. „třetích zemí“ je ale migrační projekt únikem z naprosté beznaděje, či jakýmsi dobrodružstvím. Pro některé se stává lukrativním až v okamžiku, kdy mohou v cílové zemi uplatnit své kvalifikace. Oficiálně prosazovaná politika selektivní migrace, která často užívá argumentů ekonomického, bezpečnostního a integračního diskurzu, se vstup vysoce kvalifikovaných imigrantů do ČR snaží usnadnit. Selektivní přístup je odůvodněn tím, že jde i o imigranty, jejichž expertiza je potřebná pro konkurenceschopnost národního státu a kteří se díky svému vzdělání budou lépe integrovat, což snižuje bezpečnostní rizika spjatá s migrací. Programy pro tzv. „vysoce kvalifikovanou“ pracovní sílu ze třetích zemí, jako je systém modrých karet, či nyní již neexistující pilotní program výběru vysoce kvalifikovaných pracovníků, se snaží vstup vysoce kvalifikovaných imigrantů usnadnit. Naopak restriktce, jako bylo omezení vydávání pracovních povolení na nízko nebo nekvalifikovaná místa prosazované od roku 2009, se snaží příchod imigrantů na nekvalifikované pozice omezit (Leontiyeva 2011).

Přes preferenci vysoce kvalifikované migrace bylo ale stejně tak jako u nízko kvalifikovaných pozic povolení k pobytu za účelem zaměstnání i vydání modré karty vázáno na pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele. Kvalifikace tedy musí odpovídat poptávce na trhu práce v ČR. Poptávána jsou zejména tzv. „nedostatková povolání“, ke kterým patří zejména lékaři a odborníci v oblasti IT⁸. Respondenti s lékařským vzděláním a vzděláním či zkušeností v oblasti IT také patřili mezi několik málo respondentů výzkumu, u kterých nedošlo k překvalifikovanosti. Naopak absolventi humanitních oborů, jako je pedagogika, právo, ekonomie, či velmi specializovaných technických oborů, jako je letecká technika, geodézie, patřili k těm, kteří nejčastěji působili na pozicích, na které byly požadované kvalifikace nižší než jejich odbornost. K výkonu vysoce kvalifikovaných zaměstnání je navíc často třeba přenést kvalifikace do nového kontextu, a to ať již jde o znalost jazyka nebo o obeznámenost s kulturními reáliemi výkonu povolání v cílové zemi. U regulovaných povolání je pak třeba formálně stvrdit kompetence k výkonu povolání nostrifikovaným diplomem a složením profesních zkoušek u uznávacích orgánů, jako jsou profesní komory, ministerstva a další profesní orgány, do jejichž kompetence dané povolání spadá. Tyto požadavky vyplývají jak z obavy o udržení profesních standardů, tak z obavy ze zahraniční konkurence v primárním sektoru trhu práce, tedy sektoru s vyšší prestiží poskytujícím výhodnější, lépe odměňované a stabilnější pracovní příležitosti (Pokorná 2014).

⁷ Podle statistické analýzy Čermákové a spol. (2011) jsou rozdíly mezi socioekonomickými charakteristikami podnikání cizinců a majority minimální.

⁸ Dle posledních průzkumů se s nedostatkem pracovníků potýká zejména zemědělská výroba, stavebnictví, elektrotechnika, obchod, informatické obory, technické obory. www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-10/Profese-a-obory-ktere-zamestnavatele-potrebuji/26.

„První rok nemůžete počítat s tím, že budete pracovat stoprocentně, protože nevíte, jak to půjde. Musel jsem absolvovat různé zkoušky a neměl jsem jistotu, že zrovna tu zkoušku udělám hned. Proto jsme taky tu ordinaci, kterou jsem založil doma, ještě nechal běžet. Nechal jsem tam dva roky pracovat zaměstnance, než jsem udělal tady zkoušku. Až když jsem ji udělal, věděl jsem, že tady zůstanu, tak jsem ordinaci prodal a vzal jsem rodinu sem,“ říká ukrajinský zubní lékař Vadim (41 let, 10 let v ČR) o svých počátcích v ČR. Oleh (30 let, 3 roky v ČR) taktéž z Ukrajiny, sice začal pracovat hned po svém příchodu, bez aprobačních zkoušek si ale příliš vybírat nemohl: *„Já prostě odepisoval na ty inzeráty, co jsou na stránkách toho vašeho MPSV. Jsou v češtině, ruštině, angličtině. Tak to nebylo vůbec těžké. Problém byl to, že mám aprobační na Ukrajině a ne tady. Takže odepisovali, ale bez českých aprobačních mě byli ochotni přijmout jen tady mimo Prahu“*. I on se ale na odchod do ČR se ještě na Ukrajině pečlivě připravoval. Chodil na kurzy češtiny, do ČR si jel nechat nostrifikovat diplom.

Přenos kvalifikací pro výkon vysoce kvalifikovaných regulovaných povolání vyžaduje velmi dobrou orientaci v cílové zemi, předchozí pečlivou přípravu na odchod a jisté finanční rezervy, které imigranty přenesou přes dobu, kdy musí znovu zhodnotit své profesní vzdělání a zkušenosti v novém kontextu. K migraci se také často nerozhodují na základě existenční nutnosti, kdy se veškeré alternativní strategie vyčerpaly, ale proto, že hledají lepší kariérní a ekonomické příležitosti.

Vzhledem k tomu, že vysoce kvalifikovaní imigranti našeho vzorku užívali pro vstup na trh práce v ČR oficiální nabídku pracovních míst pro cizince na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, nevyužívali servisu tak často jako imigranti vstupující na nekvalifikované pozice placených zprostředkovatelských služeb v širším slova smyslu. Při výběru cílové země sice krajanské sociální sítě jistou roli hrály. Vadim měl v ČR bratrance, Olehovi doporučil Českou republiku kamarád. Při samotném hledání práce ale již tyto sítě povětšinou neměly větší vliv.

Odborná kvalifikace činí tyto zaměstnance méně nahraditelné než zaměstnance na nízko kvalifikovaných pozicích. Jejich kvalifikace je zdrojem vyšších zisků z jednoho zaměstnance pro zaměstnavatele, zaměstnanci přinášejí vyšší mzdu a prestiž. Nábore je proto věnována větší pozornost než u nízko kvalifikovaných imigrantů a část nákladů jsou ochotni nést i zaměstnavatelé: *„Ještě před tím, než je zaměstnáme, tak si je sem pozveme, zhotovíme jim vízum na tři měsíce a ukážeme jim, o co jde. Potom když jsou tito adepti na zaměstnance rozhodnutí, tak jim vyřizujeme všechno možné – cizineckou policii a spoustu dalších administrativních záležitostí,“* říká personalistka IT společnosti zaměstnávající rusky mluvící zaměstnance.

U neregulovaných povolání, která se vymykají kontrole profesních skupin, jako je kupříkladu již výše zmíněné IT, odpadá nutnost formálního potvrzení kvalifikací. V některých případech pak není k výkonu povolání třeba ani znalosti češtiny a postačí světový jazyk. Pro tyto imigranty se tak snižují i investice do přenosu kvalifikací a klesá riziko prvotního zadlužení a prohlubování ekonomické závislosti.

Ekonomické nerovnosti, jak mezi státy tak v rámci národních společností, jsou tak v případě regulovaných povolání často přenášeny i v kontextu globální migrace bez ohledu na to, jaká je původní kvalifikace imigranta, a do značné míry determinují, zda bude, či nebude alespoň v počátcích možno přenést kvalifikace do nového prostředí a vykonávat odpovídající povolání. Bez počátečních investic kvalifikace nelze převést. U neregulovaných povolání je situace sice příznivější, neboť vyžadují menší investice do přenosu kvalifikace. To však pouze za předpokladu, že po těchto povoláních je na globálním trhu práce poptávka.

Další motivy příchodu do ČR a jejich dopad na vstupní strategie na trh práce v ČR

Respondenti našeho vzorku, o kterých doposud byla řeč, přišli do ČR na základě pracovního povolení za účelem zaměstnání či podnikání. Problému překvalifikovanosti ale čelili i ti, jejichž vstup a pobyt v ČR nebyl vázán na jejich ekonomickou aktivitu. Jde o ty respondenty, kteří v ČR pobývají na základě soužití rodiny či za účelem studia. Přestože důvody odchodu jsou v této skupině mnohem různorodější - přičemž ekonomické motivy často hrají druhotnou roli - spojuje je jedna zásadní skutečnost. Jsou jí minimální legislativní překážky přístupu na trh práce. Imigranti, kteří vstupují na základě povolení k pobytu za účelem studia, mohou vykonávat omezenou ekonomickou aktivitu v rozsahu 20 hodin týdně. Rodinní příslušníci občanů ČR, cizinců s trvalým pobytem a rezidentů EU pak mají volný přístup na trh práce v ČR. Opora rodinného člena či studijních stipendií jim často poskytuje i základní finanční zdroje v případě, že by ekonomickou aktivitu nevyvíjeli.

Finanční „polštář“ jim poskytl prostor hledat po příchodu kvalifikovaná místa. *„Stipendium bylo minimální. Ale nechtěla jsem dělat jakoukoliv práci, hledala jsem něco, co by mi nějak pomohlo dál, co si můžu dát do životopisu. Nebylo to jednoduché a nebylo to hned na začátku,“* říká María (33 let, 5 let v ČR) z Kolumbie. Stejně tak Magda (39 let, 3 roky v ČR), právnička z Makedonie, i Asia (45 let, 6 let v ČR), programátorka z Ruska, které obě přišly do ČR se svými manželi, hledaly kvalifikované pozice. Tak jako María bezprostředně po svém příchodu nemohly nalézt odpovídající zaměstnání, situaci ale neřešily prací na pozicích, které by neodpovídaly jejich kvalifikaci.

4.2 Strategie vstupu na trh práce v ČR a jejich dopad na uvíznutí v pasti dequalifikace

Rizika strategie vstupu na trh práce v nekvalifikované pozici

Agenturní zaměstnávání i zaměstnávání na živnostenský list patří k formám zaměstnání, pro které se vžil pojem prekérní. Tento pojem zahrnuje formy zaměstnávání charakterizované nízkou právní ochranou, neuzavřením standardní zaměstnanecké smlouvy, nízkou odměnou za práci, nepravdělnou a nejistou pracovní dobou, nízkou bezpečností práce, absencí výhod plynoucích z délky pracovního vztahu (mateřská dovolená, podpora v nezaměstnanosti atd.), minimálními příležitostmi k profesnímu růstu (Čaněk 2012; Vosko 2010).

Prekérní práce je povětšinou spjata se sekundárním trhem práce, který je kromě prekarity definován pracovními místy s nižšími požadavky na kvalifikaci. Tato místa jsou často obsazována znevýhodněnými skupinami, mezi které patří imigranti. Nejrůznější formy prekérní práce, jako je „švarc systém“, se navíc nejen nachází na hraně legality, často přechází i do sféry tzv. „šedé“ neformální ekonomiky.

Roku 2007 přijeli, Meto (43 let, 8 let v ČR) a Danica (40 let, 8 let v ČR) do ČR v domnění, že Zprostředkovatelská agentura, které v Makedonii zaplatili, jim úspěšně zprostředkovala práci i veškerou administrativu. *„Prodali jsme všechno, co jsme měli. Ty peníze, co nám dali jako odstupné od továrny, kde jsme pracovali (v Makedonii) a která zkrachovala, jsme vložili do toho papírování, pracovních víz a tak. Když jsme přišli sem, pracovali jsme pro agenturu tři měsíce a nedostali jsme ani korunu. Navíc jsme zjistili, že vízum, které nám agentura zařídila, bylo tříměsíční turistické vízum. Jak se říká, podvedli nás. Ani nevíte jak, a zjistíte, že tu jste ilegálně.“* Zprostředkovatelská agentura spolu s nimi prý podvedla dalších 700 lidí. Vrátit se do Makedonie nepřipadalo v úvahu. Vyčerpali veškeré finance a Makedonie žádné perspektivy výdělků neslibovala. Rok 2007 byl rok hospodářské konjunktury, obstarat si práci nebyl zásadní problém. Problémem bylo pobyt si legalizovat. Obava z represe úřadů a nedostatek orientace v novém prostředí je zavedla do rukou dalších zprostředkovatelů. Přestože přenechat administrativu s legalizací jejich pobytu

pro ně znamenalo další výdaje, zprostředkovatelům se podařilo jejich pobyt zlegalizovat. Neočekávané výdaje nicméně znamenaly zvýšené nároky na jejich další ekonomickou aktivitu. Myngar (33 let, 9 let v ČR) z Mongolska sice agentura práci i pobytová povolení zprostředkovala, nicméně od počátku profitovala z její práce. Agentura z jejího platu odečítala 850 dolarů za prvotní zprostředkování, ubytování a stravu v továrně, kde lepila potahy na volanty. Po odečtení všech poplatků jí zbylo 500 Kč. Ionovi (35 let, 6 let v ČR) z Moldávie zprostředkovatelská agentura nebyla schopna zajistit pravidelnou práci. Někdy musel pracovat 11 hodin denně, jindy se dostavil ráno do práce, aby se dozvěděl, že práce není, popřípadě pouze na pár hodin. Finančního vyrovnání se Ion nikdy nedočkal.

Existenční obtíže, do které imigranty uvádí zneužívání jejich zranitelného postavení ze strany zprostředkovatelských agentur v širším slova smyslu či zaměstnavatelů, vedou k restrukturalizaci životních priorit. Mongolské zaměstnankyně velké nadnárodní společnosti na výrobu elektroniky, se kterými jsme mluvili v rámci skupinových diskuzí, vyjadřují spokojenost se stávajícím zaměstnáním. Všechny se několik let po příchodu do ČR potýkaly s existenčními problémy. Altantseg (28 let, 6 let v ČR), která má středoškolské vzdělání v oboru zdravotní sestra, po příchodu do ČR agentura nejdříve vyplácela 1800 Kč, poté 1200 Kč, plat nakonec přestala vyplácet úplně. Oyunchimeg (26 let, 6 let v ČR), která vystudovala učitelství pro základní školu, vyplácela agentura po odečtení všech nákladů na zprostředkování a ubytování za práci v továrně na šití volantů, kde pracovala první rok po příchodu do ČR, 2 000 Kč měsíčně. Sarangerel (27 let, 5 let v ČR), která si v ČR chtěla vydělat na dokončení studií medicíny, na tom byla podobně. Otázku, zda by si za hypotetické situace, že by bylo možno si vybírat zaměstnání, vybraly jiné zaměstnání, považují za zcela irelevantní. „*Takovou touhu, jak co bych chtěla a nechtěla, prostě nemám,*“ říká Oyunchimeg. Nyní mají sice práci manuální, jednotvárnou, poskytuje ale záruky tzv. standardního pracovně-právního vztahu, tedy smlouvu na dobu neurčitou, záruku pravidelné práce a z ní plynoucí stabilní odměny odpovídající průměrnému platu na nekvalifikované pozici v ČR, nárok na dovolenou. Dospět do tohoto stavu a překonat počáteční obtíže, do které imigranty přivedla situace prekarity, může trvat i několik let. Práce na podobné pozici po delší dobu může vést nejen ke ztrátě původní kvalifikace (dekvalifikaci), ale i k prohloubení ekonomické a psychické deprivace spojené se ztrátou životních a pracovních aspirací. Prioritou v této situaci je pochopitelně nalezení jakékoliv práce v tzv. standardním pracovně-právním poměru.

Počáteční obtíže, kdy je ohrožena samotná legalita pobytu v zemi, jsou školou života, která mnohé imigranty naučí orientovat se v pobytové legislativě ČR a vyřizovat si pobytovou administrativu sám bez pomoci zprostředkovatelských služeb. „*Jasně, velký peníze, ale to se muselo všechno rychle udělat. Pak jsem si sama udělala živnostenský list a od té doby se snažím vše dělat sama. Teď už jsem si sama udělala doklady. Když jsem šla na policii, všechno tam bylo archivované, vše mi poradila jedna paní a bez peněz. Jak mám vyplnit žádost, pak jít na ministerstvo a tam to podat. Já mám všechno vyřízeno, ministerstvo mi vše zkontrolovalo,*“ říká Maryna (57 let, 6 let v ČR). Zároveň dochází ke zlepšení jazykových kompetencí. Samostatnost v jednání s úřady je nicméně nezabývá dvojité závislosti na ekonomické aktivitě, která je jednak podmínkou setrvání v zemi, jednak existenční nutností.

Stále navíc přetrvávají prvotní omezení. Patří mezi ně nedokonalá čeština i to, že nepřevodli své kvalifikace do českého kontextu. Čas, energie i finance, které musí zprvu vynaložit na překonání existenčních potíží, příliš prostoru, aby tato omezení mohli překonat, neponechávají. Práce na nekvalifikovaných pozicích v sekundárním trhu práce s velkým zastoupením imigrantské populace k rozvoji jazykových kompetencí ani sociálního kapitálu v oboru nepřispívá. Komerční kurzy jsou často finančně nedostupné. Jazykové kurzy, které jsou zdarma a které nabízí někteří zaměstnavatelé ve velkých nadnárodních firmách či neziskové organizace často nepočítají s nestandardní pracovní dobou velké

části imigrantů. „*Slyšela jsem o kurzu češtiny, je pořádáný večer v pondělí, v úterý a ve středu. Ale musela jsem být v práci, takže jsem se nakonec nemohla účastnit,*“ vysvětluje Kim (43, 25 let v ČR) z Vietnamu, která na zdokonalení češtiny v rámci kurzů nikdy nenašla čas. K některým imigrantům se navíc informace o možnostech nabízených neziskovými organizacemi nemusí ani donést. Například Natalie (45 let, 19 let v ČR) na otázku o tom, zda se účastnila rekvalifikačních či jazykových kurzů poskytovaných neziskovými organizacemi, nevěřičně pravila: „*To ani nevím, to bych chtěla vidět! Zadarmo, tomu nemůžu věřit. Dneska nic není zadarmo!*“ Mnoho imigrantů je natolik vytíženo, že nemají čas nejen na kurzy, ale ani na hledání jiného, vhodnějšího zaměstnání. „*Když je práce, nejde to prostě (hledat jinou práci). Vstáváte v 5:30 ráno, vracíte se v 6 odpoledne, člověk je uvázaný jako otrok, pes,*“ dodává Maryna (57, 6 let v ČR) k tomu, proč se nepokoušela v době, kdy byla zaměstnaná v balírně, najít kvalifikovanější práci. U regulovaných povolání navíc nastává problém se složením profesních zkoušek. „*Já jsem si chtěl udělat tu nostrifikaci. Pak jsem ale našel informaci přes internet, že musíš ještě dělat tu zkoušku. Na tu se musí studovat. Já ještě chtěl dálkově. Ale pak bylo zas propuštění. Pracoval jsem přes agenturu, tak to je vždycky, cizinec jde jako první. A já se zas musel věnovat shánění práce. Prostě v tomhle to nejde,*“ říká Ion z Moldávie (35 let, 6 let v ČR).

Stála-li otázka překvalifikovanosti na počátku migračního projektu zcela stranou, po několika letech pobytu v ČR začali imigranti našeho vzorku vidět v zaměstnání odpovídajícím jejich kvalifikaci cestu ke zlepšení svých pracovních podmínek. Mnohými je však vnímána současně jako cesta nerealizovatelná. Pro některé jde o možnost tak nereálnou, že se ji ani nepokouší využít. Jiní naráží na bariéry. Viktor (46 let, 18 let v ČR) se dokonce dostal k pohovoru na práci inženýra. Nakonec ale přijat nebyl, protože v ČR pobýval na základě dlouhodobého pobytu a zaměstnavatel se nechtěl zabývat vyřizováním administrativy spjaté s pracovním povolením. Strukturální podmínky, které imigranty k práci na nízko kvalifikovaných pozicích dovedly, je na těchto pozicích často udržují a mobilitu nedovolí. Dokonce i u těch imigrantů, cílem jejichž migračního projektu bylo si dočasnou nekvalifikovanou prací vydělat na zvýšení kvalifikace, vedly k poklesu motivace. Kupříkladu Sarangerel (27 let, 5 let v ČR) z Mongolska, která do ČR přijela, aby si vydělala na dokončení studií medicíny, stále pracuje v továrně na výrobu elektroniky a svých ambicí se vzdala.

Přestože se možnost uplatnit své kvalifikace postupně stává stále méně realističtější, vzdělání není v očích imigrantů zcela devalvováno. „*Kdybych měla čas, určitě bych se chtěla vzdělávat, protože když se učíme, víme toho více a máme více možností. Já když jsem tady, tak si беру s sebou slovník. A když mi někdo řekne nějaké slovo, kterému nerozumím, poprosím ho, aby mi to napsal na papír a zkusil vysvětlit význam. Když něco špatně řeknu a ostatní mě upozorní, já je poprosím, aby mi řekli, jak je to správně. Já se ráda učím,*“ říká Kim (43 let, 25 let v ČR) z Vietnamu o hodnotě vzdělání. Viktor (46 let, 18 let v ČR) jako primární důvod, proč si nechal nostrifikovat svůj diplom, uvádí: „*Já jsem na začátku pracoval na stavbě jako pomocník. Chlapi se mi pak směli, že jsem si diplom koupil v supermarketu. Tak jsem jel na Univerzitu Karlovu a nechal si svůj diplom nostrifikovat.*“ I přesto, že vzdělání není uplatněno, stále si zachovává svou symbolickou hodnotu.

Dekvalifikace u imigrantů nastupujících na vysoce kvalifikované pozice

Zatímco imigranti našeho vzorku, kteří vstoupili na trh práce v ČR v nízko kvalifikovaných a často prekérních zaměstnáních, věnovali většinu svého času řešení základních existenčních problémů, imigranti, kteří přijeli do ČR za vysoce kvalifikovanou prací (podobně jako ti, kteří přijeli z jiných než ekonomických důvodů), se věnovali přenosu své kvalifikace a rozvoji profesních dovedností. Tato vysoce kvalifikovaná zaměstnání jim poskytla jistější pracovní podmínky a lepší platové ohodnocení spjaté se standardním pracovním poměrem, a tak i prostor pro profesní rozvoj a zlepšování jazykových kompetencí. Standardní pracovní poměr samozřejmě nelze vždy ztotožňovat s vysoce

kvalifikovaným povoláním⁹. Pravděpodobnost, že vysoce kvalifikovaná povolání budou lépe ohodnocena a pracovní podmínky budou lepší než na nízko kvalifikovaných pozicích, je však vyšší, což potvrdil i náš vzorek. Vysoce kvalifikované povolání zároveň neznamena, že se tito pracovníci nepotýkají s problémy.

Oleh (30 let, 3 roky v ČR), lékař z Ukrajiny, plánoval pracovat v ČR na základě zelené karty typu A, imigračního programu pro vysoce kvalifikované odborníky¹⁰. Na Ukrajině si zařídil veškeré podklady pro vydání zelené karty. V ČR měl v nejmenované nemocnici v Ústeckém kraji domluvenou pozici na interně. Zbývalo již jen přijet do ČR, podepsat smlouvu s nemocnicí, dodat smlouvu úřadu práce a nastoupit. Když dorazil do ČR, pozice již byla obsazená a nabídnuta mu byla práce na oddělení v léčebně dlouhodobě nemocných v jiném městě. Přestože šlo o kariérní sestup oproti původně nabídnuté pozici, Oleh pozici přijal, aby se jeho investice spjaté s migračním projektem vyplatily. Před odchodem přerušil svůj pracovní poměr na Ukrajině, absolvoval několik kurzů češtiny, nechal si nostrifikovat diplom a vyřizoval zdlouhavou pobytovou proceduru. Jinou pozici si hledat nemohl, neboť bez podepsané zaměstnanecké smlouvy by mu nebylo vydáno pracovní povolení, a tudíž ani povolení k pobytu.

Obecně lepší podmínky v primárním sektoru trhu práce a dodržování základních pracovních-právních vztahů většinou zajistí, že případná překvalifikovanost nemá tak drasticky negativní dopad na pracovní uplatnění imigrantů a kvalitu jejich života. Ovšem i na těchto pozicích může docházet k tomu, že imigranti nemají stejné podmínky jako domácí pracovníci, kteří nejsou omezováni legislativními bariérami spjatými s postavením cizince, jako je právě vázanost legálního pobytu v zemi na ekonomickou aktivitu. Během našeho výzkumu jsme naráželi zejména na problematiku nerovných platových podmínek. „*Takový programátorský plat se v ČR pohybuje mezi 80 – 100 tisíci, což je pro naši firmu trochu problém ... My tady nabízíme startovní plat 38 000 na modrou kartu¹¹. Takže se držíme v takovém průměru,*“ říká personalistka z IT firmy, která zaměstnává programátory ze zemí bývalého Sovětského svazu. Nerovné postavení cizince tak často neumožní do plné míry užívat ekonomických výhod spjatých s prací na vysoce kvalifikovaných pozicích a plně zhodnotit ekonomický potenciál, který jisté kvalifikace přináší.

Změní něco trvalý pobyt?

V předchozích částech jsme se zmiňovaly o tom, jaký vliv má na stav překvalifikovanosti imigrantů vázanost jejich legálního pobytu v zemi na pracovní povolení, která je udržuje v závislosti na zaměstnavateli. Po pěti letech pobytu v ČR získají imigranti pobývající na území ČR na základě dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání či podnikání možnost požádat o trvalý pobyt. Získají volný přístup na trh práce a jejich právní postavení, co se týče trhu práce, je totožné s tím, které má občan ČR.

Když Maryna (57 let, 6 let v ČR), která po celou dobu pobytu v ČR pracovala na pozicích neodpovídajících její kvalifikaci, získala trvalý pobyt, s nadšením mi telefonovala a líčila své plány do budoucna¹².

9 Biao (2006) kupříkladu ve své case study popisuje podmínky, za kterých pracují IT pracovníci z Indie v IT průmyslu v Austrálii. Nejsou o nic méně překerní, než ty, se kterými se setkávají pracovníci na nízko kvalifikovaných pozicích v ČR.

10 Zelené karty byly v ČR zavedeny 1. 1. 2009. S platností od 24. 6. 2014 byl tento typ povolení nahrazen tzv. zaměstnaneckou kartou. Zelená karta byla povolení k dlouhodobému pobytu cizince na území České republiky za účelem zaměstnání. Cizince opravňovala pobývat v České republice a pracovat na konkrétním místě, kde mu byla zelená karta vydána. Existovaly 3 typy zelených karet: typ A pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál s platností minimálně na 3 roky, typ B pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen s platností na 2 roky a typ C pro ostatní pracovníky s platností na 2 roky.

11 Modrá karta zavedená v ČR od 1. 1. 2011 v sobě spojuje povolení k dlouhodobému pobytu v ČR a pracovní povolení pro vysoce kvalifikované pracovníky. Vydává se na konkrétní pracovní místo, které vyžaduje vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání. Podmínkou je pracovní smlouva s hrubou mzdou, která odpovídá alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v ČR.

12 První rozhovor s Marynou probíhal na konci března roku 2013. Rozhovor jsme musely přerušit, neboť Maryna měla smlouvenou schůzku ohledně vyřizování jejího trvalého pobytu se sociálními pracovníky v neziskové organizaci pomáhající imigrantům. Slíbila, že mi dá vědět, jak vše dopadlo. Maryna získala trvalý pobyt v červnu roku 2013. Ještě několikrát jsme byly telefonicky v kontaktu. Maryna se mi svěřovala se svými obtížemi s hledáním zaměstnání

Administrativní bariéry byly odstraněny a Maryna se toužila opět vrátit ke svému původnímu povolání učitelky v mateřské školce, které vykonávala na Ukrajině.

Zvýšenou svobodu, kterou dává trvalý pobyt na trhu práce, reflektují i zaměstnavatelé. Někteří, zejména ti zaměstnávající cizince na pozicích vyžadujících minimální kvalifikace, vidí přímou souvislost mezi získáním trvalého pobytu svých zahraničních zaměstnanců a jejich odchodem z pracovní pozice v jejich firmě. Současně ale mluví i o tom, že po rozvázání pracovního poměru s firmou zahraniční zaměstnanci tvrdě narazí na realitu trhu práce v ČR a na své původní pozice se v některých případech opět navrací. Jak poukazuje Trlifajová (2014), může sice jít o pozitivní sebestylizaci zaměstnavatelů¹³, tento jev nicméně může naznačovat i jisté uzavírání se trhu práce zahraničním pracovníkům.

V retrospektivním pohledu na svou pracovní dráhu, kterou poskytují imigranti v rozhovorech, získání trvalého pobytu také nevystupuje jako přelomový bod, který by jim umožnil nalézt odpovídající zaměstnání. Myangar (33 let, 9 let v ČR) z Mongolska, která v Mongolsku získala vysokoškolské vzdělání v oboru filmová věda, zaměstnavatel i po získání trvalého pobytu poskytl smlouvu pouze na dobu určitou, kterou musela neustále prodlužovat. Opakované prodlužování smlouvy na dobu určitou může být z hlediska dodržování zákoníku práce problematické, musela na nátlak zaměstnavatele začít pracovat tak jako další zaměstnanci na živnostenský list¹⁴. Z rozhovoru s Myangar vyplynulo, že i po pěti letech pobytu v ČR má minimální povědomí o tom, jaká jsou její práva. Neznalost ale i přetrvávající finanční závislost na zaměstnavateli jí neumožnily se vůči zaměstnavateli ohradit. Avšak ani respondenti, kteří se velmi dobře orientují v českém právním systému, často nepovažují získání trvalého pobytu za zásadní okamžik. Kupříkladu Natalia (45 let, 19 let) reflektuje, co pro ni znamenalo získání trvalého pobytu následovně: „*Tak když pracujete, tak co? Byl by problém, kdyby člověk byl nezaměstnaný. Já jsem se našťestí do takové situace nikdy nedostala. Takže jsem vlastně nějaký zásadní rozdíl necítila.*“ Získání trvalého pobytu je tak imigranty vnímáno spíše jako konec „otravné administrativy“. Ani Maryniny (57 let, 6 let v ČR) ambice se po získání trvalého pobytu doposud nesplnily. Nejen že nenašla práci v oboru, ale nenašla ani práci ve standardním pracovním poměru. Živí se příležitostným hlídáním dětí, úklidem a prací na brigádách.

Naděje, které Maryna vkládala do získání trvalého pobytu, pramení ze zkušeností, které poukazují na další aspekty spjaté se získáním trvalého pobytu a jistějšího právního postavení. Roku 2010 byla Maryna propuštěna z práce v balírně ovoce. Důvodem byl dle Maryniny výpovědi právě její pobytový status. V odvětvích, na něž dolehla hospodářská krize roku 2009-10, došlo k poklesu výroby a zvýšenému tlaku na snižování nákladů. Současně, taktéž v reakci na ekonomickou krizi, se vízová politika ČR stávala stále

a obracela se na mě, zda bych nevěděla o nějakém volném pracovním místě. Naposledy jsem s ní byla v kontaktu na jaře roku 2014. Odpovídající zaměstnání se jí ještě nepodařilo nalézt.

13 Zaměstnavatelé často sami sebe líčí v rozhovorech jako ty, kteří imigrantům poskytují nejlepší možné podmínky. Loajalitu zahraničních pracovníků chápou jako projev vděku.

14 Dle § 39 č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který upravuje dobu, na kterou je uzavírán pracovní poměr, doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky a může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení. Rozhovor s Myangar proběhl v dubnu 2013, mluvila o situaci, která se týkala roku 2010. Od 1. července 2013 ale platí ustanovení zapracované do 4. odstavce § 39 Zákoníku práce, které v podstatě umožňuje mít smlouvu na dobu určitou bez omezení. Toto ustanovení praví, že „pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví a) bližší vymezení těchto důvodů, b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je možné písemnou dohodu s odborovou organizací nahradit vnitřním předpisem. Vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené výše.“

restriktivnější¹⁵. To vedlo, jak referovali zaměstnavatelé našeho vzorku, ke změně personální politiky vzhledem k cizincům. První, na koho se tato politika zaměřila, byli agenturní zaměstnanci. „*Snažili jsme se zachránit naše (kmenové) zaměstnance... Omezili jsme nejdřív agenturní... Ty agenturní teď máme, jen když potřebujeme vykrýt nějaké výpadky, na pozice, kde není potřeba žádné zaškolení,*“ říká personalistka z nadnárodní firmy na výrobu elektroniky. Další ohroženou skupinou byli zaměstnanci, kteří neměli trvalý pobyt. Zpřísnění vydávání povolení k zaměstnání i náklady, které složitá administrativa znamenala, vedla k poklesu či pozastavení nabírání cizinců s dlouhodobým pobytem. V případě potřeby se nábor nových zaměstnanců soustředil na cizince ze třetích zemí, kteří již měli volný přístup na trh práce, popřípadě zahraniční nízko kvalifikované pracovníky z jiných států EU, kteří nebyli omezováni režimem pracovních povolení. „*My jsme ty lidi sháněli prostřednictvím koordinátora, který měl kontakty na lidi po jiných firmách. Sháněl ty s trvalým pobytem, kteří povolení už měli,*“ říká personalista z nadnárodní firmy na výrobu automobilových dílů. Jak již bylo zmíněno v úvodu této zprávy, V nekvalifikovaných zaměstnáních mezi lety 2008 a 2011 razantně ubylo cizinců zaměstnaných na základě pracovního povolení. Počet cizinců ze třetích zemí s trvalým pobytem v těchto nekvalifikovaných pracích se výrazně nezměnil. Poptávka po celé řadě nízko kvalifikovaných prací nicméně přetrvávala i v době hospodářské recese. Z toho pramení i nárůst počtu občanů ze zemí EU (především Bulharska, Rumunska a Polska) zaměstnaných v nízko kvalifikovaných pozicích ve sledovaném období (ČSÚ 2013).

Tento vývoj vždy neodpovídal zájmům zaměstnavatele. V rámci udržení stávajících vyškolených kmenových zaměstnanců se někteří zaměstnavatelé snažili svým zaměstnancům z řad cizinců ze třetích zemí dokonce zajistit získání trvalého pobytu. Jednalo se především o zaměstnance, kteří byli již „profiltrovaní“ a „pracovali bez chyb“. Jak svědčí vyprávění personalistky z nadnárodní firmy na výrobu elektroniky, někteří zaměstnavatelé byli ochotni investovat i do přípravy na jazykovou zkoušku svých zaměstnanců, kterou cizinci musí složit k získání trvalého pobytu: „*Chystáme se organizovat další kurz pro Vietnamce, ale to budu učit já český jazyk a taky pro Mongoly. Teď jsme udělali analýzu, že většina kolem roku 2013/14 bude žádat o trvalý pobyt a neumí česky. Rozhodli jsme se je učit, aby zvládli tu zkoušku z češtiny a ten pobyt dostali. Jinak se nám to prostě bez něj nevyplatí.*“ Zaškolení, důvěryhodnost prověřená časem i investice, které do kmenových zaměstnanců zaměstnavatel učinil, tak zvýšily prestiž jejich práce a snahu je i nadále udržet. Zároveň přestali být zcela anonymní pracovní silou. „*Já už své kmenové zaměstnance znám, osobně,*“ říká personalista z firmy na výrobu automobilových součástí. Cizincům s dlouhodobým pobytem, kteří se nicméně v době hospodářského poklesu ocitli bez práce či byli zaměstnáni přes agentury, se ale uzavřely i tyto možnosti, které poskytovaly, byť minimální, rozvoj v podobě zlepšení jazykových kompetencí.

Hospodářský útlum, který se dotknul velké části našich respondentů, tak nejvíce postihl ty cizince s dlouhodobým pobytem, kteří nebyli v kmenovém stavu. Jistější právní postavení na trhu práce spojené se získáním trvalého pobytu se zároveň ve světle hospodářské recese jeví jako jakýsi minimální předpoklad, nikoliv však záruka pracovní mobility. Pokud jej cizinec nemá, může mu to uzavřít cestu, nejen ke kvalifikovanému zaměstnání, ale i k jakémukoliv zaměstnání, a to jak přes zprostředkovatelskou agenturu, tak ve standardním pracovním poměru. Cizinci s trvalým pobytem současně pociťují za situace, kdy je pracovních pobídek nedostatek, zvýšenou loajalitu k zaměstnavateli. Neodvažují se danou pozici opustit nebo vyjednávat lepší podmínky práce, jejich ambice nalézt kvalifikovanou práci se dále

15 Došlo k zpřísnění rétoriky a praxe úřadů. Od roku 2009 dochází ke snižování počtu vydávaných dlouhodobých víz a dramatickému poklesu počtu pracovních povolení vydaných cizincům ze třetích zemí, počet cizinců s dlouhodobým pobytem klesal. Roku 2011 došlo k dočasnému pozastavení vydávání pracovních povolení na nekvalifikované pozice, poté byla doba, na kterou bylo pracovní povolení vydáváno, odstupňována výší kvalifikace. Povolení k zaměstnání na pozice vyžadující základní vzdělání se vydávaly na 6 měsíců, na pozice vyžadující středoškolské na 12 měsíců a na pozice vyžadující vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání na 24 měsíců (Čizinský & Kušniráková, 2011; Trlifajová 2012).

uměňují. Z pasti dequalifikace je tak stále těžší uniknout i pro cizince s trvalým pobytem. Ještě většímu tlaku jsou za této situace nicméně vystaveni i cizinci s dlouhodobým pobytem.

Na druhou stranu ale může získání trvalého pobytu sehrávat pozitivní psychologickou roli. „*Až teď, když jsem se dozvěděla, že mám trvalý pobyt, myslím, že tady ještě zůstanu,*“ říká Olga (38 let, 7 let v ČR), která žije v ČR od roku 2007 a která trvalý pobyt získala krátce před konáním rozhovoru. I nadále se chystá věnovat rozvoji své firmy na ofsetový tisk, kterou v ČR spolu s kamarádkou založila. Ztráta nejistoty pramenící ze závislosti legálního setrvání v zemi na ekonomické aktivitě i nutnosti neustále své pobytové oprávnění prodlužovat, kterou trvalý pobyt přináší, otevírá dlouhodobější perspektivy na pobyt v ČR. Získání trvalého pobytu může motivovat ke snaze utvářet pevnější vazby na ČR, a to ať již ve formě investic do přenosu kvalifikací do nového prostředí, tak ve formě investic do hmotného zajištění.

Pro Vadima (41 let, 10 let v ČR), zubního lékaře z Ukrajiny, bylo získání trvalého pobytu impulsem k tomu, aby si založil soukromou ordinaci: „*Když jsem měl zkušenosti a měl jsem trvalý pobyt, tak jsem měl možnost koupit nemovitost, tak jsem začal hledat v inzerátech, v časopisech*“. Sociální mobilitu mu ale neumožnil pouze nově nabytý legální status, díky němuž si mohl koupit nemovitost¹⁶. Výhod, které právní status spjatý s trvalým pobytem obnáší, byl schopen využít, neboť se mu během pěti let dlouhodobého pobytu podařilo díky práci v oboru přenést své kvalifikace do českého kontextu.

Naopak Viktor (46 let, 18 let v ČR), letecký inženýr z Ukrajiny, který si nechal nostrifikovat diplom kvůli symbolickému statusu, stále ale pracoval na stavbě, přenesl své kvalifikace pouze formálně, nikoliv již reálně: „*Já mám diplom, se kterým jsem se právě někam hlásit mohl, akorát mě žádná firma nechtěla zaměstnat, protože jsem neměl v tu dobu ještě zařízený trvalý pobyt. Když jsem ho měl, tak už jsem pracoval na stavbě, takže jsem pak už ani nic nesháněl*.“ Právě Viktorův příběh poukazuje na to, že nejde pouze o aktuální překážky bránící uplatnění kvalifikace, ale i ty, které provázely pracovní trajektorii od počátku. Brání-li delší dobu administrativní překážky a tíživá ekonomická situace tomu, aby imigranti našli odpovídající uplatnění na trhu práce v ČR, šance, že po případném odstranění zmíněných překážek si ponechají pracovní ambice a odpovídající profesní návyky k uplatnění ve svém původním oboru, se drasticky zmenšují.

Právní status a s ním spjatá omezení jsou zároveň pouze jedním z faktorů, které se spolupodílejí na stavu překvalifikovanosti imigrantů. Respondenti našeho výzkumu, kteří měli od svého příchodu volný přístup na trh práce v ČR, neboť vstoupili do ČR na základě víza za účelem soužití rodiny či studia, se taktéž potýkali s problémy. Kupříkladu Asia (45 let, 6 let v ČR), která má vzdělání v oboru IT, kde poptávka převyšuje nabídku, ani po 5 letech práci nesehnala. Podobně Magda z Makedonie (39 let, 2 roky v ČR) odpovídající práci stále hledá i přesto, že se již naučila česky a absolvovala kurzy finančního managementu. Svůj neúspěch Magda vysvětluje nedostatkem profesních sociálních sítí v ČR: „*Bez kontaktů tady nezmůžu nic, bez práce si je těžko udělám*“. Naopak Maríia (33 let, 5 let v ČR) z Kolumbie práci v nadnárodní stavební firmě jako projektantka našla již po půl roce pobytu v ČR, kdy se věnovala studiu češtiny a doktorandskému studiu. Jak sama říká, stavební inženýrství není odvětvím, kde je velká poptávka po pracovní síle. Maríia odpověděla na pracovní pobídku, která byla inzerována ve stanicích metra. Šlo o nadnárodní firmu s velkým podílem zahraničního personálu, čeština nebyla podmínkou. Diplom měla již nostrifikovaný kvůli doktorandskému studiu¹⁷. Uznání kvalifikace firma nevyžadovala,

16 Až do roku 2009 nemohli cizinci z tzv. „třetích zemí“, kteří neměli trvalý pobyt na území ČR, nabývat jako fyzická osoba nemovitostí sloužících k bydlení.

17 Předložit nostrifikovaný doklad o studiu je podmínkou započítání navazujícího studia na českých školách.

neboť hledala pomocné projektanty¹⁸, kteří nezodpovídají za projekt a je od nich vyžadováno dokončené studium v oboru, nikoliv dokončené oborové zkoušky.

4.3 Pracovní mobilita a institucionalizace formálních i neformálních kvalifikací

Zatímco některé překážky, jako je právní status imigranta, jazykové kompetence, či nedostatečná mobilizace krajských sítí, jsou s narůstající délkou pobytu imigranta v ČR odbourávány, jiné, které zamezují pracovní a sociální mobilitě, naopak narůstají.

Jak již bylo naznačeno, čím déle trvá stav dequalifikace, tím těžším se stává návrat do původního povolání. „Naposled jsem programovala v Rusku, kde jsem pracovala ve výzkumu. Pak chvíli jako lektorka počítačových kurzů, poté v bance, to už nebylo IT. A za tu dobu to šlo tak rychle, že nazpátek bych se už vrátit nemohla,“ komentuje Asia (45 let, 6 let v ČR), proč by pro ni bylo problematické se nyní vrátit ke svému původnímu povolání. V některých případech dokonce i samotný obor již přestane po dobu, kdy se imigranti nachází v podřadné pozici, nabízet pracovní příležitosti. „Bohužel technologie prostě šly dál a jakýkoliv kuchař se může naučit mačkat čudlíky na GépéeSce, že jo. V podstatě stačí jen ten šéf, těch firem u nás je tak stovka přibližně. Takže těm sto lidem v podstatě stačí mít nějaký dva brigádníky u sebe a koordinovat. Nic víc v podstatě nepotřebuje. Odborníci nejsou potřeba. Kvůli tomu zrušili geodetickou fakultu na ČVUT v Praze,“ dodává Serhiy z Ukrajiny (33 let, 10 let v ČR). Ztráta odborné expertízy a dovedností během doby, kdy imigranti působí mimo obor, může mít i psychologické dopady. „Já se bojím spíš zodpovědnosti, protože když jsem tak dlouho byla mimo. Abych mohla znovu pracovat, potřebuju registrace. Abych byla registrovaná zdravotní sestra, potřebuju rok pod dohledem. Tady v nemocnicích se tomu spíš vyhýbají a vezmou zdravotní sestru s registrací. Nakonec se mi podařilo pod dohledem pracovat. Pak jsem nastoupila na noční a to mně strašně vadilo. I když to nějak děsně odborná práce nebyla, já se stejně moc bála,“ říká Selina (45 let, 11 let v ČR), zdravotní sestra z Čečenska.

I přestože podmínky, za kterých cizinci na trh práce v ČR vstupují, a první zaměstnání, které zde získají, mají zásadní vliv na jejich pracovní mobilitu v ČR, nejsou cizinci zcela rukojmí strukturálních vlivů popsaných v předchozích kapitolách. Zkušenost migrace, práce v novém oboru, nové sociální sítě, které si utváří během výkonu práce, zvyšují jejich šance uspět na trhu práce v ČR. Nemusí sice vést k návratu k práci v původně vystudovaném oboru. V kombinaci s původním vzděláním je lze kreativně využít ke zlepšení své situace na trhu práce, a to jak po stránce ekonomické, tak po stránce symbolické. V rámci našeho výzkumu jsme identifikovaly několik strategií pracovní mobility imigrantů, kteří se ocitli v situaci překvalifikovanosti. Patří mezi ně podnikání imigrantů, využití etnické znalosti, mobilita v rámci zaměstnaneckého poměru, kdy se imigrantům podařilo z nekvalifikované pozice se vypracovat ke kvalifikovanější pozici, a rekvalifikace. Jde do jisté míry o metodologické zjednodušení. Tyto typy se nevyskytují v čisté podobě a prolínají se. Etnické sítě jsou například mobilizovány při podnikání, popřípadě může jít o etnický business atd.

Podnikání

Již několikrát citovaný Viktor (46 let, 18 let v ČR), letecký inženýr z Ukrajiny, pracuje od svého příchodu do ČR roku 1999 na stavbě. Není ale již řadovým pracovníkem, nýbrž majitelem prosperující stavební

18 Stavební inženýr je regulované povolání. Pro jeho samostatný výkon v ČR je třeba uznání odborné kvalifikace. Na většinu občanů třetích zemí se nevztahuje zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace). Aby mohli vykonávat povolání stavebního inženýra musí získat autorizaci k výkonu povolání. Tak jako čeští občané musí složit autorizační zkoušky v češtině, získat 3 letou praxi pod supervizí v ČR. Protože vzdělání vedoucí k povolání nezískali v ČR musí navíc nostrifikovat diplom.

firmy. Firmu založil roku 2006. Praktické dovednosti, které nabyl během práce na stavbě, klientela, kterou si vybudoval, spolehlivost a preciznost, na kterou byl uvyklý ze svého předchozího povolání leteckého technika na Ukrajině, a v neposlední řadě finanční prostředky, které mu do počátku podnikání dodal jeho podílník, spolužák z technické univerzity na Ukrajině, který emigroval do USA, mu umožnily začít podnikat sám. Mobilizace krajaňských sítí se i pro Olgu (38 let, 7 let v ČR) staly počátkem vlastního podnikání. Roku 2010 náhodou potkala svou kamarádku z Moskvy, která mohla vložit do jejich společného podniku potřebné počáteční investice a zkušenosti v oboru polygrafie. Olga, která vystudovala zemědělskou školu, neměla sice zkušenosti v oboru, zato se díky své předchozí práci v ČR na administrativních pozicích a na pozici pomocné účetní dobře vyzнала v českém účetnictví. Během své předchozí práce v Rusku získala manažerské schopnosti. Spolu pak založily polygrafické studio. I pro Serheije (33 let, 10 let v ČR) se kombinace nově nabytých schopností a původního vzdělání stala způsobem, jak zlepšit svou ekonomickou situaci: *„No, takový rok a půl jsem se zabýval takovýma brigádama, sádrokartonama a naučil jsem se docela dost prací na stavbě, a poněvadž jsem inženýr, takže umím hned číst různý plány, nedělalo mi vůbec problém hned na stavbě dělat nějaký práce, který jiný lidi nechápali vůbec, co po nich chtějí nebo tak. Rozuměl jsem, co po mě vlastně chtějí, protože jsem tomu rozuměl tak nějak víc. Tak teď to dělám na sebe, jako podnikatel.“* Do svého původního zaměstnání se vracet nezamýšlí, práce na stavbě na živnostenský list je pro něj lukrativnější.

Rovněžší struktura příležitostí uplatnění svých kvalifikací, kterou v kombinaci s ekonomickým kapitálem imigrantům při jejich vstupu nabízí režim živnostenského podnikání, poskytuje i jistý prostor pro pracovní mobilitu. Ne však vždy ve smyslu návratu do původního kvalifikovaného povolání v oboru, ve kterém imigranti před stavem překvalifikovanosti působili. Spíše otevírá příležitosti, jak stoupat po hierarchickém žebříčku a zvyšovat ekonomický kapitál, využitím nejen nově nabytých zkušeností a kontaktů, ale i původní kvalifikace.

Etnicky specifické znalosti

Ekonomický a sociální status se podařilo zvýšit i těm, kteří využili toho, co lze nazvat „etnickou znalostí“. Bolormaa (34 let, 9 let v ČR), absolventka vysoké školy ekonomické v Mongolsku, začala pracovat jako řadová dělnice ve velké nadnárodní firmě. Pro své organizační schopnosti, orientaci v pobytové administrativě, kontaktech v mongolské komunitě a dobré znalosti češtiny se ale brzy vypracovala na pozici manažerky personálního oddělení, které nabírá zejména mongolské pracovníky. Nguyen (50 let, 18 let v ČR), vyučený elektromechanik, se stal překladatelem z vietnamštiny pro zprostředkovatelskou agenturu. Selina z Čechenska (45 let, 11 let v ČR) se sice do svého původního povolání zdravotní sestry nevrátila, využila ale nově nabyté znalosti češtiny. Začala pracovat jako komunitní tlumočnice pro nově příchozí imigranty. Ráda by ještě absolvovala kurz mezikulturního pracovníka, který by dále zvýšil její kvalifikaci. Až získá certifikát mezikulturního pracovníka, ráda by pomáhala jako sociální pracovnice imigrantům.

Mobilita v rámci zaměstnaneckého poměru na nekvalifikované pozici

Přestože na nekvalifikovaných pozicích často dochází k naprosté devalvaci kvalifikace nabyté formálním vzděláním, habitus spjatý s vysokoškolským vzděláním, bez ohledu na faktické znalosti v oboru, kde imigranti působí, spolu s nově nabytými praktickými znalostmi často zajistí postup. Již zmíněná Bolormaa z Mongolska (34 let, 9 let v ČR), nyní manažerka personálního oddělení, dosáhla lepšího postavení ve firmě nejen díky zvládnutí jazyka a svému etnickému kapitálu, ale i díky předchozímu vzdělanostnímu kapitálu. Podobný pracovní postup můžeme sledovat v několika případech, kdy se imigranti, byť neuplatnili svou původní kvalifikaci, postupem času dopracovali k lepšímu pracovnímu postavení díky svým znalostem a také tzv. „měkkým dovednostem“. Zaměstnavatel ze zemědělské výroby komentuje:

„Stejně jsou ale lepší (vysoce kvalifikovaní pracovníci), vyprodukují víc, protože se rychle učí. Tito lidé se rychle z řadových zaměstnanců stanou vedoucí skupin, o všechno se postarají a organizují ostatní. A když tam je nějaký problém, tak to řešíme s nimi.“ I Maryna (57 let, 6 let v ČR) poznamenává, že vzdělání jí umožnilo jistý postup: „Rok jsem tu pracovala, měla jsem od vedoucího i prémie. On mi pak napsal, že mám vysokou školu a že jsem taková vzdělaná. Tak jsem pak přešla od pásu do administrativy.“

Rekvalifikace

Jen výjimečně se respondenti našeho výzkumu rekvalifikovali v rámci institucionalizovaných kurzů, aby mohli provozovat práci v jiném oboru. Formální rekvalifikace nebyla považována za cestu ke zlepšení mobility na trhu práce. Jak již bylo zmíněno výše, často ani pro respondenty nepředstavovala realistickou možnost. „Nechodila jsem na žádné kurzy. Já jsem na to ze začátku neměla, znáte to, kurzy jsou drahé... A potom, teď už já si myslím, že mě by jinak ani nenaučili, než jak jsem zvyklá,“ vyjadřuje se Natalia (45 let, 19 let v ČR) k otázce kurzů češtiny. Pokud se totiž respondenti vůbec nějakých kurzů účastnili, byly to nejčastěji kurzy češtiny a kurzy orientace na trhu práce v ČR, případně kurzy počítačové gramotnosti. I kurzům češtiny a kurzům orientace na trhu práce v ČR až na výjimky přikládají respondenti marginální význam a stěžují si na jejich odtrženost od každodenní reality. „Ty kurzy češtiny, nevím, asi k něčemu byly, ale problém je, že oni mě nepřipravily na reálný život. To se učí až časem. Stejně tak se to můžeš naučit sám, když máš čas a vůli. Jsou tu třeba mezi Jihoameričany takoví, který stále nemluví, po 7 letech, a chodili na kurzy“ říká Elena z Bolívie (32 let, 7 let v ČR). Stejně tak kurzy orientace na trhu práce v ČR samy o sobě často neznamenají pro respondenty nějaký zásadní krok v jejich kariéře. „Můžete napsat krásný životopis, ale když se pak zjistí, že vlastně pořádně česky neumíte, je to stejně jedno,“ říká Altantseg z Mongolska (28 let, 6 let v ČR), která pracuje jako dělnice v továrně. Zulfija z Kyrgyzstánu (45 let, 6 let v ČR) ale naopak považuje informace o psaní CV za důležité: „V Rusku se to nepíše, tak to mi přišlo užitečné.... samozřejmě ale, že sehnat práci je už jiná věc.“

Kromě tohoto typu kurzů, které se týkaly spíše obeznámení se s novým prostředím a jeho jazykem, se ve vzorku vyskytlo několik respondentů, kteří absolvovali kurzy poskytující přípravu k výkonu samotného povolání. Tento typ kurzů již poskytoval zcela jasnou cestu k ekonomické aktivitě a byl mnohem více oceňován. Tamara (32 let, 4 roky v ČR) si v ČR udělala účetnický kurz, díky němuž může pracovat jako účetní v ČR. Jak ale říká sama: „V Kazachstánu jsem také pracovala jako účetní. Ten systém je podobný. Nebylo to těžké, šlo tedy spíše o to, naučit se to česky.“ Tamaře zajistil rekvalifikační kurz přenos kvalifikací. Serheiy z Ukrajiny (33 let, 10 let v ČR) si udělal řidičský průkaz typu B, aby mohl pracovat jako řidič. Elena z Bolívie (32 let, 7 let v ČR), lékařka, absolvovala masérský kurz. Serheiyovi i Eleně sice rekvalifikační kurzy zajistily uplatnění na trhu práce v ČR, nijak ale nevedly k řešení jejich situace. Pracovní pozice, které získali díky rekvalifikačním kurzům, stále vyžadovaly nižší kvalifikace, než kterými disponovali. Kurz navíc, jak říká sama Elena, je „formalitou, neřekli mi nic víc, než co umím a vím, jsem lékařka, takže na tohle opravdu kurz nepotřebuju.“ Pokud tedy u našich respondentů docházelo k nějaké rekvalifikaci, bylo to spíše „on-site“, tj. při výkonu povolání.

Institucionalizace vzdělání

Stejně tak byla za formalitu považována institucionalizace vzdělání pomocí nostrifikace. 11 respondentů z celého vzorku žádalo o uznání svého formálního vzdělání. Žádali o ně pouze v případě, že šlo o regulovaná povolání. Regulované profese jsou profese, pro jejichž výkon jsou speciálními právními předpisy stanoveny podmínky (obor a stupeň vzdělání, vykonaná praxe, bezúhonnost, zdravotní způsobilost atd.), které je nutno splnit pro jejich výkon. Pokud jsou tyto kvalifikace získány v zahraničí, musí imigrant prokázat, že jeho zahraniční kvalifikace odpovídají standardům a podmínkám vyžadovaným v ČR. Dle typu povolání pak musí nostrifikovat svůj diplom,

skládat profesní zkoušky, či oboje. Bez institucionalizace zahraniční kvalifikace povolání nelze vůbec provozovat.

Kromě regulovaných povolání, kde je institucionalizace vzdělání podmínkou, neměla institucionalizace vzdělání zásadní vliv na pracovní mobilitu imigrantů. O nostrifikaci dále respondenti žádali, pokud nostrifikovaný doklad potřebovali k pokračování v navazujícím studiu, či proto, že je ho třeba v některých případech předložit k vydání pracovního povolení¹⁹.

Nepřikládají-li ale imigranti institucionalizaci vzdělání faktický význam, má pro ně význam symbolický. Zulfyia (41 let, 6 let v ČR), která v ČR poměrně úspěšně podnikala, považuje zamítnutí její žádosti o nostrifikaci za devaluaci její odborné expertízy společností v ČR. Viktor (46 let, 18 let v ČR) nostrifikaci diplomu využil až v okamžiku, kdy začal samostatně podnikat. O původně spíše symbolickém významu uznání svého diplomu vypráví: „*Mně vlastně to k ničemu moc nebylo. Teď si to ale píšu na vizitku. Vypadá to dobře před klienty, když tam mám toho inženýra. Když je majitel stavební firmy inženýr, a je jedno čeho, to se už nikdo neptá, vypadá to dobře. Taková jako záruka, že to umí.*“ Kromě společenské role, kterou institucionalizované vzdělání hraje, se nostrifikace pro něj stala způsobem, jak kreativně využít původního vzdělání k institucionalizaci nově nabyté znalosti a znovu nabýt ekonomický, sociální i symbolický status.

Jak je dequalifikace reflektována imigranty?

Co lze považovat za pracovní mobilitu a co je samotnými imigranty považováno za celkové zhoršení situace je ale často velmi subjektivní pojem. Překvalifikovanost nemusí být pro imigranty jednoznačně stigmatizující. Kupříkladu Natalia (45 let, 19 let v ČR), která od svého příchodu do ČR pracuje jako uklízečka, nevyjadřuje zásadní zklamání nad svou současnou situací: „*Já jsem zvyklá na lidi a lidi na mne hned byli hodní. Ani náhodou bych už nikam jinam nešla dělat něco jiného. Nemám s tím problémy, finanční problémy nemám, posílám peníze domů, tady už taky bydlíme ve svém. Jenom většinou byla práce a je pro nás ta, co nedělají Češi. Ale tady, co dělám já, dělají Češi normálně. Já dělám s nimi. Také jsem jediná zatím. Pořád jsem tak nějak zůstala. Mně to nevadí. Já mám kolegy jako kamarády v práci, všechno. Nemůžu si stěžovat.*“ Ekonomický aspekt je pro ni důležitější. Přesto nepřijímá obraz o sobě jako o levné pracovní síle odsouzené do sekundárního sektoru trhu práce. Pro ni totiž nejde o práci, která je určena cizincům. Podobně je na tom i Viktor (46 let, 18 let v ČR). Pracuje mimo obor a stále kromě toho, že vede svou firmu, vypomáhá na stavbě. Ze svého zaměstnání si ovšem pocit frustrace neodnáší: „*Já tady mám práci, mám tady firmu, docela mě to baví, občas mám z toho nervy. Je to těžká práce, ale když ji uděláš, tak je to příjemné. Pak příjemní jsou zákazníci, to vím. Třeba po deseti letech mě zavolají.*“

Maryna (57 let, 6 let v ČR), pedagožka, která nyní pracuje na živnostenský list a jejíž příjmy jsou velmi nestabilní, se naopak nesnaží diskurzivně stav dequalifikace pozměnit: „*Mně bylo dobře, já jsem to nechtěla měnit, byla jsem na citrusech (v balírně citrusů), se všema jsem komunikovala, byla jsem poslušná. Jsem pečlivý člověk, vše se snažím dělat dobře. Tam jsem dělala 2,5 roku včetně kanceláře.*“ Oproti tomu práci v administrativě, která jí byla po dvou letech práce v balírně nabídnuta, nepovažovala za zlepšení své situace: „*To byla kancelář, kde se všechno kontrolovalo, stroje a lidi. Necítila jsem se tam dobře.*“ Přestože současně hledá práci v oboru, její ambice by po peripetiích, kterými prošla, uspokojila, jak sama říká, „normální pravidelná práce s normálními příjmy“, tedy práce ve standardním pracovních-právním poměru.

19 Nostrifikovaný doklad o vzdělání byl vyžadován v odůvodněných případech pro vydání povolení k zaměstnání, nyní k vydání zaměstnanecké karty. Jde o případy, kdy vznikne pochybnost o pravosti předkládaného dokladu dokazující kvalifikaci žadatele. V období od ledna 2012 do listopadu 2013 byl nostrifikovaný doklad o vzdělání vyžadován plošně pro vydání povolení k zaměstnání na pozice, které vyžadují vyšší než základní vzdělání. Více o této problematice ve výzkumné zprávě MKC Nostrifikace: Uznávání zahraničního vzdělání v ČR (Pokorná 2014).

Spokojenost se stávajícím stavem, kterou deklarovala i řada dalších respondentů v tvrzeních, že jsou v podstatě spokojeni, neboť práce poskytuje ekonomické jistoty a jiné možnosti nemají, svědčí o jisté internalizaci postojů k imigrantům na trhu práce formovaného aktéry, jako je národní stát, globální ekonomika i profesní skupiny. Obraz imigranta jako příčinnivé pracovní síly, která může být za stavu prohlubující se hospodářské krize spokojena se stávajícím podřadným zaměstnáním, se stává součástí jejich habitů, formuje jejich aspirace, které pak tento obraz i druhořadé postavení reprodukuje.

Díky očekáváním od migračního projektu, kterým je často zlepšení ekonomické situace, stejně tak jako díky strukturálním omezením spojeným s nalezením odpovídajícího uplatnění jak v zemi původu, tak po vstupu do ČR, je překvalifikovanost imigrantů jakousi vnější kategorií měření úspěšnosti jejich integrace. Zatímco odborná literatura i řada evropských strategických dokumentů tuto překvalifikovanost definuje jako zásadní problém spjatý s migrací, pro imigranty samotné jde často o problém druhořadý. Mnohem palčivější nežli případné neuplatnění kvalifikace je pro ně jejich nejisté postavení spjaté s nízkou kvalifikovanými pozicemi. Nejistota plynoucí z prací na nízko společensky, symbolicky i ekonomicky ceněných pozicích je znásobena nerovnoprávným postavením imigranta. Proto ti, kterým se tíživou ekonomickou situací podařilo vylepšit, často nemluví o frustraci z neuplatnění kvalifikace a oceňují možnost ekonomického postupu. Priority těch, kteří se stále nachází v situaci prekarity, se pak nesoustředí na uplatnění kvalifikace. Ani zde ale nelze generalizovat. Kvůli neustále se měnící struktuře trhu práce například Serheiy (33 let, 10 let v ČR) vnímá práci na nekvalifikované pozici ve stavebnictví jako ekonomicky výhodnější a jistější než práci v geodézii, kterou vystudoval.

Pocit dequalifikace se mnohem častěji vyskytuje u těch imigrantů, kteří přichází za vidinou zlepšení své ekonomické situace na kvalifikované pozici a kteří opouští kvalifikované povolání ve své zemi původu. Zulfyia (41 let, 6 let v ČR), která může být v očích mnohých považována za úspěšnou podnikatelku, považuje svou práci v ČR za podřadnou v porovnání s prací, kterou vykonávala před odchodem. V Kazachstánu působila ve vládních strukturách a nadnárodních společnostech. Elena (32 let, 7 let v ČR), která přišla do ČR vystudovat doktorát na lékařskou fakultu UK, trpí tím, že stále nemůže pracovat v nemocnici, neboť při studiu jí nezbyl čas na přípravu na aprobační zkoušky. I Oleh (30 let, 3 roky v ČR) považuje práci v české nemocnici na oddělení LDN za dequalifikaci. Jiní vysoce kvalifikovaní respondenti ale naopak považují současnou situaci, tedy práci v cizí zemi, za způsob, jak dále zvyšovat svou kvalifikaci. Ilja (28 let, 3 roky v ČR) pracuje ve stejné nemocnici jako Oleh. Práci považuje za přínosnou, neboť v české nemocnici, lépe vybavené než té na Ukrajině, kde pracoval, se seznamuje s novými technologiemi. Získává znalosti, které by mohl eventuálně užít i v jiné evropské zemi. Maríia (33 let, 5 let v ČR), stavební inženýrka, pracuje v nadnárodní firmě jako projektantka. Taktéž ještě nesložila oborové zkoušky, aby mohla pracovat samostatně bez dohledu nadřízeného, tak jako pracovala ve své rodné Kolumbii. Práce v mezinárodním prostředí v angličtině jí ale přináší pocit, že neustále rozvíjí své kvalifikace.

4.4 Další faktory ovlivňující uplatnění kvalifikace

Ať již překvalifikovanost definujeme jakkoliv, je zřejmé, že jde o velmi komplexní jev. Stojí za ní celá řada faktorů, které se v nejrůznějších kombinacích prolínaly v pracovních trajektoriích respondentů našeho výzkumu. Ne všechny se ale na omezeném prostoru tohoto textu podařilo popsat.

Kulturní a jazyková blízkost země původu imigranta je jedním z faktorů, který usnadňuje integraci do společnosti cílové země. Mongolští a vietnamští respondenti našeho vzorku měli mnohem větší potíže se zvládnutím jazyka než ruskojazyční imigranti. Čím lepší jsou jazykové kompetence, tím lépe se zároveň imigranti orientují v českém prostředí, jsou samostatnější a méně spoléhají na zprostředkovatelské

subjekty. I v rámci našeho vzorku o situacích pracovního zneužívání nejčastěji mluvili právě mongolští respondenti.

S jazykem spjatá příslušnost k etnické či národnostní skupině formuje uplatnění imigrantů na trhu práce v ČR. Vietnamské krajanské sítě utváří zázemí pro etnické podnikání, naopak koncentrace mongolských pracovníků v továrnách zvyšuje pravděpodobnost uplatnění ve výrobním sektoru. Stavebnictví, klasicky spojované s ukrajinskou komunitou, vytváří příležitosti pro imigranty z Ukrajiny. Zároveň tak dochází k etnicizaci celých sektorů a utváření předsudků o schopnosti daných etnik v oborech pracovat, které dále reprodukuje etnickou segmentaci trhu (Hofírek a Nekorjak 2008; Leontiyeva 2014).

Nelze opomenout ani roli genderu. Přerušování pracovní kariéry v důsledku mateřských povinností může mít pro imigrantky zásadní dopady na uplatnění kvalifikace. Kupříkladu Asia (45 let, 6 let v ČR) přikládá ztrátu své kvalifikace v oboru IT přerušování kariéry mateřskou dovolenou následovanou imigrací. S genderem souvisí i rodičovské role. Závislost imigrantů, kteří živí potřebné členy rodiny, na ekonomickém zdroji příjmů je mnohem větší a otázka uplatnění v oboru ustupuje do pozadí (Ezzeddine 2012; Leontiyeva 2014)

Věk je často diskutovanou veličinou nejen v rámci problematiky hledání uplatnění imigrantů, ale i mluvíme-li o marginalizaci na trhu práce obecně. V neposlední řadě je třeba zmínit i psychologické faktory a individuální charakteristiky každého imigranta. Podrobné prozkoumání každé z těchto překážek si ale zaslouží samostatný a dlouhodobější výzkum.

ZÁVĚR

Současná imigrace do České republiky má převážně ekonomický charakter. Prozatím nejvýraznější nárůst zahraniční zaměstnanosti byl zaznamenán před rokem 2008, kdy vydal Úřad práce ČR více než 130 tisíc povolení k zaměstnání pro občany ze zemí mimo EU, což bylo vůbec nejvíce od doby zavedení pracovních povolení na začátku devadesátých let. Ekonomická krize a následná vládní opatření zaměřená především na ochranu domácího trhu práce měla významný dopad právě na držitele pracovních povolení v nízko kvalifikovaných zaměstnáních. Počet pracovních povolení zaznamenal neuvěřitelně prudký pokles. Zřejmě jej nelze přičítat pouze vlivu nepříznivého ekonomického vývoje, neboť ekonomická recese neměla podobný dramatický dopad na imigranty, kteří nepotřebují pracovní povolení (držitelé trvalého pobytu, rodinní příslušníci a také občané jiných členských zemí EU).



Dle Evropské agendy pro integraci státních příslušníků ze třetích zemí, klíčového koncepčního dokumentu EU v oblasti integrace, představuje disparita mezi dovednostmi migrantů a jejich pozicí na pracovním trhu v cílové zemi celoevropský problém. V České republice je dle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí a kvantitativních výzkumů až čtvrtina imigrantů ze třetích zemí zaměstnaná v pozicích vyžadujících výrazně menší vzdělání, než to, kterým migranti disponují. I přesto ale po dlouhou dobu nebyla tato problematika v českém kontextu hlouběji a systematictěji tematizována. Hloubkové rozhovory realizované v rámci tohoto projektu odhalily, jak komplexním jevem překvalifikovanost imigrantů ze třetích zemí je. Odráží se v něm celá řada sociálních, ekonomických a kulturních faktorů v zemi původu i v cílové zemi, které formují pracovní trajektorie migrantů rozprostírající se mezi dvěma kulturními kontexty.



Ekonomická a politická dezintegrace vedoucí ke ztrátě zaměstnání v zemi původu spolu s pravidly vstupu a pobytu na území ČR je zásadním faktorem, který imigranty přivádí do nízko kvalifikovaných pozic po příchodu do ČR. Jejich zranitelnost pramenící z právního postavení cizince, jehož pobyt v zemi je podmíněn ekonomickou aktivitou a který je z velké části vyňat ze systému sociální opory národního státu, je často v této pozici udržuje. Z počátečního stavu se nejen vlivem psychologických faktorů, jako je demotivace, ale i díky faktické ztrátě kvalifikací pramenící z dlouhodobé práce mimo původní obor často stává trvalý stav. A to i přesto, že s narůstající dobou pobytu imigranti nabývají jazykových kompetencí a jistějšího právního postavení. Mnohem menšímu riziku jsou dle výsledků výzkumu vystaveni migranti, jejichž pracovní trajektorie není narušena ztrátou kvalifikovaného zaměstnání v zemi původu a kteří oplývají počátečním ekonomickým kapitálem. Výzkum ale nepopisuje pouze strukturální podmíněnost jevu, ale i kreativní schopnost migrantů nacházet cesty ze stavu překvalifikovanosti. Svou roli ale sehrávají i faktory, jako je uznání zahraničního vzdělání a přenositelnosti nejrůznějších druhů kvalifikací.

SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ

- Aleksynska, M., A. Tritah. 2011. "Occupation-Education Mismatch of Immigrant Workers in Europe: Context and Policies," *CEPII Working Papers 2011-16*, Paris: CEPII research centre.
- Barrett, A., D. Duffy. 2008. "Are Ireland's Immigrants Integrating into Its Labor Market?" *International Migration Review* 42(3): 597-619.
- Bauder, H. 2006. *Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets*. New York: Oxford University Press.
- Bernard J., R. Mikešová 2014. „Sociální integrace imigrantů na rozhraní mezi dočasnou migrací a trvalým usazením.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 50 (4): 521-546.
- Bernarda J., Leontiyeva Y. 2013. „Cizinci jako obtížně dosažitelná populace“. *Data a výzkum – SDA Info* 7(1): 57-82. (http://dav.soc.cas.cz/uploads/cffba873645374315170573eab28d219c81ce85_DaV_2013-1_p57-80_Bernard_Leontiyeva.pdf)
- Biao, X. 2006. *Global "Body Shopping"*. Princeton University Press: Princeton and Oxford.
- Bourdieu, P. 1986. "The Forms of Capital". Pp. 241-258 in: Richardson, J. G. (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press, New York,
- Brandí, M., C. 2001. "Skilled Immigrants in Rome". *International Migration* 39 (4): 101-131.
- Castles, S., M. Miller. 2003. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Basingstoke and New York: Palgrave-Macmillan and Guilford Books.
- Čaněk, M. 2012. Když chybí politický zájem o rovnoprávné postavení pracovních migrantů a migrantek. Přístupy odboru a inspekce práce v České republice. Praha: Multikulturální centrum Praha. (<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2324750>).
- Čermáková, D., Schovánková, S., K. Fiedlerová. 2011. "Podnikání cizinců v Česku: vliv struktury příležitostí". *Geografie* 116 (4): 440-461.
- Český statistický úřad (ČSÚ). 2013. *Cizinci v ČR 2013*. (<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/1414-13>).
- Čížinský, P. 2009.. Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur Praha: Multikulturální centrum Praha. (http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/PCizinsky_Analyzavznikuapusobenizprostredkovatelskychagentur_1.pdf).
- Damm, A. 2009. "Ethnic Enclaves and Immigrant Labor Market Outcomes: Quasi-Experimental Evidence". *Journal of Labor Economics* 27(2): 281-314.
- Dean, J. A., K. Wilson. 2009. "Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed ...: exploring the health impacts of under/unemployment among highly skilled recent immigrants in Canada." *Ethnicity and Health* 14: 185-204.

- Dell'Aringa, C., L. Pagani, L. 2010. *Labour Market Assimilation and Overeducation: The Case of Immigrant Workers in Italy*. Working Paper 178. Milan: Department of Economics, University of Milan Bocconi.
- Drbohlav, D. (ed.). 2008. *Nelegální ekonomické aktivity migrantu: Česko v evropském kontextu*. Praha: Karolinum, 312 s.
- Drbohlav, D., D. Dzúrová. 2007. „Where Are They Going?: Immigrant Inclusion in the Czech Republic (A Case Study on Ukrainians, Vietnamese, and Armenians in Prague).“ *International Migration* 45 (2): 69-95.
- Drbohlav, D., L. Medová, Z. Čermák, E. Janská, D. Čermáková, D. Dzúrová. 2010. *Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Slon, 208 s.
- Dustmann C., A. Glitz. 2011. “Migration and Education.” Pp. 327-439 in Hanushek, E., S. Machin, L. Woessmann (eds.) *Handbook of the Economics of Education*. Elsevier.
- Eurostat. 2011. *Indicators of Immigrant Integration. A Pilot Study*. Eurostat Methodologies and Working papers. European Commission: Eurostat. (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-11-009/EN/KS-RA-11-009-EN.PDF).
- Ezzeddine, P. 2012. „Mateřství na dálku. Transnacionální mateřství ukrajinských migrantek v České republice.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 13(1): 24–32.
- Fernandez, C., C. Ortega, C. 2008. “Labor Market Assimilation of Immigrants in Spain: Employment at the Expense of Bad Job-Matches?.” *Spanish Economic Review* 10(2): 83-107.
- Friedberg, R. 2000. “You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital.” *Journal of Labor Economics* 18 (2): 221-251.
- Galgóczi, B., J. Leschke, A. Watt. 2012. *EU Labour Migration in Troubled Times. Skills Mismatch, Return and Policy Responses*. Aldershot: Ashgate
- Green, C., Kler, P., Leeves, G. 2008. “Immigrant Overeducation: Evidence from Recent Arrivals to Australia.” *Economics of Education Review* 26: 420-432.
- Grip, A., H. Bosma, D. Willems, M. Boxtel. 2007. *Job-Worker Mismatch and Cognitive Decline*. Bonn: IZA. (http://www.iza.org/en/papers/3143_15052007.pdf).
- Hartog J. 2000. “Over-Education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go?” *Economics of Education Review*, 19(2): 131-147.
- Hofírek, O., M. Nekorjak. 2010. „Od pásu ke stánku - a zpět? Proměny ekonomických aktivit Vietnamců v České republice.“ Pp. 77-94 in: Trbola R., M. Rákoczyová (eds.) *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Chan, P., L. Clarke, A. Dainty. 2010. “The Dynamics of Migrant Employment in Construction: Can Supply of Skilled Labour ever Match Demand?” Pp. 225-255 in Anderson B., M., Ruhs (eds.) *Who needs migrant workers? Labour shortages, immigration and public policy*. Oxford: Oxford University Press.

- Chevalier, A. 2003. "Measuring over-education". *Economica* 70 (279): 509-531.
- Chiswick, B. R. 1999. "Are Immigrants Favorably Self-Selected?" *American Economic Review* 89(2): 181-185.
- Chiswick, B. R. 2000. *Are Immigrants Favorably Self-Selected?* Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Chiswick, B. R., P. W. Miller. 2007. *Occupational language requirements and the value of English in the US labor market*. IZA Discussion Paper series. Bonn: IZA. (<http://ftp.iza.org/dp2664.pdf>).
- Chiswick, B. R., P. W. Miller. 2009. "The international transferability of immigrants' human capital". *Economics of Education Review* 28(8): 162-169.
- Chiswick, B. R., P. W. Miller. 2009a. *Educational Mismatch: Are High-Skilled Immigrants Really Working at High-Skilled Jobs and the Price They Pay If They Aren't?* IZA Discussion Paper series. Bonn: IZA. (<ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp4280.pdf>).
- Krebs M., E. Pechová 2008 *Vietnamese Workers in Czech Factories. Research Report*. Praha: LaStrada
- Leontiyeva Y., M. Nečasová. 2009. „Kulturně blízcí? Integrace přistěhovalců ze zemí bývalého Sovětského svazu.“ Pp. 117-160 in: Rákoczyová M., R. Trbola (eds.) *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Leontiyeva, Y. 2011. „Imigranti v ČR – žádání a nechtění. Současné migrační a integrační politiky v ČR.“ Pp. 13-36 in Rakoczyová, Miroslava, Robert Trbola (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. Brno: Barrister & Principal.
- Leontiyeva, Y. 2014. „The Education–Employment Mismatch among Ukrainian Migrants in the Czech Republic“. *Central and Eastern European Migration Review* 3(1): 63-84.
- Leontiyeva, Y., B. Tollarová. 2011. *Results from a Survey of Foreigners' Incomes, Expenditures and Remittances. Main Findings Concerning Remittances*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Leuven, E., H. Oosterbeek, H. 2011. "Overeducation and mismatch in the labor market". Pp. 283-326 in Hanushek, E., S. Machin, L. Woessmann (eds.) *Handbook of the Economics of Education*. Elsevier.
- Martin, P. 2010. "A need for Migrant Labour? UK-US Comparisons" Pp. 295-321 in Anderson B., M., Ruhs (eds.) *Who needs migrant workers? Labour shortages, immigration and public policy*. Oxford: Oxford University Press.
- Mattoo, A., I. C. Neagu, C. Özden. 2008. "Brain Waste? Educated Immigrants in the US Labor Market". *Journal of Developed Economics* 87(2): 255–269.
- McGoldrick, K. M., J. Robst. 1996. "Gender differences in overdeducation: A test of the theory of differential over-qualification" *The American Economic Review* 86 (2): 280-284.
- Morokvasic, M. 1984. „Birds of Passage are also Women...“ *International Migration Review* 18(4): 886-907.

- Nee, V., J. Sanders. 2001. "Understanding the diversity of immigrant incorporation: a forms-of-capital model". *Ethnic and Racial Studies* 24(3): 386–411.
- Palese, A., E. Cristea, M. Mesaglio, E. Stempovscaia. 2010. "Italian–Moldovan international nurse migration: rendering visible the loss of human capital." *International Nursing Review* 57: 64-69.
- Piore, M. 1980. *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: New York and Melbourne: Cambridge University Press.
- Pokorná, A. 2014. *Nostrifikace: Uznávání zahraničního vzdělání v ČR (výzkumná zpráva)*. Praha: MKC Praha.
- Quinn, M. A., S. Rubb. 2005. "The Importance of Education-Occupation Matching in Migration Decisions" *Demography* 42(1): 153-167.
- Reitz, J. 2001. „Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research“. *Journal of International Migration and Integration* 2(3): 347-378.
- Rubb, S. 2003. "Overeducation: A short or long run phenomenon for individuals?" *Economics of Education Review* 22(4): 389-394.
- Trlifajová, L. 2014. *A proč tu ještě chceme cizince? Proměna poptávky po zahraničních zaměstnancích v době ekonomické krize*. v tisku
- Uherek Z., K. Plochová 2003. "Migration from the former Soviet Union to the Czech Republic: Comparing the cases of re-settlers from areas affected by the Chernobyl nuclear disaster, Kazakhstan and labour migration from Subcarpathian Ukraine" Pp. 211-225 in: *Social Networks in Movement. Time, interaction and interethnic spaces in Central Eastern Europe*. Šamorín: Forum Minority Research Institute, 324 s.
- Verdugo, R. R., N. B. Verdugo. 1989. "The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Corroboration or Rumberger's Findings." *Journal of Human Resources* 24(4): 629-643.
- Wald, S., Fang, T. 2008. "Overeducated Immigrants in the Canadian Labour Market: Evidence from the Workplace and Employee Survey". *Canadian Public Policy* 34(4): 457-479.
- Wood, A. 1995. "How Trade Hurt Unskilled Workers". *The Journal of Economic Perspectives* 9(3): 57-80.

PŘÍLOHA I. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY ÚČASTNÍKŮ KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU – ROZHOVORY S MIGRANTY

Jméno	Občanství	Pohlaví	Věk	Délka pobytu v ČR	Rodinný stav	Vzdělání	Ekonomická aktivita	Pobytí v ČR
1. Alexandr	ukrajinské	muž	26	2 roky	svobodný	VŠ - medicína	lékař v nemocnici	držitel zelené karty
2. Altantseg	mongolské	žena	28	6 let	vdaná, 2 synové	SŠ - zdravotní sestra	dělnice v továrně na šití automobilových potahů	trvalý pobyt
3. An	vietnamské	muž	46	28 let	ženať, 2 děti	SŠ obecného zaměření (Vietnam), elektrikář (ČR)	Podnikatel – prodej oblečení	trvalý pobyt
4. Asia	ruské	žena	45	6 let	vdaná, dcera	VŠ - technické	hledá práci, rekvalifikační kurz	trvalý pobyt
5. Bayarmana	mongolské	žena	24	5 let	svobodná	SŠ - zdravotní sestra	dělnice v továrně na výrobu elektronic	dlouhodobý
6. Boloranna	mongolské	žena	34	9 let	svobodná	VŠ - ekonomické	pracovnice personálního oddělení	trvalý pobyt
7. Danica	makedonské	žena	40	8 let	vdaná, 2 děti	SŠ - chemické zaměření	hledá práci	vizum střípení
8. Elena	bolivjské	žena	32	7 let	svobodná	VŠ - medicína	studentka PhD + masáže, výuka jazyka	trvalý pobyt
9. Christopher	USA	muž	43	9 let	ženať	VŠ - humanitní	výuka jazyka	dlouhodobý pobyt
10. Ilija	ukrajinské	muž	28	3 roky	svobodný	VŠ - medicína	lékař v nemocnici	zelená karta
11. Ineke	indonéské	žena	27	7 let	svobodná	VŠ - turismus	recepční	dlouhodobý pobyt
12. Ion	moldavské	muž	35	6 let	svobodný	VŠ - právnik	brigádní dělník v automobilovém průmyslu	dlouhodobý pobyt
13. Kim	vietnamské	žena	43	25 let	vdaná	SŠ - všeobecné zaměření	Fitness centrum	trvalý pobyt
14. Li	vietnamské	žena	36	10 let	vdaná, syn	SŠ - učitelka v mateřské škole	dělnice v továrně na výrobu televizorů	trvalý pobyt
15. Magda	makedonské	žena	39	2 roky	vdaná, dcera	VŠ - právní	nezaměstnaná	dlouhodobý pobyt
16. Mahir	irácké	muž	40 – 50	6 let	svobodný	VŠ - stavební inženýr (nostrifikace – žádost)	prodejce koberců, dělník v továrně, recepční, masér	azyl
17. Maria	kolumbijské	žena	33	5 let	svobodná, má partnera	VŠ - technická (stavební)	projektantka	dlouhodobý pobyt
18. Maryna	ukrajinské	žena	57	6 let	vdaná, dcera a syn	VŠ - psychologe (nostrifikace - žádost)	dělnice v továrně, pomocnice u dětí	trvalý pobyt
19. Meto	makedonské	muž	43	8 let	ženať, 2 děti	SŠ - elektrikář (nostrifikace úspěšná)	údržbář, elektrikář	vizum střípení
20. Myranger	mongolské	žena	33	9 let	vdaná, syn	VŠ - filmová věda	dělnice v továrně na šití potahů	dlouhodobý pobyt
21. Natalia	ukrajinské	žena	45	19 let	vdaná, syn a dcera	SŠ - střední odborná škola	uklízečka	trvalý pobyt
22. Nguyen	vietnamské	muž	50	18 let	svobodný	SŠ - elektromechanik	překladatel pro zprostředkovatelskou agenturu	trvalý pobyt
23. Oleh	ukrajinské	muž	30	3 roky	rozvedený	VŠ - medicína	lékař v nemocnici	držitel zelené karty
24. Olga	ruské	žena	38	7 let	svobodná	VŠ - zemědělství	ŽL – provozuje tiskárnu	trvalý

25.	Oymuchimeg	mongolské	žena	26	6 let	vdaná, dcera	SŠ – učitelka v mateřské škole	dělnice v továrně na výrobu elektroniky, momentálně nezaměstnaná	trvalý pobyt
26.	Regina	uzbecké	žena	43	8 let	vdaná	SŠ – ekonomického směru	účetní	trvalý pobyt
27.	Sarangerel	mongolské	žena	27	5 let	vdaná	SŠ + nedokončená studia medicíny	Foxconn - dělnice	dlouhodobý pobyt
28.	Selina	české	žena	45	11 let	vdaná, syn a dcera	SŠ – zdravotní	kommunitní tlumočnice	azyž
29.	Serhiy	ukrajinské	muž	33	10 let	ženatý	VŠ - zeměměřičství	podnikání - stavebnictví	dlouhodobý pobyt
30.	Tamara	kazasské	žena	32	4 roky	vdaná, dcera	VŠ - pedagogická	podniká, účetní	dlouhodobý pobyt
31.	Vadim	ukrajinské	muž	41	10 let	ženatý, syn a dcera	VŠ – zubní lékařství	zubní lékař	trvalý pobyt
32.	Viktor	české/ukrajinské	muž	46	18 let	ženatý, dcera	VŠ (letecký technik)	podnikatel ve stavebnictví	občanství
33.	Zulfiya	kyrgyzské	žena	41	6 let	vdaná, dcera	VŠ - ekonomická	podniká, konzultace ruským investorům	dlouhodobý pobyt

PŘÍLOHA II. SCÉNÁŘ ROZHOVORŮ S MIGRANTY

I. Úvod

- Představení tazatele a účelu projektu, informování o audionahrávce a ochraně osobních údajů.
- Zjištění základních charakteristik respondenta a migrační strategie:
- Jak dlouho pobýváte v ČR? Kolik Vám je let? Jaký je Váš pobytový status?
- Co bylo důvodem Vašeho odchodu do ČR?
- Jaká byla Vaše časová perspektiva v okamžiku, kdy jste odcházel/a do ČR?
- Jaký je Váš rodinný status? Máte nějaké závislé členy rodiny? Jsou s Vámi v ČR?
- Jaké máte vzdělání?
- Co jste věděl/a o pracovních možnostech v ČR?
- Šel/šla jste do ČR s vidinou konkrétní pracovní pozice?
- Jakou jste měl/a představu o své budoucí pracovní pozici v ČR?
- Měla jste zde nějaké kontakty?

II. Rozhodnutí migrovat za prací a zařizování nezbytných dokladů

- Popište prosím, jaké máte povolení k práci a jak jste si ho zařizoval(a).
- Zařizovala jste si doklady ze země původu?
- Zařizoval(a) jste si to sám(a), nebo Vám pomáhal (zaměstnavatel, agentura, apod.)?
- Jaký máte typ povolení (zelená, modrá karta, pracovní povolení za účelem zaměstnání)?
- Popište formality, které bylo potřeba vyřídit pro zaměstnání.
- Jak dlouho proces trval?
- Odkud jste čerpal/a informace o formálních náležitostech žádosti?
- Popište své zkušenosti s uznáváním vzdělání pro pracovní účely
- Musel/a jste kvůli získání práce v ČR dokládat svou odbornou kvalifikaci?
- Musel/a jste usilovat o uznání vysokoškolského vzdělání (nostrifikace) nebo skládat nějaké zkoušky?
- Měl/a jste nějaké problémy s uznáním vašeho vzdělání?

III. Pracovní historie a uplatnění vzdělání a kvalifikace

- Popište podrobněji Vaše vzdělání a kvalifikaci
- V jaké zemi jste získal(a) formální (nejvyšší dosažené) vzdělání?
- Má toto vzdělání nějaké specifické zaměření (obor)?
- Jaké cizí jazyky znáte a jak dobře je ovládáte?
- Popište (chronologicky) Vaše povolání v zemi původu.
- Jak dlouho jste v každém z nich působil(a)?
- Odpovídala tato povolání Vaší kvalifikaci?
- Měl(a) jste nějaký profesní růst?
- Popište (chronologicky) Vaše práce v České republice.
- O jaký typ povolání / práce se jednalo
- Jak dlouho jste v každém z nich působil(a)?
- Jak jste tyto práce získal(a)?
- Popište, zda se měnily nějak Vaše finanční a pracovní podmínky v ČR a v jakém směru.
- Došlo k nějakému profesnímu růstu?

- Měnil se nějak Váš pracovní status (zaměstnanec, DPČ, DPP, OSVČ, student). Mělo to nějakou souvislost se změnou Vašeho pobytového statusu (povolení k dlouhodobému pobytu, povolení k trvalému pobytu)?
- Popište Vaše zkušenosti s nostrifikací / uznáváním zahraničního vzdělání v ČR.
- Z jakého důvodu jste to podstoupil(a) (byl to požadavek zaměstnavatele, očekávání lepší práce apod.)?
- Proběhlo toto uznání vzdělání úspěšně?
- Změnila nostrifikace Vašeho vzdělání Vaše uplatnění na pracovním trhu v ČR?
- Popište své zkušenosti s rekvalifikačními kurzy v ČR
- O jaké kurzy se jednalo, jak dlouho trvaly a kdy jste je absolvoval(a)?
- Musel(a) jste nějak prokazovat své vzdělání kvůli účasti na rekvalifikačních kurzech?
- Jak tyto kurzy hodnotíte?
- Popište, do jaké míry využíváte (využívala jste) získanou kvalifikaci a vzdělání při své práci v ČR.
- V čem kvalifikaci využíváte a v čem je zbytečná?
- Jaké jsou podle Vás důvody, proč svou kvalifikaci nevyžíváte úplně/vůbec?
- Chtěl(a) byste získat v ČR práci, kde byste získané vzdělání / kvalifikaci uplatnil(a)?
- Popište Vaše vztahy se zaměstnavatelem a ostatními zaměstnanci.
- Jaké je Vaše pracovní prostředí?
- Odkud pochází vaši kolegové a nadřízení?
- Jakým jazykem komunikujete v zaměstnání?
- Na jaké stereotypy narážíte?
- Máte pocit, že jste finančně ohodnoceni stejně jako čeští zaměstnanci?

IV. Státní správa, poradenské služby

- Popište, jak dobře se orientujete v administrativním postupu při vyřizování a prodlužování pracovního povolení.
- Zařizujete si tuto administrativu sám/sama?
- Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?
- Na jaké problémy narážíte nejčastěji?
- Popište své zkušenosti s neziskovými organizacemi, které pomáhají migrantům vyřizovat administrativní záležitosti.
- Znáte nějakou podobnou NNO?
- Odkud jste se o nich dozvěděl(a)?
- Využil(a) jste někdy služeb nabízených NNO při zařizování práce v ČR?
- Jak poskytnuté služby hodnotíte? Pomohly Vám?

V. Vazby v zemi původu a v ČR

- Popište prosím, zda máte v zemi původu někoho blízkého a zda tyto lidi nějak podporujete.
- Jaké nejbližší členy rodiny nebo příbuzné máte mimo ČR?
- Podporujete tyto lidi finančně nebo věcně?
- Pokud ano, jedná se o symbolickou pomoc nebo o hlavní zdroj příjmu pro podporované osoby?
- Popište, jak často jezdíte do zemí původu a při jakých příležitostech.
- Popište vaše přátele v ČR?
- Jsou Vaši přátelé převážně Češi, krajané nebo jiní cizinci?
- Jak jste se seznámili / odkud tyto lidi znáte?

- Kde a jak trávíte společně s těmito přáteli volný čas?
- Jste členem/členkou nějakého krajského spolku?

V. Budoucí perspektivy

- Popište prosím Vaše plány, co se týče budoucnosti v ČR.
- Počítáte s návratem do země původu?
- Co je pro Vás rozhodujícím momentem, zda zůstat, či se vrátit?
- Pokud nemáte trvalý pobyt, žádáte o něj?
- Chtěl(a) byste vychovávat svoje děti v ČR?
- Popište své perspektivy v případě návratu do země původu.
- Mohl(a) byste v případě návratu navázat na pracovní kariéru, kterou jste měl(a) před odchodem?
- Uplatnil(a) byste v zemi původu kvalifikace nabyté v ČR?
- Platíte si sociální pojištění i v zemi původu?
- Investujete v zemi původu nebo připravujete si zázemí k návratu?

Děkujeme za Vaši ochotu a za užitečné informace

PŘÍLOHA III. SCÉNÁŘ ROZHOVORŮ SE ZAMĚSTNAVATELI

I. Úvod

Představení tazatele a účelu projektu, informování o audionahrávce a ochraně osobních údajů.

Zjištění základních charakteristik firmy

- Na co se firma specializuje?
- Jak dlouho firma v ČR působí?
- Jaká je vlastnická struktura firmy? Je součástí nadnárodního řetězce za účasti zahraničního kapitálu? Komu firma dodává své zboží, služby?
- Jaká je zaměstnanecká struktura firmy?
- Kolik zaměstnává cizinců?
- Kolik z nich jsou státní příslušníci zemí Evropské unie?
- Na jaké typy pracovních pozic zaměstnává cizince z třetích zemí.
- Na jaké typy pracovních poměrů zaměstnává cizince ze třetích zemí.
- Jaké jsou pobytové statusy cizinců, které firma zaměstnává?

II. Nábor a vstup

Popište prosím, jaké jsou náborové mechanismy?

- Vybíráte zaměstnance pomocí výběrového řízení? Užíváte služeb ÚP?
- Jaká jsou kritéria výběru zaměstnanců?
- Ověřujete kvalifikaci zahraničních zaměstnanců? Jak ji ověřujete?
- Jakou roli při výběru zaměstnanců-cizinců hraje jejich pobytový status?
- Jakou roli hraje při výběru zaměstnanců-cizinců jejich jazyková vybavenost?

Popište formality, které musíte vyřídit, abyste mohli zaměstnat zaměstnance ze třetích zemí?

- Vyřizujete pracovní povolení pro své zaměstnance ze třetích zemí?
- Jak dlouho Vám v průměru trvá vyřízení pracovního povolení?
- Jaké finanční náklady musíte vynaložit na vyřízení pracovního povolení pro zaměstnance ze třetí země?
- Jaké jsou Vaše zkušenosti s fungováním orgánů státní správy (zastupitelských úřadů ČR v zahraniční, pracovišť OAMP, ÚP)
- Co považujete za největší administrativní bariéru zaměstnávání cizinců ze třetích zemí?

III. Vývoj v čase

Zaznamenal/a jste nějaký vývoj v čase v zaměstnávání cizinců?

- Sledujete nějaké fluktuace v počtu cizinců z třetích zemí, které zaměstnáváte? Pokud ano, čemu tyto

výkyvy přisuzujete?

- Mění se nějak platové podmínky pro cizince ze třetích zemí?
- Považujete vývoj legislativy v oblasti zaměstnávání cizinců za pozitivní?

IV. Zaměstnávání cizinců

Popište, jaké služby poskytuje Vaše firma cizincům ze třetích zemí?

- Poskytujete kurzy českého jazyka cizincům ze třetích zemí?
- Poskytujete pomoc při hledání ubytování?
- Poskytujete pomoc při vyřizování administrativy?
- Existuje u Vás ve firmě specializovaný pracovník, jehož agendou je péče o zaměstnance-cizince?

Popište prosím, jaké jsou výhody zaměstnávání cizinců oproti zaměstnávání českých zaměstnanců?

Mohl/a byste popsat, jaké jsou vztahy na pracovišti mezi českými a zahraničními zaměstnanci?

- Zaznamenali jste nějaké konflikty mezi českými a zahraničními zaměstnanci?
- Čeho se týkaly?

Popište prosím, jaké kariérní perspektivy mají u Vás ve firmě zahraniční zaměstnanci?

- Jaké jsou možnosti kariérního postupu ve Vaší firmě?
- Sledovali jste u zahraničních zaměstnanců pracovní mobilitu?

IV. Zhodnocení

Co považujete za největší bariéry zaměstnávání cizinců?

Co považujete za ideální nastavení v oblasti zaměstnávání cizinců?

V. Budoucí perspektivy

Jaké jsou perspektivy rozvoje firmy v oblasti zaměstnávání cizinců ve vztahu k legislativnímu prostředí v ČR?

Děkujeme za Vaši ochotu a za užitečné informace

PŘÍLOHA IV. SCÉNÁŘ ROZHOVORŮ S PRACOVNÍKY KRAJSKÝCH POBOČEK ÚŘADU PRÁCE ČR

I. Situace na trhu práce v ČR a zaměstnávání cizinců

Mohl/a byste nastínit situaci na trhu práce ve vztahu k zahraniční zaměstnanosti?

- Kolik cizinců je v ČR zaměstnáno?
- Kolik z cizinců zaměstnaných v ČR pochází ze zemí Evropské unie a kolik z tzv. „třetích zemí“?
- V jakých sektorech jsou cizinci nejčastěji zaměstnáváni?
- Jaká povolání jsou „nedostatková“?

II. Proces vydání pracovního povolení

Popište prosím, jaké jsou jednotlivé kroky, které musí imigrant, zaměstnanec, zaměstnavatel učinit k vydání pracovního povolení.

- Co procedura vydání pracovního povolení obnáší pro zaměstnavatele?
- Co procedura vydání pracovního povolení obnáší pro zaměstnance?

Popište prosím, jak ověřuje ÚP kvalifikace žadatele o pracovní povolení.

- V jakých případech požadujete od žadatelů nostrifikovaný doklad o vzdělání?
- Existují jiné způsoby než nostrifikace k ověřování kvalifikace cizince pro danou pozici?

Popište prosím, jaké jsou rozhodovací procedury ÚP.

- Co jsou nejčastější důvody zamítnutí vydání pracovního povolení?
- Co jsou nejčastější důvody neprodloužení pracovního povolení?
- Na jaké pozice je pravděpodobnější, že bude vydáno pracovní povolení (nízko, či vysoce kvalifikované)?
- Daří se Vám dodržovat lhůty vydání rozhodnutí?
- Zohledňujete nějak osobní situaci cizince při vydávání pracovních povolení (kupříkladu rodinnou situaci, podmíněnost pobytového oprávnění vydáním pracovního povolení)?

Popište prosím, jak probíhá test trhu práce

- Existují nějaké metody na posouzení, zda místo nemůže být obsazeno občanem ČR a je nutné ho obsadit cizincem?
- Jaké jsou nejčastější důvody, pro které čeští žadatelé o pracovní povolení odmítají pozice vypsané Úřadem práce?

III. Vývoj v čase

Popište prosím, jak se měnila situace zaměstnávání cizinců od roku 2004.

- Jak se měnil podíl/počet zaměstnaných cizinců?
- Jak se měnil poměr cizinců ze třetích zemí a občanů EU mezi zaměstnanými cizinci?
- Měnilo se nějak početní/poměrné zastoupení cizinců v rámci jednotlivých sektorů?

Popište prosím, jak ovlivnila opatření přijatá v následku „ekonomické krize“ Vaši praxi?

- Jaké dopady mělo omezení nabírání žádostí o povolení k pobytu za účelem zaměstnání v roce 2009?
- Jaký dopad měla omezení vydávání pracovních povolení, zkrácení jejich platnosti a zavedení povinné nostrifikace v roce 2012?
- Jaký dopad mělo omezení platnosti pracovního povolení na kraj, kde bylo povolení vydáno (tzv. omezení pracovních cest)?

IV. Spolupráce se zaměstnavateli

Popište, jak probíhá spolupráce se zaměstnavateli.

- Orientují se zaměstnavatelé dobře v potřebné administrativě?
- Cítíte nějaký tlak ze strany zaměstnavatelů na vydávání či prodlužování pracovních povolení?

V. Spolupráce s cizinci

Popište, jak probíhá spolupráce s cizinci.

- Orientují se cizinci dobře v potřebné administrativě?
- Vyřizují si cizinci častěji povolení sami, či využívají služeb zprostředkovatele?
- Co jsou nejčastější problémy, se kterými se cizinci na Vás obrací?

VI. Rekvalifikace

Popište, jaké možnosti rekvalifikace mohou cizinci využít?

- Mají cizinci zájem o rekvalifikační kurzy?
- Existují nějaké rekvalifikační kurzy určené speciálně pro cizince?

VII. Zhodnocení a budoucí perspektivy

Mohl(a) byste zhodnotit nastavení legislativy v oblasti zaměstnávání cizinců?

- Co považujete za největší nedostatky stávajícího nastavení?
- Co by byl podle Vašeho názoru ideální model?

Děkujeme za Vaši ochotu a za užitečné informace!