



Analýza podmínek
integrace občanů
třetích zemí
na trhu práce v
Chorvatsku, České republice,
Maďarsku a Slovensku

Analýza byla zpracována ve spolupráci partnerských organizací projektu ERASMUS+ Career Path - Mareena (Slovensko), Centre for Peace Studies (Chorvatsko), Menedek (Maďarsko) a InBáze (Česká republika)

Tento dokument obsahuje dvě části. První část obsahuje shrnutí závěrů z výsledků souhrnné situační analýzy za uvedené země a druhá část je zaměřena na výsledky národní analýzy za Českou republiku.

Shrnutí závěrů z výsledků situační analýzy

Tento dokument poskytuje přehled závěrů situační analýzy založené na národních zprávách zpracovaných organizacemi InBáze, CMC, Menedek a Mareena v rámci projektu Career Path podpořeného z programu Erasmus+ probíhajícího v Chorvatsku, České republice, Maďarsku a na Slovensku.

Cílem analýzy je poskytnout přehled o stávajícím právním rámci a politikách integrace v oblasti trhu práce v těchto zemích. Jedná se o politiky, které jsou zaměřeny na podporu občanů přicházejících ze třetích zemí a možnosti jejich uplatnění na trhu práce.

Analýza se zabývá především perspektivou těchto integračních politik, zaměřených na možnosti přístupu pro občany třetích zemí na trh práce v uvedených státech, dále se zabývá dalšími opatřeními ze strany státu včetně role soukromého sektoru v procesu pracovní integrace.

Dokument tak představuje syntézu závěrů národních analýz, které do hloubky ukazují specifika politik integrace v podmínkách trhu práce v Chorvatsku, České republice, Maďarsku a na Slovensku.

Integrace migrantů do společnosti je aktuální již poměrně dlouhá léta. I když je integrace sama o sobě společným cílem Evropské unie, členské státy jsou při vytváření a provádění vlastního právního a politického rámce na podporu integrace občanů třetích zemí a jejich přístupu na trh práce zcela samostatné. Pro vybrané státy, ve kterých byl prováděn sběr dat, je charakteristické, že zažily jak emigraci, tak imigraci. V některých z těchto zemí probíhají tyto procesy v souběžně.

Volný pohyb pracovních sil do jiných zemí EU vedl k nedostatku pracovních sil, což následně podnítilo vlády k legislativním změnám a podpoře pracovní migrace občanů třetích zemí. To je také důvod, proč Chorvatsko, Česká republika, Maďarsko a Slovensko vydávají velký počet povolení k pracovní činnosti. Nejnovější údaje shromážděné Eurostatem potvrzují, že všechny země, které jsou předmětem této zprávy, zaznamenávají růst počtu občanů třetích zemí. V roce 2019 se počet občanů třetích zemí v Chorvatsku téměř zdvojnásobil (ve srovnání s údaji z roku 2018) a dosáhl 73 776. Růst byl rekordní v Česku i na Slovensku, téměř o 20 tisíc ve srovnání s rokem 2018. V roce 2019 žilo v České republice více než 350 000 občanů třetích zemí a ve stejném roce 82 156 jich našlo domov na Slovensku. V současné době nejsou k dispozici žádné údaje o Maďarsku a počtu občanů třetích zemí žijících v Maďarsku. V roce 2019 je ale při srovnání počtů v letech 2017 až 2018 patrný trend růstu počtu občanů třetích zemí s bydlištěm v Maďarsku. V roce 2018 jich v Maďarsku pobývalo 130 800.

S cílem vyhodnocení podmínek integrace a možnosti vstupu na trh práce pro občany třetích zemí provedla každá z partnerských organizací 20 strukturovaných rozhovorů s občany třetích zemí, žijících v uvedených čtyřech státech.

Cílem rozhovorů bylo porozumět zkušenostem občanů třetích zemí v procesu ekonomické a sociální integrace, zmapovat jejich potřeby a poskytnout jim platformu pro doporučení toho, co by bylo možné změnit tak, aby podmínky pro migraci byly snazší. Prostřednictvím situační analýzy se partnerům projektu podařilo zmapovat společné příležitosti a překážky, kterým tito lidé čelí, když procházejí procesem integrace v uvedených státech.

Prostřednictvím rozhovorů měli občané třetích zemí možnost popsat vlastní zkušenosti s procesem vedoucím k získání pracovního povolení a uznání kvalifikace získané v zemi mimo Evropskou unii. Vzhledem k tomu, že se jedná o základní předpoklad úspěšného uplatnění na trhu práce, je zřejmé, že se tito občané snaží vždy najít práci, která by odpovídala jejich kvalifikaci nebo kariéřním aspiracím.

Navzdory své kvalifikaci jsou však často nuceni přijmout různé formy nejisté práce, krátkodobé smlouvy, nehlášenou práci nebo těžkou manuální práci, která často není dostatečně placena.

Rozhovory ukázaly, že občané třetích zemí mají omezené a ne zcela pozitivní zkušenosti s veřejnými institucemi v oblasti zaměstnanosti a že potřebují lepší služby podpory v procesu přístupu na trh

práce. Nedostatek informací a podpory ze strany institucí působících v oblasti trhu práce nechává občany třetích zemí v procesu hledání zaměstnání osamocené a často bezradné. Celý proces není tak zcela jednoduchý, jak se může zdát, protože dle zkušeností občanů třetích zemí hrají velkou roli předsudky, které často omezují možnost získat zaměstnání.

Konkrétně se respondenti domnívají, že řada institucí i zaměstnavatelů poskytuje malou nebo žádnou zpětnou vazbu k žádostem nebo rozhodnutím. Z rozhovorů také vyplynulo, že nedostatečná komunikace ze strany budoucích zaměstnavatelů vede řadu těchto občanů pouze k hypotézám o možných důvodech toho, proč nebyli přijati do zaměstnání.

Nedostatky a šumy v komunikaci mezi občany třetích zemí a potenciálními zaměstnavateli je nejčastěji způsobena neznalostí jazyka. Vzhledem k tomu, že místní jazyk je stále vnímán jako základní nástroj pro dorozumívání a navazování kontaktů s kolegy, snaží se občané třetích zemí často získat zaměstnání, kde je pracovním jazykem angličtina. Jazykové znalosti by těmto občanům umožnily lepší přístup k informacím a umožnilo by jim to lépe se vypořádat s byrokratickými postupy týkajícími se získání pracovního povolení. Vzhledem ke všem těmto komplikacím se občané třetích zemí často při hledání zaměstnání spoléhají na známé nebo rodinné příslušníky, kteří jsou lépe obeznámeni s podmínkami v nové zemi pobytu. Není neobvyklé, že se jim daří najít zaměstnání prostřednictvím své komunity a sítí, které jim poskytnou doporučení pro zaměstnavatele. Spolu se známými hrají důležitou roli nevládní organizace, které často vyplňují existující mezery mezi zaměstnavateli a veřejnými či státními institucemi. Tyto organizace poskytují bezplatné poradenství a semináře a workshopy prostřednictvím projektů financovaných Evropskou unií, které představují alternativu ke kvalifikačnímu vzdělávání, které by měl zajišťovat stát. Největší vliv na proces integrace pak mají zejména zaměstnavatelé, protože začlenění občanů třetích zemí do pracovního procesu nejvíce usnadňuje proces integrace. Pracovní prostředí významně posiluje mezikulturní vztahy, programy a workshopy o mezikulturních vztazích pomáhají vytvořit zdravé pracovní prostředí, ve kterém může každý plně využít svůj potenciál.

Umožnění vstupu na trh práce je rozsáhlý proces, který zahrnuje vzájemnou koordinaci mezi různými zúčastněnými stranami, což ideálně představuje efektivní spolupráci státních institucí, regionálních a místních orgánů, úřadů služeb zaměstnanosti a např. nevládních organizací. S cílem hlubšího porozumění tomuto procesu a případným překážkám proběhlo v každé zemi 5 až 7 strukturovaných rozhovorů se zástupci nevládních organizací a státních (veřejných) institucí. Jak zástupci nevládních organizací, tak státních institucí zdůraznili nedostatečnou koordinaci politik napříč různými institucemi a orgány státní správy. Tyto neshody byly obecně přičítány chybějící jasné vizi ze strany vlád těchto států v oblasti pracovní integrace. Zejména zástupci nevládních organizací zdůrazňovali, že celý proces integrace pracovní síly je velmi pomalý, není vstřícný ke klientům a je příliš byrokratický.

Implementace politiky integrace na trhu práce závisí na státní strategii a mechanismu institucionální koordinace mezi všemi příslušnými zúčastněnými stranami. V této souvislosti se jeví vytvoření centralizovaného zdroje informací jako vhodný nástroj, který by zúčastněným stranám pomohl koordinovat svoji činnost, zmírnit nedorozumění a usnadnit integrační proces občanů třetích zemí.

Je důležité uvést, že dobře navržené a prováděné integrační politiky mohou nejen urychlit hospodářský růst, ale především posílit sociální soudržnost společnosti. Je zřejmé, že poskytnutí možnosti snazšího vstupu na trh práce pro občany třetích zemí nejen přispěje k hospodářskému růstu, ale také kulturně obohatí celou společnost. Ze závěrů vyplývá, že úspěšnou integraci na trhu práce lze úspěšně provádět pouze tehdy, pokud bude existovat silné partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem. Soukromý sektor je jednoznačně aktérem, jehož cílem je konkrétněji podporovat začlenění občanů třetích zemí do pracovního procesu.

Soukromý sektor má možnost zaplnit mezery, které v oblasti veřejných opatření existují zejména kvůli omezenému financování. Tento fakt byl i důvodem pro 3 - 5 rozhovorů v každé zemi, které proběhly ze strany jednotlivých partnerských organizací projektu s manažery lidských zdrojů a zaměstnavateli.

Uvedené rozhovory přinesly pohled zaměstnavatelů na politiky integrace týkající se trhu práce a také na spolupráci mezi veřejným a soukromým sektorem. Pro všechny respondenty, kteří pracují v oblasti lidských zdrojů, byl hlavním problémem pomalý a příliš byrokratický proces podávání žádostí o povolení k pobytu a pracovní povolení. Firmy a jejich zástupci vyjádřili ochotu orientovat se ve složitých pravidlech, pokud to znamená, že mohou rychle najít a najímat pracovníky. Byrokracie však najímání a zaměstnávání občanů třetích zemí prodražuje. Byrokratické procesy by měly být zjednodušeny a respondenti z řad HR manažerů se shodli, že občané třetích zemí přinášejí zaměstnavatelům často vysokou profesionalitu a obvykle vyplňují mezeru, která v současnosti je na trhu práce. Oceňován je také význam mezinárodních zkušeností těchto zaměstnanců.

S cílem lepšího porozumění výše uvedeným otázkám a závěrům v rámci situační analýzy v kontextu podmínek České republiky je další pozornost věnována konkrétním výsledkům národní analýzy.

Výsledky národní analýzy - Česká republika

Informace o projektu

Cílem projektu Career Path je umožnit migrujícím pracovníkům ze zemí mimo EU v Evropě dosáhnout jejich profesních aspirací a naplnit jejich potenciál. Aby to bylo možné, je důležité vytvořit prostředí, kde mají přístup ke kvalifikovanému poradenství a příležitosti k profesnímu rozvoji. Cílem tohoto projektu je proto připravit doporučení k politikám týkajícím se postavení migrantů a vytvořit nástroje pro příslušné instituce a organizace, které jim umožní vytvořit příznivější prostředí pro profesní růst a ekonomickou integraci migrantů.

Zpráva je výsledkem strukturovaných rozhovorů zaměřených na získání informací, které popisují podmínky a příležitosti českého trhu práce z pohledu tří cílových skupin – občanů třetích zemí (third country nationals), zástupců veřejných institucí a neziskového sektoru a zaměstnavatelů.

Hlavním cílem rozhovorů bylo nechat promluvit migrující pracovníky samotné, zdůraznit jejich zdroje a kvalifikaci; zdůraznit jejich nejzávažnější obavy a potřeby, objevit mezery ve znalostech o jejich konkrétních zkušenostech; dále na základě zkušeností zaměstnavatelů a zástupců neziskových organizací zmapovat stávající situaci v oblasti profesionálního rozvoje a kariérového poradenství migrantů a přispívat k poznání podmínek integrace a uplatnění na trhu práce, a tím přispět ke zlepšování integračních politik.

1. Legislativní rámec

V České republice odpovídá za zaměstnávání občanů třetích zemí a pracovní legislativu Ministerstvo práce a sociálních věcí, které poskytuje metodické pokyny hlavním aktérům, jako jsou Úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce, Oblastní inspektoráty práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy poskytuje informace o uznávání zahraničního základního, středního nebo vyššího odborného vzdělávání.

Úřad práce uděluje povolení k zaměstnání v České republice a poskytuje další služby usnadňující hledání zaměstnání. Rozsah služeb poskytovaných UP závisí na typu pobytu cizince, a v některých případech může být do značné míry omezen. Rozdílná strategie jednotlivých poboček Úřadu práce se liší, což odráží situaci na trhu práce v České republice. Jednotlivé pobočky Úřadu práce ve spolupráci s nevládními organizacemi zajišťují zejména realizaci kurzů českého jazyka, zprostředkování právní pomoci a sociokulturní kurzy. Občané třetích zemí mohou využít nabídky a rekvalifikace nabízené Úřadem práce. Do pracovní integrace občanů třetích zemí jsou rovněž zapojeny některé městské a regionální orgány, které poskytují informační a poradenské služby.

Základním právním předpisem upravujícím pobyt cizinců / migrantů a občanů třetích zemí v České republice je zákon č. 326/1999 Sb. (Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů). Postavení žadatelů o azyl, kterým byl uznán status uprchlíka, je upraveno zákonem č. 325/1999 Sb. (Zákon o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu)).

Zaměstnávání cizinců / migrantů zákon č. 435/2004 Sb. (Zákon o zaměstnanosti). Čtvrtá část uvedeného zákona, týkající se zaměstnávání zahraničních zaměstnanců (§ 85 - § 103), pojednává o podmínkách zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí a stanoví vybrané skupiny s praktickým přímým přístupem na český trh práce a rovněž stanoví podmínky a požadavky pro vydání povolení k zaměstnání a dalším formám povolení opravňujících občany třetích zemí k práci v ČR.

Možnosti vstupu na český trh práce se dále řídí dalšími právními předpisy. Jedná se především o zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce), který stanoví práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů a platí stejným způsobem jako u českých občanů. Programy cílené migrace pracovních sil jsou realizovány v souladu s nařízením vlády č. 220/2019 Sb., kterým se stanoví maximální množství žádostí o víza pro pobyty delší než 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu se záměrem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu. Tyto kvóty jsou rovnoměrně rozloženy na dané měsíce. Účelem těchto kvót je transparentní imigrační politika pro oblast ekonomické migrace, kde je předem znám maximální počet migrantů ze třetích států a prioritní zdrojové země. Jedná se zejména o občany s různými typy kvalifikace z Mongolska, Ukrajiny, Filipín, Indie a dalších. Tyto programy mají zjednodušené řízení, které u vybraných skupin občanů z vybraných třetích zemí zkracuje proces vstupu na trh práce.

Pro podporu integrace občanů třetích zemí, kteří jsou držiteli udělené mezinárodní ochrany, existuje Státní integrační program (SIP), který má oporu v zákoně č. 325/1999 Sb. Tento program je realizován Správou uprchlických zařízení a spadá tak do kompetence Ministerstva vnitra. Do programu jsou zapojeny neziskové organizace, které poskytují služby podporující integraci těchto osob (např. jazykové kurzy, poradenské služby (právní a sociální poradenství a další). Inbáze z.s. zapojena do tohoto programu.

2. Výběr respondentů z řad občanů třetích zemí

Výběr respondentů vycházel ze zastoupení této cílové skupiny mezi klienty partnerské organizace a dalších nevládních organizací. Rozhovory proběhly s 20 respondenty (cca 85% žen a 15% mužů) ve věku mezi 23 a 65 lety z Ukrajiny, Ruska, Mongolska, Moldavska, Gruzie a Uzbekistánu, žijících v ČR v rozmezí od 2 do 32 let, s minimálně sekundárním vzděláním (7 z nich studuje VŠ v ČR). Respondenti trvale žijí v Praze či v jejím blízkém okolí. Všichni plynně čtou a píšou česky, 75% je zaměstnaných.

3. Výzvy, kterým čelí občané třetích zemí a návrhy na jejich řešení

K příchodu zahraničních pracovníků do České republiky vede kombinace různých příčin, včetně ekonomických nerovností, ale také myšlenka pracovat v Evropě a získat určité zkušenosti. Někteří usilují o útek z válečné zóny nebo o ochranu dětí před hrozbou budoucích konfliktů. Většina z nich se snaží předem získat informace, bydlení a práci. Někteří zahraniční zaměstnanci však informace o České republice nemají, a ani se z důvodů častých změn integrovat nechtějí či nepotřebují. Trh práce se neustále proměňuje – v takových podmínkách je jakékoliv uvažování o integraci čím dál obtížnější. Oslovili jsme především zahraniční pracovníky, kteří do České republiky přišli s úmyslem zůstat dlouhodobě. Všichni naši respondenti mají v České republice významnou historii nezaměstnanosti i zaměstnanosti. Většina z nich přijela do České republiky na konkrétní pracovní místo zřízené agenturou práce, obvykle na nízko kvalifikovanou pozici. V této práci zůstali určitou dobu, poté se sami pokusili svou situaci změnit. Další práci našli především na základě kontaktů v rámci svých sociálních sítí nebo nezávislým hledáním, kontaktováním zaměstnavatelů, hledáním inzerátů atd. Rozhovory neprokázaly podstatné zkušenosti s úřady práce, jen někteří z nich popisovali své negativní zkušenosti a vyjádřili osobní názor, že veřejné / státní instituce nepovažují migranty za přínos; byli spíše považováni za obtíž. Hlavním zdrojem informací a pomoci pro ně byly služby poskytované nevládními organizacemi. O těchto službách se většinou dozvěděli náhodně od svých přátel a kolegů. Také proces ověřování vysokoškolských diplomů se na základě informací ze studie zdál být obzvláště obtížný. To vedlo mimo jiné k tomu, že respondenti přijali práci s nižší kvalifikací.

Všichni respondenti poukazovali na důležitou roli jejich sociálního prostředí, zejména na emoční podporu jednotlivců (přátel, spolupracovníků atd.) pro úspěšnou integraci. Tato podpora jim pomohla využít vzdělávacích příležitostí a zvýšit jejich sebevědomí při překonávání stanovených cílů.

Hlavní doporučení formulované touto cílovou skupinou:

Doporučení pro veřejnou správu:

- Zajistit a poskytovat dostupné a relevantní informace (včetně doporučení) o zaměstnávání na jednom místě, včetně vzdělávacích příležitostí, které nabízejí nevládní organizace a další instituce. Bylo by dobré, pokud by na ně odkazovaly veřejné instituce, se kterými přijdou občané třetích zemí do kontaktu při začátku pobytu.
- Nabídnout pomoc s využitím jejich potenciálu a kvalifikace v novém kontextu.

Doporučení pro veřejnost a nevládní organizace:

- Poskytnout více příležitostí pro neformální setkání, jako jsou oslavy atd., kde se menšiny mohou setkat s většinou – to může přinést více sociálních kontaktů a možností jazykového vzdělávání. Zaměřit pomoc také na rodinné příslušníky a zejména na integraci dětí migrantů. Programy pro děti a rodiny jsou základním prvkem, který má nejvíce integrující roli.
- Někteří z respondentů vyjádřili přání, aby nevládní organizace mohla sloužit jako agentura práce s vyššími etickými standardy, jednající ve prospěch klientů - migrujících pracovníků. Důležité je rovněž právní a pracovní poradenství.

Doporučení pro zaměstnavatele:

- Zahájit přípravu pracovníků již před příchodem do ČR – proces by měl zahrnout kulturní orientaci či jazykovou přípravu. Snížit bariéry pro vstup na trh práce, zejména požadavky na znalost českého jazyka.

Doporučení pro nově příchozí:

- Změna přístupu - být otevřen novým kontextům, nebát se a učit se pomocí chyb (zejména jazykových), přijímat realitu takovou, jaká je. Důležitá je vlastní aktivita, zejména při výuce jazyků a sociální integraci.

4. Veřejný sektor a neziskové organizace – hlavní zjištění a doporučení

Rozhovory proběhly se zástupci nevládních organizací, zejména těch, které se zabývají migranty a pracují v oblastech pomoci, integrace, ochrany lidských práv migrantů / uprchlíků a advokacie. Všichni respondenti měli zkušenosti s prací s klienty, získáváním finančních prostředků nebo organizací těchto služeb. Jejich pomoc spočívá zejména v bezplatném právním, sociálním a psychologickém poradenství při realizaci volnočasových a vzdělávacích programů a komplexní sociální a právní pomoci dlouhodobě pobývajícím cizincům a žadatelům o azyl v integračním procesu do společnosti. Většina z těchto organizací má sídlo v Praze s působností pro celou Českou republiku.

V České republice je neziskový sektor významným aktérem v poskytování sociálních služeb financovaných také z veřejných rozpočtů. Doplnují a rozšiřují aktivity veřejného sektoru, zejména těch, které jsou zaměřeny na podporu a pomoc skupinám ohrožených sociálním vyloučením. Služby zaměřené na integraci na trh práce jsou součástí širších sociálních služeb, jejich financování je však nestabilní.

Organizace neziskového sektoru často spolupracují s institucemi veřejného sektoru, a to jak v oblasti zaměstnanosti, tak v oblasti vzdělávání.

Doporučení formulovaná touto cílovou skupinou

- Vytvořit systémové podmínky na podporu integrace migrantů.
- Lepší koordinace politiky a služeb nabízených zahraničním pracovníkům i žadatelům o azyl by mohla zlepšit využití zkušeností nevládních organizací, které by měly sloužit jako laboratoř inovací. Stát by měl stanovit parametry a zajistit financování. Měl by také zajistit, aby na úřadech práce a jiných úřadech působili dobře informovaní pracovníci.
- Zapojení samotných migrantů tak, aby se mohli podílet na zlepšení podmínek pro svou integraci.
- Poskytnout školení a posílit sebevědomí zahraničních pracovníků (např. přímo v místech jejich pracoviště). Zapojit migranty do integrace na lokální úrovni.
- Změnit způsob, jakým media prezentují tematiku migrace a migrantů.
- Migrační krize zhoršila vnímání cizinců ze strany většinové společnosti. Někteří z respondentů z řad zaměstnanců NGO registrují, že v České republice sílí averze k rusky mluvícím lidem. Změnil se kontext, mění se i vnímání významů používaných pojmů.
- Spolupráce se zaměstnavateli
- Navázat kontakt se zaměstnavateli, kteří nabízejí pracovní příležitosti pro osoby bez kvalifikace.

5. Zaměstnavatelé – hlavní zjištění a doporučení

Rozhovory proběhly s manažery lidských zdrojů ze společností zaměstnávajících migrující pracovníky ze zemí mimo EU a ze společností, které mají v úmyslu zaměstnávat občany třetích zemí.

Výběr společností / zaměstnavatelů, kteří byli do výzkumu zapojeni, zahrnuje velké nadnárodní společnosti i místní malé a střední podniky v různých odvětvích, např. maloobchod, IT, výroba, poradenství a potraviny / catering.

Strukturu pozic v oblasti HR tvoří osoby odpovědné za nábor, HR obchodní partner (včetně senior HR obchodního partnera), konzultant a vlastník / partner odpovědný za HR v bistro food / catering.

Všechny společnosti / zaměstnavatelé, u nichž byl výzkum proveden, mají určité zkušenosti se zaměstnáváním migrujících pracovníků.

Doporučení formulovaná touto cílovou skupinou

Zaměstnavatelé nemají žádné specifické požadavky týkající se přípravy zaměstnanců, považují však za velmi nutné zjednodušit postup vydávání všech povolení. Vzhledem k velmi specifické situaci na trhu práce v ČR, která byla v době studie charakterizována skutečnou poptávkou po migrujících pracovnících, došlo ke dvěma zásadním doporučením.

- Za první požadavek personálních manažerů jako zástupců zaměstnavatelů v ČR je považována změna procesu souvisejícího s vydáváním povolení k pobytu / pobytu a vydáváním pobytové karty, jakož i schéma pobytových statutů a jeho vyjasnění.
- Jako druhý požadavek personálních manažerů jako zástupců zaměstnavatelů v ČR je velmi požadován informační balíček týkající se legislativy, který by měl poskytovat veřejný / státní orgán pro všechny zúčastněné strany (včetně zaměstnavatelů).

6. Závěrem

Integrace na trh práce v České republice úzce souvisí s otázkou agenturního zaměstnávání. Z těchto vazeb se později snaží vymanit a vstoupit na trh práce samostatně. Zpočátku je důležitá velmi specifická, konkrétní pomoc, návazně mohou přijít sofistikovanější programy podpory. Mnoho z těch,

kteří prošli touto zkušeností, sdílí své příběhy a sami pomáhají, ať už formálně jako zaměstnanci neziskových organizací či jako neformální podporovatelé, dalším nově příchozím.

LABOUR MARKET
INTEGRATION OF
THIRD-COUNTRY
NATIONALS
IN CROATIA, THE
CZECH REPUBLIC,
HUNGARY AND
SLOVAKIA



This project is funded by the Erasmus+ programme of the European Union. The contents and point of views are the sole responsibility of authors and project partners that participated in this project output. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union