

Interkulturní práce má v naší zemi svou tradici a historii. V současné době prochází procesem odborného rozvoje. Díky Inbázi podpořené portugalským modelem dostávají současní i budoucí interkulturní pracovníci do rukou publikaci, která dává tomuto oboru jasné odborné parametry.

Daniela Vodáčková

psychotherapeutka a vysokoškolská pedagožka v oboru krizová intervence a sociální práce

Publikace významně přispívá k rozvoji a k systémovému ukotvení profese interkulturních pracovníků. Je přesně tím, co k pochopení a odbornému seznámení s danou problematikou v českém prostředí chybělo. Doporučuji všem zájemcům o pestrý obor interkulturní práce.

Dana Potočková

vysokoškolská pedagožka a přední expertka v oboru mediace

Abychom skutečně porozuměli významu sociální integrace a možnosti obohacujícího soužití lidí z různých kultur, pak je podle mého názoru stěžejní především osobní setkávání s jinakostí a zážitek různosti. Nadšení, nasazení vzájemná vstřícnost lidí s různým kulturním zázemím spolupracujících na tomto projektu je toho dokladem. Výsledkem je rozvoj profese interkulturních pracovníků, jejichž posláním je mimo jiné zprostředkovávat i tuto zkušenost, a takto aktivně přispívat ke stavění potřebných mostů.

Mirka Nečasová

vysokoškolská pedagožka v oboru sociální práce a mediátorka

Tato publikace je nádherným novým mostem a spojením všech, kdo pracujeme v oblasti výzkumu, vzdělávání či sociálních služeb na vytvoření kultury míru a soužití mezi jednotlivci a skupinami etnokulturně odlišnými.

Carlos Giménez Romero

profesor sociální antropologie a ředitel Mediačního programu Výzkumného institutu v oblastech migrace, etnicity a sociálního rozvoje (IMEDES) Autonomní univerzity v Madridu (UAM)



INTERKULTURNÍ PRÁCE

www.interkulturniprace.cz

Formování profese interkulturní pracovník/pracovnice: Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR



**Formování profese
interkulturní pracovník/pracovnice:
Zahraniční zkušenosti,
praxe a vzdělávání v ČR**



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



**FORMOVÁNÍ PROFESE INTERKULTURNÍ
PRACOVNÍK/PRACOVNICE:
ZAHRANIČNÍ ZKUŠENOSTI, PRAXE
A VZDĚLÁVÁNÍ V ČR**

Kolektiv autorů a autorek
Uspořádala Dita Palaščíková

Při tvorbě textů, které si v této publikaci můžete přečíst, jsme stáli před dilematem, jak naložit s používáním rodů, zejména pak v kontextu názvů odborných profesí, jejichž nositelkami jsou podobně jako na poli sociální práce převážně ženy. Na jedné straně jsme zvažovali použití genderově korektního jazyka, neboť si uvědomujeme, že myšlení a řeč spolu úzce souvisí a že používání mužského rodu může v praxi vést ke zneviditelňování či znevýhodňování žen. Na druhé straně pak stály praktické aspekty jako přehlednost a srozumitelnost textu.

Nakonec jsme se – právě z těchto praktických důvodů – rozhodli pro užívání generického maskulina. Věříme, že ženy – interkulturní pracovnice – toto kritérium praktičnosti pochopí a z publikace vycítí náš respekt k jejich angažovanosti a profesionalitě výkonu interkulturní práce.

V textech preferenčně používáme termín migrant, neboť zahrnuje širší skupinu osob se zkušeností migrace a migrantským původem bez ohledu na legislativní status. Termín cizinec používáme pouze v textech zabývajících se právním postavením migrantů, kdy je nutné zdůraznit, zda se jedná o osoby bez českého občanství, tedy cizince nebo české občany.

Kolektiv autorek a autorů

Publikace vznikla v rámci projektu č. cz.1.04/5.1.01/77.00416 „Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem“, který realizovala nevládní organizace InBáze – Komunitní centrum pro migranty a českou veřejnost.

InBáze, o.s

Legerova 50
120 00 Praha 2
www.inbaze.cz
2014

ISBN 978-80-905759-0-5

OBSAH

Úvod	s. 7		
1 Zahraniční zkušenosti v oblasti interkulturní mediace a interkulturní práce	s. 13		
1.1 Španělsko	s. 16		
1.2 Portugalsko	s. 23		
1.3 Francie	s. 32		
1.4 Německo	s. 36		
1.5 Závěr	s. 42		
2 Podstata a principy interkulturní práce	s. 45		
2.1 Teoretická východiska a interdisciplinarita interkulturní práce	s. 48		
2.1.1 Sociálně-politická východiska interkulturní práce v České republice	s. 48		
2.1.2 Východiska z teorií o interkulturním setkávání	s. 50		
2.1.3 Interdisciplinarita interkulturní práce	s. 54		
2.1.4 Kontext vzniku profese interkulturní pracovník	s. 58		
2.1.5 Závěr	s. 64		
2.2 Hlavní ideová východiska interkulturní práce, hodnoty a zásady interkulturní práce	s. 65		
2.2.1 Hlavní ideová východiska	s. 65		
2.2.2 Etické hodnoty a zásady	s. 70		
2.3 Definice interkulturní práce, role a kompetence interkulturních pracovníků	s. 74		
2.3.1 Definice interkulturní práce	s. 74		
2.3.2 Role a kompetence interkulturního pracovníka	s. 75		
2.4 Charakteristiky interkulturní práce	s. 79		
2.4.1 Interkulturní kontext výkonu interkulturní práce	s. 79		
2.4.2 Svěbytnost a uznání profese interkulturní pracovník	s. 82		
2.5 Přístupy v interkulturní práci	s. 85		
2.5.1 Asistence a tlumočení ve veřejných institucích – „poradenská interkulturní práce“	s. 85		
2.5.2 Obhajoba práv znevýhodněných migrantů, boj proti strukturální diskriminaci – „radikální interkulturní práce“	s. 85		
2.5.3 Podpora migrantů a majority v rámci sousedského soužití a v rámci komunity na místní úrovni – „komunitní interkulturní práce“	s. 86		
2.6 Realizované projekty v oblasti vzdělávání a zaměstnávání interkulturních pracovníků a komunitních tlumočnicků	s. 87		
2.7 Závěr	s. 90		
3 Mezioborové inspirace a kontext interkulturní práce	s. 93		
3.1 Pobyt cizinců na území ČR	s. 95		
3.1.1 Právní úprava	s. 96		
3.1.2 Pojem cizinec podle zákona o pobytu cizinců	s. 100		
3.1.3 Působnost státních orgánů podle zákona o pobytu cizinců	s. 100		
3.1.4 Druhy pobytů (pobytové oprávnění)	s. 101		
3.1.5 Pobyt bez víza	s. 101		
3.1.6 Krátkodobé vízum	s. 102		
3.1.7 Dlouhodobé vízum	s. 102		
3.1.8 Dlouhodobé vízum za účelem strpění pobytu na území	s. 104		
3.1.9 Dlouhodobý pobyt	s. 105		
3.1.10 Trvalý pobyt – občané třetích států	s. 115		
3.1.11 Pobyt cizince narozeného na území	s. 121		
3.1.12 Pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků	s. 122		
3.1.13 Obecně k některým náležitostem žádostí o dlouhodobé vízum, dlouhodobý nebo trvalý pobyt	s. 127		
3.1.14 Povinnosti cizince	s. 133		
3.1.15 Správní vyhoštění a zajištění	s. 134		
3.1.16 Mezinárodní ochrana	s. 137		
3.1.17 Státní občanství ČR	s. 140		
3.1.18 Shrnutí hlavních myšlenek	s. 145		
3.2 Migrace a integrace v Evropské unii a v České republice jako kontext formace profese interkulturní pracovník	s. 147		
3.2.1 Základní terminologie	s. 147		
3.2.2 Základní fakta o migraci a integraci v českém a mezinárodním kontextu po druhé světové válce	s. 152		
3.2.3 Historie migrace, vývoje migrační a integrační politiky v západní Evropě a ES/EU po druhé světové válce	s. 164		
3.2.4 Historie migrace, vývoje migrační a integrační politiky České republiky po druhé světové válce	s. 177		
3. 3 Interkulturní práce jako pomáhající profese	s. 190		
3.3.1 Poradenské aspekty interkulturní práce	s. 190		
3.3.2 Případová práce	s. 194		
3.3.3 Krizová intervence	s. 196		
3.3.4 Mediace	s. 200		
3.4 Komunitní tlumočení	s. 207		
3.4.1 Metodika a didaktika konsekutivního tlumočení bez notace	s. 208		
3.4.2 Metodika a didaktika konsekutivního tlumočení s notací	s. 210		
3.4.3 Metodika a didaktika tlumočení z listu	s. 218		
3.4.4 Metodika a didaktika simultánního tlumočení šeptem neboli šušotáž	s. 220		
3.5 Sociokulturní a lingvistická specifika jazykové přípravy interkulturních pracovníků	s. 222		
3.5.1 Jazyková specializace angličtina	s. 222		
3.5.2 Jazyková specializace ruština	s. 225		
3.5.3 Jazyková specializace arabština	s. 229		
3.5.4 Jazyková specializace mongolština	s. 232		
3.5.5 Jazyková specializace vietnamština	s. 237		
3.5.6 Jazyková specializace čínština	s. 247		
4 Vzdělávací kurz pro interkulturní pracovníky – východiska, cíle a obsah kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům	s. 251		
4.1 Úvod	s. 253		
4.2 Příprava a realizace vzdělávacího kurzu pro interkulturní pracovníky	s. 255		
4.2.1 Identifikace vzdělávacích potřeb a nastavení obsahu vzdělávání	s. 255		
4.2.2 Profil absolventa a vzdělávací témata	s. 256		
4.2.3 Kurikulum vzdělávacího kurzu	s. 256		
4.2.4 Výběr účastníků	s. 267		
4.2.5 Závěrečné zkoušení účastníků	s. 268		
4.3 Otázky a výhledy do budoucna	s. 269		
5 Výstupy z evaluace vybraných aspektů podpory rozvoje interkulturní mediace	s. 271		
5.1 Interkulturní pracovník	s. 273		
5.2 Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům	s. 274		
5.3 Tematická síť organizací zabývajících se migrací a integrací z řad státní správy, samosprávy a nestátních neziskových organizací	s. 276		
5.3.1 Zahraniční partner	s. 276		
5.3.2 Profese interkulturní pracovník	s. 276		
5.3.3 Rozvoj profese po ukončení projektu	s. 277		
5.4 Závěr	s. 278		
Summary	s. 279		
Seznam autorů a autorek	s. 285		
Kontakty na organizace a instituce působící v oblasti integrace cizinců	s. 293		
Použité zkratky	s. 311		

ÚVOD

*Porozumět si neznamena přizpůsobit se jedni druhým,
ale pochopit navzájem svou identitu.*

Václav Havel (1936–2011)

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

držíte v rukou publikaci, která je jedním z výstupů dvouletého projektu **Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem**, jež realizovala nevládní organizace InBáze, o.s., v letech 2012–2014 v partnerství s portugalským Vysokým komisiátem pro imigraci a interkulturní dialog, ACIDI, I. P., a který byl financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost Evropského sociálního fondu.

Myšlenka projektu se zrodila ze společné potřeby nevládních organizací pracujících v oblasti integrace migrantů v ČR, Odboru azylové a migrační politiky MV ČR a MPSV, **sjednotit praxi** jednotlivých nevládních organizací při zaměstnávání migrantů v roli tlumočnicků, asistentů, mediátorů, **systémově ukotvit a profesionalizovat** službu, jejímž cílem je snížení jazykových a sociokulturních bariér při jednání migrantů s veřejnými institucemi, aspoň částečné odbourání velké závislosti neinformovaných migrantů na neprofesionálních zprostředkovatelích a podpora přátelského soužití v kulturně různorodé společnosti. V neposlední řadě byla záměrem také snaha podpořit migranty v aktivní a odpovědné roli aktérů integrační politiky naší země.

Projektem jsme navázali zejména na zkušenosti naší organizace, kde od roku 2011 pracuje přímo na odděleních pobytu cizinců Odboru azylové a migrační politiky MV ČR v Praze tým profesionálů – migrantů a migrantek, kteří nabízejí tlumočení, pomoc s vyplněním formulářů a základní pobytové poradenství v sedmi jazycích. Tým doposud sestával z kolegyň a kolegů z Mongolska, Sýrie, Vietnamu, Běloruska, Ruska, Francie, České republiky a Palestiny. Danou pozicí jsme dle inspirace z Portugalska původně pojmenovali sociokulturní mediátor, nyní ji nazýváme zejména z důvodů rozdílných kompetencí námi formované profese a profilu mediátora dle zákona o mediaci č. 202 z roku 2012 **interkulturní pracovník/pracovnice**. Hlavní cíle a aktivity projektu vycházejí z potřeb praxe nejen naší organizace, ale také dalších spolupracujících organizací tematické sítě.

Jaké jsou výstupy naší práce? V rámci **analýzy dobré praxe** zapojování migrantů v roli pomáhajících profesionálů – interkulturních pracovníků – jsme vytvořili **tematickou síť o 19 členech**, která se scházela čtyřikrát ročně a diskutovala nad kompetencemi, činnostmi a pracovním uplatněním interkulturních pracovníků a zkušenostmi a potřebami z praxe v celé ČR po dva roky. Tematickou síť tvořil zahraniční partner projektu, Vysoký komisiát pro imigraci a interkulturní dialog z Portugalska, za státní správu se účastnil Odbor azylové a migrační politiky MV ČR, Odbor sociálních služeb MPSV, Ředitelství služby cizinecké policie ČR a odbor Center na podporu integrace cizinců (CPIC) Správy uprchlických zařízení MV ČR. Za samosprávu se zapojilo Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců se sídlem v Brně, za mezivládní organizace Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) a za nevládní organizace Asociace mediátorů České republiky, Diecézní katolická charita Hradec Králové, Charita Česká republika, InBáze, o.s., Integrační centrum Praha, o.p.s., Klub Hanoi, MOST PRO, o.p.s., META – Společnost pro příležitosti mladých migrantů, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Poradna pro integraci, Sdružení pro integraci a migraci, Sdružení občanů zabývajících se emigranty.

Etablování a systémové ukotvení profese interkulturní pracovník jsme projednávali zejména s MPSV a MV ČR. Profese interkulturní pracovník by do konce projektu měla být zapsána do Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání, což s sebou nese jasné popsání kompetencí a činností profese a možnost složit kvalifikační zkoušky pro získání osvědčení pro výkon profese. Naším dlouhodobějším cílem nad rámec projektu je začlenění profese do zákona o sociálních službách v rámci tzv. velké novely zákona, která by se měla projednávat v roce 2015.

Inspirace ze zahraničí nám přinesla zajímavé poznatky o teoretické koncepci a praktické aplikaci interkulturní mediace a různorodosti praxe a priorit integrační politiky v oblasti zapojování migrantů coby pomáhajících profesionálů ve Francii, Španělsku, Portugalsku, Velké Británii, Belgii, Finsku, Rakousku a Německu. Ty předkládáme čtenářům v kapitole **Zahraníční zkušenosti v oblasti interkulturní mediace a interkulturní práce**. Na teoretické a metodologické úrovni nám největší inspirací byla práce průkopníka interkulturní mediace v Evropě Carlose Giméneze Romera, který nás poctil svojí návštěvou a uspořádáním přednášky pro odbornou veřejnost a semináře pro zástupce samosprávy v květnu 2014 v Praze. Měli jsme možnost se osobně seznámit s činností sociokulturních mediátorů v Portugalsku, interkulturních mediátorů ve Vídni a tzv. *Bürgerlotsen* (občanských lodivodů) v Berlíně. V květnu 2013 jsme uspořádali **Mezinárodní konferenci o interkulturní mediaci**, kde vystoupily Rosario Farmhouse, vysoká komisařka ACIDI, I. P, z Portugalska, Margalit Cohen-Emerique, psychologka a výzkumnice v oblasti sociální práce s migranty a interkulturní mediace z Francie, Clara Yuste, výzkumnice v oblasti genderu a interkulturality, univerzitní profesorka a lektorka ze Španělska a Shams Asadi, zástupkyně vídeňského magistrátu.

Obecně lze shrnout, že ve všech analyzovaných zemích patří mezi priority integrační politiky zejména na lokální úrovni kontinuálně podporovat a profesionalizovat služby tlumočení, asistence na úřadech a dalších veřejných institucích, vyjednávání a prevence konfliktů v komunitách a v sousedství vykonávané primárně migranty či osobami se zkušeností migrace a znalostí více jazyků a kultur. Převažující pojmenování dané profese je interkulturní mediátor a komunitní tlumočnick. Zásadní poznatek je, že služby těchto profesionálů v převažující míře financují obce, tj. samospráva. Za prioritu je vždy považováno zajištění kontinuity vzdělávání v různém rozsahu – od kratších kurzů po vysokoškolské programy a etablování profese je často spjato se zakládáním profesních asociací.

Na poli vzdělávání bylo největším cílem projektu připravit **kurz pro interkulturní pracovníky**, který jsme akreditovali ve spolupráci s **CARITAS – Vyšší odbornou školou sociální Olomouc** mající dlouholeté zkušenosti s kurzy dalšího vzdělávání v oblasti sociální práce a realizovali jsme pilotáž tohoto kurzu s názvem *Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům*. Kurz má 250 hodin, z toho 40 hodin tvoří praxe a sestává i z šesti jazykových modulů pro ruštinu, angličtinu, čínštinu, mongolštinu, arabštinu a vietnamštinu. Část textů v této publikaci jsou součástí studijních materiálů kurzu a jsou sestaveny jeho lektory.

Dalšími významnými výstupy projektu jsou **slovníky interkulturní práce** pro ruštinu, angličtinu, čínštinu, mongolštinu, arabštinu a vietnamštinu, španělštinu a **publikace Formování profese interkulturní pracovník/pracovnice: Zahraníční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR**.

Pro sdílení informací jsme spustili novou webovou stránku www.interkulturniprace.cz.

Můžeme tedy říci ke konci projektu *veni, vidi, vici?* Zdaleka ne. Jsme stále na začátku a zkušenosti ze zahraničí nám ukazují, že se jedná o nekončící úsilí, které je závislé na politické vůli, financování veřejné správy a nevládních organizací, postoji majoritní společnosti vůči migrantům, připravenosti migrantů a nevládních organizací profesi profilovat a vykonávat atd.

Podářilo se nám rozšířit povědomí mezi odbornou veřejností a migranty samotnými o profesi interkulturní pracovník/pracovnice a realizovat vzdělávací kurz. Nicméně pracujeme v režimu projektové logiky, která je časově velmi limitovaná a negarantuje kontinuitu našeho úsilí. Považujeme za důležité pokračovat v zajišťování vzdělávání a systémového etablování,

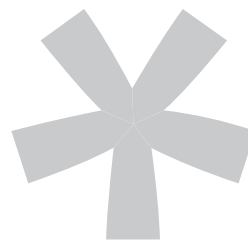
pracovního uplatnění a osvěty o profesi interkulturní pracovník/pracovnice v rámci činnosti nevládních organizací, samosprávy, vzdělávacích institucí pod záštitou koordinátorů integrační a sociální politiky MV ČR a MPSV. Jednou z našich vizí je založení Asociace interkulturních pracovníků. Doufáme, že příležitosti pro pokračování našeho úsilí budou.

Naší nadějí jste také Vy, čtenáři této publikace. Možná ve Vás četba zaseje zrno zájmu a nadšení a zapojíte svůj talent do rozvoje interkulturní práce u nás. Slovy J. W. Goetha:

Nestačí jen něco vědět, je třeba to i použít, nestačí něco chtít, je třeba to i vykonat.

Doufáme, že tato publikace bude pro Vás inspirací.

Tým projektu





I.

**ZAHRANIČNÍ ZKUŠENOSTI
V OBLASTI INTERKULTURNÍ MEDIACE
A INTERKULTURNÍ PRÁCE**



Následující text přináší zkušenosti a informace z oblasti asistence migrantům ve veřejných institucích a podporování přátelského soužití v kulturně různorodé společnosti vybraných zemí EU, které jsme získali během mapování těchto služeb v zahraničí v rámci projektu v letech 2013–2014.¹ Výběr zařazených zemí vychází z pracovních zkušeností a kontaktů na zahraniční organizace členek realizačního týmu projektu a nesnaží se prezentovat ucelený pohled na situaci v EU. Informace k jednotlivým zemím nejsou vyvážené, neboť dostupnost zdrojů z jednotlivých zemí nebyla stejná. Zde uvádíme jen ty země, kde jsme měly možnost situaci mapovat z primárních pramenů a na základě osobních setkání. Zaměřujeme se zejména na novátorské profese, jež si kladou za hlavní cíl zapojovat do pomáhajících profesí migranty a migrantky, a nikoli obecně na disciplínu interkulturní mediace, která je ve všech starých zemích EU již dlouhodobě etablovaná.

Ze zkušeností v jiných zemích je patrné, že etablování nové profese je dlouhodobým procesem, jenž je provázen četnými debatami s odbornou i laickou veřejností ve snaze definovat profil profese, a zejména její pracovní uplatnění a financování. Jedná se také o věc vysoce politickou, která zohledňuje politické priority a postoje společnosti ve vztahu k migrantům. Stejně jako je různorodá realita v různých evropských kontextech, také označení profesí na poli zprostředkování komunikace mezi migranty a veřejnými institucemi je různorodé. Vymezení kompetencí profesí variuje mezi komunitním tlumočením, sociálním poradenstvím, interkulturní mediací a komunitní prací. V rámci mapování zahraniční praxe jsme se setkali se sociokulturními mediátory (Portugalsko, Francie), interkulturními mediátory (Španělsko, Belgie, Rakousko), občanskými navigátory (Německo), komunitními/sociálními tlumočníky (Velká Británie, Finsko, Belgie). Nicméně dle slov Pascalla Rilfofa z Evropské sítě tlumočnicků a překladatelů ve veřejných službách (*European Network for Public Service Interpreting and Translation – ENSPIT*): „Společné jim je, že rozšiřují základní demokratická práva mezi všechny obyvatele“.²

Je nutné brát v potaz, že ačkoli v rámci EU existují společné návody pro integrační politiku a inspirace ze zahraničí je vždy cennou zkušeností, je při aplikaci poznatků ve vlastní praxi nutno zohlednit vlastní migrační kontext a zahraniční zkušenosti přejít na míru sobě vlastní.

¹ V rámci projektu jsme mapovali situaci ve Velké Británii, Německu, Belgii, Finsku, Španělsku, Portugalsku a Rakousku. Podrobné informace naleznete na www.interkulturniprace.cz

² Celý rozhovor je možno přečíst na <http://interkulturniprace.cz/rozhovor-s-pascallem-rillofem/>

1.1 ŠPANĚLSKO

Jana Magdalena Vlastníková

Kontextualizace španělské současnosti v otázkách migrace

Podle analýzy, kterou zpracovalo *Observatorio Permanente de la Inmigración*, žije na území Španělska k 30. 6. 2013 celkem 5 503 977 cizinců a cizinek, z nichž 2 702 867 (49,11 %) pochází ze zemí Evropské unie a 2 801 110 (50,89 %) z třetích zemí. Toto číslo odpovídá zhruba 11,7 % celkového počtu španělské populace.

Migrační politiku na území Španělského království reguluje zákon z roku 2000 o právech cizinců ve Španělsku a jejich integraci: *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*. Od doby své platnosti tento zákon podlehl řadě opatření, z nichž nejzásadnějším bylo *Real Decreto ley 16/2012*. Toto ostře kritizované naléhavé opatření s cílem „zachovat udržitelnost zdravotnického systému“ odebralo nárok na lékařské služby asi 500 000 „neregulárních migrantů“. Nicméně ošetření na pohotovosti, porodní péče a péče pro děti zůstává i nadále univerzálním právem.

Vymezení a vývoj interkulturní mediace

Profese interkulturní mediace je ve Španělsku rozvíjena od 90. let jako přirozená reakce na vzrůstající kulturní diverzitu společnosti. Její metodologický základ, ze kterého v současnosti vychází většina institucí a organizací, definuje antropolog Carlos Giménez Romero jako: „Intervence třetí strany v situacích, ve kterých je významný faktor multikulturality. Intervence má za cíl uznání odlišností, přiblížení obou stran, usnadnění komunikace a vzájemného porozumění, rozvíjení schopnosti soužití, regulaci konfliktů a adekvátnost institucí ve vztahu k sociálním aktérům jiného etnického a kulturního původu“ (1997:142).

Zatímco v českém prostředí je podobná profese, označována jako interkulturní pracovník/pracovnice, vymezována především ve vztahu ke komunitnímu tlumočení a sociální práci, ve Španělsku je interkulturní mediace chápána jako jedna z odnoží mediace. Rozsáhlá studie o panoramatu mediačních služeb v Katalánsku, řadí interkulturní mediaci mezi komunitní a občanskou mediaci. Používá stejnou metodologii (přiblížení pozic, uznání a ocenění), ale v některých svých konečných cílech se liší. Interkulturní mediace vzniká na základě potřeby dorozumět se s lidmi z jiného jazykového a kulturního prostředí, je nástrojem komunikace a integrace. Od jazykového a kulturního tlumočení se postupně vyvíjí také do oblasti řešení konfliktů s kulturním faktorem. Od komunitní mediace se liší ve dvou základních bodech:

1. její pojetí je širší z toho důvodu, že se nesoustředí pouze na řešení konfliktů, ale také na jejich prevenci,
2. vychází z myšlenky boje proti sociálnímu vyloučení, a proto se snaží kompenzovat nerovnosti ve stávajícím společenském uspořádání, neutralita a nestrannost jsou postoupeny snaze posílit subjekt ve znevýhodněné pozici.

V procesu vývoje disciplíny interkulturní mediace ve Španělsku můžeme rozlišit několik fází. První etapa, kterou Carlos Giménez Romero označuje jako fázi zrodu, zahrnuje období mezi léty 1994 a 1997, kdy se Španělsko mění ze země emigrační na zemi imigrační. V tomto období vzniká interkulturní mediace jako intervence mezi osobami etnicky odlišnými téměř spontánně, protože vývoj společenské situace to vyžaduje. Druhou fází je fáze rozvoje, datovaná mezi léty 1998 až 2002. Získané zkušenosti a počet provedených intervencí v praxi v oblasti multikulturality dosahuje již významného objemu, což má za

následek větší teoretické bádání o tom, co je nebo co by měla být interkulturní mediace. Vzniká stále více projektů, například Grupo Triángulo (federace několika organizací, které pracují na poli interkulturní mediace v oblasti migrace či romské otázky) a univerzity začínají nabízet magisterské a postgraduální programy interkulturní mediace. První vzdělání v této oblasti připravila v roce 1995 *Universidad Autónoma de Madrid* (UAM) na žádost vlády madridské autonomní oblasti. Následně vznikají postgraduální programy na univerzitě v Madridu a v Granadě, ze kterých se vycházejí první kvalifikovaní odborníci. Třetím obdobím je tzv. období boomu spadající mezi léta 2003 a 2007. V tomto období je rozvoj této disciplíny již nezadržitelný – přibývá programů interkulturní mediace v městských částech, vytvářejí se koncepce integrace cizinců a interkulturní mediátoři pracují ve všech autonomních oblastech Španělska.

Typy a oblasti práce interkulturní mediace

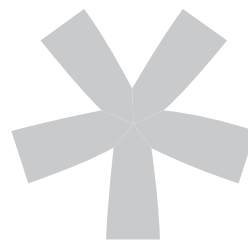
Španělský koncept interkulturní mediace rozlišuje tři typy intervence. První z nich je tzv. preventivní mediace, která má za cíl sblížit osoby nebo skupiny s kulturně odlišné, usnadnit jejich komunikaci, a tak předcházet konfliktům. Dalším typem je rehabilitační mediace, která pracuje již v situaci interkulturního konfliktu. Snaží se jej regulovat, vyřešit a dovést všechny strany ke smíření. Posledním typem je kreativní nebo také transformační mediace. Sem spadají všechny aktivity směřující k nahrazení stávajících vzorců, názorů a norem v multikulturní společnosti ve snaze docílit ve společném soužití nových, vzájemně obohacujících a rovnoprávných vztahů.

Interkulturní mediace se ve Španělsku prvotně rozvíjí jako práce v oblasti zpřístupnění veřejných služeb migrantskému obyvatelstvu, zprostředkování vzájemné komunikace a poznání, a následně se rozvíjí interkulturní mediace na úrovni komunitních soužití. Oblast vzdělání je klíčová pro výchovu budoucí generace, která se bude podílet na vytvoření společnosti bez předsudků a citlivé v otázkách rovnoprávnosti. Práce ve školách se soustředí na realizaci integračních aktivit pro nově přichozí děti, na pozitivní propagaci kulturní diversity a na vzdělávání a podporu samotných učitelů.

Právo na zdravotní péči patří mezi základní lidská práva, proto je v oblasti zdravotnictví důležité zajistit jeho naplnění pro všechny v podmínkách rovnosti. Jedná se o podporu migrantů v přístupu ke zdravotnickým službám, doprovod a zprostředkování jazykové i kulturní komunikace. Kulturní diverzita v oblasti zdraví a péče o tělo představuje celou řadu rozdílů v přístupu k nemoci, léčení, sexualitě, péči, mateřství a hygieně. Na druhé straně tedy stojí informování lékařských profesionálů o postupu při jednání s pacienty z jiných kultur, seznamování je s kulturními návyky a předcházení a řešení možných konfliktních situací mezi zdravotnickým personálem a pacienty z jiných kultur. Práce interkulturních mediátorů spočívá také v informovanosti veřejnosti a boření vnímání migrace jako zátěže zdravotnického systému.

Soužití v multikulturních společnostech sebou přináší setkávání, ale i neshody. Ve svém sousedství interkulturní mediátoři pracují na vzájemném sblížení a uznání kulturně odlišných skupin i jedinců, podporují migranty a migrantské asociace k aktivní spoluúčasti ve svém okolí a také zasahují v konfliktních situacích mezi jednotlivci nebo mezi institucemi a skupinami. Dále do této oblasti spadá pomoc se zajištěním bydlení, jednání s majiteli bytů nebo bytovými družstvy nebo intervence v tzv. vyloučených lokalitách. Řízení interkulturního soužití a řešení konfliktů je také třeba v azylových střediscích či chráněných bytech.

Interkulturní mediátoři pracují s profesionály veřejných i soukromých služeb, kteří přicházejí do kontaktu vzhledem ke své lokalitě či službám s jedinci z jiných kultur. Dále s migranty



nebo kolektivy migrantů, kteří využívají těchto služeb jako občané a s kolektivy místních obyvatel a migrantů, kteří rovněž přicházejí do styku s odlišnými kulturami. Komunikace, integrace a soužití ve všech oblastech života, jsou hlavní cíle, o které tato disciplína usiluje.

V profesní oblasti a na pracovním trhu se interkulturní mediace zabývá profesionálem, který představuje kulturní diverzitu v oblasti lidských zdrojů. Jedná se o vzdělávání firem v tématu diversity managementu a na druhé straně intervence v situacích nedorozumění nebo konfliktu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci z jiných kultur.

Profil interkulturního mediátora / interkulturní mediátorky

Kompetence interkulturního mediátora / interkulturní mediátorky se dají rozdělit do tří oblastí:

1. umění vědět (co znám)
2. umění konat (co umím)
3. umění být (kým jsem)

Do první kategorie patří znalosti v oblasti sociokulturního povědomí o aktuálním světě, odlišných kulturách, interkulturalitě a teoretické znalosti potřebné k intervenci. Ve většině vzdělávacích programů jsou zařazeny tato témata:

- konstrukce identity a procesy identifikace
- teorie vysvětlující stereotypy a předsudky
- strategie boření předsudků a diskriminace
- základní principy demokratického soužití
- kritická analýza diskurzu o migraci a kulturní diversitě
- teorie migračních toků a lidského pohybu
- dynamika multikulturní společnosti
- koncept kultury ve své komplexnosti (kulturní vzorce a vzájemná vztahovost kultur)
- modely řízení diverzity
- osoba migranta (osobní změny, vykořenění, psychické procesy spojené s opuštěním)
- proces adaptace na jinou kulturu
- analýza pozitivního řízení konfliktu
- proces interkulturní mediace (interkulturní komunikace a kompetence, modely, metody, fáze, akce, techniky, strategie, limity a oblasti)
- znalost jazyka migrantské menšiny i majoritní společnosti
- různé modely osobního růstu a mezilidských vztahů
- lidské a společenské potřeby a jejich naplnění
- emoční inteligence
- mírová kultura
- organizace a vedení skupin
- znalost fungování a služeb hostitelské země stejně jako kolektivu migrantů
- legislativní rámec a společenská struktura země hostitelské i původu
- vztahy mezi menšinou a většinou
- návrh/psaní a realizace projektů v oblasti interkulturní mediace

Do druhé skupiny patří schopnost tyto teoretické znalosti uplatnit v praxi, konkrétně dovednosti jako:

- aktivní naslouchání
- empatie

- komunikace
- vytvoření pomáhajícího vztahu
- asertivita
- sebevědomí
- schopnost vyrovnat se s těžkými životními situacemi
- emoční stabilita
- týmovost
- zvládnutí procesu interkulturní mediace a sblížení
- metodologické zvládnutí realizace různých interkulturních aktivit (= šíření informací, boj proti rasismu, vzdělávání, řešení konfliktů, výzkum a návrh interkulturních aktivit)

Do poslední kategorie spadá neustálá práce na sobě, při které si člověk uvědomuje a reflektuje své projekce, předsudky a limity, a to aby mu tyto co nejméně bránily v jeho intervenci a snaze řešit konflikt. Jde o životní hodnoty a osobní kvality, jako například:

- znát sám sebe (své schopnosti a limity)
- umět se vžít do situace druhých a schopnost nenahlížet na situace povrchně
- být otevřený/otevřená a důvěřovat realitě
- kreativita a představivost (schopnost nalézat nové alternativy)
- upřímnost a čestnost
- odvaha přijímat interkulturní výzvy jako osobní výzvu a možnost růstu
- skromnost (uvědomování si důležitosti mediátora bez považování ho za nenahraditelného)
- solidárnost a smysl pro sociální spravedlnost
- zájem o druhé a jejich situaci
- důvěra v lidi a jejich schopnosti (mediátor pouze pomáhá najít řešení zúčastněným, nepřinášá řešení)
- schopnost přijmout druhé takové, jací jsou, a akceptovat odlišný názor
- spolupráce a povzbuzování druhých k participaci
- ochota utěšovat a smířovat
- flexibilita, tolerance, respekt
- koherence mezi svou řečí a skutky
- vyrovnanost, klid, nestrannost a uvážlivost

V odpovědi na otázku, zda je nutné, aby interkulturní mediátoři a mediátorky samy byli migranti, neexistuje jednoznačná odpověď. Většina odborníků se shoduje, že záleží na typu intervence a situaci. V některých případech je vhodnější, aby mediátor/ka patřil/a do kolektivu migrantů – například pokud je nutné asistovat u lékaře arabské ženě, která nezná místní jazyk, je lepší, aby ji doprovodila jiná arabská žena – mediátorka, která zná arabštinu i jazyk cílové země a také kulturní vzorce dané kultury. Pokud se například jedná o intervenci ve škole, kde jsou v jedné třídě děti různých národností, není tolik podstatné, aby mediátor/ka patřil/a k jednomu z migrantských kolektivů. Takovou intervenci může stejně dobře vykonat profesionál vyškolený v interkulturní mediaci, který je seznámen s migrační problematikou, ale sám náleží k většinové společnosti. Na prvním místě tedy stojí ne migrantský původ, ale především odbornost, znalosti a kompetence mediátora/mediátorky a dané situaci.

Vývoj institucionálního ukotvení disciplíny

Na prvním místě je nutné zdůraznit, že Španělské království sdružuje celkem 17 autonomních oblastí a dvě autonomní města, přičemž každá oblast je autorizována k vytváření vlastní legislativy a politik týkajících se vzdělání, práce a sociálních věcí. Stejně tak

univerzity na celém území mají možnost rozhodovat o tom, které studijní programy nabídnou. Problematika interkulturní mediace spadá pod agendu dvou ministerstev – Ministerstva školství a Ministerstva práce.

Interkulturní mediace jako profese nebyla zatím ještě celostátně kompletně definována a regularizována. Je zmíněna v několika legislativních normách, jako například v *Real Decreto 638/2000*, který vydalo Ministerstvo vnitra. Mezi významné momenty v procesu etablování této profese patří následující kroky.

Dne 8. února 2008 byla do informačního systému profesí nabízených úřady práce na celém území Španělska zařazena profese Interkulturní mediátor/ka.

Ministerstvo práce vydává národní katalog profesních kvalifikací, kde je v roce 2011 uznána profese Komunitní mediátor/ka. Jako adekvátní vzdělání pro tuto profesi je udávána výuka v rozsahu 400 hodin.

V roce 2013 vydává Ministerstvo spravedlnosti vyhlášku, která upravuje jediný existující zákon z roku 2012 o mediaci v soukromých i obchodních záležitostech platící na území celého státu. Tato vyhláška stanovuje rozsah vzdělání pro výkon této profese na minimálně 100 hodin. Zároveň 35 % specializovaného vzdělání v této disciplíně musí být praktická. Pro zapsání do registru mediátorů je třeba doložit univerzitní titul v této specializaci nebo titul profesního vzdělání vyššího stupně (obdoba našich VOŠ). Vzhledem k náročnosti této profese se řada profesních asociací interkulturní mediace vyjadřovala kriticky k zákonem požadované úrovni jako k velmi nízké.

Některé profesní asociace, organizace a spolky působící na celém území Španělska vydaly vlastní etický kodex pro tuto profesi. Neexistuje však zatím jednotný etický kodex.

Vzdělávání

Jak již bylo zmíněno výše, zákon o mediaci definuje určitý počet hodin výuky v této disciplíně potřebný pro výkon profese. Ne všechny vzdělávací programy, se kterými se v oboru interkulturní mediace můžeme ve Španělsku setkat, jsou stejné úrovně. Španělský vzdělávací systém rozděluje vysokoškolské vzdělání na čtyři úrovně – *técnico superior* (odpovídá české VOŠ), *grado* (odpovídá české VŠ), *máster* (patří k postgraduálním studiím, stupeň mezi pětiletým studiem na VŠ a Ph.D.) a *doctorado* (doktorské studium). Především postgraduální programy týkající se interkulturní mediace nabízí univerzity v celé zemi. Dále je nutné počítat s kurzy celoživotního vzdělávání a také řada asociací a nevládních organizací nabízí specializované vzdělávací kurzy interkulturní mediace – ty sice neposkytují žádný oficiální titul, ale jsou také zároveň otevřeny širší veřejnosti, protože ani účast v nich není podmíněna předešlým univerzitním vzděláním. Oficiální (univerzitní) titul bývá potřeba zejména k získání místa ve státní správě. Za všechny subjekty neformálního vzdělávání můžeme zmínit např. *Fundación CeiMigra*, která nabízí akreditovaný kurz Interkulturní mediace v rozsahu 300 hodin.

Příklad dobré praxe: SEMSI

Vzhledem k nárůstu migrantů v Madridu, který se zvětšoval rok co rok (přibližně 12 % z celkové populace), bylo nutné najít řešení především v oblasti přístupu k veřejným službám, posílit občanskou participaci nově příchozích a také mapovat efektivně potřeby a problémy této populace s cílem umožnit jejich komplexní integraci. SEMSI – *Servicio de mediación social interkultural* (Interkulturní sociální mediační služby) je intervenční program

zaštitěný dohodou mezi Odborem sociální péče města Madrid a Autonomní univerzitou v Madridu, který má za cíl usnadnit integraci migrantů ve městě, a to skrze metodologii a filosofii vycházející z interkulturní mediace. V praxi šlo o to, že univerzita (konkrétně Výzkumný institut v oblasti migrace, etnicity a sociálního rozvoje – IMEDES pod vedením Carlose Giméneze Romera) připravila vzdělávací program pro tuto profesi a poskytla zázemí ke školení. Vyškolení mediátoři pracovali ve spolupráci se sociálními službami v konkrétních čtvrtích.

SEMSI vykonávalo svoji práci v celkem 21 městských částech města, a to mezi léty 1997–2009. V době svého největšího rozmachu zde pracovalo 52 profesionálních interkulturních mediátorů z celkem 14 národností (Maroko, Alžír, Kamerun, Rwanda, Chile, Ekvádor, Kolumbie, Peru, Kuba, Bulharsko, Portugalsko, Palestina, Argentina a Španělsko).

Mediátoři SEMSI mají vzdělání v oblasti migrace, interkulturality a mediace, spolupracují se sociálními službami a pracují jako prostředníci mezi migranty a státní správou, organizacemi a veřejnými či soukromými službami a také na úrovni soužití ve čtvrtích.

Mediátoři SEMSI mají společných pět následujících charakteristik:

1. jsou komunitními mediátory,
2. pracují v diverzním a interkulturním týmu,
3. jsou sami migranti, ale není to podmínkou,
4. jsou multifunkčními mediátory s tendencí specializovat se na určitou oblast,
5. pracují nejen se svou komunitou, ale i s ostatními kolektivy migrantů a majoritní společností.

Oblasti a cíle jejich práce můžeme vymezit následovně:

- zpřístupnění sociálních veřejných i soukromých služeb migrantů (šíření informací v cizím jazyce, doprovázení na veřejné instituce a mediace mezi těmito institucemi a migranty)
- podpora profesionálů pracujících v sociální oblasti (zpětná vazba a pomoc sociálním pracovníkům či učitelům v určitých případech, informování o kulturních rozdílech dané komunity, překlady, tlumočení, mediace mezi profesionály a migranty).
- podpora participace a aktivního občanství (Na individuální úrovni se jedná o pomoc migrantům začlenit se místních organizací a skupin, podpora migrantů v účasti ve vlastních asociacích, propojování migrantů a nevládních neziskových organizací, které pracují s touto cílovou skupinou. V kolektivní rovině jde o podporování činností migrantských asociací ve čtvrti, jejich zapojení do oslav místních svátků či jiných kulturních akcí, vytváření kontaktů a dialogu mezi migrantskými asociacemi a dalšími organizacemi ve čtvrti.)
- Podpora interkulturního soužití (podílení se na vytváření aktivit s tímto cílem, pozitivní senzibilizace majoritní společnosti, mediace v situacích konfliktů nebo napětí)

Ze španělské zkušenosti je vidět, že interkulturní mediace není pouhou mediací zaměřující se na určitou skupinu či oblast. Jde především o specifické hledisko na mediaci přesahující hranice konfliktu a vycházející z myšlenky, že mediace mezi osobami z různých kultur slouží především k zabránění konfliktů mezi kulturami. Jejimi dalšími konotacemi je kreativita, společenská rovnoprávnost a hledání dialogu. Interkulturní mediace zkrátka nabízí nástroje, které jsou právě v době tlaku aktuální ekonomicko-sociální krize více než potřebné.

Poděkování

K sepsání tohoto článku přispěla laskavá pomoc a sdílení materiálů následujících organizací: *Fundación Ceimigra*, *Red Acoge*, *Fundació Desenvolupament Comunitari* a *Programa de mediación para la convivencia intercultural* města San Sebastian.

Zdroje:

YUSTE, C., Guía Didáctica T. E. Inclusión Social, Mediación Comunitaria Intercultural, Cruz Roja Comité Provincial Valencia, 2012

CASANOVAS P., Magre J., Lauroba M^a.E. (Directores), Libro Blanco de la Mediación en Cataluña, Generalitat de Catalunya, Departament de Justícia, 2011

GIMÉNEZ ROMERO, C., La naturaleza de la mediación intercultural, Migraciones, ISSN 1138-5774, N° 2, 1997, str. 125–160

GIMÉNEZ ROMERO, C., Servicio de Mediación Social Intercultural S.E.M.S.I., Revista de Educación Social, N°. 2, 2004

1.2 PORTUGALSKO

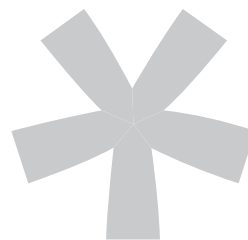
Eva Dohnalová

Portugalsko patří mezi země, které mají výrazné zkušenosti s migrací – zejména s emigrací již od dob zámořských výprav od 15. století. Portugalci odcházeli do zámoří napříč staletími a od poloviny 19. století do konce 50. let emigrovaly téměř dva miliony Portugalců do Brazílie a USA. Ve 20. století se typ emigrace změnil, kdy v období salazarovské diktatury Portugalci začali odcházet jako levná pracovní síla za prací do jiných evropských států. Odhaduje se, že mezi lety 1950 a 1974 odešlo ze země 1 815 000 lidí, hlavně do Francie, Švýcarska a Německa. Silná historická zkušenost s emigrací po více než šest století do jisté míry vytváří pozitivní postoj k imigrantům, a to i ze třetích zemí. Po pádu diktatury v roce 1974 a s nástupem dekolonizačního procesu se objevuje nový fenomén – imigrace.

Současnou migrační situaci ovlivňuje portugalská recese a celosvětová ekonomická krize, v důsledku nichž stoupá nezaměstnanost cizinců a znesnadňují se možnosti pro nelegální vstup do země s následnou perspektivou najít si v zemi práci. Od roku 2004 stagnuje počet příchozích migrantů s výjimkou Brazílie, naopak nejvíce ubývá pracovníků z východní Evropy. Podle posledních údajů portugalské cizinecké policie pobývalo k 31. prosinci 2012 v Portugalsku celkem 417 042 migrantů s trvalým či dlouhodobým pobytem, čímž tvořili přibližně 4,5 % portugalské populace. Nejpočetnější skupinou jsou dlouhodobě usazení občané Brazílie s počtem 105 622 osob, za nimiž následují občané Ukrajiny s počtem 44 074 osob a občané Kapverd, se 42 857 osobami.

Integrační politika v Portugalsku

Portugalská vláda přikládá velký důraz komplexní politice pro přijímání a integraci cizinců. Mezi hlavní priority integrační politiky vláda klade oblasti vzdělávání, zaměstnanosti, odborné kvalifikace a bydlení. Přestože se tvorba a realizace integrační politiky Portugalska odehrává na horizontální mezirezortní úrovni, systém je funkční díky zdařilé spolupráci odpovědných ministerstev, a především díky tomu, že od roku 1996 převzal její koordinaci speciálně zřízený Úřad vysokého komisaře pro přistěhovalectví a etnické menšiny (ACIME), od roku 2006 redefinovaný s posílenými pravomocemi jako **Úřad vysokého komisaře pro přistěhovalectví a mezikulturní dialog** (*Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural*, **ACIDI**). ACIDI podléhá organizačně i funkčně premiérovi a své kompetence odvíjí od Rady ministrů. Hlavní náplní činnosti ACIDI je spolupráce na koncepci, realizaci a hodnocení veřejných politik vztahujících se k sociální integraci cizinců, na rozvíjení mezikulturního a mezináboženského dialogu, rozvíjení akcí v boji proti rasismu a xenofobii, informování migrantů a působení na veřejnost. V uvedených otázkách působí především jako meziresortní podpůrná a poradenská složka vlády. Subjekty, se kterými ACIDI nejvíce spolupracuje, jsou Ministerstva vnitra, práce, školství, zdravotnictví, spravedlnosti, solidarity, dále státní zastupitelství, inspektorát práce a další subjekty, jejichž činnost se váže k problematice migrace. Pro účely rozvoje této spolupráce působí v rámci ACIDI dva poradní výbory. Prvním z nich je Poradní výbor pro otázky migrace (*Conselho Consultivo para os Assuntos da Imigração*, *COCAI*), který zastává funkci fóra pro politickou diskusi a vytváření koncepcí sociální integrace za účasti představitelů neziskových organizací pracujících s migranty, sociálních partnerů a výše zmíněných orgánů státní správy. Dále byla jako koordinator státních orgánů zřízena Komise pro rovnost a proti rasové diskriminaci (*Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial*, *CICDR*), která je odpovědná za sběr informací o všech formách diskriminačních aktů a ukládání tomu příslušných sankcí. Komise také vydává výroční zprávu o stavu rovnosti a diskriminace v Portugalsku a doporučení k přijetí preventivních opatření v boji proti diskriminaci. Důležitým nástrojem ACIDI pro vytváření migrační politiky je Plán pro integraci migrantů (*Plano para a Integração de*



Imigrantes, PII), který definuje státní politiku integrace migrantů. Na tvorbě plánu se podílejí příslušná ministerstva, odborníci z praxe i široká veřejnost. Aktuální plán určuje 90 opatření na období 2010–2013 rozdělených do 17 oblastí, například: zaměstnanost a odborná příprava, vzdělání, bydlení, zdraví, genderová rovnost, přístup k občanství a občanským právům, vztahy se zeměmi původu, neziskové organizace a další. Všechna opatření sledují shodný cíl – dosáhnout plné integrace migrantů do společnosti. Plán též vyzdvihuje dvě nové oblasti státní politiky: podporu rozmanitosti a kulturního dialogu a migranty v důchodovém věku.

One-stop-shop prvek v oblasti integrace migrantů

V době největších přílivů migrantů do Portugalska od roku 2001 portugalská státní správa nedokázala adekvátně reagovat na jejich aktuální potřeby, což významně znesnadňovalo proces integrace příchozích do společnosti. Problémem se začal zabývat ACIME, předchůdce ACIDI, který identifikoval nejčastější překážky migrantů při interakci s úřady: vzdálená sídla úřadů, odlišný způsob fungování, nekompatibilní úřední hodiny, jazyková bariéra či kulturní rozdíly. Po vzoru úspěšného konceptu sdružených přepážek pro portugalské občany (*Loja de Cidadão*) ACIME/ACIDI pak vytvořil *one-stop-shop* program, v jehož rámci vznikla v roce 2004 dvě Národní centra na podporu migrantů (*Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante*, CNAI) v Lisabonu a Portu a třetí v roce 2009 ve Faro. CNAI podporují spolupráci a spojují na jednom místě služby různých orgánů působících v oblasti migrace, vykonávané prostřednictvím delegovaných úředníků a za pomoci sociokulturních mediátorů. Cílem je přispět k lepší integraci migrantů prostřednictvím zjednodušení administrativy a překonávání jazykových bariér. Ze státních institucí se zde nachází např. oddělení Ministerstva školství, úřadu práce, cizinecké policie, matřiky, správy sociálního zabezpečení, inspektorátu práce a další. Krom toho jsou v CNAI zastoupeny i služby občanských poraden, které odpovídají specifickým potřebám migrantů – např. kanceláře podpory pro sloučení rodiny, právní pomoci, sociálního poradenství, zaměstnanosti, ochrany spotřebitele aj. Na poradenské služby CNAI navazuje řada doplňkových služeb: telefonická objednávková linka, informační linka SOS Imigrante, služba tlumočení po telefonu, terénní pracovníci, výukový program Portugalština pro všechny (*Português para Todos*) a řada informačních prostředků (internetové stránky, bulletin apod.). Ve snaze přiblížit služby CNAI migrantům i v regionech byla taktéž zřízena Lokální centra na podporu integrace migrantů (*Centros locais de apoio ao integração de imigrante*, CLAII), které jsou decentralizovanými pobočkami CNAI a obdobně poskytují jednotný servis pro migranty. Zřizuje je ACIDI ve spolupráci s městskými či obecními úřady, farami, odbory nebo neziskovými organizacemi. V současné době existuje 86 CLAII po celém Portugalsku.

Sociokulturní mediace

Sociokulturní mediace v Portugalsku vznikla z potřeby řešit problém sociálního vyloučení sociálně slabších komunit, zejména migrantů, a ukázala se jako vhodný nástroj v boji proti předsudkům, intoleranci a jako prostředek sociálního začleňování. V roce 2001 byl právní status sociokulturních mediátorů definován v zákoně č. 105/2001, který však až doposud nevstoupil v účinnost. Zákon definoval roli sociokulturního mediátora, jehož úkolem je podílet se na integraci cizinců a etnických menšin s ohledem na posílení interkulturního dialogu a sociální soudržnosti. Zákon předpokládá, že sociokulturní mediátoři vykonávají svoji profesi zejména ve školách, institucích poskytujících sociální zabezpečení, ve zdravotnických zařízeních, v rámci Úřadu cizineckých a pohraničních služeb, v Institutu sociálního začleňování a na úrovni lokální samosprávy a veřejných institucí, kde jsou jejich služby potřebné. Mezi povinnostmi a kompetencemi sociokulturního mediátora jmenovitě patří:

- podílet se na prevenci a řešení sociokulturních konfliktů a na definování strategií sociální intervence,
- aktivně spolupracovat se všemi zúčastněnými zapojenými do procesu sociální intervence a intervence v oblasti vzdělání,
- usnadňovat komunikaci mezi odborníky a osobami jiného kulturního původu,
- radit osobám jiného kulturního původu při jednání s odborníky či veřejnými a soukromými institucemi,
- dohlížet na rovnoprávné začlenění občanů jiného kulturního a sociálního původu,
- respektovat důvěrnou povahu informací získaných od osob i rodinných příslušníků osob, kterým jsou poskytovány služby.

Zajímavé je, že zákon upravuje i pracovněprávní vztah mediátorů a jejich etnický původ. Výkon funkce sociokulturního mediátora je zajištěn uzavřením trilaterální dohody mezi státem nebo místní samosprávou, migrantskou organizací a sociokulturním mediátorem v organizaci zaměstnaným. Stát nebo místní samospráva mají zajistit nezbytné finanční prostředky, které zajistí kontinuitu a stabilitu práce sociokulturních mediátorů. Pro výkon funkce sociokulturního mediátora jsou **upřednostněni cizinci nebo osoby patřící k etnické menšině** disponující kompetencí sociokulturní mediace a znalostmi sociokulturní povahy o cílové skupině. Kvalifikace mediátorů musí být potvrzena certifikací Národní agenturou pro vzdělávání a školení dospělých (ANEFA), která potvrdí získání vyšší odbornosti absolventů kurzů.

V praxi byli mediátoři nejdříve využíváni například správou sociálního zabezpečení v komunikaci a při asistenci dětem ze sociálně slabších komunit, dále ve zdravotnických zařízeních, při Institutu sociální reintegrace, u orgánů místní samosprávy a v některých dalších veřejných službách. Tento model byl posléze převzat i institucemi cizinecké správy. Dnes tedy mediátoři působí na jednotlivých pobočkách cizinecké policie (SEF), a především v Centrech na podporu migrantů (CNAI).

Vzdělávání sociokulturních mediátorů

Vzděláváním mediátorů se zabývají různé instituce na úrovni kvalifikačních kurzů, které jsou určeny zejména pro migranty. První kurz pro mediátory organizovaný Kulturním sdružením *Moínho da Juventude*, jež působí v sociálně vyloučené migrantské čtvrti Cova de Moura v Lisabonu, probíhal od 1. dubna 1996 do 30. listopadu 1997 a trval 2160 hodin. Tento kurz odpovídal náplni učiva deváté třídy povinné školní docházky.

CNAI vzdělávání sociokulturních mediátorů, které zaměstnává, zajišťuje formou vstupního školení, jež má pevnou strukturu a kromě seznámení se všemi odděleními zahrnuje školení v oblasti cizinecké legislativy, zákona o nabytí státního občanství, rovnosti pohlaví, interkulturního dialogu, týmové spolupráce a nostrifikace zahraničního vzdělání.

ACIDI navíc realizuje od roku 2009 do 2014 projekt **Interkulturní mediace ve veřejných službách** Evropského integračního fondu, který zahrnuje nový model vzdělávání pro sociokulturní mediátory. Vzdělávací kurz sestává z teoretické části zaměřené na specifika interkulturní mediace, a má 154 hodin. Tuto část lektoruje profesor Carlos Giménez Romero a Daniel Zaidam z Autonomní univerzity v Madridu. Praktická část kurzu má 230 hodin a výcvik v dalších oblastech 99 hodin. Celkově má tedy kurz 483 hodin a koncepčně vychází ze vzdělávacího modelu interkulturní mediace ve Španělsku.

Sociokulturní mediátoři v Národních centrech na podporu migrantů (CNAI)

Zásadním článkem provozu CNAI jsou sociokulturní mediátoři, kteří zde pracují od roku 2004 zejména na přijímací přepážce, kde klientům pomáhají vyhodnotit jejich zakázku a ověřují kompletnost žádostí. Mediátoři pracují také jako tlumočníci na SOS *Linha Imigrante*. CNAI nabízí tlumočení každý pracovní den od 9:00–19:00 do 63 jazyků, zaměstnává 49 tlumočnicků. Každý měsíc je uskutečněno přibližně 750 telefonátů a hlavními klienty je samotné CNAI, SEF, zdravotní centra aj. Mediátoři nejsou profesionálními tlumočníky – paralelu lze vidět s konceptem sociálního/komunitního tlumočení. Sociokulturní mediátoři jsou jakýmsi mostem mezi imigranty a příslušnou institucí, jejich úkolem je předcházet zbytečným nedorozuměním a konfliktům. V CNAI prostřednictvím asi 25 migrantských asociací pracuje přes 70 mediátorů – Lisabonu 45, v Porto 18 a ve Faro devět mediátorů. ACIDI uzavírá s nevládní organizací či imigrantskou asociací tzv. protokol o spolupráci a pracovní smlouvu mediátor uzavírá s danou asociací. Smyslem tohoto trojúhelníku je zachovat provázanost mediátora s činností asociace, realitou života migrantů. CNAI mají vlastní registrační systém klientů, který není provázený s cizineckou policií a registrovaní jsou i neregulární migranti. Liberální postoj k neregulárním migrantům umožňuje ACIDI získávat přehled o jejich situaci a počtech. Nutno představit, že portugalská imigrační politika je velmi vstřícná a umožňuje regularizaci pobytu za poměrně benevolentních podmínek. Spolupracující nevládní organizace a imigrantské asociace nominují své mediátory a výběrové řízení již vede CNAI. Hlavní vstupní předpoklady jsou legální pobyt v Portugalsku, migrantská zkušenost, propojenost s migrantskými komunitami. Migrantský původ je výhodou, nikoli podmínkou a teoretickou část tvoří legislativa a témata jako interkulturní komunikace, boj proti obchodování s lidmi, ženská obřízka aj. Školení probíhá až po uzavření pracovní smlouvy a je vedeno zaměstnanci ACIDI. CNAI je odpovědný za zaškolení mediátorů a jejich kontinuální vzdělávání. Zaškolení je formováno coby měsíční „kolečko“ seznamování se všemi úřady v rámci CNAI. Kontinuální vzdělávání představuje zejména ad hoc školení týkající se legislativních změn. Od roku 2009 do dubna 2013 CNAI nepřijalo žádného nového mediátora. Mediátoři v dané pozici obvykle zůstávají dlouhodobě, průměrný věk mediátora je 35 let a převažují ženy. Velmi pozoruhodným fenoménem je nízký výskyt nekalých zprostředkovatelských služeb v rámci vyřizování povolení k pobytu. Dle zaměstnanců CNAI je to zapříčiněno otevřeností a vstřícností úřadu vůči migrantům, což je výrazně podpořeno přítomností interkulturních mediátorů. Politickou misí ACIDI je podpora dodržování základních lidských práv a obecně humanity – tento diskurz podstatně ovlivňuje také atmosféru na úřadech CNAI, která je vůči klientům velmi přátelská a bezbariérová.

Sociokulturní mediátoři na úřadech Cizinecké a pohraniční služby (SEF)

Cizinecká a pohraniční služba (dále SEF) v Portugalsku vykonává veškerou pobytovou agendu včetně azylového řízení. Od roku 2006 jsou v rámci služeb SEF zapojeni sociokulturní mediátoři. SEF zapojila mediátory na základě pozitivní evaluace přínosu mediátorů v Národních centrech na podporu integrace (CNAI), která jsou součástí ACIDI – známé pod označením *one-stop-shop service*.

Mediátoři jsou vždy zaměstnáni na základě uzavření protokolu o spolupráci mezi SEF a imigrantskou asociací či nevládní neziskovou organizací, jež mediátora pro SEF vybírá. Mediátor je tedy zaměstnancem asociace a vykonává práci v SEF. Služby mediátorů hraje SEF z veřejného rozpočtu, peníze zasílá asociaci, která je pak vyplácí mediátorovi jako svému zaměstnanci. Určité procento finančního obnosu je určeno na provoz asociace. Pracovněprávní vztahy jsou řešeny v rámci obou institucí (SEF a asociace). Delegování výběrového řízení na imigrantské asociace mediátorů SEF garantuje efektivní výběrové řízení a dobrou volbu mediátorů. Provázanost mediátorů s asociací SEF považuje za

zásadní z pohledu zachování provázanosti mediátora s činností asociace a realitou života migrantů. Pro mediátora je zásadní zachování tzv. migrantské identity a sociokulturní senzitivity ve vztahu ke klientům-migrantům. Celkově k 30. 4. 2013 v SEF pracuje 56 mediátorů (24 mediátorů coby operátoři v kontaktním centru a 32 přímo na pobytových pracovištích SEF). Obecně platí, že SEF zapojením mediátorů zvýšil efektivitu odbavování klientů a snížil finanční náklady.

Národní kontaktní centrum SEF a sociokulturní mediátoři

Tato služba sídlí přímo v centrále SEF v Lisabonu. Centrum bylo založeno v roce 2006 a jeho hlavním cílem je poskytovat telefonické poradenství v oblasti pobytové agendy a zajišťovat telefonické objednávání klientů do všech pobytových oddělení SEF v Portugalsku (200 pracovišť). Klienti SEF jsou odbavováni pouze na základě telefonicky sjednaného termínu. Jen v nouzových případech může klient přijít přímo na pobočky SEF a požádat o termín mediátora.

Telefonická objednávací linka byla zřízena s cílem eliminovat stávající problémy dlouhého čekání klientů ve frontách a absenci efektivních a věrohodných informačních kanálů o pobytové agendě pro migranty.

V centru pracuje 23 operátorů/mediátorů, jedna supervizorka a jeden koordinátor. Mediátoři hovoří portugalsky, anglicky, rusky, ukrajinsky, rumunsky, kreolsky a španělsky.

SEF od zahájení provozu linky zde zaměstnává mediátory s cílem odbourat strach migrantů z instituce a jazykové a kulturní nedorozumění. Zaměstnáváním sociokulturních mediátorů SEF podporuje integraci migrantů do portugalské společnosti. Mediátoři mají jen **omezený přístup do databáze SEF** k základním informacím o klientovi (jméno, příjmení, datum narození, země původu, stav řízení). V roce 2012 bylo uskutečněno 282 125 přichozích telefonátů a objednáno 200 835 klientů.

Hlavní přínosy kontaktního centra a přítomnosti mediátorů jsou následující:

- standardizace informací poskytovaných SEF (sofistikovaná objednávací a informační databáze),
- zrušení dlouhého čekání ve frontách a opakovaných návštěv úřadu díky profesionálnímu vyhodnocení zakázky telefonicky a sjednání konkrétního termínu návštěvy SEF,
- usnadňování odbourávání bariér mezi klientem a institucí SEF,
- zajištění komunikace v rodném jazyce a efektivnější identifikace zakázky klientů (mediátor s migrantskou zkušeností se rychleji a efektivněji orientuje v problémy klienta),
- dobrá dostupnost služby (vytíženost linek a objednávací kapacita pracovišť je optimálně nastavena).

Pobytové pracoviště SEF a sociokulturní mediátoři

V rámci pobytových pracovišť SEF mediátoři pracují na **přepážkách prvního kontaktu**. Každý klient se nejprve musí telefonicky k mediátorovi objednat.

Hlavním úkolem mediátora na přepážce prvního kontaktu je:

- ověření dokumentů a vyhodnocení zakázky: kontrola žádosti a náležitostí s cílem zajistit kompletnost žádosti,
- zajištění komunikace s klientem v jazyce, ve kterém se klient dorozumí, a eventuální tlumočení při jednání klienta s náborovým pracovníkem,

- redukce napětí a konfliktů,
- redukce strachu klienta z úřadu.

V rámci naší návštěvy jsme navštívili největší pobytovou pobočku SEF v centru Lisabonu (70 % všech klientů SEF v Portugalsku). Na přepážkách prvního kontaktu pracuje sedm mediátorů, kteří jsou ve stejné místnosti jako náboroví pracovníci. **Klient má povinnost nejprve navštívit mediátora**, který vyhodnotí jeho připravenost na odbavení. Klient pak obdrží formulář s podpisem mediátora, kde je formou kontrolního seznamu vyhodnocena připravenost klienta na odbavení. Poté si klient vyzvedne pořadové číslo a jde k náborovému pracovníkovi, jenž digitalizuje jeho žádost (originál klientovi vrací), snímá biometrii a spis pak elektronicky zasílá rozhodčímu pracovníkovi, který sídlí ve stejné budově. V daném pracovišti byli tři rozhodčí pracovníci. Doba pro udělení rozhodnutí je průměrně 15 dnů od zaslání kompletního spisu rozhodčímu pracovníkovi. Nutno podotknout, že SEF má přístup mimo jiné do databáze finančních úřadů a úřadů sociálního zabezpečení. Mediátoři jsou součástí týmu všech zaměstnanců SEF. Účastní se společných porad s náborovými a rozhodčími pracovníky. Tým mediátorů vede koordinátorka zajišťující odbornou a logistickou podporu a je v kontaktu s vysílajícími imigrantskými asociacemi. Mediátoři působí pouze v SEF, které mají velké množství klientů (primárně oblast velkého Lisabonu). Celkově jich na pobytových pracovištích pracuje zhruba 30. I zde mají mediátoři omezený přístup do databáze SEF k zjištění identity klienta a stavu řízení. Mediátoři mají také přístup do obchodní databáze.

Vzdělávání mediátorů v SEF

Vzdělávání mediátorů probíhá na dvou úrovních. Na úrovni imigrantské asociace může být mediátor vzdělán v oblasti interkulturní mediace, avšak není to povinnost. Každá asociace má k vzdělávání mediátorů jiný přístup. Na úrovni SEF probíhá zaškolení, kdy se důraz klade na znalost pracoviště, pobytové legislativy a technické dovednosti. Mediátoři v SEF pracují obvykle dlouhodobě – je zde minimální fluktuace.

Sociokulturní mediátoři v nevládních organizacích

Sociokulturní mediátoři v Portugalsku v podstatě vždy mají své zázemí v migrantských sdruženích. Ty je pak dále vysílají do institucí státní správy, či pracují přímo v daných organizacích. Zde představíme několik významných nevládních organizací, které jsme navštívili v létě 2013.

Centro Cultural Moldavo (Moldavské kulturní centrum)

*Adresa: Rua José Malhoa, n.º 11
Antiga Escola Primária de Trajouce
2785-657 São Domingos de Rana*

V Portugalsku je asi 18 000 Moldavanů-cizinců a 4000 naturalizovaných Moldavanů. Prostřednictvím asociace pracuje v CNAI a městském úřadu v Cascas 11 mediátorů. Asociace byla založena skupinou přátel Moldavanů v roce 2002 a v roce 2003 získala certifikaci imigrantské asociace, kterou uděluje ACIDI. Asociace je otevřena všem migrantům a zaměřuje se na pořádání kulturních akcí a poradenství.

Associação Cultural Moinho da Juventude

*Adresa: Travessa do Outeiro, 1
Alto da Cova da Moura
2610-202 Buraca*

Kulturní asociace „Mlýn pro mládež“ se nachází v ryze imigrantské čtvrti, která začala být osídlována migranty v osmdesátých letech 20. století nelegálně, tj. bez souhlasu majitele pozemku. Ředitelka asociace Lieve Meersschaert je původem Belgičanka a do čtvrti se přistěhovala v roce 1982. Od té doby se aktivně zajímala o situaci migrantské mládeže ve čtvrti a výsledkem bylo založení *Moinho*. Asociace jako první v Portugalsku uskutečnila kurz pro mediátory v roce 1995 a samotní mediátoři se podíleli na vytváření konceptu kurzu. Kurz byl poměrně obsáhlý – trval tři roky a účastnili se jej mediátoři migranti, kteří byli velmi aktivní ve své komunitě.

Nyní deset mediátorů asociace pracuje pro SEF (cizineckou policii). Zástupci asociace však práci mediátorů pro SEF vnímají jako odtrženou od života komunity a příliš technickou. *Moinho* se proto snaží s mediátory stále zůstávat v úzkém kontaktu a dvakrát do roka mají setkání. *Moinho* kromě mediátorů rozvíjí i další specifické profese pro práci s mládeží – animátor (pedagog volného času) a „expert na zkušenost“. Koncept experta na zkušenost je rozvíjen zejména v Německu a Belgii, jimiž je *Moinho* inspirováno. Expert na zkušenost je příslušník cílové skupiny, který svoji zkušenost, např. sociální vyloučení, mentální hendikep dokáže zrale reflektovat a tuto zkušenost znevýhodnění přinášet do diskuse, např. při komunitním plánování. *Moinho* se snaží tento koncept podporovat, a tím i měnit sociální klima – seznamováním s hodnotami různých kultur a snahou o jejich bezpředsudkové vnímání. Asociace je plně zasazena do života komunity v dané čtvrti.

Solidariedade Imigrante (SOLIM)

*Adresa: Rua da Madalena, 8 – 2º andar
1100-321 Lisboa*

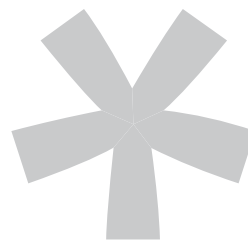
SOLIM je největší migrantskou asociací v zemi (více než 22 000 členů, téměř 100 národností) s výraznými ambicemi i úspěchy na poli ovlivňování veřejného mínění a legislativy v oblasti migrace a integrace (organizace je hodnotově silně ukotvená v reformním paradigmatu). Klíčovým východiskem je lidskoprávní přístup (idea celosvětově volného pohybu osob – základní právo každého člověka). Je financována výhradně z členských příspěvků svých členů (což ji umožňuje být nezávislá na veřejných zdrojích). Poradenství a další služby jsou poskytovány na principu svépomoci (averze vůči označení „klient“). Velký důraz je kladen na zplnomocnění členů a mobilizaci jejich kapacit pro boj za práva všech migrantů. SOLIM vysílá mediátory na SEF a CNAI, přičemž roli mediátorů na SEF vnímá jako užitečnou, avšak fungování mediátorů v rámci CNAI považuje za zastaralý model vedoucí k segregaci (vytváření míst specificky pro migranty nepřispívá k jejich integraci). Koncept interkulturní mediace by měl být uplatněn napříč veřejnými službami.

Dle zakladatele organizace je smyslem mediace předcházet konfliktům a vést klienty k zplnomocnění v oblasti řešení vlastních problémů, důležitá je osobnostní výbava mediátora (empatie, komunikace). Mediátor musí být migrantem či potomkem migrantů (osobní zkušenost – nutný předpoklad pro angažovaný přístup). Mediátor se musí angažovat v chodu asociace, zapojovat se do kampaní a osvětových akcí, poskytovat poradenství a sdílet zkušenosti s ostatními členy. Důležité je klást důraz na etické aspekty výkonu profese – ustát mocensky nerovné postavení vůči klientům a silný vliv kultury přijímajících organizací (zůstat jedním z klientů), nerezignovat na boj za lidská práva.)

Serviço Jesuíta aos Refugiados (Jesuit Refugee Service)

*Adresa: Rua 8 ao Alto do Lumiar, Lote 59
1750-342 Lisboa*

JRS vysílá mediátory do CNAI (25 osob) a na SEF (deset osob). Kandidáty na pozici mediátorů nejčastěji nalézá z řad uživatelů služeb, a ze zkušenosti s nimi. Po zaslání výzvy



vybírají na základě zaslaných CV, v druhé fázi oslovují dobrovolníky organizace. Vlastní migrantská zkušenost není podmínkou pro vykonávání pozice mediátora.

Důležitá je znalost jazyka (mateřština, portugalská). Důraz se klade na osobnostní předpoklady – otevřenost, komunikační dovednosti, schopnost pracovat s emocemi, empatie. Organizace nevyžaduje další zapojení vyslaných mediátorů do její činnosti. Hlavní etické a pracovní právní nejasnosti týkající se uplatnění mediátorů v praxi souvisí se systémem trojstranných smluv – není zde jasný kariérní postup mediátorů, není jasné, kdo a jak ukončuje pracovní vztah s mediátorem, nevyjasněný statut mediátora – je zapojený ve veřejných službách, nemají ale benefity pracovníků ve veřejných službách (nerovné postavení v rámci služeb), nejasnosti jsou při vyplácení dávek v mateřství problém s délkou smlouvy – po dvou letech práce musí mít pracovník uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, ale organizace nemohou zaručit pracovní místo. Výhody trojstranného kontraktu pro organizace z pohledu JRS spočívají v tom, že přináší příležitosti pro zaměstnání migrantů, navazují na veřejné služby – možnost hlídat a ovlivňovat jejich kvalitu a lépe porozumět kultuře úřadů. Jedná se také o finanční benefit, organizace získává kromě peněz na platy také částku na krytí provozních a režijních výdajů (na plat mediátora je to přibližně 1000 euro, 20 % tvoří odvody, na každých 1000 euro získá organizace 100 euro na další výdaje). Organizace tím může vytvářet určité finanční rezervy.

Sociokulturní mediátoři ve školách a veřejné správě

Projekt Interkulturní mediátoři ve veřejných službách

Realizátor: ACIDI, I. P. (2009–2014)

ACIDI realizuje v současné době projekt „Interkulturní mediace ve veřejných službách“, který navazuje na pilotní fázi (2009–2011), končí v dubnu 2014 (projekt je financován programem Evropského integračního fondu pro příslušníky třetích zemí). Do projektu byla na počátku zapojena tři města – Lisabon, Faro a Setúbal a v první fázi 16 veřejných služeb (11 zdravotní oblast, čtyři městské úřady, jedno sociální zabezpečení), ve druhé pak zůstalo 13. Cíle projektu jsou: vyvinout funkční model interkulturní mediace ve veřejných službách, zlepšit kvalitu života komunit, zlepšit vztah lidí k tématům interkulturního soužití, a přispět tak k lokálnímu rozvoji a sociální kohezi. Momentálně fungují čtyři týmy interkulturních mediátorů ve městech Amadora, Cascais, Lores, Setúbal. Na úřadě v Amadoře patří projekt do gesce Oddělení speciálních projektů, působí zde koordinátorka mediátorů a čtyři mediátoři, každý má své pracovní místo. Obsah činnosti mediátora je z části předem připraven (obsažen v plánu, zejména intervence v oblasti prevence), z části je reakcí na momentální situace. Mediátoři musí mít univerzitní vzdělání (aspoň Bc. stupeň), dále jsou zaškolováni (chod organizace, vzdělávání ad hoc) dle potřeby. Mediátoři si stále hledají své místo v rámci organizace, jedná se o změnu, která má dopady na kulturu i strukturu organizace, je na mediátorech svou existenci a potřebnost obhájit (mohou být v první fázi vnímaným ohrožením). Náplní práce mediátora je také reflexe každodenní práce, což by mělo přispět k lepšímu definování role mediátorů v budoucnu. Pro úřad je to velká příležitost navazovat kontakty s občany či institucemi na základě lepšího poznání jejich potřeb, zejména v době krize, kdy dochází k vyostřování konfliktů a nevraživosti – to klade velký nárok na mediátory, aby obhájili legitimitu profese. Otázkou je udržitelnost projektu – bude záležet na penězích (v současné době dochází ke škrtnům), patrně nebude možné udržet pět lidí na pozici mediátorů.

Sociokulturní mediátoři v komunitní základní škole Mães de Águagoup

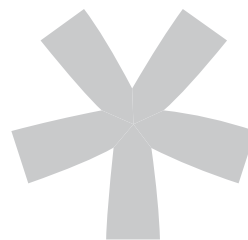
Adresa: Rua da Quinta da Bolacha,

Falagueira, 2700-689 Amadora

Ministerstvo školství nabízí školám, které plní určitá kritéria, možnost zaměstnat mediátora. Místní škola se potýká se třemi problémy (které patří mezi uvedená kritéria): vysoká míra absence dětí, problémové chování a špatný prospěch. Ve škole působí dvě mediátorky (jedna je Romka), pracují v týmu se sociálním pracovníkem. Společně řeší zejména problémy dětí s přípravou na výuku, s docházkou, konflikty ve třídě. Pracují také s rodinami dětí.

Zdroje:

Informace byly čerpány z informací a poznatků během návštěvy partnera projektu ACIDI v Portugalsku v dubnu a květnu 2013 a s laskavým svolením autorek také z publikace **Zvýšení role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace pracovních migrantů v České republice srovnání praxe v Portugalsku a Rakousku**, Sdružení pro integraci a migraci, 2012.



1.3 FRANCIE

Virginie Bejot

Ve Francii je tato profese označována jako interkulturní nebo sociální mediace a osoby, které ji vykonávají, se označují interkulturní/sociální mediátoři, prostřednice (*femmes-relais*) nebo dospělí-prostředníci (*adultes-relais*).

Interkulturní mediace se ve Francii oficiálně rozvíjí již přes 20 let. Její příběh začíná na předměstí velkých měst, kde migrantky spontánně začínají pomáhat ve svém okolí. Termín interkulturní mediátor anebo sociokulturní mediátor vzniká později, v procesu snahy tuto činnost profesionalizovat. V textu se věnujeme zejména činnosti Federace sdružení prostřednic ze Seine-Saint-Denis (*Fédération des associations de femmes-relais de Seine-Saint-Denis*), která vznikla v 90. letech 20. století, a jejímž cílem je podporovat sociální integraci žen, zlepšit vzájemnou spolupráci žen a veřejných institucí, lépe porozumět fungování hostitelské země a pomoci pochopit mentalitu příchozích. Tato organizace definuje v rámci svého etického kodexu svoji práci následovně:

„Sociální a kulturní mediace je proces výstavby a rehabilitace sociálních vazeb, řešení konfliktů v každodenním životě, ve kterém se nezávislá a neutrální třetí strana – prostřednice, tedy sociální a kulturní mediátor/ka – pokouší prostřednictvím organizovaných setkání mezi lidmi (jednotlivci nebo skupiny) zlepšit jejich komunikaci a podpořit je v přístupu k jejich právům“.

Ve Francii můžeme dle Margalit Cohen-Emerique, psychologičky a průkopnice interkulturní mediace ve Francii, vymezit dva hlavní proudy mediace:

1. „republikánský“ – mediace působící v kontextu organizací dle republikánského francouzského vzoru. Tyto organizace fungují skoro jako jakákoliv další instituce, např. *Profession banlieue* v Paříži.
2. „spolkový“ – mediace vznikající v rámci např. ženských spolků jako AFAVO (Asociace afrických žen z Val-d'Oise) – asociace vytvořená spontánně poskytující pomoc migrantům ve svém okolí.

Kompetence interkulturního mediátora

Typický profil interkulturního mediátora představuje člověk s migrantským původem. Tento fakt předpokládá, že člověk zájímající se o tuto profesi má zároveň určitý vhled do kultury migrantské komunity a do historie migrace ve Francii, zná tradici, jazyk a sociální návyky migrantů, kteří zde žijí.

Mezi kompetence interkulturních mediátorů patří především trpělivost, empatie s migranty a také dobrá znalost francouzštiny. Interkulturní mediátoři často vedou rozhovor a mediační proces se svými klienty ve francouzštině navzdory tomu, že mluví také jejich mateřským jazykem. Některé organizace, jako např. *Profession Banlieue*, dokonce uvádějí takový přístup jako příklad dobré praxe pro integraci cizinců ve Francii.

Mediátoři mají společné následující charakteristiky: jsou často sami přistěhovalci nebo mají cizí původ a mohou to být také Francouzi pocházející ze smíšeného manželství nebo žijící ve smíšeném páru poté, co žili a pracovali v zahraničí atd. Jsou multikulturní, protože znají různé kultury a mají nezbytnou flexibilitu a schopnost dělat kompromisy, zvládají francouzštinu a některý další jazyk nebo jazyky, osobně se angažují v aktivitách pro migranty z jakékoliv země původu, často pocházejí z dělnické třídy, se kterou jsou v kontaktu

v každodenním životě. Mediátoři jsou motivováni jednat ve svém sousedství a čtvrti nebo v rámci veřejných služeb s ohledem na aktuální potřebu. A konečně mají touhu se profesionalizovat a být uznáni jako rovnocenní a zainteresovaní partneři státní správy.

Nicméně dle slov Margalit Cohen-Emerique, „mediátor nemusí být imigrantem, nejdůležitější je především jeho lidská stránka“. Fakt, že většina mediátorů jsou migranti, je dán kontextem, ve kterém tato profese ve Francii vznikala. Mediace původně vychází z osobní angažovanosti a aktivismu migrantek, jež přijely do Francie v období vstřícném vůči politice slučování rodin, která ve Francii začala v 70. letech. Ženy a děti migrantů pracujících ve Francii se mohly přistěhovat za členem rodiny žijícím a pracujícím na území Francie. Faktem zůstává, že od té doby většina interkulturních mediátorů jsou ženy. V 70. a v 80. letech francouzské instituce reagovaly na změnu migrační situace – migranti se stěhovali do Francie na dobu neurčitou (což bylo např. u lidí z Afriky něco nového) – a změnily přístup k procesu integrace migrantů. Bylo nutné pracovat s realitou, ve které žijí na jednom území lidé, kteří pocházejí z odlišných kultur, náboženství, tradic. Ženy, jež přišly do Francie, byly často vzdělané a měly aktivistické a politické zkušenosti v různých organizacích v zemi původu. Když se usadily ve Francii, začaly bojovat za práva migrantů a vytvořily řadu asociací, kde se tomuto tématu věnovaly. Pracovaly dobrovolně, působily i z domu a navštěvovaly rodiny nově příchozích a pomáhaly jim.

Oblasti činnosti mediátorek ve *Fédération des associations de femmes-relais de Seine-Saint-Denis*

„Mediátorka (prostřednice) zná kulturní vzorce, kódy a hodnoty lidí a rodin, se kterými pracuje. Je schopná chápat určitou situaci a učinit ji kulturně čitelnou profesionálům z institucí. Zároveň pokud je to nutné, může instituce informovat o realitě a potřebách migrantských komunit“.

Činnosti mediátorek začínají v migrantských spolcích a organizacích. Poskytují poradenství a podporu rodinám při jednání s různými úřady, zdravotními a vzdělávacími institucemi, zprostředkovávají komunikaci rodin s těmito institucemi (jazykový a kulturní překlad příslušných postupů), informují o právech na vzdělání či zdravotní péči, organizují aktivity pro ženy nebo děti (např. kurzy gramotnosti, kulturní vystoupení, slavnosti ve čtvrtích, taneční workshopy atd.)

Jejich funkcí není jen zdánlivě omezená role tlumočnic. Ve své práci propojují znalosti komunit s metodami sociální práce. Prostřednice působí ve sdruženích ve svých lokalitách, ale i ve svých domovech, kam rodiny přicházejí žádat o radu a hledat řešení své konkrétní situace. Například když se žena ocitne sama se svými dětmi, s pomocí mediátorek komunita zorganizuje hlídání dětí.

Nejčastější činnosti „prostřednic“ můžeme shrnout takto:

- poskytování informací,
- doprovázení a asistence,
- poradenství,
- komunikace s institucemi,
- vzdělávání v oblasti práv migrantů,
- organizování výletů a aktivit,
- pomoc s hledáním práce,
- podpora rodin, psychologická pomoc.

Vzdělání v sociokulturní mediaci

Aktuálně existuje několik vzdělávacích programů pro tuto profesi. Ministerstvo práce a sociálních věcí nabízí vzdělávací program s názvem „Pracovník v mediaci a službách“. Na gymnáziu existuje maturitní obor Služby a animace v městských lokalitách. Některé univerzity nabízejí konkrétní programy, např.:

- „Inženýr v sociálních službách a urbanistickém rozvoji“, Univerzita Lille 2
- „Inženýr v sociální mediaci“, Univerzita Lille 2
- „Magistr sociální intervence“, Univerzita Lyon 2
- „Magistr sociálního rozvoje“, Univerzita Montpellier 3
- „Interkulturní mediace: identita, mobilita a konflikty“, Master Erasmus Mundus, Univerzita Lille 3

Poslední zmíněný program Univerzity v Lille s názvem MITRA – „Interkulturní mediace: identity, mobilita, konflikt“ je dvojjazyčný, interdisciplinární program, jehož kurikulum reaguje na aktuální společenské potřeby interkulturní mediace související se zvýšenou mezinárodní mobilitou. MITRA sdružuje novou generaci odborníků v oblasti řízení krizí a konfliktů, řízení rozmanitosti a kulturních a politických strategií souvisejících s přesídlováním. Tento program je určen pro držitele bakalářského titulu (180 ECTS) v oborech umění, humanitní vědy, jazyky, sociální vědy a právo a pro další držitele bakalářských titulů s profesionální zkušeností.

Institucionální ukotvení profese

V roce 2000 a 2002 přinesly státní reformy počátek uznání mediace. Avšak navzdory tomu, že je sociokulturní mediace uznávána jako nástroj sociálního začleňování a je součástí sociální politiky města Paříže – díky „prostřednicím“ a integračním programům, ve kterých státní fondy v roce 2009 vytvořily 4230 dotovaných pracovních míst této profese – sociokulturní mediace dosud není uznána jako plnohodnotná profese. Dne 26. dubna 2000 byl zveřejněn první oficiální dokument vydaný odborem sociálních věcí v Paříži, ve kterém byla uznána užitečnost sociokulturních mediátorek.

Veřejné programy zaměřené na vytváření pracovních pozic na předměstích obývaných převážně přistěhovaleckou populací, umožnily „ženám-prostřednicím“ být za svou činnost v rámci sdružení působící v sousedství placeny. Jednalo se především o pracovní smlouvy na dobu určitou, a tak je tato profese i nadále, navzdory úsilí městských politik snažících se o profesionalizaci a legitimitu profese v sociální oblasti a na trhu práce, spojená s pracovní nejistotou.

Potencionálními zaměstnavateli mediátorů/mediátorek může být např. Ministerstvo zdravotnictví, nevládní organizace působící ve vyloučených čtvrtích, společnosti městské dopravy, sociální centra samosprávy, organizace sociokulturních mediátorek, školy, pošta. Mediátoři bývají placeni převážně ze státního rozpočtu skrze městské části a obce nebo veřejné instituce, jako je Ministerstvo zdravotnictví, školy apod. Interkulturní mediace má dle Margalit Cohen-Emerique v dnešní stále více sociokulturně rozmanité společnosti Francie své neodiskutovatelné místo. Ve svém konečném důsledku usiluje o rovnoprávné a harmonické soužití všech prostřednictvím vytváření sociálních vazeb, přestavbou nefungujících vztahů, předcházení konfliktům, či jejich řešením.

Zdroje:

Rozhovor s Margalit COHEN-EMERIQUE, který poskytla Virginie Bejot v květnu a červenci 2013.

CAMILLERI, C., COHEN-EMERIQUE, M. *Chocs de culture. Concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*, ed. L. Harmattan, 2003

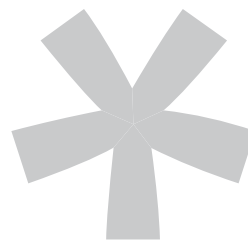
BOURDOISEAU, F., SALAS RAMIREZ, M. *La médiation interculturelle, une chance pour l'immigration, une clé pour l'intégration*, studie Matser 2 Management interculturel Paris-Dauphine

Les femmes-relais, médiatrices sociales et culturelles, des principes déontologiques, un métier, 2006, Profession banlieue.

www.mediateur-interculturel.net/Rapport%20%20Consultation%20-%20France.pdf

www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/sgciv-ouvragedemediationsociale.pdf

www.ritimo.org/article4734.html



1.4 NĚMECKO

Eva Dohnalová

Migrační situace v Německu

Podle německého statistického úřadu³ žilo na konci roku 2013 v Německu přibližně 7,6 milionů cizinců (9,4 % populace Německa), přičemž téměř pětina občanů Německa (zhruba 15 milionů osob) má migrantský původ. Podle definice Spolkového statistického úřadu mezi ně patří všechny osoby, které do Německa imigrovaly, a dále lidé narození v Německu s alespoň jedním rodičem- imigrantem. Tedy přibližně 7 milionů z nich jsou cizinci, asi 8 milionů má německou státní příslušnost – udělením státního občanství nebo protože patří ke 4 milionům vystěhovalců německého původu. Počet muslimů žijících v Německu se odhaduje na 4 miliony. Největší skupiny lidí s migrantským původem tvoří němečtí vystěhovalci a dále imigranti nejčastěji přicházejí z Turecka, Polska, Itálie, Chorvatska a Řecka⁴. Více než třetinu imigrantů tvoří občané členských států Evropské unie. Vzhledem k omezení vstupu na pracovní trh, přicházejí migranti do Německa na základě sloučení rodiny, německého etnického původu (Němci z východní Evropy a bývalého SSSR) a jako žadatelé o azyl. V posledních letech došlo podle dat německého Spolkového úřadu pro migraci a uprchlíky (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* – dále BAMF) k nárůstu pracovní migrace na vysoce kvalifikované pozice a výrazně stoupl počet přicházejících univerzitních studentů.

Integrační politika – kultura přijetí a uznání⁵

Směr politiky integrace imigrantů udává Národní integrační plán z roku 2007⁶, který obsahuje přes 400 návrhů opatření k vytvoření nových příležitostí pro osoby s migrantským původem a podporu jejich integrace. Samotná integrační politika je podle vlády založena na snaze poskytovat podporu integračním snahám migrantů a současně vytvářet určité integrační požadavky. Klíčovým opatřením jsou celostátně nabízeny integrační kurzy, které se zaměřují především na jazyk a základní znalost zákonů a společnosti v Německu. Stále častěji dochází k zvyšování významu integrace na lokální úrovni. Jednotlivé projekty se soustředí na předškolní výchovu, zaměstnávání učitelů migrantského původu, zvýšení kompetencí imigrantů na pracovním trhu, podporu přístupu k zdravotní a sociální péči a umožnění dialogu mezi zástupci různých kultur.

BAMF se hlásí k politice etablování *kultury přijetí a uznání*, která si klade za cíl podporovat uznání kulturní rozmanitosti a rozvíjet občanskou společnost a angažovanost všech lidí bez ohledu na etnický původ.

Jako příklad můžeme uvést tzv. Chartu rozmanitosti⁷. V roce 2006 významné obchodní společnosti jako BP Europe SE, Daimler, Deutsche Bank, Deutsche Telekom atd. podepsaly „Chartu rozmanitosti“ dle francouzského vzoru *Charte de la diversité*, jejímž cílem je podpora rozmanitosti v podnikatelské sféře a institucích. Spolková kancléřka

³ https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_081_12521.html

⁴ K 31. 12. 2012 v Německu žilo nejvíce Turků (1 575 717; Poláků 532 375; Italů 529 417; Řeků 298 254; Chorvatů 224 971; Rumunů 205 026 atd.). Dostupné na <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1221/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-deutschland-nach-herkunftsland/>

⁵ V němčině *die Willkommens- und Anerkennungskultur*

⁶ Kancléřka Angela Merkelová při zahájení diskuse o tvorbě Národního integračního plánu v roce 2006 použila heslo *Mit und nicht über Migrantinnen und Migranten reden (Mluvit s migranty, a ne o migrantech)*. Dostupné na www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/IB/2006-10-27-ib-nationaler-integrationsplan.html

⁷ *Charta der Vielfalt* dostupná na www.charta-der-vielfalt.de/

Angela Merkelová tuto iniciativu zaštitila, stejně jako představitelka BAMF Aydan Özoğuz. K iniciativě se připojilo více než 500 podniků a veřejných institucí s více než čtyřmi miliony zaměstnanců. Rozmanitost chápou jako šanci a zavázali se, že mladým lidem s migračním původem zajistí lepší šance na vzdělání.

Příklady dobré praxe interkulturní práce – *Bürgerlotsen* v Berlíně⁸

Za příklad dobré praxe zde uvádíme projekty organizace VIA (*Verband für Interkulturelle Arbeit Regionalverband Berlin/Brandenburg* – Sdružení pro interkulturní práci. Oblastní sdružení Berlin/Brandenburg) s názvem *Bürgerlotsen* (občanští navigátoři), který jsme měli možnost navštívit v červenci 2014.

Sdružení pro interkulturní práci (VIA), oblastní sdružení Berlín/Braniborsko je zastřešující organizace, která byla založena v roce 1992 a zaměřuje se na činnosti zacílené na téma soužití lidí různého etnického a národnostního původu ve spolkových zemích Berlín a Braniborsko. Posláním sdružení je podporovat činnosti orientované na rozvoj demokracie a sebeurčení migrantů a migrantek.

Sdružení vzniklo na základě souhlasu několika organizací, že vzájemné propojení a spolupráce jednotlivých organizací a dílčích projektů, může vést k zajištění lepšího efektu a kontinuity práce v oblasti migrace a integrace zejména na politické úrovni v oblasti lobbingu a advokacie. Cílem VIA je propojovat členské organizace, vzájemně se obohacovat, posilovat a společně téma integrace migrantů a migrantek, interkulturní práci – nevyjímaje téma rasismu a diskriminace, vnášet do politických diskusí a praxe v Berlíně a Braniborsku.

V současnosti má VIA přes 30 členských organizací, z nichž velká část se přerodila ze skupiny angažovaných aktivistů na profesionální sdružení pro interkulturní a antidiskriminační práci. Pro VIA je charakteristické, že přes dvě třetiny spolupracovníků jsou migrantského původu. Zapojení Berličanů a Berličanek s migračním původem do všech činností sdružení bylo od počátku jedním z hlavních principů VIA, který se zúročuje také na úrovni politických debat při identifikování potřeb osob s migrantským původem a diskusích o prioritách zejména komunální politiky.

VIA organizuje pravidelné semináře (*Fachtag*), kterých se účastní nejen zástupci migrantů, neziskových organizací, politiků, veřejné správy, odborů, ale také obchodní komora a komerční subjekty, např. velké obchodní firmy. Pro rok 2015 VIA připravuje odborný seminář na téma stárnutí, kde bude tematizovat situaci seniorů a seniorek s migrantským původem.

Z ideového zázemí sdružení:

Zdrojem činnosti je přesvědčení, že všichni lidé jsou schopni samostatného myšlení a jednání. Za vytvoření prostředí stejných příležitostí a lidsky důstojných životních podmínek jsou spoluodpovědní všichni lidé. Zástupci a zástupkyně VIA toto základní přesvědčení šíří skrze společnou práci a osobní postoje jak v projektové práci, tak při politickém vystupování. Integrační práce VIA s a pro migranty a migrantky se označuje jako interkulturní práce, která se zaměřuje na posilování kompetencí a potenciálu migrantů a migrantek a podporu přijetí a porozumění mezi lidmi různého etnického a kulturního původu. VIA se specializuje na metodu tzv. diversity management (řízení různorodosti) a zdůrazňuje, že každý člověk

⁸ Výraz *Lotse* znamená původně lodivod, tj. zkušený námořník, který umí loď bezpečně dovést až do přístavu. Symbolicky jsou tedy lodivody, či navigátory, osoby, jež umí provést ostatní mořem předpisů, pravidel, zvyků do bezpečného přístavu spokojeného života v Německu. Role navigátorů je tedy obdobná jako role interkulturních pracovníků a pracovnic a termín zde překládáme jako „občanští navigátoři“.

má právo na sebeurčení a současně se může cítit jako příslušník určité skupiny. Zařazení jednotlivce do určité menšinové/migrantské skupiny a požadavek vyplnění integračních kritérií po této skupině negarantuje úspěch v procesu integrace. Důležitou roli hraje pozitivní přijetí druhých/jiných ve smyslu politiky „rozmanitosti“. VIA si klade za cíl, aby ve společnosti rozmanitost byla chápána jako užitečná a smysluplná. Mezi hlavní principy práce a spolupráce členů VIA patří důvěra, ochota si pomáhat, tolerance, odpovědnost, otevřenost a transparentnost. Další významný pracovní princip je zplnomocňování migrantů a migrantek a jejich vlastních organizací.

Mezi členské organizace VIA patří např.:

- *Al-Rafedain* – irácké kulturní sdružení
- *Alafia* – sdružení zaměřené na dětská práva, podporu nezletilých žadatelů o azyl z Afriky
- *Anti-Diskriminierungsbüro* – sdružení zaměřeno na právní pomoc při projevech diskriminace
- *Antirassistisch-Interkulturelles Informationszentrum Berlin (ARIC)* – Antirasisticko-interkulturní Informační centrum Berlín
- *Klub Asiaticus* – sdružení zaměřené na rozvoj kultury jihovýchodní Asie a integrační pomoc krajanům
- *Box 66* – Integrační centrum pro zahraniční ženy a rodiny
- *Changing Rural World* – sdružení zaměřené na zemědělský rozvoj subsaharské Afriky
- *El Cultrún* – sdružení zaměřené na podporu kultury a lidí Latinské Ameriky
- Interkulturní pedagogická společnost *MITRA* – sdružení rusky mluvících rodičů a pedagogů
- Sdružení Vietnamců v Berlíně a Braniborsku atd.

VIA dále ve spolupráci s členskými organizacemi realizuje projekty:

- *Bürgerlotsen* v obvodu Lichtenbergu
- *Bürgerlotsen* ve Wassertorstraße
- *Bürgerlotsen* v obvodu Werner-Düttmann-Siedlung⁹
-

Projekty „občanských navigátorů“ VIA realizuje od roku 2005 ve více městských čtvrtích Berlína. Hlavní myšlenkou těchto projektů je **zpřístupnit lidem ze stejné lokality služby na komunální úrovni**, tj. nabídnout zejména osobám s migrantským původem¹⁰

interkulturní pracovníky/navigátory při komunikaci s úřady, školami, lékaři, majiteli bytů atd. na úrovni městských čtvrtí a **podpořit zaměstnanost lidí s migrantským původem**, kteří jsou kvalifikovaní a jsou z různých příčin dlouhodobě v evidenci na úřadu práce. Služba je tedy teritoriálně vymezena a je primárně v gesci komunální politiky.

VIA pro tuto myšlenku získala podporu zastupitelstev několika městských částí a od roku 2005 ve spolupráci se svými členskými organizacemi nabízí pracovní příležitosti osobám s migrantským původem v pozici občanských navigátorů. Při vyjednávání o zavedení této služby s městskými zastupiteli argumentovali fakty. Vycházeli z dat výzkumu, který se zaměřoval na analýzu osob ohrožených sociálním vyloučením v daných obvodech a využíval

⁹ Informace o projektech naleznete na www.via-in-berlin.de/projekte/

¹⁰ Projekty jsou realizovány ve čtvrtích, kde většinu obyvatel tvoří osoby s migrantským původem. VIA neakcentuje, že se jedná o službu pro osoby s migrantským původem, implicitně vzhledem k sociodemografickým ukazatelům tomu tak však je.

statistiky zejména úřadů práce.¹¹ Tito lidé vesměs mají již německé občanství nebo trvalý pobyt. Projekt je hrazen z prostředků Evropského sociálního fondu a také z prostředků na podporované zaměstnávání od úřadů práce. První projekt nazvaný *Nachbarschaftsslotsen* (sousedští navigátoři) byl realizován v severním Berlíně. Nyní realizují tyto projekty na třech místech: Werner-Düttmann-Siedlung a Wassertorstrasse ve Friedrichshain-Kreuzbergu a v Lichtenbergu. Projekty probíhá v prostorách členských organizací, kde mají navigátoři svoji kancelář, a kde pětkrát týdně přijímají klienty, kteří jsou převážně migrantského původu. Pomoc se však nezaměřuje výhradně na migranty, ale obecně na chudé či sociálně vyloučené obyvatele určité čtvrti. Pomáhají také migrantům v nelegálním postavení.

Nabízí jim orientační poradenství a asistenci na úřady a další veřejné instituce. Zaměřují se především na poradenství ohledně povolení k pobytu, školní docházky, bydlení, agendu úřadů práce, matrik, sociální péče atd. Velmi podstatné je, že místní zastupitelstvo službu podporuje, navigátory samo zaškoluje, např. úřad pro mládež vyškolí navigátory v nejdůležitějších úkonech, které vykonává. Samotní úředníci si službu navigátorů objednávají pro své klienty v případě komunikačních bariér. Mají k dispozici databázi navigátorů s kontakty pro objednání služby. Vztah mezi navigátory a zaměstnanci místních úřadů tedy není anonymní, znají se a vzájemně si pomáhají. Navigátoři jsou vesměs lidé středního věku s migrantským původem, kteří jsou ve svých komunitách respektovaní, jsou aktivní v migrantských sdruženích, a proto je jejich krajané přirozeně vyhledávají. Například v roce 2014 v projektu v Lichtenbergu pracuje deset navigátorů – tři ženy původem z Vietnamu, jedna žena původem Kurdka z Iráku, čtyři lidé původem Ruské federace, jeden muž původem z Polska, jedna žena původem Němka. Většina z nich pracuje 30 hodin týdně (plný úvazek v Německu je 35 hodin týdně).

Zajímavé je, že VIA neklade velký důraz na jazykové kompetence navigátorů v jejichrodném jazyce. Zdůrazňuje, že komunikačním jazykem má být němčina a jiný jazyk má být nápomocen jen v případech, kdy se klient nemůže domluvit s navigátory německy. Roli navigátorů není poskytovat profesionální tlumočení při jednání s úřady.

Samotní navigátoři hlavní přínos své činnosti spatřují v odbourávání strachu a nedůvěry mezi veřejnými institucemi a lidmi s migrantským původem.

V tomto roce VIA čelí vážnému problému zajištění finančních prostředků na další činnost navigátorů pro rok 2015 a v září proběhne zásadní jednání s městskými úřady o zajištění dalšího financování z rozpočtu města.

Projekty *Stadtteilmütter und Stadtteinväter*¹² in Berlin (Městské matky a otcové v Berlíně)¹³

Realizátor: Diakonie Berlín

Od roku 2007 realizuje Diakonie zejména ve čtvrti Friedrichshain-Kreuzberg¹⁴ programy zaměřené na práci s rodinami osob s migrantským původem, jejichž cílem je posílení

¹¹ VIA uskutečnila výzkum ve čtvrti Wedding a za hlavní ohroženou skupinu označila Turky, Kurdy, uprchlíky z Palestiny a bývalé Jugoslávie a migranty z Afriky. Hlavní kritéria výzkumu byla: pobírání sociálních dávek a přístup na trh práce.

¹² Diakonie projekt původně chtěla zaměřit také na muže, nicméně mezi muži o tuto formu kurzů a programů nebyl zájem.

¹³ www.dw-stadtmitte.de/index.php?id=209

¹⁴ Tato čtvrt patřila mezi etnicky nejpestřejší v Berlíně, zejména zde žijí osoby tureckého původu, nicméně za poslední léta se proměňuje v módní čtvrt pro turisty, zvyšuje se zde nájem a mnoho obyvatel odchází do okrajových čtvrtí Berlína. Informace o čtvrti podává např. pověřený úřad pro integraci města Berlín. Dostupné na www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/verwaltung/org/intmigbeauftragte/

kompetencí rodičů v oblasti výchovy dětí a zvládnání každodenních úkonů v oblasti bydlení, práce, jednání s úřady, sousedských vztahů atd. a vytvoření nových pracovních míst pro městské matky, které mají roli interkulturních zprostředkovatelek.

Diakonie vycházela ze zkušeností s prací s dětmi migrantů, které měly problémy ve škole s docházkou nebo s učením a rodiče obvykle nevěděli či neuměli dané problémy řešit, či se podíleli na jejich vzniku. Současně vnímali jako velmi potřebné nabídnout rodičům programy, které zvýší jejich kompetence a uplatnitelnost na trhu práce, neboť velké množství rodičů je bez zaměstnání.

Projekt **Městské matky** tyto problematické oblasti řeší programy v konkrétních městských čtvrtích s vysokým počtem osob s migrantským původem, kde přináší nabídku sociálního poradenství a vzdělávání v oblasti rodičovské péče a výchovy a zaměřuje se na nezaměstnané ženy všech kultur a národností, které mají děti ve věku 0–6 let a jsou převážně migrantského původu a mají nižší socioekonomický status.

Cílem projektu je **zlepšit šance dětí** v procesu vzdělávání a rozvoje prostřednictvím aktivizace matek, posílením práce s rodinami v rodinných centrech a podporou sousedských vztahů a podpůrných sociálních sítí a současně **nabídnout pracovní uplatnění** pro kvalifikované „městské matky“ v centrech Diakonie.¹⁵

Projekt nabízí kvalifikační kurzy pro ženy, které se chtějí stát „městskými matkami“ a zaměřuje se na témata spjata s výchovou, přípravou na práci s rodinami a úvod do tematiky „práce otců“.

Kurz probíhá šest měsíců a má šest modulů o rozsahu 180 hodin.

Témata výuky jsou následující:

- vývoj a potřeby dítěte
- práva dítěte a ochrana dítěte
- vývoj a podpora řeči, vícejazyčnost dítěte
- význam hry pro rozvoj dítěte
- teorie učení, učení se učit, pomoc při učení
- schopnost používat média, mediální výchova
- péče o zdraví, zdravá výživa a pohybová výchova
- vzdělávací systém a přechody: školka – základní škola – střední škola
- aktivní role rodičů ve výchově a vzdělávání
- puberta, orientace v rolích
- prevence násilí
- prevence závislostí
- rozvod/rozchod
- materiální zabezpečení rodiny

Kurzu se mohou účastnit motivované ženy s migrantským původem, které mají aspoň minimální znalost němčiny a jsou registrované na úřadech práce. Diakonie má uzavřenou dohodu s úřady práce, že během kurzu účastnice nemusí aktivně hledat zaměstnání. Kurz končí kolokviem, kde účastnice prezentuje jedno ze vzdělávacích témat v němčině

¹⁵ Navštívily jsme rodinné centrum *Familiencafé* v centru TAM (*Treffung am Meering Platz*, Setkání na náměstí Meering) Diakonie na Kochstrase 8, kde pracují „městské matky“. Na portále města Berlín je možno najít kontakty na všechna rodinná centra. Dostupné na: www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/verwaltung/org/jugendamt/familienzentren_und_familientreffpunkte.html

s cílem prokázat schopnost předávat nabyté informace dalším migrantkám. Po úspěšném absolvování ženy mají možnost získat práci v centru Diakonie. Ve *Familiencafé* v centru TAM v roce 2014 pracuje deset žen na 6 hodin, sedm žen 30 hodin a dvě ženy v pozici sociálních asistentek 16 hodin týdně. Finance Diakonie do roku 2014 získávala zejména od úřadů práce z dotací na podporované zaměstnání, sazba byla velmi nízká, jen 1,50 euro na hodinu. Od 2014 se podařilo získat finance od magistrátu a hodinová sazba je již standardní.

Pracovní náplň městských matek:

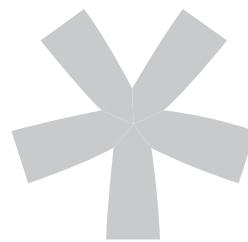
vyhledávání potřebných matek a rodin ve svém okolí a předávání informací z kurzu (Městské matky mají speciální balíček informačních materiálů nejen edukačního charakteru, ale také s kontakty na veřejné instituce, neziskové organizace atd.), organizování setkání rodičů s učiteli ve školkách a školách s cílem zapojit rodiče do procesu vzdělávání, účast na třídních schůzkách, doprovod na úřady a další instituce zapojení do provozování rodinných kaváren/center (Matky připravují například společné snídaně, programy pro děti atd. Cílem je vytvořit důvěrný prostor a most mezi institucí a rodinami migrantů.), práce s veřejností, osvěta o projektu, účast na festivalech a slavnostech města.

Každý týden mají městské matky čtyři hodiny intervizi, kde reflektují svoji činnost. Tým matek vede jedna koordinátorka – sociální pedagožka.

Diakonie od roku 2007 vzdělala již 120 žen s migrantským původem. Výstupy projektu ukazují, že je velmi potřebné zajistit interkulturní práci ve více oblastech, jako je zdravotnictví nebo péče o seniory. Společenské změny s sebou přináší potřebu vzniku nových pracovních míst.

Zdroje:

Informace a poznatky z návštěvy organizace VIA v červenci 2014.



1.5 ZÁVĚR

Z mapování zahraniční praxe etablování profesí zaměřených na asistenci migrantům ve veřejných institucích a podporování přátelského soužití v kulturně různorodé společnosti lze vyvodit tyto obecné závěry:

Koncepce integrační politiky

V zemích s dlouhou imigrační historií se již příliš netematizuje cílová skupina cizinci, nýbrž osoby s migrantským původem, což jsou mnohdy osoby se statutem občana dané země. Akcent integrační politiky není primárně na přizpůsobení migrantů novému prostředí, ale na vyvažování podpory vzájemného soužití a přijetí kulturní různorodosti. Integrační politika je víceméně vždy decentralizovaná, v gesci samosprávy a nevládních organizací. Role interkulturních mediátorů je tedy více zaměřena na podporu soužití a prevenci konfliktů než na poradenství a asistenci migrantům ve veřejných institucích. Interkulturní mediace coby nástroj integrační politiky je rozvíjena zejména v jižních zemích EU (Španělsko, Portugalsko, Itálie, Francie), zatímco sever Evropy se více zaměřuje na poradenství a komunitní tlumočení.

Institucionální zakotvení profese interkulturních mediátorů

Pomáhající profese, které akcentují kompetence spjaté s migrantským původem, zkušeností s migrací, znalostí více jazyků, interkulturní citlivostí, mediačními dovednostmi jsou zaštiťovány více typy institucí. Portugalsko představuje model, kde hlavní roli hraje státní správa – ACIDI je hlavním zaměstnavatelem sociokulturních mediátorů, kteří se rekrutují z nevládních organizací. V dalších zemích vidíme velmi dobrou spolupráci mezi samosprávou a nevládními organizacemi či vzdělávací institucí (*Servicio de mediación social interkultural* – intervenční program zaštitěný dohodou mezi Odborem sociální péče města Madrid a Autonomní univerzitou v Madridu, občanští lodivodi z nevládní organizace VIA spolupracující s městskými úřady v Berlíně) až po nevládní organizace na *grass root* úrovni, které se zaměřují zejména na podporu příslušníků vlastní komunity (*Fédération des associations de femmes-relais de Seine-Saint-Denis*, Paříž).

Vzdělávání interkulturních mediátorů

Vzdělávání variuje od (re)kvalifikačních kurzů o rozsahu několik desítek hodin přes bakalářské po postgraduální vysokoškolské studium. Vzdělávání v různé míře akcentuje jazykové a tlumočnické dovednosti, interkulturní kompetence, reflexi a sebereflexi identity, mediátorské a poradenské dovednosti a znalosti v oblasti legislativy a migračních studií. Je financováno v rámci projektů, kde není garantována stabilita, či je součástí vysokoškolského kurikula, kde je udržitelnost vzdělávání vyšší, nicméně také nároky na studenty.

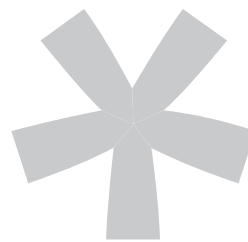
Profil interkulturních mediátorů

Ve většině zemí profesi vykonávají profesionálové, kteří mají migrantský původ. Důvodem je jejich vyšší motivace a vztaženost k tématu integrace, někdy také fakt, že některé vzdělávací kurzy jsou určeny jako rekvalifikační pro osoby ohrožené sociálním vyloučením či dlouhodobou nezaměstnaností a jsou financovány úřady práce.

Financování činnosti interkulturních mediátorů

Financování je povětšinou z rozpočtu samospráv a evropských projektů (zejména Evropského sociálního fondu a Evropského fondu pro integraci příslušníků třetích zemí). Stabilita financování nevládních organizací je nesrovnatelně vyšší než v ČR.

Obecně lze shrnout, že ve všech analyzovaných zemích patří mezi priority integrační politiky zejména na lokální úrovni kontinuálně podporovat a profesionalizovat služby tlumočení, asistence na úřadech a dalších veřejných institucích, vyjednávání a prevence konfliktů v komunitách a v sousedství vykonávané primárně migranty či osobami se zkušeností migrace a znalostí více jazyků a kultur. Převažující pojmenování dané profese je *interkulturní mediátor* a *komunitní tlumočnick*. Zásadní poznatek je, že služby těchto profesionálů v převažující míře financují obce, tj. samospráva. Za prioritu je vždy považováno zajištění kontinuity vzdělávání v různém rozsahu – od kratších kurzů po vysokoškolské programy a etablování profese je často spjato se zakládáním profesních asociací.





II.

PODSTATA A PRINCIPY INTERKULTURNÍ PRÁCE

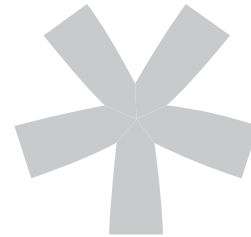
Eva Dohnalová

Co je interkulturní práce

Rodina z Ruské federace se dostavila do nevládní organizace za interkulturní pracovníci pro ruský mluvící migranty s dotazem, zda mají nárok na nějakou podporu pro rodinu. Za tři měsíce se jim má narodit dítě, ženě končí platnost povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení s rodinou za měsíc, muž má trvalý pobyt. Muž hovoří česky na základní úrovni a žena umí jen několik základních frází. Žena komunikaci nechává plně na muži, působí osamocené. Mají kontakty jen s krajany, navštěvují pravoslavnou církev, s Čechy příliš nekomunikují, protože neumí česky a mají obavy z nepřijetí. Muž se také zajímá, zda je možné ženu zapojit do nějakých aktivit pro ženy s dětmi na mateřské dovolené.

Ředitelka školy se obrátila na interkulturní pracovníci s pomocí při komunikaci s rodiči muslimských žáků. Žáci nehovoří dobře česky, pochází z Kazachstánu a praktikují proud islámu, který jim zakazuje poslouchat hudbu a malovat obličej, což je problém při hodinách výtvarné a hudební výchovy. Děvčata také nechtějí cvičit společně s chlapci na hodinách tělocviku. Ředitelka potřebuje s rodiči najít rozumný kompromis, aby se děti mohly plnohodnotně účastnit výuky.

Interkulturní pracovník pro vietnamsky mluvící migranty nevládní organizace se obrátil na mediační centrum se zprávou o tom, že mnoho jeho vietnamských klientů si stěžuje na to, že jsou diskriminováni v jednom obchodním řetězci. Přestože řetězec nabízí zboží za slevy, odmítá jim zboží poskytovat, diskriminuje je a vyčleňuje pro ně speciální pokladny. Urážlivě se o nich vyjadřuje. Pracovník realizoval již některá jednání se zástupci místních poboček řetězce, ale jednání zatím nebylo úspěšné. Proto se obrátil na mediační centrum, aby mu s řešením pomohlo.



2.1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA A INTERDISCIPLINARITA INTERKULTURNÍ PRÁCE

Na zpracování kapitoly se podílel Jiří Kocourek

Interkulturní práce neboli **podpora** migrantů, majoritní společnosti, veřejných institucí při vzájemné komunikaci a **posilování** přátelského soužití v interkulturní společnosti je disciplína, která byla v ČR pojmenována nedávno, nicméně fakticky byla vykonávána od 90. let 20. století, kdy se otevřely české hranice a migranti začali přijíždět ve větším počtu. Její profil se etabloje zejména na půdě nevládních organizací jako reakce na potřebu odborníků, migrantů a veřejných institucí **zajistit profesionální služby v rámci pomáhajících profesí a v rámci služeb veřejných institucí**, které napomohou odbourávat jazykové a sociokulturní bariéry mezi majoritou a migranty a přispějí k efektivní komunikaci v interkulturním prostředí a k **odbourávání neprofesionálních zprostředkovatelských služeb** pro migranty, které často hraničí s vykořisťováním¹⁶. Interkulturní práce stojí bok po boku dalším nově vznikajícím disciplínám, jako je interkulturní mediace a komunitní tlumočení, sdílí s nimi obdobná východiska, cíle a situace, kde se uplatňují, stejně jako pochybnosti a výzvy o dalším směřování.

V této kapitole se zaměříme na východiska formování profese interkulturní pracovník. Jedná se o východiska sociálně-politická, která reflektují demografické proměny české společnosti a priority migrační a integrační politiky v České republice a východiska spočívající v aspektu interkulturality, který je danou profesí reflektován. Dále upozorníme na interdisciplinarnost této profese a shrneme aktivity zejména nevládních organizací, které vedly ke zrodu interkulturní práce.

2.1.1 SOCIÁLNĚ-POLITICKÁ VÝCHODISKA INTERKULTURNÍ PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICĚ

Ve všech zemích EU s delší migrační historií si politici a vykonavatelé veřejné moci uvědomují nutnost vytváření nových přístupů a strategií, které budou vhodně reagovat na proměny společnosti. Interkulturní práce je již jedním z obvyklých nástrojů nakládání s kulturní rozmanitostí, zejména v rámci komunální politiky, která má největší šanci ovlivňovat soudržnost a porozumění lidí žijících na jednom místě.

Ačkoliv má ČR poměrně krátkou historii imigrace, pociťují někteří političtí reprezentanti a obyvatelé společenské, kulturní a demografické změny související se zvýšenou migrací do země. Soužití v etnicky pestřejší společnosti klade na její členy zvýšené nároky na toleranci, komunikační dovednosti a respekt k jinosti. Nese s sebou vyšší riziko potenciálních a reálných konfliktů vyplývajících z komunikačních problémů, rozdílností kulturně podmíněných strategií jednání, které jsou mnohdy vzájemně nekompatibilní, předpokládá většinové společnosti vůči důsledkům migrace, migrantům a jiným kulturám a naopak.

Do 90. let 20. století patřila ČR mezi vystěhovalecké země s převahou ekonomické emigrace a politického exilu.¹⁷ Téma přistěhovalectví je pro českou společnost poměrně nové.

¹⁶ Nekorjak, Michal (2006): Klientický systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky dostupné na www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/klientsky-system-a-ukrajinska-pracovni-migrace-do-ceske-republiky

¹⁷ O historii migrace a vývoji migračních politik přehledně pojednává BADE, K. J. *Evropa v pohybu. Evropské migrace dvou staletí*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 2005.; BARŠA P. a BARŠOVÁ, A. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita 2005. a ČIŽINSKÝ, P. a KUŠNIRÁKOVÁ, T. In: TRBOLA a R., RÁKOCZYOVÁ, M., eds. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. Brno: Integrační politika, Barrister & Principal, 2011.

V době socialismu v podstatě neexistovala spontánní imigrace do Československa a řadíme se stále k víceméně etnicky homogenním státům. V roce 1990 bylo v ČSFR registrováno celkem 35 198 cizinců s povoleným pobytem, v roce 1999 zde žilo legálně již 228 862 cizinců. Ve zprávě OECD o sociální a ekonomické situaci v členských zemích, publikované v roce 2006, se konstatuje, že ČR v letech 1992–2002 byla ze všech zemí OECD zemí s největším přírůstkem cizinců. I přesto, že je nárůst imigrace významný, podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel zatím nedosahuje průměrné hodnoty v tzv. starých zemích EU, která činí 8–10 %. V roce 2014 se podíl cizinců v populaci pohybuje okolo 4,2 % (přibližně 440 000).¹⁸ Česko je cílem zejména ekonomické migrace, což odpovídá i věkovému složení (polovina migrantů je ve věku 20–39 let, podíl dětí a seniorů je zatím zanedbatelný). Cizinci se v ČR začínají postupně usazovat a přibývají zde migranti druhé a třetí generace¹⁹, z nichž někteří mají již české občanství. V roce 2000 měla trvalý pobyt 20 % cizinců, v roce 2013 už 51 %. Početně jsou zde k 30. 6. 2014 nejvíce zastoupeni občané Ukrajiny – 104 290, Vietnamu – 57 288, Slovenska – 93 752, Ruské federace – 34 474 a Polska – 19 499.²⁰

Vývoj migrační a integrační politiky je primárně stanovován transpozicí závazných komunitárních dokumentů. Česká migrační a integrační politika je spíše reaktivní povahy, stále stojí na okraji zájmu politiků a chybí celková formulace koncepce přistěhovalectví. Kontext migrace jako řešení zachování konkurenceschopnosti země v mezinárodním měřítku, stárnutí populace a krize důchodového zabezpečení je spjat se snahou chránit národní zájmy – tj. s tématem bezpečnosti a ochranou trhu práce před cizinci. Koordinátorem integrační politiky, která se k interkulturní práci vztahuje, je Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky (dále v textu OAMP MV ČR). Hlavním politickým dokumentem pro její realizaci je Koncepce integrace cizinců, která byla přijata usnesením vlády ze dne 11. prosince 2000 č. 1266. Vycházela ze Zásad koncepce integrace cizinců na území ČR přijatých usnesením vlády ze dne 7. července 1999 č. 689. Úkoly pro realizaci integrační politiky v roce 2014 přináší usnesení vlády ze dne 13. 1. 2014 k *Postupu při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2014*. Nutno poznamenat, že cílovou skupinou integrace cizinců v ČR jsou pouze legálně pobývajícím občané třetích zemí (tj. mimo země EU), kteří nejsou žadateli o mezinárodní ochranu ani osobami, jimž byla mezinárodní ochrana udělena, ve výjimečných krizových případech také občané EU²¹.

V tomto dokumentu²² se uvádí, že „*cílem integrace je docílit nekonfliktního a oboustranně přínosného společného soužití mezi cizinci i společností přijímající země, umožnit cizincům, aby byli schopni důstojného a samostatného života během svého pobytu v České republice, podporovat sociální soudržnost země.*

Cílem integrační politiky je předcházet případným problémům v oblasti imigračních komunit, zejména pak vytváření uzavřených komunit migrantů, společenské izolaci a sociálnímu vyloučení cizinců, podporovat nekonfliktní vztahy mezi cizinci a majoritní společností a integraci zaměřit i na druhou, případně třetí generaci migrantů.

¹⁸ K 30. 6. 2014 na území ČR pobývalo celkem 446 503 cizinců s přechodným a trvalým pobytem (započítání nejsou cizinci s krátkodobým pobytem do 90 dnů, žadatelé o mezinárodní ochranu a držitelé azylu a doplňkové ochrany). Zdroj: Odbor azylové a migrační politiky MV ČR www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx

¹⁹ Namísto generačního členění migrantů se také používá termín osoba s migračním původem, kde se již předpokládá, že má občanství dané země.

²⁰ Zdroj: Odbor azylové a migrační politiky MV ČR www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx

²¹ Domníváme se, že by integrační politika měla být komplexní a vztahovat se jak na majoritu, tak na všechny cizince pobývajícím na území České republiky, neboť se téma začleňování do nové společnosti týká všech, i nelegálně pobývajícím migrantů.

²² Dokument je dostupný na http://cizinci.cz/images/pdfka/pravni-predpisy/usneseni_2014_60.pdf

Integrace je oboustranným procesem, který musí být založen na vzájemném přínosu pro obě strany – cizince i majoritu, na vůli a snaze cizinců se integrovat, ale i na ochotě majoritní společnosti cizince přijmout a v jejich snaze o integraci je podpořit. Je proto třeba podporovat otevřenost společnosti, vzájemnou komunikaci a aktivity propojující obě strany – tedy cizince i majoritu – a do vzájemných kontaktů mezi cizinci a majoritou zapojovat nové subjekty, zaměřit se i na druhou generaci a na zranitelné skupiny cizinců.

Tyto cíle implicitně potvrzují důležitost interkulturní práce jako nástroje integrační politiky státu. V prioritách integrace v oblasti orientace cizince ve společnosti Koncepce pro rok 2013 navíc explicitně uvádí na straně 11, že „*cílem je prostřednictvím dotačních řízení a/nebo výzev v rámci fondů EU zajistit asistenci cizincům prostřednictvím NNO za součinnosti tzv. interkulturních mediátorů a tlumočnicků při vyřizování pobytových náležitostí na pracovištích OAMP (MV)*“. Toto opatření reflektuje činnost nevládních organizací na pracovištích OAMP a současně otevírá možnost pro širší pojetí uplatnění interkulturních pracovníků na obecních úřadech, úřadech práce, školách, zdravotních zařízeních atd.

Dále je třeba zdůraznit, že ČR je od roku 1992 smluvní stranou Úmluvy OSN o právním postavení uprchlíků z roku 1951 (Ženevská konvence) a tzv. Newyorského protokolu z roku 1967 a má vlastní azylovou legislativu (zákon č. 325/1999 Sb., o azylu), která ji zavazuje přijímat uprchlíky, tj. osoby různého kulturního, etnického, náboženského původu. Z tohoto závazku tedy také pramení a bude pramenit kulturní diverzita v Česku.

Přínosy a úskalí narůstající sociokulturní různorodosti společnosti a nástroje podpory soudržnosti se postupně začínají více diskutovat, a zejména nevládní organizace jsou aktivními aktéry na poli integrace migrantů. Je však nutno poznamenat, že reálně integrace migrantů není součástí mainstreamové sociální politiky státu, MPSV od předání agendy integrace zpět na MV ČR v roce 2008 oblast integrace cizinců řeší velmi okrajově.²³ Téma integrace migrantů a posilování sociokulturní soudržnosti společnosti by však mělo být prioritním horizontálním tématem všech veřejných politik našeho státu.

2.1.2 VÝCHODISKA Z TEORIÍ O INTERKULTURNÍM SETKÁVÁNÍ

Interkulturní práce vychází také z teorií, které se věnují interkulturnímu soužití. Studium historie vede k potvrzení **vzájemné propojenosti kultur a civilizací**. Zejména s trendem tzv. sociální historie pod vlivem psychologie a sociologie stále přicházíme na reálnější hypotézy o historickém vývoji společností. V knihovnách máme neuvěřitelné množství důkazů o tom, jak je náš svět pestrý a propojený po staletí, psali o něm Hérodotos, Marco Polo, panovníci, kněží, cestovatelé, odborníci – tisíce a tisíce autorů. To vše svědčí o tom, že náš svět je svou povahou světem mnoha kultur, které se vzájemně prolínají. To je neoddiskutovatelný fakt.

Druhou otázkou však zůstává, jak sami lidé tuto kulturní různorodost ve svém životě reflektují. Kdybychom zamířili do dávné historie, již v dávných dobách byla zakázána manželství členů jedné rodiny. Povaha „základního kamene státu“, rodiny, je tedy již desetitisíce let interkulturní. Tento zákaz můžeme brát jako jednu z prvních reflexí biologické i sociální podmíněnosti interkulturality, neboť v té době rodina a rod se vlastně rovnaly určitému homogennímu pojetí jedné skupinové kultury. Jiný rod měl již kulturu v mnohém odlišnou.

²³ DOHNALOVÁ, Eva. *Úvod do sociální práce s migranty*. Olomouc: CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc, 2012., s. 73–74

Jak to vypadá dnes? Pro celkovou změnu, kterou prošly v přibližně posledních třech desetiletích západní společnosti, se dnes obvykle užívá označení postmoderní obrát²⁴. Jedním ze znaků postmoderních společností a jejich kultury, na kterém se dnes přes mnohé rozdíly shodnou takřka všichni, kdo se zabývají sociálními vědami, je rostoucí pluralita životních stylů v rámci sdíleného časoprostoru.²⁵ V souvislosti s tímto postmoderním obrátem se velmi často hovoří také o pojmu multikulturalismus. Multikulturalismus je jedním z mnoha dalších reflexí interkulturality v historické řadě a v současnosti hovoříme také o transkulturalismu, o politice sociální inkluze, řízení kulturní diverzity, sociální kohezi atd.

Problematikou různých kultur a jejich odlišnostmi se zabývá mnoho vědních oborů. Patří sem teorie z oblasti kulturologie, antropologie, etnologie, sociologie, psychologie, religionistiky atd. Přináší mnoho poznatků o vývoji lidské identity, o tom, jak se dá pojmout kultura, jak fungují lidská společenství, v čem se liší a jak se tyto rozdíly projevují, jak se liší lidé a skupiny biologicky a sociálně apod. Avšak tyto vědy o kultuře ještě nekladou důraz na praktické návody pro interkulturní soužití. Interkulturalitou jako stavem setkávání příslušníků různých kultur se zabývalo opravdu nepřehledné množství autorů. V zásadě se téma interkulturality odráží v mnoha základních filozofických dílech celé historie i 20. století. Ze západního světa můžeme jmenovat autory jako Michel Foucault, Zygmunt Bauman, Paul Ricoeur, Wolfram Fisher-Rosenthal, Clifford Geertz, Claude Lévi-Strauss, Georg Simmel, Alfred Schütz, Geert Hofstede apod. Z našich filozofů a myslitelů touto oblastí v poslední době zabývali například Miloslav Petrušek, Tomáš Halík, Jiří Přibáň, Jan Sokol, Václav Bělohradský nebo Pavel Barša. My se zaměříme alespoň na to, jak se odráží zájem o toto setkávání u nás a k čemu nás tento zájem inspiruje.

Jedním z prvních směrů byl právě multikulturalismus.²⁶ Ten do ČR přišel jednak zprostředkovaně přes politiku EU a jednak vlastní reflexí v rámci polistopadového vývoje jako reakce na politiku vůči národnostním menšinám před rokem 1989. Pojem multikulturalismu se stal v první řadě v té době pojmem politickým společenskovedním a mediálním. Mnoho autorů se snažilo udržet i jeho filozofickou rovinu. Například v materiálech společnosti Člověk v tísni²⁷ od Jana Buryánka se můžeme setkat s rozpracováním teorie multikulturalismu s jednotlivými fázemi, resp. typy multikulturní reflexe v západní Evropě, v USA a Kanadě (konzervativní, liberální, kritický, pluralistický, esenciální). Tuto fázi můžeme dokumentovat řadou nových publikací o interkulturní psychologii či multikulturní výchově a rovněž také vznikem multikulturní výchovy v rámci Rámcově vzdělávacích programů na českých školách. Mezi známé autory patří Jan Průcha (Multikulturní výchova, Interkulturní psychologie), Leoš Šatava (Jazyk, identita etnických menšin), Tatjana Šišková (Výchova k toleranci a proti rasismu) a další. Ve všech těchto publikacích se klade důraz na pojmy etnicita, národ, antirasismus, na skupinovou a kulturní identitu.

Postupem času se zde vyvinul silný proud multikulturního vzdělávání, který byl zastoupen jak neziskovým sektorem, tak školami. I zde můžeme sledovat více ideových směrů mezi

²⁴ Termín poprvé použil filozof Jean-François Lyotard (Francie, 1924–1998) v knize *La Condition Postmoderne* z roku 1979.

²⁵ Srov. PŘIBÁŇ, J. *Jací můžeme být?* Praha: Slon, 2011.

²⁶ Termín multikulturalismus bývá používán ve více významech, jako politický model, vědecký přístup, soubor vzdělávacích postupů nebo typ společenské situace. O politice multikulturalismu kriticky pojednává např. BARŠA, P. *Politická teorie multikulturalismu*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 1999.; BAUMANN, G. *The Multicultural Riddle: Rethinking National, Ethnic, and Religious Identities*. New York: Routledge, 1999.; JAKOUBEK, M. *Soudobé spory o multikulturalismus a politiku identit: Antropologická perspektiva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2004.; HIRT, T. *Svět podle multikulturalismu*. In: HIRT, T. a JAKOUBEK, M., (eds.). *Soudobé spory o multikulturalismus a politiku identit: Antropologická perspektiva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005.; Hirt, T. a Jakoubek, M., (eds.). *Soudobé spory o multikulturalismus a politiku identit: Antropologická perspektiva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005.

²⁷ Dostupné na www.varianty.cz

multikulturalismem, interkulturalismem a transkulturalismem.²⁸ Interkulturalismus, který byl zastoupen rovněž neziskovým sektorem, zohledňuje především reálné situace, kdy se spolu setkávají příslušníci různých kultur a dosud se dobře neznají, dosud si nerozumí. Proto v takových situacích buď krátkodobě, nebo bez efektivního odbourání kulturních bariér, dlouhodobě existuje potenciál konfliktu. Proto se interkulturalismus stále značně zaměřuje na práci se skupinovými pojmy, jejich odbourávání, práci s kulturními bariérami. Zástupci tohoto směru v ČR jsou například Tatjana Šišková, Dana Potočková, Jiří Kocourek a mnoho dalších. Směr transkulturalismu je v české pedagogice zastoupen především Dana Moree a Petrou Morvayovou. Mezi evropské zdroje transkulturalismu reflektované u nás patří Schöffthaler, Flechsig, Göhlich, Welsch apod. Transkulturalismus klade velký akcent na to, aby se pedagogicky i filozoficky postupovalo od vzájemné konkrétní interakce dvou jedinců bez ohledu na jejich kulturní identitu a aby tito jedinci vytvářeli spolu novou společnou identitu či kulturu. Akcentuje reinterpretaci identity pod vlivem vzájemného setkávání a také příležitost tuto novou identitu vytvářet. Předpokladem je, že v době migrace a globalizace se jednotlivé kultury mísí, vzájemně ovlivňují, přebírají do své kultury prvky kultur jiných a dávají vzniknout zcela novým kulturám a identitám²⁹.

Dalším výrazným směrem, který se v ČR zabývá interkulturalitou je interkulturní management či management kulturní diversity. Tento směr byl zastoupen zejména autory Vysoké školy ekonomické, např. Ivanem Novým, Sylvií Schroll-Machl apod. Jejich teorie jsou založeny na konceptech Geerta Hofstedeho, Edwarda T. Halle, Alexandra Thomase, Shaloma H. Schwartze nebo Fonse Trompenaarse. Tento směr se ve velké míře zabývá interkulturními rozdíly, které se projevují v řízení lidských zdrojů, teorií firemní kultury, podnikového klimatu, ale výrazně v ČR ovlivnil i strategie řízení projektů rozvojové spolupráce v zahraničí a metody výuky rozvojového vzdělávání v cílových zemích. Silně akcentuje odlišnosti ve strategiích a komunikaci mezi různými firmami, resp. kulturami.

Postupem času se u nás také vyvíjela teorie interkulturní komunikace, a to od prvních materiálů organizace Partners for Democratic Change přes publikace Tatjany Šiškové až po ucelenou práci Evy Janebové – editorky a autorky knihy Interkulturní komunikace na školách. Ta vychází zejména z konceptů autorů jako Hall, Jandt, Samovar, Porter nebo McDaniel. Teorie dnes čerpá také výrazně z teorií sociolingvistiky. Věnuje se komunikaci, její efektivitě, komunikačním stylům, rozdílům, složkám komunikace, rozdílně chápaným významům a pokládá také základy pro novou vlnu komunitního tlumočení v ČR.

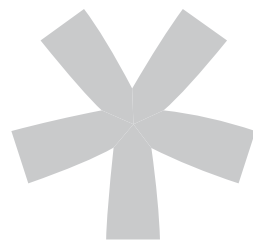
Otázky interkulturního soužití reflektují také náboženské organizace a osobnosti. Otázkám mírového mezináboženského a mezikulturního soužití a dialogu se věnuje často např. Tomáš Halík nebo časopis Salve revue s tématy o migraci a integraci³⁰. Kardinál české římskokatolické církve Dominik Duka organizoval také rozhovory na tato témata. V daných zdrojích se objevuje jak akcent složitě situace migranta v ČR, tak i hluboké zamyšlení nad podstatou člověka a jejich projevů formou vykonávání náboženských aktů, aktů víry, a to v celosvětovém měřítku.

Další větev reflektující teorie interkulturality je větev migrační a sociálněgeografická, zastoupena především Fakultě humanitních studií UK, Filozofické fakultě UK, Mezinárodní organizací pro migraci a Přírodovědeckou fakultou Univerzity Karlovy v Praze. Ti navazují

na teorie migrace a integrace z celého světa (Baldwin-Edwards, Tapinos, Renooy, Palidda, Massey, Brettell, Arango a mnoho dalších). V ČR existují zajímavé publikace od autorů jako Barša, Baršová, Uherek, Drbohlav, Říhová, Ezzedine apod. Tyto publikace se zabývají teoriemi integrace, adaptace, teoriemi migrace, důvodů migrace, zákonitostmi, které v této oblasti existují. Rovněž ovlivňují i politickou scénu pokud jde o integraci v praxi.

V ČR dále existuje mnoho dalších zdrojů a publikací k teoriím interkulturality. Avšak jejich rozšíření zatím není tak patrné. Jedná se například o směry interkulturní psychologie (cross-cultural psychology), které se zabývají otázkou multilingvních rodin, nebo interkulturní právo – filozofický směr reagující na globální potřebu redefinice práva tak, aby bylo přijatelné pro různé kultury a prakticky vyhovující, vykonatelné a legitimní apod.

Důležitým směrem reflexe interkulturality v sociálních vědách je také **politika identity, teorie etnicity, občanství a nacionalismu**. Všeobecně se konceptualizuje pojem identity vymezením jeho vztahů k ostatním pojmům, které se k němu v rámci daného diskurzu pojí – jsou jimi např. národnost, občanství, sounáležitost, odlišnost a jiné. Tyto pojmy jsou chápány jako vlastnosti jedince, na jejichž základě můžeme mluvit o stejnostech a odlišnostech mezi jedinci. V diskurzu sociálních věd je tedy identita nazírána jako proměnlivé vědění o jiných a o nás samých. Identita tak zároveň představuje to, čím člověk je dle sebe nebo dle druhých, i to, čím člověk není. Někteří autoři ve svém díle odlišují osobní a kolektivní identitu či hovoří o dvou dimenzích lidské identity složené z identity kolektivní a osobní. Dále rozlišují identitu zvolenou, se kterou se jedinec či společenství ztotožňuje, a identitu připisovanou, kterou jedinci připisuje okolí bez ohledu na jeho postoj. Hovoří o vícevrstevné identitě, kterou metaforicky přirovnávají k matřošce, mramorovému koláči či mnohvrstevnatému dortu atd. Zdůrazňují fluidní a proměnlivý charakter identit v průběhu života jednotlivce, ale i kolektivu (národa, etnika, státu).³¹ Hlavní dilema povahy identity je vymezeno spory mezi esencialisty/primordialisty a konstruktivisty. Jádro sporu se týká toho, zda existuje nějaká biologická či jiná hluboce zakořeněná podstata identity, která je člověku daná, nebo jestli je identita člověka konstruována na základě jeho sociálních interakcí. Představitelé esencialismu/primordialismu vnímají proces formování identity jako proces „odkrývání“ či „nalézání“ něčeho předem daného. Identita je objektivním jevem. Je tedy předem dána našimi geny, krví, barvou kůže, jazykem atd. Pavel Barša³² uvádí tento příklad primordiálního chápání identity: „Podle ortodoxního judaismu je Židem každý, kdo se narodil matce, která je Židovka. To má být objektivní fakt, který zůstává faktem bez ohledu na to, že asimilovaný Žid třetí generace si ho nemusí být vědom a jeho život nemusí vykazovat žádné židovské kulturní rysy. Ortodoxní Židé – a s nimi také antisemité – ho navzdory tomu budou považovat za Žida“. Z hlediska sociálního konstruktivismu nemá smysl hovořit o identitě jako o objektivní danosti, jež by působila v člověku po způsobu přírodní síly, aniž by si ji musel subjektivně osvojit ve svém vědomém či nevědomém myšlení a jednání. Jako příklad můžeme uvést, že ani stoprocentní obsah „české krve“ v našich žilách z nás sám o sobě Čecha neudělá. Totéž platí o kultuře – ani ona neexistuje jako danost, která by působila za zády lidí, nýbrž realizuje se vždy jen v podobě jejich myšlení a jednání, jejich představování a prožívání světa. Kulturu jako pomyslný obsah sociálního světa nelze zachytit jinak než ve formě, v jaké je aktualizována svými nositeli. Podobně nemají zděděná krev či fyzický rys žádný reálný dopad mimo jejich osvojování lidmi: nepůsobí o sobě jako přirozená síla, ale sociální účinnost mají jen proto, že existují pro někoho – že jim lidé dávají smysl jednáním a myšlením.³³ Z mnoha významných autorů této oblasti zde uvedeme aspoň některé. Patří mezi



²⁸ CUCCIOLETTA, D. *Multiculturalism or Transculturalism: Towards a Cosmopolitan Citizenship*, London Journal of Canadian Studies 2001/2002 Volume 17, Plattsburgh State University of New York, Interdisciplinary Research Group on the Americas

²⁹ Můžeme se setkat s termíny transkulturní psychiatrie, transkulturní zdravotní péče, transkulturní sociální práce atd.

³⁰ sborník: *Migrace a integrace*. In: Salve revue pro teologii a duchovní život, 1/04, 2004. Praha: Krystal OP

³¹ Zajímavě zpracovává téma identity migrantů ve své dizertační práci Emily FARREL *Negotiating Identity: Discourses of Migration and Belonging*, Oberlin College, 2000, University of Sydney, 2002.

³² <http://antropologie.zcu.cz/konstruktivismus-a-politika-identity>

³³ Čerpáno z textu Pavla Barši: *Konstruktivismus a politika identity* dostupné na: <http://antropologie.zcu.cz/konstruktivismus-a-politika-identity>

ně mimo jiné: Jeffrey Alexanders s konceptem „ústřední solidarity“; Bridget Anderson a její koncept: migrant vs. dobrý/špatný občan, národ jako hodnotové společenství; Rogers Brubaker, Frederick Cooper a jejich koncept „mimo identitu – beyond identity“; Zygmunt Bauman – definování identity v postmoderní době; Pierre Bourdieu, Anthony Giddens, Kwame Anthony Appiah, Henry Louis Gates, Eric Hobsbawm – invention of tradition (vynalézání tradic), Thomas Hylland Eriksen, Ulrich Beck, Steven Vertovec, Pavel Barša, Csaba Szaló – transnacionalismus.

Na závěr je třeba zdůraznit, že interkulturalita se netýká pouze soužití majority a migrantů. V naší přirozené touze po podobnosti mnohdy přehlízíme, že se v životě také setkáváme se vzájemnou rozdílností. Ta se lehce ukazuje na lidech „z odlišných kultur“, ale de facto existuje i mezi lidmi, kteří o sobě tvrdí, že jsou z kultury stejné. Pracujeme-li s jedinci s různým jazykem, potřebujeme tlumočnicka, aby se spolu dorozuměli. U dvou Poláku či Němců tlumočnicka nepotřebujeme, ale vzájemné porozumění se také nedosahuje snadno, neboť jak říká George Bernard Shaw: „Největším problémem komunikace je iluze, že jí bylo dosaženo“. V tom tkví obrovský potenciál interkulturních teorií, které mohou přinést i do metodologie běžných vědních oborů mnoho nového, posunout tak efektivitu jejich aplikace v praxi.

„Každý překlad je potom vždy ‚úchytkou‘ od originálního textu, která musí být nicméně schopna přeložit a přiblížit nejen jeho obsah, nýbrž také mentalitu a kulturní kontext. [...] Poučení spočívající v možnosti odstupu od vlastní kultury a jejích výtvorů lze potom vzít za základ právě naší multikulturní společnosti. [...] V ní totiž všichni vůči sobě navzájem vystupujeme současně jako lidé blízcí i cizinci. Mnohem důležitější však je, že jako lidé blízcí a cizinci vystupujeme i vůči sobě samým. Schopnost být pánem i cizincem ve svém vlastním domě otevírá prostor tolerance i porozumění vůči ostatním kulturám...“³⁴

2.1.3 INTERDISCIPLINARITA INTERKULTURNÍ PRÁCE

Interkulturní práce patří mezi pomáhající profese a čerpá z mnoha oblastí. Za stěžejní považujeme následující oblasti³⁵:

Etika

Pro profesionální výkon každého pracovníka je nutné, aby dokázal najít vztah své osobnosti, svých hodnot a postojů k výkonu své profesní role. Teprve poté je možné eticky vykonávat svou profesi, efektivně poznávat etická východiska druhých. Navíc je třeba v profesi interkulturní práce eticky působit na obě dvě strany a také napomáhat s vysvětlováním některých i poměrně velmi náročných etických otázek či témat, které se mohou dotýkat zásadních témat života, jako je vnímání lásky, věrnosti, sexuálního vztahu, smrti člověka apod. Proto je etika a aplikovaná etika potažmo právo velmi podstatným základem a oporou každého pracovníka. Etický kodex interkulturních pracovníků a pracovníc doposud nebyl vytvořen.

Facilitace

Metody facilitace si kladou za cíl usnadnit komunikaci, naladit účastníky na podobné zájmy, vyjasnit téma a cíle setkání, dát účastníkům diskuse možnost, aby se mohli soustředit

³⁴ PŘIBÁŇ, J. *Jací můžeme být?* Praha: Slon, 2004. str. 54

³⁵ Disciplíny jsou řazeny v abecedním pořadí.

na věcnou stránku problému a jeho řešení. Interkulturní pracovník často může vystupovat v roli facilitátora komunikace např. při jednání s institucemi nebo v případě problémů v rámci soužití.

Interkulturní mediace³⁶

Uvádíme zde principy interkulturní mediace samostatně, neboť v českém kontextu toto pojetí mediace není obvyklé a spíše je chápána jako aplikace mediačních principů stanovených v profesních standardech a v zákoně na subjekty z odlišných kultur. Hlavní zkušenosti jsou v ČR s případy manželských sporů a v rámci vyjednávání nadnárodních společností. V kontextu veřejné politiky na interkulturní mediace lze dle španělského modelu nahlížet následovně. *„Interkulturní mediaci chápeme jako způsob intervence třetích stran především v takových situacích, ve kterých se výrazně projevuje multikulturalita. Cílem mediace je pak respekt k druhé straně, sblížení obou stran, komunikace a vzájemné porozumění, pochopení a rozvíjení schopnosti soužití, regulace konfliktu a adekvátnost institucí ve vztahu k sociálním aktérům jiného etnického a kulturního původu“*.³⁷ Interkulturní mediace je prostředek, který mají k dispozici lidé pocházející z různých kultur a který funguje jako most, jejím cílem je podnítit konstruktivní změnu v jejich vztahu. Interkulturní mediace mezi osobami z různých kultur slouží především k zabránění konfliktů mezi kulturami, přispívá k uznání toho druhého, jenž je odlišný, k přiblížení zúčastněných stran, ke komunikaci a vzájemnému porozumění, pochopení a rozvíjení schopnosti soužití, hledání alternativních strategií k řešení kulturních konfliktů a komunitní účasti. Interkulturní mediace a její metodologie není explicitně vázána pouze na situace konfliktu. Řekněme, že její rámec je poněkud širší a spadají do něj také aktivity, které ve společnostech etnokulturně rozdílných vedou ke vzájemnému sblížení a poznávání rozdílných kultur, zdůrazňování pozitivních aspektů kulturní diverzity a obecné vytváření mírových hodnot v podmínkách rovnosti. Takovou mediaci nazýváme preventivní a jde o aktivity orientované na předcházení konfliktu.

Interkulturní komunikace

Tak jako psycholog musí nutně znát zákonitosti komunikace, aby se jejím prostřednictvím s klientem mohl dopátrat hlubších rovin jeho myšlení, potřebuje interkulturní pracovník umět nalézt cestu od výroku příslušníka jedné specifické kultury k podnětům, které ho k vyjádření vedly. Proto interkulturní pracovník pracuje s poznatky a teorií interkulturní komunikace. Musí znát konkrétní gesta a jejich významy (sémantická gesta: gesta, jejichž význam je statisticky potvrzen, viz například Atlas sémantických gest), musí znát významy slov a sémantických situací při komunikaci apod. Musí pracovat s rozdíly v mnoha rovinách od víry, hodnot až po prostá gesta každodenního života.

Interkulturní pedagogika

Z hlediska výkonu interkulturní práce je mnohdy velmi důležité při komunikaci či před ní dvě či více stran upozornit na existenci některých kulturních rozdílů a vysvětlit je, vysvětlit jim věci, se kterými se doposud nesešli, přitom jsou v té druhé kultuře obvyklé. K tomu je zapotřebí určitých pedagogických dovedností a znalosti některých specifických interkulturních metod. Proto interkulturní pracovník čerpá i z oblasti interkulturní pedagogiky.

³⁶ Pojetí interkulturní mediace čerpáme ze španělského modelu, konkrétně z díla nejznámějšího průkopníka této disciplíny v Evropě Carlose Giméneze Romera. Podrobné informace naleznete v kapitole Inspirace ze zahraničí.

³⁷ GIMÉNEZ ROMERO, C. „La naturaleza de la mediación intercultural“ Migraciones n° 2, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1997.

Interkulturní výchova

Tento obor obsahuje mnoho témat, které jsme pro potřeby *Kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům*, který vznikl v rámci projektu, redukovali na následující: práce s předsudky, xenofobie, metodika interpretace interkulturních rozdílů; životní hodnoty, teorie kultury; pojetí identity; konflikt mezi lidmi – jeho kořeny, dimenze, průběh; lidská práva v interkulturním kontextu; tlumočení z pohledu sociolingvistiky. Tématu interkulturní výchovy a komunikace se věnuje dlouhodobě řada autorů a organizací – zejména vzdělávací program Varianty společnosti Člověka v tísni³⁸, Multikulturní centrum Praha³⁹, Dana Moree z Katedry občanských studií Fakulty humanitních studií UK se zaměřením na transkulturní výchovu a mnozí další.⁴⁰

Mediace

Mediace je v ČR uzákoněna jednak ve trestních věcech v zákoně č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě, jednak v rámci netrestní oblasti v zákoně č. 202/2012 Sb., o mediaci. V zákoně o mediaci, který vstoupil v účinnost od 1. 9. 2012, se mediací rozumí postup při řešení konfliktu za účasti jednoho či více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi stranami v konfliktu s cílem dosáhnout smírného řešení jejich sporu a uzavření mediační dohody. Mediátor je podle zákona fyzická osoba, která musí být zapsaná v seznamu mediátorů, přičemž tento zápis je podmíněn několika okolnostmi. Mediátor musí být bezúhonný (bezúhonnost se dokládá výpisem z rejstříku trestů), musí být absolventem vysokoškolského magisterského programu a složit na Ministerstvu spravedlnosti nebo České advokátní komoře mediátorskou zkoušku.⁴¹ Podmínkou úspěšnosti celého procesu je dobrovolnost, soukromá povaha setkání, uzavření formalizované dohody a nestrannost mediátora. Proces mediace nesleduje zájmy veřejné, ale soukromé povahy.⁴² Mediace má tedy velmi úzkou vazbu na svět práva (zejména rodinné, obchodní a spotřebitelské právo) a zákon o mediaci nepojímá mediaci jako nástroj veřejné politiky pro kultivaci soužití v etnicky pestré společnosti. Kvalifikace mediátorů definovaná českou legislativou nezahrnuje oblast interkulturních kompetencí, problematiku migrace a integrace a sociálních služeb, ačkoliv nároky profese interkulturní mediace je vyžadují. Kromě toho v ČR působí mediátoři, kteří nejsou zapsáni v seznamu mediátorů Ministerstva spravedlnosti. Ti však na rozdíl od zapsaných nemohou být jmenováni soudem, na jejich mediaci se nevztahuje pozastavení běhu promlčecích lhůt a prekluze atd.⁴³ Existuje široká nabídka vzdělávání v mediaci, která není standardizovaná na rozdíl od státní zkoušky z mediace. Realizace interkulturní mediace je tedy výrazně omezena profesními mediačními principy. Na rozdíl od postavení interkulturního pracovníka, kdy i on je často v roli vyjednavče, by mediátor neměl v žádném případě zasahovat do obsahu vzniklého řešení. Je klasickým mediátorem s tím, že je vybaven poznatky o dvou kulturách daných stran a musí znát vyhovující slovník mediace v jazycích stran jednání. Interkulturní pracovník mnohdy nemusí přímo vést mediaci, ale může fungovat jako tlumočnický mediátor. Při mediaci, která je plně metodicky zpracovaným procesem, je také nutná účast školeného tlumočnicka-profesionála. Pro zachování kvality mediace při tlumočení musí znát specifické neutrální formulace a smysl jednotlivých mediačních komunikačních nástrojů, aby byl schopen stejnou neutrální rovinu použít

³⁸ Více informací včetně vzdělávacích materiálů naleznete na www.varianty.cz

³⁹ Více informací včetně vzdělávacích materiálů naleznete na www.mkc.cz/cz/multikulturni-vzdelavani.html

⁴⁰ Ke studiu doporučujeme zejména následující literaturu: JANEBOVÁ, E. a kol. *Interkulturní komunikace ve škole*. Praha: Fortuna, 2010.

⁴¹ Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci

⁴² www.conflict-management.org/cs/o-mediaci/, staženo 7. 9. 2013

⁴³ Situace je podobná jako u tlumočení. Tlumočníci zcela svobodně v ČR působí, tlumočníci zapsaní do seznamu znalců a tlumočnicků dle zákona č. 36/1967 Sb., o znalcích a tlumočnicích, pak mají právo se účastnit soudních jednání.

i v jazyce, do kterého tlumočí. V ČR tak interkulturní mediace coby nástroj veřejné politiky státu stojí na svém počátku.

Migrační studia

Interkulturní pracovník se musí orientovat v trendech migrační a integrační politiky na místní i globální úrovni. Měl by se aspoň základně orientovat v sociopolitické situaci zemí původu klientů, aby lépe rozuměl kontextu životních strategií, a dále musí být schopen vyhledávat informace ve věrohodných pramenech s důrazem na kritické myšlení.⁴⁴

Právo

Znalost právního systému a práva je pro interkulturní práci zásadní, neboť jednou z rolí je pomoci se orientovat v systému a v komunikaci s veřejnými institucemi. Interkulturní pracovník musí rámcově rozumět teorii práva a musí umět interpretovat oficiální dokumenty psané složitým právním jazykem do podoby, která bude klientovi srozumitelná a význam sdělení nebude simplifikací narušen. Za základ považujeme orientaci v cizinecké legislativě (zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky) a pro účely správního řízení zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. Další vzdělávání v právu odvisí od specializace výkonu práce a požadavků zaměstnavatele.⁴⁵

Psychologie

Metody a techniky psychologie jsou v interkulturní práci aplikovány již na základě toho faktu, že se jedná o práci s lidmi. Akcentuje se zejména oblast duševní hygieny, prevence syndromu vyhoření, interkulturní a transkulturní psychologie a sociální psychologie, neboť významným tématem je pojetí identity osob, které jsou zakotveny ve více kulturách. Interkulturní pracovník by téma pluralitní identity měl mít pozitivně zpracováno nejen na profesionální, ale i osobní úrovni.

Sociální práce

Sociální práce je jednou z hlavních profesí, ze které interkulturní práce čerpá. Je možné ji vnímat i jako specializaci sociální práce, neboť mají společné cíle a metody, kterými je snaha řešit na profesionální úrovni problémy lidí nacházejících se v obtížných životních situacích. Tyto situace jsou přitom v sociální práci pojímány v kontextu sociální reality, čímž se sociální práce výrazně odlišuje od jiných pomáhajících profesí. Tento pohled umožňuje sociální práci pojímat problémy člověka jako obtíže přesahující jisté hranice a ovlivňující nejen jeho samého, ale celé jeho sociální okolí.⁴⁶

⁴⁴ Migračním studiím se v ČR začíná postupně věnovat více oborů a více univerzit, např. Geografické migrační centrum Katedry sociální geografie a regionálního rozvoje PřF UK, Katedra obecné antropologie FHS UK, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Etnologický ústav Akademie věd ČR, Ústav mezinárodních vztahů, sociologové z FSS MUNI atd.

⁴⁵ InBáze, o.s., má zkušenost od roku 2011 s výkonem interkulturní práce v rámci Oddělení pobytu cizinců OAMP MV ČR Tým interkulturních pracovníků InBáze, který působí na odděleních pobytu cizinců v Praze, řeší často složité případy klientů, jež vyžadují znalosti zejména z cizinecké legislativy a správního řízení. Mají metodickou podporu od svých kolegů právníků a pravidelně se školí v oblasti legislativy, zejména aktuálních novel zákonů. Bez právních znalostí by jejich služby byly velmi povrchní a klientům by nebyly příliš nápomocné. Mezi běžné úkony, které má klient v řízení učinit a se kterými by mu mohl interkulturní pracovník pomoci, patří např. žádost o prodloužení lhůty k odstranění vad žádosti, žádost o přerušování řízení, prohlášení o příjmech, žádost o prominutí zmeškání lhůty atd.

⁴⁶ Více na www.socialniprace.cz

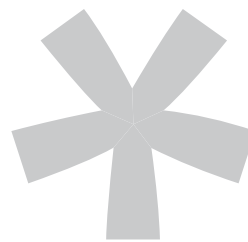
Interkulturní práce používá obdobné metody a techniky sociální práce v interkulturním kontextu. Jedná se zejména o metody a techniky vedení poradenského rozhovoru, principy komunitní práce, základy krizové intervence atd.⁴⁷ Pro interkulturní pracovníky je dále zásadní se orientovat v teorii a realizaci sociální politiky a v sociálním systému ČR.

Teorie kultury, identity

Tyto teorie byly zmíněny v předchozí kapitole. Velmi důležité je, aby interkulturní pracovník rozuměl kultuře klienta a své, znal konkrétní rozdíly a pravidla komunikace a vyjednávání, dokázal se vyznat v situaci, kdy se projevuje xenofobie, diskriminace a vhodně na ni reagovat apod. Musí znát dobře jazyky a sociokulturní kontext jazyka, fungování institucí a společenská pravidla kultur, s jejichž příslušníky pracuje. Současně by měl rozumět různému pojetí chápání identity, etnicity, občanství, národnosti, státu atd. Měl by reflektovat vlastní pluralitní identitu a vliv migrace na své sebepojetí a identifikaci s většími kolektivy, jako je stát, národ atd.

Teorie tlumočení a sociolingvistika

Jedna z diskusí, která je spojena s definicí interkulturní práce, je spjata s otázkou, jaký je rozdíl mezi komunitním tlumočením a tlumočením při interkulturní práci. Mezi odborníky v rámci projektu jsme došli ke shodě, že je vždy zásadní, aby interkulturní pracovník před zahájením intervence vyjasnil svoji roli oběma stranám. Interkulturní pracovník může být v situaci, kdy komunitně tlumočí, tj. tlumočí v první osobě, zasahuje do komunikace pouze v rozsahu požadavku na efektivní porozumění zúčastněných stran a nesmí ke sdělení přidávat jiný obsah, doplňovat či směřovat jakoukoli ze stran k nějakému cíli. To se děje např. při spolupráci se sociálním pracovníkem či jiným profesionálem, kdy je zakázkou pouze tlumočení. Nicméně v případech, kdy interkulturní pracovník současně poskytuje poradenství klientovi a komunikuje s úředníkem, zjišťuje potřebné informace pro klienta, poskytuje tlumočení více doplněné kontextem a obvykle ve 3. osobě. Interkulturní pracovník má tedy relativně širší pole působnosti a jednou z jeho rolí může být i komunitní tlumočení. Bez ohledu na techniku tlumočení je v každé situaci nutné dbát na **zachování aktivního role klienta**. Je zcela neprofesionální a vyloučené, aby během intervence klient mlčel⁴⁸ a interkulturní pracovník mluvil za něj bez ověřování klientova postoje a porozumění situaci. Interkulturní práce čerpá samozřejmě i z dalších oborů a podstatné je zejména propojování teorie a praxe, reflexe procesů a změn ve společnosti a vytváření nových strategií a programů pro řešení nových sociálních jevů spjatých s migrací a diverzifikací společnosti.



2.1.4 KONTEXT VZNIKÁNÍ PROFESY INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK

Ve starých členských zemích EU, které se integrací a interkulturním soužitím zabývají o desítky let déle než u nás, patří mezi priority integrační politiky zejména na lokální úrovni

⁴⁷ O teorii a metodách sociální práce bylo již vydáno mnoho publikací. Uvádíme zde např. Navrátil, Pavel. 2001. Teorie a metody sociální práce. Brno: Marek Zeman; Matoušek, Oldřich; Kolářková, Jana; Kodymová, Pavla (eds.) 2010. Sociální práce v praxi. Praha: Portál; Matoušek, Oldřich a kol. 2003. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál.

⁴⁸ Často se děje, že úředníci neumí s cizinci komunikovat, pletou si role tlumočnicka s právními zástupci, rodinnými příslušníky, známými apod. Někteří cizinci zase naopak nejsou zvyklí za sebe hovořit a mají strach. Právě proto je jakýkoli zásah tlumočnicka, aniž by vysvětlil, v jaké roli momentálně je a co zrovna dělá – zda tlumočí, nebo vysvětluje, radí, dodává sám za sebe atd. jedině dalším zmatením již tak zmatených účastníků řízení. S fenoménem „mlčícího klienta“ jsme se v rámci činnosti InBáze, o.s., setkávali zejména na odděleních pobytu cizinců OAMP MV ČR, kam klienti migranti přichází mnohdy se svými zprostředkovateli, kteří vše řeší za ně, a klient, který nehovoří česky, je zcela pasivní a netuší, co se děje.

kontinuálně podporovat a profesionalizovat služby tlumočení, asistence na úřadech a dalších veřejných institucích, vyjednávání a prevence konfliktů v komunitách a v sousedství vykonávané primárně migranty či osobami se zkušeností migrace a znalostí více jazyků a kultur. Převažující pojmenování dané profese je interkulturní mediátor a komunitní tlumočnick⁴⁹. Jak ve Španělsku, tak ve Francii a dalších zemích EU (Portugalsko, Itálie, Rakousko, Německo, Velká Británie, Finsko aj.) je profese mediátora brána velmi široce od dobrovolných mediátorů na úrovni komunit a obcí, po vysoce specializované profesní uskupení mediátorů, kteří musí splňovat náročná kvalifikační kritéria pro výkon profese. Mezi nejčastější oblasti působení patří školy, nemocnice, veřejné instituce, bytová družstva, ubytovny, chráněné byty nebo uprchlické tábory. V níže uvedené tabulce uvádíme v souvislost migrační změny a zavádění nástrojů veřejných politik jako reakce na tyto změny v mezinárodním kontextu.

PROCESY SOUVISEJÍCÍ S VÝZVAMI VE SPOLEČNOSTI (s poptávkou a strukturami)	PROCESY SPOJENÉ S ODPOVĚDMÍ (se strategiemi a subjekty)
<ol style="list-style-type: none"> 1. častější kontakt mezi jednotlivými kulturami v globalizovaném světě 2. migrace a její dopad na sociokulturní diverzifikaci 3. pokroky v uznání a přítomnosti původních etnických minorit 4. rozkvět kulturních identit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. zralost sociálních hnutí a zkušenosti z Alternativních řešení konfliktů (ADR) 2. nutnost aplikovat interkulturní perspektivu 3. omezení, neúspěchy a/nebo nedostačující výsledky v některých aspektech sociální intervence 4. nedostatečnost a omezení tzv. přirozené mediace

Autor: Carlos Giménez Romero. 2004. *Primer Congreso Internacional de Mediación Intercultural*. Madrid.

Po roce 1989 se začala interkulturní problematika systémově řešit pro potřeby tehdejší integrační politiky pro národnostní menšiny, především pokud jde o romskou menšinu. S tímto kontextem jsou i spjata počátky mediace v ČR v 90. letech 20. století. Organizace *Partners for Democratic Change* a pilotní programy mediace s prvky interkulturality se zaměřovaly na podporu mediace ve školách a v obcích. Mediačně zde působily tzv. smírčí rady v komunitních konfliktech zejména interetnického rázu mezi českou majoritou a romskou minoritou. Existence těchto programů byla vázána na granty, po jejichž ukončení však již nebyla politická vůle pokračovat.

Přestože se tehdy napsala o sociokulturních rozdílech mezi Romy a ostatními obyvateli ČR celá řada textů, praxe ukazuje, že přetrvávají problémy pramenící z nedostatečného důrazu na důslednou analýzu jazyků a jazykových dovedností aktérů a jejich sociálního zázemí a hodnotových systémů, ze kterých vyplývají velká nedorozumění. Na druhé straně politika národnostních menšin v 90. letech 20. století v přehnané míře akcentovala rozdílnost kultur – tzv. multikulturní přístup a opomíjela strukturální diskriminaci menšin, která vede k sociálnímu vyloučení. Proto nebylo možné některé závažné problémy v daných komunitách řešit **a mnohdy to není možné dodnes**.⁵⁰

⁴⁹ V Německu jsme se setkali s pojmenováním *Bürgerlotsen* (lodivodi, navigátoři), *StadtteilMütter* (městské matky); v Portugalsku *mediadores sócio-culturais* (sociokulturní mediátoři), *dinamizadores* (dynamizátoři), ve Vídni v Rakousku *Nachbarinnen* (sousedky), ve Velké Británii *link workers* (propojovatelé).

⁵⁰ Kritikou multikulturního přístupu, konceptem sociálního vyloučení, kulturou chudoby zejména v kontextu tzv. romské otázky se zabývá např. JAKOUBEK, M a HIRT, T., (eds.). *Romové: kulturologické etudy. Etnopolitika, přibuzenství a sociální organizace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2004; HIRT, T. a JAKOUBEK, M., (eds.). *Soudobé spory o multikulturalismus a politiku identit. Antropologická perspektiva*. Plzeň: Vydavatelství

S rostoucím počtem cizinců, a zejména cizinců ze zcela jiného sociokulturního zázemí (z tradičního venkova, klanových společenství, nábožensky fundamentalistických skupin), začala vznikat potřeba všech institucí v ČR, včetně soudů, zabývat se interkulturní problematikou. Všechna školení tehdy byla směřována k tomu, aby profesionálové státní a jiné správy byli schopni s cizinci jednat sami. Ukázalo se však, že tudy cesta nevede. Není přece možné, aby jeden úředník zvládl všechny zastoupené cizí jazyky, aby znal dopodrobna všechny kultury, včetně konkrétní situace, v rámci které se daný migrant do ČR dostává. Pokud jde o osoby, které tlumočily migrantům a pomáhaly se jim zorientovat v novém prostředí, působily samozřejmě i před rokem 1989. Patřili mezi ně jednak výborní obchodní tlumočníci, kteří vyjížděli na různá mezinárodní jednání, ale také vyhláškami ustanovení „organizátoři“ nebo „tlumočníci“, kteří měli za úkol starat se o různé skupinky cizinců přijíždějící do tehdejší ČSSR za studiem nebo za prací v rámci mezistátních dohod v duchu socialistické spolupráce. Tito lidé rovněž plnili jakousi roli interkulturního zprostředkování, které tehdy bylo velmi ovlivněno politickou ideologií a různými dalšími normami.

Po roce 1989 z tohoto systému sice oficiálně nic nezůstalo, nicméně některé osoby se po roce 1989 této činnosti věnovaly i dále. Neformální interkulturní zprostředkovatelé po roce 1989 v naprosté většině však nebyli odborníci na jazyk a interkulturní zprostředkování, své služby migrantům poskytovali zejména za účelem zisku. Vedle nich samozřejmě fungovalo mnoho tlumočnicků, expertů na dané kultury ze specializovaných vědních oborů. Další specifickou skupinu tvořili soudní tlumočníci, kteří však mnohdy byli k soudům přijímáni bez jakýchkoli dalších znalostí. Není tedy divu, že také soudy se začaly potýkat s otázkou profesionalizace, neboť fakt, že někdo získal soudní razítko, nemusí zdaleka znamenat, že dotyčný umí dobře tlumočit, natož komunitně. Velkými otázkami z hlediska sociální psychologie zůstává schopnost komunikace veřejných institucí jak obecně, tak při práci s cizincem. Srozumitelnost a dostupnost informací z oblasti veřejné správy je téma, které přesahuje cíl tohoto textu a netýká se pouze migrantů.

Činnost nevládních organizací zaměřujících se na pomoc při začleňování migrantů do nové společnosti, s sebou od počátku implicitně nesla charakteristiky interkulturního zprostředkování. Sociální pracovníci, právníci a další pomáhající profese při asistencích s klienty na úřadech, ve školách, v nemocnicích, při zastupování klientů před soudy stáli často v roli interkulturních zprostředkovatelů a tlumočnicků, nicméně tato role, a k ní pojící se kompetence, nebyla jasně specifikována. Mnohdy převládal spíše paternalistický postoj ke klientovi a chyběla migrační zkušenost a hlubší porozumění sociokulturnímu zázemí klienta. Narůstající zapojování migrantů samotných do činnosti nevládních organizací a uznání potřeby nabídnout specifické profesionální služby, které napomohou odbourat sociokulturní bariéry při jednání cizinců s úřady, ve školách, zdravotních zařízeních, v rámci sousedského soužití a napomohou odbourat vykořisťovatelské praktiky komerčních zprostředkovatelských služeb, které těží z dezorientace a neznalosti českého jazyka u mnohých cizinců, vedli k etablování nových profesních specializací komunitní tlumočníci a interkulturní pracovníci. Na jedné straně tedy stála potřeba zavést profesionální a nekomerční služby, které jsou obdobou činnosti komerčních interkulturních zprostředkovatelů, kteří své know-how mají postaveno na důvěře nově příchozích migrantů ve služby již usazených krajanů, znalosti více jazyků a fungování českých úřadů, orientaci v sociokulturním kontextu více zemí. Rizikem komerčních služeb je absence garance kvality, snaha o udržení klienta v závislosti na sobě z důvodu finančních zisků a většinou záměrná absence snahy pomoci klientům v začlenění do české společnosti. Na druhé straně stála potřeba začlenit do činnosti nevládních organizací a veřejných institucí profesionály v oblasti interkulturního zprostředkování preferenčně

a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005.; HIRT, T. a JAKOUBEK, M., (eds.). 2006. „Romové“ v osidlech sociálního vyloučení. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005.

s migračním původem, kteří svou činností napomohou odbourat bariéry dostupnosti veřejných institucí pro migranty, kteří neovládají češtinu či mají nedůvěru k oficiálním institucím.

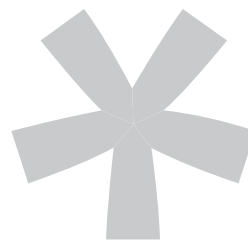
Nevládní organizace začaly rozvíjet od začátku nového milénia projekty zaměřené na vzdělávání a činnost v oblasti interkulturního zprostředkování, které byly určeny primárně pro migranty. Názvy těchto specializací určovali jednotliví realizátoři projektů dle svých preferencí a různých akcentů v oblasti vzdělávání a výkonu činnosti daných profesí. Setkáváme se s názvy komunitní tlumočnický, sociální tlumočnický, sociokulturní mediátor, interkulturní mediátor, interkulturní asistent, interkulturní pracovník. Jedním z cílů tohoto projektu bylo tedy také ustálení názvu profese, aby byla srozumitelná pro veřejnost a mohla se systematicky etablovat.

Koncept **komunitního tlumočení** a školení v komunitním tlumočení rozvíjí od roku 2008 ze vzdělávacích institucí Ústav translatologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy (ÚTRL) a z nevládních organizací zejména Klub Hanoi a META – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů⁵¹. Lze konstatovat, že komunitní tlumočení je orientováno k dvěma cílovým skupinám. Jednou cílovou skupinou jsou angažovaní migranti, kteří nejsou profesionálními tlumočnickými a zúročují své zkušenosti s tlumočením pro krajany. Druhou cílovou skupinou jsou vysokoškolská studenty oboru tlumočnický, kteří komunitní tlumočení mají jako jednu ze svých specializací v rámci studia. Profesní organizace komunitních tlumočnicků ani instituce, která by měla na starosti jejich odbornou přípravu a akreditaci, u nás zatím neexistují. Do roku 2014 byly realizovány následující projekty a studijní programy: V roce 2008 ÚTRL v rámci rozvojového projektu MŠMT připravil budoucí podobu akreditovaného Kurzu komunitního tlumočení ve styku cizinci a menšinami. V letech 2009–2010 nebyl kurz pro malý zájem realizován. V letech 2010–2011 byl otevřen pro veřejnost a absolvovalo jej úspěšně (po složení závěrečné písemné znalostní a ústní dovednostní zkoušky) celkem devět tlumočnicků. Magisterská studenty ÚTRL od roku 2011–2012 ve studijním plánu magisterského studijního oboru Tlumočnický mají možnost absolvovat povinně volitelné předměty Komunitní tlumočení I, Komunitní tlumočení II. a Odbornou tlumočnickou praxí pro neziskové organizace po dobu 30 dní. Jedná se zejména o angličtinu, španělštinu, francouzštinu a ruštinu. Ústav translatologie je jedno z mála vysokoškolských pracovišť v ČR, které v rámci navazujícího magisterského studia oboru Tlumočnický nabízí od roku 2011–2012 i možnost zaměřit se na Komunitní tlumočení. V roce 2011 Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo veřejnou zakázku se záměrem rozvíjet sociální tlumočení. Veřejnou zakázku vyhrála META – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů a realizovala projekt „Sociální tlumočení ve styku s cizinci“. Cílem projektu bylo vytvoření vzdělávacího modulu pro sociální tlumočnický z vietnamské, mongolské a ruské komunity, proškolení skupiny zájemců a zabezpečení odborné stáže. Celkem bylo proškoleny 13 cizinců – čtyři z vietnamské, čtyři z mongolské a pět z ruské jazykové komunity. V roce 2012 vyhlásilo MPSV opět veřejnou zakázku na projekt „Sociálního tlumočení ve styku s cizinci“ pro bulharsky a rumunsky mluvící zájemce, který realizovala jazyková škola Old School s.r.o. Dále META realizovala v roce 2012–2013 projekt Evropského sociálního fondu „Cizinci jako komunitní tlumočnický“, jenž nabízel kurz Komunitní tlumočení ve styku s cizinci a menšinami, které realizoval ÚTRL FF UK a měl 60 hodin přímé výuky. Kurz absolvovalo celkem 22 osob, z čehož 18 v prvním a čtyři v druhém termínu. Šlo celkem o šest jazyků: ruština 13 osob, ukrajinština čtyři osoby, vietnamština dvě osoby, mongolština jedna osoba, arabština jedna osoba, španělština jedna osoba. 16 tlumočnicků bylo následně zaměstnaných v rámci projektu na dobu šest měsíců. Součástí školení METY bylo i vytvoření etického kodexu komunitních tlumočnicků METY. Projekt byl určen pro cizince ze třetích zemí (tzn. mimo EU) s trvalým pobytem z Prahy, Karlovarského, Královéhradeckého kraje. V roce 2014 proběhl šestiměsíční projekt Evropského fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí „Komunitní

⁵¹ Informace o komunitním tlumočení u nás a v zahraničí naleznete na <http://meta-ops.cz/komunitni-tlumoceni>

*tlumočníci ve víru integrace*⁵² zaměřený na zvýšení informovanosti odborné a laické veřejnosti o komunitních tlumočnících, jehož součástí byl také kurz Komunitní tlumočení I jako povinně volitelný předmět pro magisterské studenty Ústavu translologie. V rámci tohoto projektu vydala META publikaci o komunitním tlumočení. Kromě teoretických východisek a praktických informací obsahuje publikace také příběhy a zkušenosti samotných komunitních tlumočnicků a je ke stažení na webu organizace.

Interkulturní asistenci začal rozvíjet zejména Klub Hanoi⁵³, který se specializuje na vietnamskou menšinu. V roce 2007 jako první nevládní organizace vytvořil pilotní vzdělávací modul pro česko-vietnamské interkulturní asistenty akreditovaný MŠMT, jejichž posláním bylo dovést příslušníky české a vietnamské kultury k efektivní komunikaci na profesionální úrovni. Druhý pilotní modul realizoval Klub Hanoi v roce 2011 na základě zkušeností společnosti Partners Czech, Asociace mediátorů ČR s romskými asistenty a týmu aplikovaná sociologie Jiřího Kocourka. Z obou kurzů vznikla skupina vyškolených dvoujazyčných česko-vietnamských interkulturních asistentů, kteří mají široké uplatnění nejen v Klubu Hanoi. Do roku 2014 kurzy absolvovalo přes 120 osob, z nichž řada je již zaměstnaná u jiných nevládních organizací, komerčních subjektů včetně advokátních kanceláří, které se specializují na vietnamskou klientelu. V roce 2013 *Kurz interkulturní asistence* realizovala také Poradna pro integraci v Ústeckém kraji. V roce 2012 podnítil Klub Hanoi díky projektu EURES⁵⁴ setkání vybraných ministerstev a organizací, které v té době již měly s interkulturní asistencí větší zkušenosti, aby společně diskutovali o současné praxi zaměstnávání interkulturních asistentů, jejich vzdělávání a možnostech celorepublikového sjednocení profilování této profese. Projektu se účastnili Most pro lidská práva, Integrační centrum Praha, Poradna pro integraci Ústí nad Labem, META, InBáze, MPSV ČR, MV ČR, MŠMT ČR. Zaměstnávání interkulturních pracovníků se také věnuje InBáze – komunitní centrum pro migranty a českou veřejnost v Praze, která od roku 2011 realizuje projekty Asistenční služby pro migranty InBáze I–IV⁵⁵. Původní záměr bylo zaměstnat migranty aktivní ve svých komunitách a věnovat se terénní a komunitní práci. Náročnost terénní práce⁵⁶ a krizová situace na odděleních pobytu cizinců v roce 2011⁵⁷ vedla k dohodě o spolupráci s Odborem azylové a migrační politiky a zahájení poskytování služeb přímo na imigračních úřadech MV ČR. První tým sestával ze čtyř migrantů z Běloruska, Vietnamu, Mongolska a Sýrie, kteří dlouhodobě pomáhali nezištně svým krajanům v komunikaci s českými úřady a měli mezi svými krajan



důvěru. V současnosti se tým rozrostl na sedm profesionálů – migrantů a migrantek, kteří pracují přímo na odděleních pobytu cizinců Odboru azylové a migrační politiky MV ČR v Praze a nabízí tlumočení, pomoc s vyplněním formulářů a základní bytové poradenství v sedmi jazycích (ruština, arabština, angličtina, mongolština, vietnamština, francouzština, čeština). Daná pozice byla dle inspirace z Portugalska původně pojmenována sociokulturní mediátor, neboť termín mediátor – zprostředkovatel, osoba, jež stojí mezi různými stranami, zájmy považujeme za velmi výstižný. Nicméně v rámci snahy o nalezení celorepublikového konsensu ohledně pojmenování profese, který vedeme v rámci tohoto projektu, jsme zvolili od roku 2013 název interkulturní pracovník. Hlavním důvodem je odlišné pojetí profese mediátor v zákoně o mediaci č. 202 z roku 2012 a vymezení kompetencí a činností námi utvářené profese, což by bylo zejména pro veřejnost matoucí.

V letech 2012–2014 InBáze realizuje pilotní vzdělávací kurz s názvem *Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům*. Výhodou tohoto kurzu je získání profesní kvalifikace pracovníků v sociálních službách, což otevírá interkulturním pracovníkům možnosti univerzálního uplatnění v sociálních službách. Kurz je určen pro šest jazykových specializací – angličtina, arabština, čínština, mongolština, ruština, vietnamština. Další organizace rozvíjející interkulturní práci formou zaměstnávání migrantů profesionálů v projektových pozicích tlumočnicků, interkulturních asistentů, integračních pracovníků, konzultantů jsou členy tematické sítě⁵⁸ projektu. Jedná se o Odbor center na podporu integrace cizinců Správy uprchlických zařízení MV ČR (CPIC SUZ), Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců se sídlem v Brně, mezivládní organizaci Mezinárodní organizace pro migraci (IOM)⁵⁹, nevládní organizace Diecézní katolická charita (DCH) Hradec Králové, Charita Česká republika, Integrační centrum Praha, o.p.s., (ICP), MOST PRO, o.p.s., Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU), Poradna pro integraci (PPI), Sdružení pro integraci a migraci (SIMI), Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE).

V rámci tohoto projektu byla také zahájena diskuse s MPSV, odborem sociálních služeb, o možnostech systémového zakotvení profese interkulturní pracovník do české legislativy. Hlavním důvodem je snaha zajistit udržitelnost profese, její akreditované vzdělávání a financování. Profese interkulturní pracovník by do konce projektu měla být zapsána do Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání, což s sebou nese jasné popsání kompetencí a činností profese a možnost složit kvalifikační zkoušky pro získání osvědčení pro výkon profese. Naším dlouhodobějším cílem nad rámec projektu je začlenění profese do zákona o sociálních službách v rámci tzv. velké novely zákona o sociálních službách, která by se měla projednávat v následujících letech.

Pokud hovoříme o profesi **interkulturní mediátor** v českém prostředí, tak ji dle smyslu české legislativy reprezentují mediátoři zapsaní v seznamu Ministerstva spravedlnosti⁶⁰, kteří se specializují na řešení sporů s interkulturním prvkem, např. v nadnárodních korporacích, v etnicky smíšených rodinách aj. Mediátoři mohou vykonávat i nezapsaní mediátoři a počátky interkulturní mediace jsou spjaté s kauzami soužití Romů a majority.⁶¹ Česká legislativa tedy pojem interkulturní mediátor nezná. Interkulturní mediace v kontextu integračních politik námi analyzovaných zemí je však pojímána odlišně a tomu se

⁵² Informace o projektu naleznete na www.meta-os.cz/pic/147-komunitni-tlumoceni-projekt-komunitni-tlumocnici-ve-viru-integrace.aspx

⁵³ Nevládní organizace **Klub Hanoi** se zabývá především propagací vietnamské kultury a integrací Vietnamců do společnosti s důrazem na zachování jejich kulturní identity. Více na www.klubhanoi.cz

⁵⁴ Cílem projektu *Podpora interkulturních asistentů* podpořeného mezinárodní sítí zaměstnanosti EURES bylo přispět k integraci cizinců z Vietnamu, Mongolska, Číny, Ruska a Ukrajiny do české společnosti prostřednictvím propagace role interkulturních asistentů. Projekt byl realizován v roce 2012.

⁵⁵ Podrobnější informace o poskytování asistenčních služeb na odděleních pobytu cizinců OAMP MV ČR v Praze naleznete na www.inbaze.cz/asistence-na-pobockach-opc-mvcr/

⁵⁶ Terénní pracovníci – migranti obcházejí místa, kde je vyšší koncentrace migrantů jako obchody, ubytovny, hotely atd. Kontaktování klientů bylo často velmi obtížné, neboť neměli čas nebo jim jejich zaměstnavatel neumožnil komunikaci. Návštěvy ubytoven se mohly konat jen ve večerních hodinách a to s sebou přinášelo značné rizikové situace, které souvisely také s oblastí vykořisťování migrantů a obchodu s lidmi, na což jsme nebyli metodicky ani bezpečnostně připraveni.

⁵⁷ V lednu 2011 vstoupila v účinnost novela zákona o pobytu cizinců, která přinesla velké zpřísnění podmínek pobytu cizinců na území. Dále na základě politického rozhodnutí přešla agenda dlouhodobých pobytů z cizinecké policie na Odbor azylové a migrační politiky MV ČR. Tento převod byl plánován původně na rok 2013, politické rozhodnutí však proces urychlilo. Důsledkem byl velký chaos a nedostačující kapacita OAMP novou agendu zvládnout. Klienti-cizinci nebyli informováni o změnách v zákoně, čekali od nočních hodin před úřadem, aby se dostali na řadu. Komerční zprostředkovatelé enormně finančně těžili z tohoto zmatku.

Tato krizová situace zrodila myšlenku působení zaměstnanců InBáze přímo na daných odděleních pobytu cizinců (OPC) a hlavním cílem bylo zajistit službu, která povede k odbourání jazykových a sociokulturních bariér a pomůže jak klientům-cizincům, tak zaměstnancům OAMP v efektivní komunikaci a odbourá enormní závislost neinformovaných cizinců na zprostředkovatelích.

⁵⁸ Podrobné informace o projektech těchto organizací naleznete na <http://interkulturniprace.cz/tematicka-sit/>

⁵⁹ IOM se věnuje realizaci dobrovolných návratů a pozici pojmenovává konzultant pro mongolské a vietnamské migranty v návratovém centru. Role interkulturních pracovníků je směřována na integrační proces, v případě IOM se tedy jedná o odlišný typ činnosti a posláním profese.

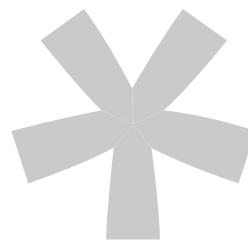
⁶⁰ Seznam zapsaných mediátorů a informace o mediačních službách v ČR naleznete na portálu Ministerstva spravedlnosti <http://portal.justice.cz/Justice2/ms/ms.aspx?o=23&j=33&k=5867&d=328496>

⁶¹ Zkušenosti s interkulturní mediací mají zejména členové Asociace mediátorů České republiky a Conflict Management International.

věnujeme v kapitole 1.3. Domníváme se, že i u nás by se postupně profese interkulturních mediátorů v rámci veřejné politiky měla více etablovat. Jednou z cest je modifikace a prohlubování kompetencí interkulturních pracovníků či rozšíření pojetí mediace v zákoně o mediaci.

2.1.5 ZÁVĚR

Legitimita či potřebnost profese interkulturní pracovník je postavena na sociodemografických faktech, tj. přibývajícím počtu migrantů v ČR, kteří se zde trvale usazují, trendech integrační politiky EU na lokální úrovni a dobré zkušenosti se zapojováním migrantů do mediačních, asistenčních a tlumočnických služeb nevládních organizací v České republice a dalších zemích EU. Sjednocování požadavků kvalifikace, hledání možností pracovního uplatnění, označení profese je stále v procesu. Cílem našeho projektu bylo podpořit rozvoj profesí, které se v současnosti profilují, a především se zasadit o to, aby profese interkulturní pracovník měla jasně definovaný profesní profil, byla systémově ukotvena, existoval vzdělávací kurz a možnosti pracovního uplatnění. Rozvoj profese má velký význam pro celou společnost, neboť může napomoci budování harmonických vztahů a vzájemného porozumění obyvatel ČR s různým kulturním původem. Je potřeba přijmout jako fakt, že žijeme ve věku globální ekonomie a globální závislosti, což s sebou přináší proměnu české společnosti z etnicky homogenní⁶² na etnicky, jazykově a kulturně pluralitní. Propojování kultur, tradic je proces, který nelze zastavit, lze jej však pozitivně směřovat a ovlivňovat tak, aby nedocházelo k nárůstu xenofobie a násilí. Proces mentální transformace společnosti z pozice „my Češi (majorita) a oni cizinci (minorita)“ na pozice „my – obyvatelé ČR“ může být interkulturní prací pozitivně ovlivněn.



2.2 HLAVNÍ IDEOVÁ VÝCHODISKA INTERKULTURNÍ PRÁCE, HODNOTY A ZÁSADY INTERKULTURNÍ PRÁCE

Interkulturní práce je profese, která reflektuje a reaguje na nárůst kulturní rozmanitosti společnosti a snaží se poučit z opakujících se historických událostí spjatých se vztahy většinové společnosti a menšin zejména v obdobích sociálních a ekonomických krizí.⁶³

2.2.1 HLAVNÍ IDEOVÁ VÝCHODISKA

Za hlavní ideová východiska považujeme koncepty interkulturního soužití, antiopresivní přístupy a zplnomocnění, koncept patření, princip občanské participace. Tyto přístupy jsou společné mnoha pomáhajícím profesím, zejména však sociální práci.

Interkulturní soužití⁶⁴

Termín interkulturní akcentuje **respekt a vzájemný vztah** mezi příslušníky různých kultur, kteří žijí spolu a navazují mezi sebou vztahy, spolupodílí se na veřejném životě. Interkulturní prostředí a společnost se snaží o hluboké vzájemné působení a uznání kulturní rozmanitosti, která přispívá ke vzájemnému obohacování. V ideálním případě vede interkulturní společnost ke společnému mírovému a obohacujícímu životu všech jednotlivců a celé skupiny. Interkulturní perspektiva se snaží akcentovat společné zájmy všech lidí navzdory jejich kulturním odlišnostem. Mezi společné zájmy může patřit bezpečnost a pořádek na ulicích, dobré soužití v domě, ve čtvrti nebo obci, zapojení rodičů do fungování školy, společné oslavy a sousedské akce atd. Společnost je vnímána jako občanská společnost, nikoli společnost etnická. Zdůrazňování etnicity a kulturních rozdílů může být tedy mnohdy kontraproduktivní a vedoucí k segregaci. Toto pojetí vychází z předpokladu, že kulturní rozdíly jsou jen jednou částí identity člověka a všichni lidé sdílí na nejhlubší úrovni obdobné hodnoty, jako je láska, důstojnost, respekt, mír, svoboda atd.⁶⁵

Příklad:

Organizace *Portes* v Utrechtu v Nizozemí mnoho let vede komunitní centrum pro obyvatele několika vybraných čtvrtí. Centrum nabízí aktivity zejména pro seniory a zapojuje se velké množství dobrovolníků. Posláním centra je posilovat dobré vztahy na sousedské úrovni prostřednictvím komunitní práce. Explicitně se jejich činnost nevztahuje na migranty. Když centrum navštívíte, uvidíte, že většina seniorů jsou tzv. autochtoni (etničtí Holanďané) a většina dobrovolníků jsou mladí lidé s migrantským původem, tzv. allochtoni, kteří se se svými rodinami přistěhovali do původně tradiční autochtonní čtvrti a nyní v rámci školních aktivit dělají i dobrovolníky.

Naproti tomu multikulturní model akcentuje pouze toleranci (snášlivost) k jiným kulturám. Multikulturní prostředí či politika multikulturalismu toleruje odlišnost různých kulturních

⁶² Etnická homogenizace české společnosti proběhla až po konci 2. světové války, kdy došlo k odsunu Němců a současně socialistická vláda popírala právo na existenci národnostním menšinám. Do 2. světové války bylo Československo etnicky pluralitní stát.

⁶³ Zajímavě pojednává o stereotypch jednání lidí v době krize Girard, 1997. Obětní beránek. Praha: NLN. Girard na příkladech z historie poukazuje, že při úpadku kulturnosti, zejména v době sociálních krizí, lidé mívají sklon si krizi vysvětlovat sociálními příčinami, tzn. místo aby hledali chybu v sobě, hledají ji buď v celé společnosti, nebo v jiných lidech, kteří jsou považováni za zvlášť škodlivé z nějakého snadno viditelného důvodu. Z těchto lidí pak činí obětní beránky. Mezi časté obětní beránky pak patří etnické a náboženské menšiny.

⁶⁴ Koncept interkulturní soužití čerpáme z práce Carlose Giméneze Romera, který staví proti sobě termín *convivencia intercultural* (soužití se vztahy vůči sobě navzájem) a *coexistencia intercultural* (žití vedle sebe bez opravdových vztahů). Prezentováno na jeho přednášce v Praze 26. 5. 2014. Dostupné na: <http://interkulturniprace.cz/prednaska-carlose-gimenez/>

⁶⁵ Srov. <http://icultural.wordpress.com/2011/12/15/introduction-to-intercultural-living/>

skupin, podporuje jejich právo na odlišnost, ale jedná se o žít vedle sebe bez vzájemných vazeb a bez vztahu, které může spět k segregaci. Mnozí politici a teoretici tvrdí, že multikulturalismus selhal⁶⁶, protože kladl příliš velký důraz na odlišnosti a malý důraz na to, co mají všichni společné.

Příklad:

V českých školách je multikulturalismus průřezovým vzdělávacím tématem a většina učitelů vzdělávání zaměřuje na učení se o odlišnostech, a tím podporuje udržování etnických stereotypů. Vietnamské děti jsou pak neustále prezentovány jako ty, co jedí rýži, ruské děti jedí pirožky, české děti jedí knedlíky. Ustrnutí na tomto přístupu nepřináší uvědomění skutečnosti, že všichni jsme lidé a máme stejné potřeby bezpečí, lásky, svobody, respektu a důstojnosti.

Antipresivní přístup (AOP)⁶⁷

Od konce osmdesátých let 20. století se v sociální práci začaly prosazovat přístupy, které bývají označovány jako antidiskriminující a antipresivní. Tyto modely sociální práce reagovaly primárně na kontext, ve kterém je zakotvena interkulturní práce, tj. vztah většinové společnosti a etnických menšin a jejich sociálního vyloučení. Jednalo se např. o konflikty vyvolané kolem pobytu uprchlíků z Východu v Německu, vzrůstající kriminalitu a nepokoje mezi černošským obyvatelstvem ve Velké Británii a ve Spojených státech amerických. Problematika vztahů mezi různými etnickými a kulturními skupinami se samozřejmě neomezovala jen na uvedené země a je realitou celého současného světa.

Východiska antipresivních přístupů sociální práce se podle našeho názoru v mnohém shodují s východisky interkulturní práce. Postavení migrantů, zejména uprchlíků, ve společnosti nezávisí pouze na jejich osobním postoji a úsilí. Sociální status migrantů a jejich individuální úspěch je v podstatné míře záležitostí systémovou a strukturální, kde hlavními tématy, které řeší interkulturní a sociální práce, jsou **spravedlivá distribuce moci a rovný přístup ke zdrojům**.⁶⁸

V níže uvedeném odstavci proto podrobně rozvádíme obsah antipresivních přístupů dle Navrátila (2003: 36–56):

Autoři antipresivního myšlení definovali cíl intervencí sociálních pracovníků jako změnu situace statusově a kulturně znevýhodněných (sociálně vyloučených) menšin. Výchozím pojmem AOP je **oprese/útlak**. Tímto termínem označují autoři AOP **strukturální znevýhodnění** určitých skupin. Těm jsou podle nich v moderní, což zde znamená především „kapitalistické“, společnosti systematicky, se železnou pravidelností upírána některá práva a možnosti, které jsou běžně dostupné většinové části společnosti nebo její elitě. Různí autoři AOP se např. liší v tom, zda strukturální znevýhodnění považují za výsledek záměrné manipulace ze strany elit, nebo za nezamýšlený efekt fungování společenských institucí. V důsledku toho se pak různí také navrhaná řešení. Společná je jim ale snaha tomuto typu znevýhodnění čelit, „redukovat individuální a institucionální diskriminaci založenou

⁶⁶ Uvádíme jako příklad mediálně známý výrok Angely Merkelové. Dostupný na www.ceskatelevize.cz/ct24/svet/104503-merkelova-nase-snaha-o-multi-kulti-spolecnost-totalne-selhala/

⁶⁷ Podrobný historický kontext vzniku a uplatňování modelů sociální práce se sociálně vyloučenými od 80. let 20. století zejména v anglosaském světě můžete najít v textu, ze něhož zde čerpáme: **Sociální práce se sociálně vyloučenými: modely sociální práce, které jsou v souvislosti se sociální prací s menšinami hojně uváděny** (NAVRÁTIL, P. *Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky*. Praha: Portál, 2003. s. 36–56)

⁶⁸ Za zdroje považujeme přístup k vzdělávání, podmínky na trhu práce, dostupnost veřejných institucí, politická a občanská práva atd.

na rase, pohlaví, postižení, sociální třídě a sexuální orientaci“ (Thomas, Pierson, Pierson 1995: 16), „skoncovat s opresivními hierarchickými vztahy a nahradit je vztahy rovnoprávnými, které usnadňují seberealizaci jedinců a skupin“ (Dominelli 1997: 247). Jedním z autorů, který se věnuje rozpracovávání antiopresivního modelu sociální práce, je Neil Thompson (1992). Připomeňme si, že za základní východisko AOP považuje schopnost vnímat diskriminaci a opresi jako základní charakteristiku životní situace, s níž se klienti potýkají, a dále vymezuje AOP následujícími rysy:

1. Diskriminace jako základní rys klientovy situace

Podle představitelů AOP je vysloveně nebezpečné, pokud si sociální pracovník neuvědomuje diskriminaci či opresi, které je klient vystaven. AOP si klade za cíl upozorňovat zejména na opresi, která vzniká mezi kategoriemi lidí, např. oprese mužů vůči ženám (gender), jedné kultury vůči druhé (etnocentrismus), mezi generacemi (ageismus), zdravých lidí vůči zdravotně postiženým.

2. Opresi lze buď odstranit, nebo ji posílit

Druhý princip AOP spočívá v nutnosti pochopení, že intervence sociální práce může opresi buď posilovat, nebo odstraňovat. Thompson (1992: 169–170) o tom ve svém jiném textu píše: „Vědomí sociálněpolitického kontextu je nezbytnou podmínkou, aby se předešlo tomu, že se sociální pracovník stane (nebo zůstane) součástí problému“.

Tři imperativy

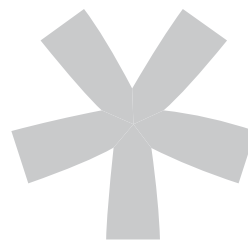
Dalším rysem AOP je podle Thompsona uplatňování „imperativů“ **spravedlnosti** (*justice*), **rovnosti** (*equality*) a **spoluúčasti** (*participation*).

Princip spravedlnosti znamená předpoklad, že s každým bude nakládáno podle práv, že nebudou nikomu ani omezována, či dokonce odírána. Velká pozornost je věnována problematice etnických menšin. Existují obsáhlé výzkumy, které dokazují, že v řadě zemí dochází k znevýhodňování příslušníků etnických menšin, např. v trestní justici.

Pokud jde o **princip rovnosti**, Thompson (1992) poznamenává, že nemůže být chápána mechanicky. Nakládat s každým stejně totiž neznamená nakládat s každým rovně. Důraz je kladen na rovné šance, při jejichž zajišťování je nutno brát v úvahu rozdíly ve specifických potřebách lidí. Jednoduchým příkladem mohou být např. lidé, kteří mají omezení v pohybovém aparátu. Pokud se s jejich potřebami nepočítá, jsou znevýhodněni. Podobně je tomu u Romů a migrantů, kteří přicházejí do škol bez dobré znalosti českého jazyka. Stejný přístup tedy nerovnosti posiluje, a proto se sociální pracovník má zaměřovat spíše na rovná práva a příležitosti, aby vstupní šance uspět byly obdobné.

Princip spoluúčasti je důležitý na dvou úrovních. V obecnější rovině je koncept participace důležitou složkou AOP. Předpokládá zapojení klientů do plánování, koordinace, vyhodnocování služeb. Tím vzniká příležitost pro „zmocňování“ klientů a vytváří se předpoklad pro to, aby poskytované služby skutečně odpovídaly jejich potřebám. V užším slova smyslu je participace velmi důležitou složkou interpersonální komunikace. Partnerství zde znamená spoluúčast klienta při volbě cíle i prostředků společného úsilí.

Zmocňování (empowerment) klientů – Thompson také upozorňuje, že se v tradiční sociální práci po dlouhou dobu kladl velký důraz na koncept „uschopnění“ (*enabling*). Šlo o to klienta vybavit potřebnými znalostmi a dovednostmi, které mu měly umožnit lépe žít.



Podle Thompsona jde AOP ještě dále a jako o svém čtvrtém principu hovoří o zmocňování. Zatímco koncept uschopnění je individualistický (problém vidí zejména v individuálních nedostacích), **zmocnění znamená pomoc lidem, aby získali větší moc (kontrolu, vládu) nad vlastními životy a životními podmínkami.** Také proto je tento koncept vhodným prostředkem proti opresi a diskriminaci. Opresi a diskriminace znamenají zneužití moci, zmocňování je cesta, která má většinou skupinám klientů pomoci odmítnout a překonat taková omezení. Zmocňování lze podle Thompsona definovat jako prostředek umožňující legitimní užití síly vůči diskriminaci a opresi. „Uschopnění“ je užší koncept, který nebere v úvahu širší sociální kontext života klientů. „Zmocnění“ s tímto konceptem sdílí některé prvky (osobní změna), avšak důraz klade na změnu strukturálních nerovností.⁶⁹

Strukturální povaha klientovy situace

V tradiční sociální práci se zdůrazňuje potřeba vnímavosti vůči pocitům klienta. Intervence, při níž by se na emoční stránku klientovy situace ohled nebral, je považována za nežádoucí a nebezpečnou. V případě AOP se podobný důraz klade na **citlivost vůči diskriminaci, opresi.** Sociální pracovník musí být schopen brát v úvahu takové faktory jako rasu, etnicitu, rod, věk, postižení, sexuální orientaci atd. a roli těchto znaků v klientově situaci. Pokud to neudělá, může klienta více poškodit než mu pomoci.

Jedinečnost člověka

Dalším znakem klasické sociální práce je uznání jedinečnosti každého člověka. Představitelé AOP tuto hodnotu nechtějí zpochybňovat, avšak snaží se ji ještě prohloubit a činí to tím, že upozorňují na skutečnost, že o jedinečnosti nemá cenu hovořit abstraktně a že každý člověk je zasazen do zcela konkrétního sociálního kontextu. Každý člověk má tedy být vnímán jako jedinečná osobnost se specifickými potřebami, charakteristikami. Přesto je třeba také vždy brát v úvahu sociální lokalizaci takového jednotlivce ve smyslu jeho rasy, etnicity, třídy atd.

Diskriminace je jedna

Významnou charakteristikou AOP je, že pojímá různé formy diskriminace jako spojité jevy. Thompson (1997: 243) píše: „Různé formy diskriminace – rasismus, sexismus, diskriminace věkových skupin a tak dále – nepůsobí odděleně nebo nezávisle na sobě. Spolupůsobí, a proto vystupují jako odlišné, nicméně však související dimenze zkušenosti s opresí“. Významnou součástí AOP je analýza klientovy situace (*assessment*). V tomto procesu sociální pracovník sbírá informace, aby si udělal obrázek, jaké má klient potřeby a co by se mělo udělat. Pokud se v této části procesu uplatňují předsudky a stereotypy (např. patologický pohled na romské rodiny), jsou možnosti uplatnění AOP limitovány. Analýzu situace má sociální pracovník provádět v partnerství s klientem, s ohledem na možnost působení diskriminujících a opresivních faktorů“.

Z výše uvedeného textu je zřejmé, že pro výkon interkulturní práce je vždy nezbytné brát v potaz nejen individuální situaci klienta, ale i jeho zasazení v širším sociálním kontextu.⁷⁰

⁶⁹ V českém prostředí toto strukturální znevýhodnění představuje např. legislativní rámec přístupu cizinců k veřejnému zdravotnímu pojištění, dostupnost důchodových dávek pro azylanty a osoby s udělenou doplňkovou ochranou, komunikační bariéry při jednání cizinců, kteří neovládají výborně český jazyk, s veřejnými institucemi, znevýhodnění dětí cizinců, kteří neovládají češtinu, ve vzdělávacím systému atd.

⁷⁰ Pokud např. klienti migranti nemohou najít bydlení či práci a implicitně je zřejmé, že důvodem je jejich etnický původ, interkulturní pracovník tuto situaci vyhodnocuje i jako formu strukturální diskriminace a společně s klienty se snaží hledat i systémové řešení, např. upozornit zaměstnavatele na právní důsledky diskriminačního jednání, iniciuje veřejnou protestní akci.

Ačkoli se nedomníváme, že všichni migranti jsou vystaveni strukturální opresi, je nutné principy AOP reflektovat a vztahovat na migranty, kteří jsou vykořisťováni, jsou obětmi obchodu s lidmi, či byli nuceni uprchnout ze svých domovů z důvodů na jejich vůli nezávislých.

Interkulturní práce, stejně jako sociální práce, je tedy nejen nástrojem řešení individuální situace klienta, ale také politickým hybatelem, který se zasazuje o sociální spravedlnost. Úkol adaptace v nových podmínkách neleží jen na samotných migrantech, ale také na společnostech, kam se chtějí či mají migranti integrovat – rovnost v oblasti přístupu k právům, institucím všech sociálních aktérů v procesu integrace je zásadní a interkulturní pracovníci v tomto procesu hrají klíčovou roli. Interkulturní práce pracuje s konceptem moci a s diskriminací, která je ve vztahu cizinec-našinec a instituce-jedinec přítomná.

Koncept patření (*belonging*)

Role interkulturních pracovníků je také nabízet migrantům možnost začlenit se do společnosti (zájmová skupiny, spolky, sousedské aktivity atd.), kde mohou zažít přijetí, bezpečí a důvěru. Mnozí migranti se v nové společnosti cítí být ztraceni, nezačlenění, neidentifikují se s kulturou a společností nové země, chybí jim sociální vazby a současně ztrácí vazby na zemi původu. Také osoby druhé a dalších generací s migrantským původem, které jsou většinou občane země, mnohdy čelí velkým nejistotám ohledně své identity a toho, kam patří.⁷¹

Baštecká a Mach (2014) uvádějí: „Prožitek všednodenního patření (*belonging*) potvrzuje osobní hodnotu člověka a přitahuje dnes mezioborovou pozornost“. Týká se vymezení občanství jako „pocitu, že jsem někde doma“ a současně tam mám svobodu práv a povinností, nikoli občanství pouze jako výrazu práv (občanských, politických a sociálních). Někteří autoři dělí patření na „psychické“ a „politické“, jiní ho vyjímají z oblasti sociální opory jako sousedící koncept. „Pocit patření“ (*sense of belonging*) definovala v roce 1992 spolu s ostatními profesorka ošetřovatelství Bonnie M. K. Hagertyová jako zkušenost (prožitek), že „se člověk v prostředí nebo systému osobně angažuje a je do něj začleněn“. Nestačí však jen začlenění, nutná je osobní angažovanost. Hagertyová a další zdůrazňují tyto předpoklady pro zkušenost patření: „mít energii, zájem a možnost smysluplnou angažovanost [patření] rozvinout a prožitek patření jako takový (angažovanost, začlenění)“.

Interkulturní práce si klade za cíl podpořit svými aktivitami sounáležitost migrantů s majoritou a nabízet vyhledávání a tvorbu různých forem společenství, kde se migranti mohou smysluplně angažovat a zažít bezpečí, důvěru a přijetí.

Občanská participace⁷²

Zapojení občanů bez ohledu na pobytový status⁷³ do řešení věcí veřejných nezávisle na státu a ekonomické sféře (např. řešení problémů uvnitř obce) je velmi zásadním principem demokracie. Občanská participace může (ale nemusí) být institucionalizována ve formě spolků či neziskových organizací. Podmnožinou pak je politická participace, která je v případě cizinců značně limitovaná, neboť zde kromě občanů EU nemají volební právo.⁷⁴

⁷¹ Téma identity a patření je dynamická kategorie, která se mění v průběhu individuálního života migranta a také generačně.

⁷² Studii Aktivní občanská participace imigrantů v České republice od Jana Černíka z roku 2009 naleznete na www.sociopolis.cz/vyzkum/?x=2209642

⁷³ Občan zde nepředstavuje pobytovou kategorii (tj. ne-cizinec), nýbrž politickou kategorií – aktivní člen společnosti.

⁷⁴ Studii o politické a občanské participaci imigrantů v ČR z roku 2012 naleznete na www.konsorciem-nno.cz/dokumenty-ke-stazeni.html

Tento koncept má tři hlavní principy:⁷⁵

- 1. sdílení stejných práv a povinností** – stejný přístup k právům a povinnostem zajišťuje rovné podmínky pro život, a nepodněcuje k segregaci či vyloučení migrantů a vzniku paralelních společností. Práva cizinců v ČR mají sukcesivní charakter. Čím déle zde cizinec žije, tím může mít více práv. Bohužel v oblasti politických práv, zejména práva volebního, je přístup vůči cizincům stále restriktivní.
- 2. budování pocitu sounáležitosti** – dobré vztahy a důvěra, sdílení přesvědčení, že jsme primárně občany stejné společnosti než osoby s různým kulturním zázemím, jsou velmi zásadní pro mírumilovné soužití. Složitost naplnění tohoto principu ukazují staré členské země EU, kde velký počet osob s migrantským původem má již občanství, tj. může plně politicky participovat a přesto dochází k segregaci a sociálnímu vyloučení migrantů. V ČR se složitost soužití projevuje zejména vztahem majority k Romům.
- 3. respekt k veřejným institucím a právnímu normám** – jako podmínka dobrého soužití a integrace je nutné, aby všichni respektovali právní normy země a veřejné instituce. Např. zavádění nových systémů soudních řádů, které by byly závazné jen pro některé obyvatele země, lze považovat za zdroj destabilizace fungování společnosti.⁷⁶

2.2.2 ETICKÉ HODNOTY A ZÁSADY

Etika výkonu interkulturní práce má zásadní význam pro uznání legitimacy profese. Interkulturní pracovník stojí jako most mezi dvěma kulturními systémy, které mnohdy mají odlišné hodnoty a zásady, a je nutné, aby interkulturní pracovník byl vždy vůči oběma systémům transparentní a zachovával zásady profesionálního jednání.

Etické hodnoty a zásady interkulturních pracovníků a studentů kurzu interkulturní práce

Etické hodnoty jsou odvozeny od výše uvedených přístupů v kapitole 2.1, které představují ucelené teoretické koncepty. Tyto koncepty a zkušenosti z výkonu interkulturní práce byly zúročeny v ohniskových skupinách s interkulturními pracovníky a seminářů etiky, které proběhly v rámci vzdělávacího kurzu pro interkulturní pracovníky, kde byly identifikovány následující **etické hodnoty** výkonu interkulturní práce.

ETICKÉ HODNOTY:

Lidská důstojnost

Jedná se o uznání hodnoty každého člověka bez ohledu na jeho etnický původ a sociální status. Tato hodnota zajišťuje, že ke každému člověku přistupuje bez ohledu na jeho situaci interkulturní pracovník s úctou a porozuměním.

⁷⁵ Tyto tři principy zmínil Carlos Giménez Romero na své přednášce v Praze 26. 5. 2014.

⁷⁶ Česká televize v roce 2011 informovala, že ve Velké Británii už čtyři roky oficiálně působí soudy rozhodující na základě islámského práva. Muslimové jim mohou dobrovolně předkládat své civilní spory, rozhodnutí pak nesmějí být v rozporu s britským právem. Soudy šaría se ale vymkly kontrole: Po celé zemi jich přibývá a úřady nezvládají rozsudky prověřovat. Navíc v roli soudců působí i lidé s velmi radikálními názory: www.ceskatelevize.cz/ct24/svet/138420-islamske-soudy-v-britanii-se-vymkly-kontrola/

Tolerance⁷⁷

Tolerance, česky snášenlivost, je schopnost a ochota snášet odlišné včetně toho, co se nám nelíbí. Tolerantní postoj umožňuje interkulturnímu pracovníkovi se osvobodit od předsudků vůči odlišným názorům, věrám, chování, a nebýt etnocentrický. Tolerance je zároveň schopnost odolávat škodlivým důsledkům předsudečného jednání a dogmatičnosti. Na rozdíl od respektu je to spíše pasivní postoj, nicméně velmi důležitý.

Solidarita⁷⁸

Znamená dobrovolnou společenskou soudržnost mezi majoritou a migranty, mezi chudými a bohatými v rámci komunity či v rámci práce s klienty, ochotu ke vzájemné pomoci a podpoře. Solidarita se vztahuje k pocitu sounáležitosti jednotlivce či skupiny s ostatními obyvateli domu, čtvrti, obce, státu. Interkulturní práce by měla podporovat solidaritu mezi různorodými skupinami obyvatel.

Respekt⁷⁹

Znamená ohled, uznání, úctu vůči odlišnostem a jedinečnosti každého člověka, jeho osobním, skupinovým, spirituálním a náboženským hodnotám, které nejsou v rozporu se základními lidskými právy. Interkulturní práce se domnívá, že být jiný je primárně zdrojem obohacení, a nikoli hrozbou. Respekt umožňuje interkulturním pracovníkům nebýt *a priori* předsudečný a vést dialog při poznávání a snaze porozumět různým kulturním hodnotám a zvykům. Respekt zahrnuje postoj, který uznává, že existuje nepřehledné množství správných přístupů k životu a každému pomáhá něco jiného.

Spravedlnost a rovnost

Spravedlnost znamená zajištění důstojných životních podmínek pro všechny prostřednictvím rovnosti šancí, rovného přístupu k právům a dalším zdrojům. Tento princip implikuje povinnost interkulturních pracovníků upozorňovat na diskriminaci a potlačování práv nejen migrantů a nutnost aktivně ovlivňovat podobu migrační politiky. V případě mocenské převahy jedné strany podporují znevýhodněné a srovnávají pozice, např. pomocí při překonání jazykového nepochopení.

Společenská soudržnost a důvěra

Interkulturní práce si klade za cíl stavět a uchovávat mosty mezi kulturně odlišnými aktéry a vytvářet a udržovat podmínky pro porozumění, důvěru mezi majoritou a migranty, institucemi a jednotlivci.

Participace/spoluúčast a angažovanost

Migranti by měli mít reálnou možnost podílet se na tom, co bezprostředně ovlivňuje jejich život (zdraví, zajištění v nemoci, ve stáří a podobně). Interkulturní pracovníci by měli posilovat aktivitu lidí a motivovat je k odpovědné občanské angažovanosti. Předpokladem pro to je posilování vzdělanosti a informovanosti, uvědomění si práv a zodpovědnosti migrantů k sobě samým i k sociálnímu společenství.

⁷⁷ Z latiny *tolero, tolerare* – strpět, snášet, vydržet

⁷⁸ *solis* – pevný, pravý, *in solidum* – společně a nerozdílně, jako celek. Původně výraz římského práva znamená společně, vzájemně odpovědný celku.

⁷⁹ *respectus* od *respicere* – ohlížet se na něco

Naděje

Interkulturní pracovník by měl být majákem naděje⁸⁰, který má víru v porozumění a mírumilovné soužití lidí různých kultur a dokáže pozitivně motivovat své klienty a okolí.

Hlavní zásady⁸¹ výkonu interkulturní práce odpovídají přístupům v sociální práci a dalších pomáhajících profesích. Radíme mezi ně především následující:

ZÁSADY INTERKULTURNÍ PRÁCE:

Individuální přístup orientovaný na řešení problémů

Znamená odmítnutí generalizovat situaci klienta, komunity dle etnické příslušnosti, typu problému a zaměřenost na praktické řešení problému, nejen psychickou podporu.

Kulturní způsobilost a flexibilita

Zde patří především vnímavost a úcta k osobní a kulturní odlišnosti. Mentální pružnost, která interkulturnímu pracovníkovi umožňuje se pohybovat ve více kulturních rámcích.

Důvěryhodnost

Interkulturní pracovník musí garantovat kvalitu svých služeb a naprostou důvěrnost vůči sdělením klienta.

Odpovědnost, spolehlivost

Znamená odpovědný a spolehlivý přístup vůči řešení situace klienta, vůči kolegům/organizaci i vůči sobě.

Zplnomocňování a podpora samostatnosti

Znamená schopnost podporovat klienta v jeho seberozvoji a nalezení vlastní cesty řešení problému. Interkulturní pracovník nečiní klienta neschopným, nepřebírá odpovědnost za jeho život, a nevnucuje svá řešení.

Stabilita

Znamená vyrovnanou osobnost. Interkulturní pracovník je trpělivý, když se věci nedaří, odolný proti útokům, agresi. Není náladový, neuráží se, je ochotný vždy začít komunikaci znovu. Zachovává pravidla psychohygieny a využívá supervizi a intervizi jako nástroj podpory odolnosti vůči stresu a krizovým situacím.

Odbornost a zvědavost

Interkulturní pracovník se neustále dále vzdělává, zajímá jej svět kolem něj. Řádně plní svoje povinnosti a etický kodex své profese. Je schopen sebereflexe – proč a jak práci dělá, zda situaci zvládá, či nezvládá, a proč.

⁸⁰ Tato metafora byla převzata z materiálů asociace mediátorů *AgreementsWork* v USA na www.agreements-work.com/TheInterculturalMediator.php

⁸¹ Za inspirativní považujeme hlavní principy interkulturní mediace, které uvádí Carlos Giménez Romero. Jsou jimi: dobrovolnost, důvěra, ochota pomoci zúčastněným stranám, neutralita, stejná vztahová vzdálenost (ne-strannost), zúčastněné strany mají stejný prostor k účasti, všichni vítězí, legitimita.

Partnerský přístup a týmovost

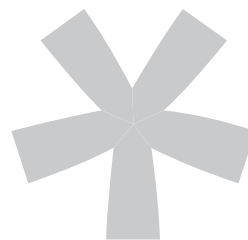
Interkulturní pracovník uznává, že klient je expert na řešení své situaci, nepovyšuje se, sdílí zkušenosti z různých perspektiv. Vztah s klientem bere jako zdroj vzájemného obohacení. Vůči svým kolegům se chová týmově.

Nestrannost a neutralita

Představuje snahu nehodnotit situaci a lidi, dát prostor ke komunikaci všem zúčastněným stranám rovnocenně, a nestranit jedné z nich. Interkulturní pracovník především facilite komunikaci mezi stranami. Současně mu záleží na vzájemném porozumění, není lhostejný.

Vídnost a lidskost

Znamená být empatický, ochoten naslouchat, uvítat klienta, mít o něj zájem, přijímat emoce klienta, projevit pochopení a nabídnout přijetí.



2.3 DEFINICE INTERKULTURNÍ PRÁCE, ROLE A KOMPETENCE INTERKULTURNÍCH PRACOVNÍKŮ

Vymezení nové profese a specifikace role a kompetencí jsou výsledkem práce odborníků zapojených do projektu, výstupů ohniskových skupin s interkulturními pracovníky a analýz ze zahraničí.

2.3.1 DEFINICE INTERKULTURNÍ PRÁCE

V rámci diskuse mezi organizacemi tematické sítě projektu a pracovní skupiny⁸² pro tvorbu hodnotícího standardu Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání byla definována interkulturní práce následovně:

Interkulturní práce vychází především ze sociální práce specializované na cílovou skupinu migrantů, mediace, interkulturní komunikace, komunitního tlumočení, migračních studií. Interkulturní pracovník poskytuje asistenci včetně tlumočení při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi, podporuje soužití majority a migrantů, napomáhá integraci migrantů do majoritní společnosti.

Hlavní pracovní činnosti interkulturního pracovníka:

- Samostatně vykonává interkulturní práci (včetně komunitního tlumočení) při jednání mezi migranty, veřejnými institucemi a nevládními organizacemi a při řešení sociálních problémů migrantů.
- Zprostředkovává komunikaci a napomáhá překonávat jazykové a sociokulturní bariéry s cílem zajistit porozumění všech jednajících stran.
- Samostatně poskytuje základní sociální a právní poradenství v oblasti pobytu cizinců v českém a cizím jazyce.
- Mapuje potřeby a problémy migrantů a komunity v příslušné lokalitě, zprostředkovává kontakt mezi majoritou a migranty.
- Podporuje přátelské soužití majority a migrantů a napomáhá odbourávání předsudků a negativních stereotypů mezi migranty a majoritou.
- Napomáhá prevenci a pozitivnímu řešení konfliktů mezi migranty a majoritou.
- Vytváří ve spolupráci s dalšími odborníky integrační strategie a projekty k začlenění jednotlivce a komunity do společnosti.
- Svoji činnost vykonává samostatně pod odborným/supervizním dohledem sociálního pracovníka či jiné pomáhající profese.
- Vede příslušnou dokumentaci.

Hlavní cíle interkulturní práce⁸³

Cíle interkulturní práce odvozujeme z poznatků české praxe a výstupů analýz ze zahraničí. Radíme mezi ně následující:

⁸² Pracovní skupinu pro tvorbu kvalifikačního standardu profese interkulturní pracovník pro Národní soustavu kvalifikací tvořili zástupci Integračního centra Praha, InBáze, o.s., CARITAS – Vyšší odborné školy sociální Olo-mouc, METY – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů a zástupce odboru sociálních služeb MPSV. Standard byl vytvářen v roce 2014.

⁸³ Inspiraci jsme čerpali zejména z příspěvku Margalit Cohen Emerique na Mezinárodní konferenci o interkulturní mediaci, kterou pořádala InBáze dne 27. 6. 2013. Příspěvek je dostupný na http://interkulturniprace.cz/wp-content/uploads/2013/07/Margalit_cze.pdf

- zjednodušení styku a komunikace mezi institucemi a migranty a zajištění rovného přístupu k právům. Nerovnost je obvykle zapříčiněna překážkami jak na straně institucí – nesrozumitelnost úředního jazyka, složitost a nepřehlednost fungování institucí, předsudečné jednání, diskriminace, tak migrantů – neznalost jazyka, nedosta-tečná orientovanost v systému, předsudečné jednání a strach migrantů před úřady.
- odbourávání nedorozumění, napětí a konfliktů vycházejících ze stereotypů vůči migrantům a migrantů vůči majoritě. Většina negativních stereotypů vychází z neznalosti a předsudků vůči migraci jako sociálnímu a politickému fenoménu, jiným kulturám, a zejména z absence vzájemných osobních vztahů, především s migranty, kteří žijí v oddělených sociálně vyloučených lokalitách.
- zasahování v obtížných situacích a pomoc při řešení konfliktů interkulturního soužití v rámci multidisciplinárních týmů.⁸⁴ Migranti povětšinou slouží coby obětní beránci v době ekonomické krize či jiných společenských problémů.
- zapojení do procesu adaptace norem a rozvoje nových přístupů institucí, které budou reflektovat kulturní specifika migrantů. Tato oblast je obvykle nazývána *diversity management* a v mnoha metropolích zemí EU je to již běžná součást politiky samospráv, zejména měst.⁸⁵

2.3.2 ROLE A KOMPETENCE INTERKULTURNÍHO PRACOVNÍKA

Role interkulturních pracovníků se odvíjí od jejich pozice „bytí mezi“. Jsou zprostředkovateli komunikace mezi institucemi a migranty, mezi majoritou a migranty, mezi kulturami.

Mezi hlavní role⁸⁶ řadíme:

Zprostředkovat komunikaci mezi osobami a skupinami pocházejících z různých kultur (včetně kultury institucí) a napomoci vzájemnému porozumění.

Poradit subjektům veřejných institucí ohledně vztahů s minoritními skupinami v oblasti kulturní odlišnosti, zkušenosti s migrací a statusem migranta v nové zemi.

Poradit minoritním osobám i skupinám s jejich vztahem vůči majoritní společnosti.⁸⁷

Propagovat a usnadňovat přístup k veřejným i soukromým službám a zdrojům mimo šedou zónu.⁸⁸

⁸⁴ Interkulturní pracovníci mohou působit ve vyjednávacích týmech s profesionálními mediátory a dalšími profesionály např. obecních úřadů, škol nebo police jako tlumočníci a zprostředkovatelé vzhledu a porozumění mezi různými kulturami.

⁸⁵ Například město Vídeň používá jako svůj slogan *Wien ist die Vielfalt* (Vídeň je různorodost) a městský úřad č. 17 se od roku 2004 zaměřuje na oblast integrace a diversity.

⁸⁶ Definování rolí interkulturních pracovníků vychází z role interkulturních mediátorů dle Carlose Giméneze Romera (čerpáno z přednášky v Praze 26. 5. 2014)

⁸⁷ V návaznosti na teorie kulturního šoku a procesy změn kulturní identity je podstatné pracovat s motivací klientů-migrantů, ale i členů majoritní společnosti. S úředníky (členy majoritní společnosti) často proto, že jejich motivací není přispět k integraci a podpořit život migranta, ale jen splnit daný úkol dle daných pravidel. S migranty často proto, že v důsledku své nedostatečné znalosti českého prostředí mohou narážet na stále nové a nové neúspěchy. Pokud obě dvě strany nebudou ochotné spolu jednat, v procesu integrace se mnoho kupředu neposune. Určitou motivací je nicméně již skutečnost, že existuje profese, která může komunikaci obou stran napomáhat.

⁸⁸ Mnoho migrantů, kteří se neorientují v nové společnosti, jejích institucích a právních normách, uvízne v šedé zóně komerčních zprostředkovatelských služeb, které vše vyřizují za ně, mnohdy v rozporu se zákonem a migranti zůstávají v pasivní a závislé roli osob, které se nezapojují do mainstreamové společnosti.

Umožnit vznik občanské angažovanosti a provázet migranty aktivně při osobním procesu integrace.

Podporovat účast jednotlivců a skupin na společenském a komunitním životě. Všechny tyto role lze provádět v jakékoli oblasti: vzdělávací, zdravotnické, pracovní, právní, sociální, komunitní atd.

Hlavní kompetence interkulturního pracovníka

Kompetence a hodnotící kritéria jsou obsaženy v kvalifikačním a hodnotícím standardu profese interkulturní pracovník v Národní soustavě kvalifikací. Představují závazné znalosti, dovednosti a postoje, které interkulturní pracovník musí ovládat coby profesionál.

1. Zprostředkovávání účinné komunikace při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi a dalšími subjekty

Kritéria hodnocení:

- komunikovat s ohledem na individuální situaci zúčastněných stran (věk, pohlaví, jazykové znalosti, vzdělání, sociokulturní orientace, kultura organizace/instituce)
- pojmenovat interkulturní odlišnosti, které mohou ovlivňovat proces komunikace mezi klientem a majoritou, a navrhnout řešení možných nedorozumění
- tlumočit z českého jazyka do jazyka své specializace a naopak na úrovni B2 a předvést konsektivní techniku tlumočení, tlumočení z listu a šušotáž⁸⁹
- vyjmenovat techniky tlumočení

2. Poskytování základního sociálního a právního poradenství v oblasti pobytu migrantů v českém a dalším jazyce

Kritéria hodnocení:

- Orientovat se v cizinecké legislativě (pobytný režim cizinců na území ČR, postup při vyřizování povolení k pobytu)
- Vyjmenovat, z čeho sestává systém sociálního zabezpečení (dávkové systémy vyplývající z pojistného na sociální zabezpečení, nepojistné dávkové systémy – státní sociální podpora, pomoc v hmotné nouzi) a dalších oblastech (zdravotní péče a zdravotní pojištění, školství, zaměstnanost)
- Použít minimálně jednu z následujících metod sociální práce základní techniky krizové intervence, poradenský rozhovor, individuální případová práce, práce se skupinou, komunitní práce
- Vyjmenovat hlavní aktéry a jejich role v oblasti sociální politiky – akcent na postavení cizinců v systému
- Popsat a vysvětlit poradenskou složku interkulturní práce, vysvětlit její možnosti a limity
- Pojmenovat individuální potřeby klienta, definovat zakázku klienta, uzavřít s klientem dohodu o spolupráci, navrhnout řešení situace klienta a uvést, co je jeho potenciál

3. Orientace ve specifických potřebách cílové skupiny migrantů v kontextu migrační reality ve světě a integrační politiky v ČR a EU

Kritéria hodnocení:

⁸⁹ Šušotáž je simultánní tlumočení šepem bez použití technického zařízení.

- Uvést základní faktory (sociokulturní, demografické, psychologické aj.), které ovlivňují migraci a integraci v českém kontextu a kontextu EU
- Vyjmenovat hlavní aktéry migrační a integrační politiky na mezinárodní (zejména EU), státní a lokální úrovni (mezinárodní organizace, státní správa, samospráva, občanská společnost)
- Orientovat se v historii a současnou situaci hlavních migrantských menšin v ČR
- Zmapovat potřeby a problémy migrantů a komunity v příslušné lokalitě
- Uvést některé postoje většinové společnosti a migrantů vůči sobě navzájem a ovládat strategie dekonstrukce kulturních stereotypů, podpořit sblížení obou stran, boj proti rasismu

4. Prevence a řešení konfliktů zejména mezi migranty a majoritou, podpora přátelského soužití

Kritéria hodnocení:

- Analyzovat kulturní, sociální, politické a mocenské aspekty vzniku a řešení konfliktních situací
- Rozeznat a pojmenovat shodná a odlišná stanoviska zúčastněných stran (daná odlišnými hodnotovými systémy či zájmy) a vytvořit neutrální prostředí pro vzájemné naslouchání stran v konfliktu, vyrovnat situaci mocensky znevýhodněné strany konfliktu
- Použít komunikační techniky prevence konfliktu a konstruktivní komunikace mezi stranami v konfliktu vedoucí k vzájemnému uznání a lepšímu soužití, k nalezení oboustranně přijatelného řešení, práce s emocemi během konfliktu
- Naplánovat komunitní aktivitu na podporu přátelského soužití mezi migranty a majoritou, napsat program aktivity

5. Síťování a spolupráce s dalšími odborníky v oblasti integrace a participace migrantů ve společnosti

Kritéria hodnocení:

- Orientovat se v síti relevantních institucí státního sektoru, nevládního sektoru a samosprávy a vyhodnotit, které subjekty jsou adekvátní k řešení klientovy situace
- Zmapovat možnosti klientů a jejich rodin/komunit v oblasti navazování vazeb se svým sociálním okolím (včetně veřejných institucí)
- Motivovat klienty – migranty k aktivizaci, obhajobě práv a zájmů a aktivní odpovědné účasti na životě v komunitě a celé společnosti

6. Orientace v hodnotovém kontextu interkulturní práce

Kritéria hodnocení:

- Orientovat se v základních dokumentech tematizujících lidská práva, reflektovat lidská práva v interkulturních kontextech
- Uvést etické kodexy sociálních pracovníků, komunitních tlumočnicků, interkulturních pracovníků a aplikovat je v praxi
- Použít principy kulturně kompetentní interkulturní práce (zplnomocňování a obhajoba práv znevýhodněných, reflexe a uznání kulturní diverzity, podpora sociální spravedlnosti, práce se stereotypy, neutralita, nestrannost aj.) a zaujmout opatření vedoucí k rovnému přístupu k právům

- Reflektovat vlastní východiska (včetně vlastního sociokulturního zázemí), která ovlivňují působení interkulturních pracovníků
- Analyzovat a pojmenovat možnosti a limity působení interkulturního pracovníka (role a hranice interkulturního pracovníka, vztah k sobě, ke klientům, ke společnosti), vysvětlit pojem profesionalita v kontextu interkulturní práce

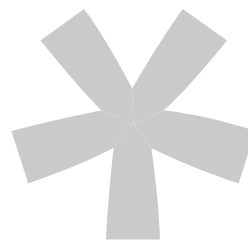
2.4 CHARAKTERISTIKY INTERKULTURNÍ PRÁCE

Interkulturní práce patří mezi pomáhající profese, se kterými sdílí mnoho společného, nicméně má svá specifika, která z ní činí svébytnou profesi, a za ně považujeme následující:

2.4.1 INTERKULTURNÍ KONTEXT VÝKONU INTERKULTURNÍ PRÁCE

Ústředním tématem interkulturní práce je propojování lidí různých kultur, hledání společných hodnot a podpora přátelského soužití v kulturní různorodé společnosti. Interkulturní pracovník proto musí být nejen znalcem kultury a historie více zemí, ale musí být i schopen odbourávat negativní kulturní stereotypy a postoje vůči příslušníkům jiných kultur i navzdory negativním historickým i osobním zkušenostem. Toto téma v našem kurzu zpracovávají zejména moduly Interkulturní kompetence a Etika a interkulturní mediace.

Příklad: Studentka kurzu pro interkulturní pracovníky z Ruska si stěžovala, že se často setkává s negativním postojem Čechů vůči Rusům. Mluví o nich jako o Rusácích a jsou nepřátelští. Jí osobně se to velmi dotýká. Nic špatného Čechům neudělala. Lektorka kurzu poukázala na to, že mnozí Češi spojují všechny Rusy s okupací od roku 1968. Ona sama danou historickou událost považuje za negativní, ale na druhé straně má nesmírně ráda ruskou literaturu a hudbu, má mnoho přátel z Ruska. Mnozí Češi, kteří nemají rádi Rusy, jsou ve svém životě frustrováni a hledají zástupného nepřítele.



1. snižování negativních postojů migrantů a majority vůči sobě navzájem

V první řadě by měl být interkulturní pracovník vybaven dovednostmi, jak snižovat xenofobní tlaky z jedné či druhé strany. Patří sem dovednost zrcadlení nepříjemných pocitů, analýza příčin negativních vztahů, schopnost rozšířit spektrum povědomí o dané etnické skupině, která je napadána apod. Patří sem schopnost porovnávat kultury takovým způsobem, aby byly vždy zmiňovány podobnosti a rozdíly a nejen rozdíly samotné, nadto takovým způsobem, aby si každý mohl uvědomit, z jaké potřeby člověka odlišné chování toho druhého vychází. Interkulturní pracovník by měl vést strany ke zvnitřnění daných poznatků. Měl by dokázat upozorňovat na to, že jednotlivci či skupina nikdy plně neodpovídají zmíněným stereotypům.

2. předávání srozumitelných praktických informací o životě v nové zemi

Interkulturní pracovník poskytuje klientům základní praktické informace pro život v hostitelské zemi, které většinou domácí obyvatelé považují za banální („Přeci tohle ví každý!“) nebo je zkrátka nepovažují za zmíněnéhodné, často i v dobrém úmyslu („Přeci jsou migranti inteligentní lidé, přeci by tohle měli vědět!“). Zejména nově příchozí migranti tyto informace často nemají a velmi je potřebují. Sem mohou patřit informace opravdu *širokého záběru*, např. o tom, jak funguje zdravotnictví i proč se chodí k lékaři, jakou roli v zemi mají školy nebo jak se používají toalety, proč se musí platit daně, jak číst v jízdních řádech či jak vyplnit podací lístek na poštu. Navíc většina informací, letáčků, webových portálů je psána jen česky a komplikovaným úředním jazykem, kterému mnohdy nerozumí ani samotní Češi.

Příklad: Mladé studenty z Běloruska dost udivilo, že jejich výuka na univerzitě v ČR nebyla zahájena 1. zářím. V Bělorusku platí, že 1. září je Den znalostí a právě tento den všichni žáci a studenti začínají nový akademický rok. V České republice studenti mají pozorně nastudovat harmonogram pro aktuální akademický rok a dorazit na první přednášky ve stanovený termín.

3. podpora k samostatnosti a posilování sebedůvěry migrantů

Interkulturní pracovník v roli prostředníka komunikace mezi veřejnými institucemi a klienty migranty umožňuje, aby klient získal jednak pozitivní zkušenost s českými institucemi a odvahu řešit věci samostatně bez závislosti na zprostředkovatelích a svém okolí.

Příklad: Interkulturní pracovník byl požádán o tlumočení při jednání s úřední osobou. Během jednání však bylo patrné, že klient tlumočení nepotřebuje, a to vzhledem k tomu, že ovládá češtinu na velmi dobré úrovni. Interkulturní pracovník nevystoupil ze své role až do konce jednání. Na příštím setkání se interkulturní pracovník domluvil s klientem, že ho bude pouze „jistit“ a že před začátkem jednání se představí ne jako tlumočník, ale jako jeho asistent. Jednání proběhlo v pořádku a klient získal větší sebedůvěru.

4. analýza interkulturního kontextu

Kromě nutné znalosti více kulturních prostředí a schopnosti tyto znalosti správně aplikovat na jedinečnost kontextu řešeného případu, se vyplácí řešitelům komplexních sporů držet se některých metodických kroků. Zkušeností v ČR, pravda, zatím nemáme mnoho, ale nějaké přeci. Za zásadní kroky analýzy považujeme následující: **ověření informací s využitím tlumočení a překladů.**

Je časté, že migranti, kteří neovládají dobře češtinu, nedokážou srozumitelně a výstižně komunikovat se zástupci veřejných institucí. Zástupci veřejných institucí zase mnohdy až rigidně lpějí na tom, že jednacím jazykem je pouze čeština a odmítají či neumí s klientem komunikovat v jiném jazyce. Tato jazyková bariéra bývá zdrojem mnoha nedorozumění a může být spouštěčem konfliktu. Proto je v interkulturní práci velmi důležité ověřit si, jaké jsou jazykové schopnosti jednotlivých stran. Neznalost jazyka může někdy působit vtipně, někdy však zapříčinit fatální chyby.

Příklad: Klient z Mongolska vyhledal interkulturního pracovníka, aby mu vysvětlil, co je napsáno v protokolu, který sám před chvílkou podepsal. Vzhledem k tomu, že šlo o protokol z jednání, které proběhlo nedávno, interkulturní pracovník se obrátil na úřední osobu, která daný protokol s klientem sepisovala. Paní úřednice byla překvapená, že klient nerozumí tomu, co je napsáno v protokolu. Během celého jednání s klientem mluvila a ptala se ho, zdá všemu rozumí a zdá se vším souhlasí a ten suverénně říkal, že ano! Situace se musela vyřešit tak, že interkulturní pracovník přeložil sepsaný protokol. Pro klienta to bylo poučení, že do budoucna si musí vyhledat tlumočníka nebo interkulturního pracovníka. A pro paní úřednici to bylo dobrou inspirací pro využívání otevřených otázek typu „mohl byste mi zopakovat, na čem jsme se domluvili?“, které zaručeně ukážou, na jaké úrovni klient ovládá jazyk a zdá rozumí celému kontextu.

Analýza v terénu

Při řešení komplexních problémů je vhodné porovnávat verbální výpovědi zúčastněných stran s reálným stavem. Doslova se dejme tomu jet podívat na uvedené místo, kterého se problém týká. Uveďme příklad: Jedna strana sporu hlásila obecnímu úřadu, že určité etnikum ničí poštovní schránky v domě. Na místě však interkulturní pracovník zjistil, že zničené schránky jsou právě schránky daného etnika. Zdálo se mu nepravděpodobné, že by si majitelé schránky sami ničili. V praxi pochopitelně nebylo možné zjistit, jak a kdo jmenovitě zničení provedl, nicméně v kontextu dalších informací interkulturní pracovník dokázal, že dané schránky ničil někdo jiný, nikoli příslušníci etnika, kteří byli obvinění.

Jazyková a obsahová analýza

Pro vyjasnění komunikace je důležité být si vědom toho, že sociální realita, legislativa, instituce každé země jsou jiné a mnohdy nesrovnatelné. Interkulturní pracovník musí obě strany upozorňovat na možné rozdíly chápání stejných pojmů. Např. daňový systém České republiky je nesrovnatelný s daňovým systémem Nigérie, takže při tlumočení je nutné uvést obě strany do kontextu a vysvětlit rozdíly. Rovněž jazykovou analýzu by měl interkulturní pracovník provést přímo, aby zjistil, jakými jazyky spolu vlastně zúčastněné strany hovoří, k jakým nedorozuměním kvůli tomu může dojít apod. Měl by se připravit na jednání, případně i pozváním kvalitních tlumočnicků daných jazyků, neboť je téměř nemožné vystupovat současně, jako např. facilitátor rozhovoru a jako tlumočník. Ani zúčastněné strany, ani sám pracovník by se nakonec nevyznal v tom, jakou roli vlastně zrovna hraje. Z již uvedených důvodů možných jazykových nedorozumění je třeba zjistit nejen, jak spolu strany hovořily, zda si mohly rozumět nebo zda jim překládal tlumočník, ale také zda se jednalo o tlumočnicka kvalitního. V případě, že se o kvalitního tlumočnicka nejednalo, je pak samozřejmě nutné předat všechny informace znovu od začátku ve správné podobě.

Analýza příčin nedorozumění či konfliktu

Na základě znalostí o interkulturalitě a teorii konfliktů může interkulturní pracovník zanalyzovat, které prvky problému mohou být dány interkulturními rozdíly, a které nikoli. Mnohdy je rozdílnost kultur jen zástupným důvodem konfliktu a skutečné příčiny spočívají v sociálních, politických a jiných důvodech. To je často spojeno s vytvořením stereotypů a následně xenofobních názorů. Je třeba vždy komplexně analyzovat podíl faktorů situačních, osobních a kulturních.

Příklad: Paní uklízečka ukrajinského původu při úklidu zapomněla dát varovnou cedulku, která měla upozorňovat na nebezpečí uklouznutí. Došlo k menší nehodě, kdy jedna žena uklouzla na mokré podlaze. Paní uklízečka pak musela vyslechnout výčitky typu „ti Ukrajinci jsou všichni takoví nedůslední“, „jde jim jen o peníze“, „na práci kašlou“ apod. Na vině této situace bylo profesní selhání, nikoliv interkulturní rozdíly.

Evaluace intervence oběma stranami, popřípadě dalšími odborníky

Pro vyhodnocení kvality intervence a profesionální růst je vždy dobré na závěr intervence s oběma stranami, popřípadě dalšími odborníky, kteří se intervence účastnili, provést vyhodnocení procesu a výstupu intervence. Interkulturní pracovník by se neměl bát kritiky, a naopak by ji měl přijímat jako zdroj růstu. Vidíme, že v zásadě se stále jedná o aplikaci znalostí z interkulturního prostředí a znalosti jazyka.

Příklad: Postup řešení případu můžeme prezentovat na jednom z realizovaných projektů Klubu Hanoi v roce 2011 zaměřeném na vietnamsko-české problémy v sousedství, který rozčlenili na oblasti řešení stížností na „Vietnamce“, zprostředkování a narovnání komunikace mezi Vietnamci a majoritou, analýzu konkrétních příčin jevů, z nichž stížnosti vznikly, asistenci úředním subjektům, asistence na školách (většinou komunikace vedení školy a rodičů v extrémních případech), právní spory s účastí Vietnamců. Jednotlivé intervence používané za účelem vyřešení problému byly v takovém případě typologicky rozříděny následovně:

- rozhovor s účastníky kauzy (úvodní, motivační, analytický, přátelský)
- výzkumný rozhovor (s cílem získat kvalitní výzkumnou informaci)
- informování o kulturách navzájem

- nabídka zprostředkování dalších služeb a odborníků
- Poradenství pro migranty i české účastníky
- vyjednávání mezi stranami
- mediace pro dvě strany (nejčastěji smíšená manželství)
- facilitace (zejména domovní schůze)
- aplikace dat zjištěných z výzkumných rozhovorů
- inovativní činnosti (vytváření nových forem vyjednávání a nova řešení situací)
- standardizace postupů
- institucionalizace postupů
- plánování
- řízení

Z výše uvedeného seznamu je vidět, že analýza komplexního problému může být složitá. K náležitému provedení je třeba velmi kvalitní osobnostní i profesionální vybavy.

2.4.2 SVÉBYTNOST A UZNÁNÍ PROFESY INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK

Nacházíme se v **průkopnické fázi etablování nové profese**. Interkulturní práce jako svébytná disciplína či profese existuje v podstatě jen na úrovni několika realizovaných projektů nevládními organizacemi v posledních letech bez opory v legislativě či studijním oboru na střední a vysoké škole, či kontinuálně realizovaném akreditovaném vzdělávacím kurzu. Průkopnická fáze s sebou nese více otázníků a nejasností a současně otevřených možností, jak vystavět novou disciplínu na aktuální potřeby společnosti.

PROFESIONALITA VÝKONU INTERKULTURNÍ PRÁCE

Mnoho diskusí se vede o tom, v čem spočívá svébytnost a profesionalita výkonu interkulturní práce. Jedním z ústředních témat je otázka, zda interkulturní pracovník má být člověk s migračním původem či dlouhodobou zkušeností migrace, který je v kontaktu s krajany či komunitou, či lze interkulturní citlivost nabýt vzděláváním. Z našich diskusí vyplynulo dvojí:

1. Migrační původ či zkušenost s migrací je výhodou, ale ne podmínkou *sine qua non*. Osobní zkušenost s migrací, výchovou a životem v jiné kultuře, s vyřizováním pobytového oprávnění, zabydlováním se v nové zemi je nesmírně cenná a umožňuje interkulturním pracovníkům být empatickými a současně realistickými. Příslušníci majority, který tuto zkušenost nemá, je totiž vystaven riziku nedostatku pochopení či přehnaného soucitu, který může klientům podsouvat pozici oběti. Nutno však také dodat, že příslušníci majority již mívají mnoho zkušeností z cestování, ze studijních či pracovních pobytů ve více zemích, ze vztahů s partnery jiných kultur a zdravá interkulturní citlivost může být získána i během vzdělávání a praxe.

2. Migrační původ není zárukou profesionality. Osobní zkušenost s migrací a znalost více jazyků na jednu stranu přináší prospěch, ale není zárukou, že takový člověk dokáže **odborně a nestranně** pomáhat. Často se setkáváme s tím, že taková pomoc krajanů-profesionálů může spíše uškodit než pomoci – např. je něco nepřesně tlumočeno nebo je poskytnuta nesprávná rada, požadují vysoké finanční částky za úkony, které jsou v rámci výkonu veřejné správy bezplatné. Výhodou může být, že interkulturní pracovník – migrant získá rychleji důvěru u svých krajanů, ale také se může cítit být více svázan se svými krajany, kteří od něj mohou požadovat služby navíc jen z toho důvodu, že je jejich krajan a je tedy složitější zůstat nestranným. Migranti také mohou trpět předsudky či mít nepřátelský

vztah vůči jiným etnikům, zejména pokud jsou jejich země původu ve vzájemném konfliktu. Příslušníci majority jazykové vzdělání získávají obvykle na vysokých školách, proto znají etiku a pravidla tlumočení a jsou zvyklí na neustálé učení se nové slovní zásobě v obou jazycích. Také pro ně může být jednodušší být nestranný a neutrální.

Cílem formování profese interkulturní pracovník je zajištění profesionality dvojím způsobem:

1. systémové etablování profese

Pro společenské uznání činnosti interkulturních pracovníků je nezbytné, aby tato profese byla oficiálně uznaná a definovaná. V roce 2014 se nám podařilo ve spolupráci s MPSV tuto novou profesi zařadit do Národní soustavy kvalifikací⁹⁰ a Národní soustavy povolání⁹¹. Zařazení profese do Národní soustavy kvalifikací (NSK) umožňuje zájemcům o výkon profese vykonat zkoušku a získat osvědčení o získání profesní kvalifikace interkulturní pracovník. Zkoušející jsou osoby akreditované MPSV a zkouška je zpoplatněná. NSK je alternativou formálního vzdělávání pro profese, které nově vznikají a formální vzdělávání pro danou profesi na středoškolské či vysokoškolské úrovni neexistuje, či je určena pro profesionály, kteří potřebují osvědčení o kvalifikaci, neabsolvovali formální vzdělávání, ale mají zkušenost z praxe. Zařazení profese interkulturní pracovník do Národní soustavy povolání nám umožnilo jasně definovat profesní profil – kvalifikační požadavky, pracovní činnosti, tvrdé a měkké kompetence. Současně začlenění profese do katalogu povolání slouží coby výrazný osvětový a propagační nástroj profese na pracovním trhu a mezi potenciálními zaměstnavateli.

Vyjednávání s Ministerstvem práce a sociálních věcí o začlenění profese do zákona o sociálních službách

S MPSV jsme zahájili jednání o možnosti začlenění profese interkulturní pracovník do zákona o sociálních službách. To by přineslo jednak legislativní zakotvení požadavků na kvalifikaci, systémové etablování statusu nové profese a možný zdroj financování z dotací na poskytování sociálních služeb. Výstupem našich jednání je plán MPSV rozšířit na obecné úrovni v tzv. velké novele v roce 2015 vymezení kompetencí pracovníka v sociálních

⁹⁰ Národní soustava kvalifikací (NSK) je průběžně budovaný, státem podporovaný a občany i zaměstnavateli využitelný registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v ČR. Umožňuje zájemcům získat celostátně uznávané osvědčení o jejich profesní kvalifikaci, aniž by museli zasednout do školních lavic. Rozvoj a implementaci Národní soustavy kvalifikací zajišťuje do roku 2015 stejnojmenný projekt MŠMT financovaný Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Řešitelem projektu je Národní ústav pro vzdělávání. NSK je legislativně zakotvena zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). Obsahuje kvalifikace (kvalifikační standardy) seskupené do jednotlivých úrovní. Je společným systémovým rámcem pro počáteční i další vzdělávání a pro uznávání výsledků učení. Umožňuje srovnávání kvalifikací uznávaných v České republice s kvalifikacemi uznávanými v jiných evropských státech. Je mostem mezi vzděláváním a sférou výkonu práce. Podrobné informace naleznete na www.narodnikvalifikace.cz/

⁹¹ Národní soustava povolání (NSP) je otevřená a všem dostupná databáze povolání, monitorující požadavky trhu práce zastoupeného zaměstnavateli sdruženými v sektorových radách. Společně s Národní soustavou kvalifikací (NSK) přináší důležité informace o kvalifikačních požadavcích, které se následně promítnou do všech úrovní vzdělávání. NSP se stává významným zdrojem informací pro oblasti lidských zdrojů a profesního vzdělávání ve všech jeho stupních, významně posiluje roli zaměstnavatelů v těchto oblastech a stává se základnou pro budoucí mobilitu a flexibilitu na trhu práce v kontextu celé Evropské unie. Veřejná zakázka Národní soustava povolání II je realizována v rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí, který je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Realizátorem veřejné zakázky je konsorcium, jehož členy jsou Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Hospodářská komora České republiky, TREXIMA, spol. s r. o. Více informací naleznete na www.nsp.cz

službách v § 116 a zobecnit požadavky v rámci kvalifikačního kurzu tak, aby umožnil zahrnout více profesí. Snahu začlenit profesí do tohoto zákona vyvíjí více organizací pracujících s jinými cílovými skupinami – např. tlumočnické znakové řeči.

2. zajištění vzdělávání na míru

Vznik nové profese s sebou nutně nese požadavek na vytvoření vzdělávacího programu šitého na míru. V rámci projektu jsme vytvořili kvalifikační kurz v režimu pro pracovníky v sociálních službách, aby absolventi měli širší uplatnění. Kurz byl akreditován MPSV jako Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům (číslo akreditace: 2013/1349 – PK) podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Nositelem akreditace je Vzdělávací středisko CARITAS – Vyšší odborné školy sociální v Olomouci, jež je renomovanou vzdělávací institucí na poli pomáhajících profesí v České republice. Co se vzdělávání obdobných profesí v zahraničí týče, naše analýza přinesla poznatek, že vzdělávání variuje od kratších přípravných kurzů, průběžných vzdělávacích programů při výkonu profese přes bakalářské po postgraduální vzdělávání na univerzitě. Pro současné potřeby českého prostředí jsme v rámci projektu připravili vstupní vzdělávací kurz o rozsahu 250 hodin⁹², který zajistí absolventům úvodní kvalifikaci pro výkon interkulturní práce v sociálních službách. Stávající legislativní podmínky nastavení obsahu kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách neodpovídají vzdělávacím potřebám interkulturní práce a bylo potřeba je adaptovat.⁹³ Domníváme se, že interkulturní práce je svébytná profese, která reaguje na současné proměny společnosti. Profesionalitu interkulturních pracovníků⁹⁴ definují zejména následující atributy:

Vzdělání	Znalosti, schopnosti a postoje, které vyžaduje interkulturní práce z oblasti imigrace a interkulturality, interkulturní komunikace, sociokulturní tlumočení, vyjednávání pro prevenci a řešení kulturních konfliktů, a formální vzdělání minimálně na středoškolské úrovni s maturitou
Národnost/kultura	Přednostně, ne však bezpodmínečně, jsou to členové skupin, jejichž situace se řeší (migranti)
Zkušenost	Zejména v oblasti sociální angažovanosti
Jazyk	Znalost jazyka majoritní společnosti a migrantské komunity, kde (pro kterou) pracují
Prostředí, kde působí	Různorodé (zejména veřejné instituce), s tendencí ke specializaci (např. oddělení pobytu cizinců, školy nebo nemocnice)
Osobní dráha	Hlavní charakteristika je život v interkulturalitě, tedy práce v prostředí se dvěma či více kulturními kódy a hledání kompromisu a společných cílů
Osobnost	Flexibilita, emocionální rovnováha, humor a schopnost navazovat dobré mezilidské vztahy, začlenit se i schopnost být nestranný, vzdálit se

Považujeme za důležité neustále kriticky analyzovat výstupy naší činnosti, komparovat naši praxi se zkušenostmi v zahraničí a vést diskusi s co nejširším okruhem odborníků, politiků a veřejností.

⁹² Rozsah kurzu velmi závisí na definování vstupních požadavků pro zájemce – platí, že čím je kurz nízkoprahovější, tím musí být rozsáhlejší. Dále je významnou otázkou cena za kurz. V rámci tohoto projektu byl kurz pro účastníky bezplatný, hrazený z prostředků ESF. Pokud by byl zpoplatněn, cena za kurz o 250 hodinách by pro většinu stávajících studentů byla nedostupná.

⁹³ Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, v § 37 vymezuje obsah Kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách. Je orientován na pečovatelské služby.

⁹⁴ Ve definování profesionalitu nás inspiroval také Carlos Giménez Romero ve svém příspěvku na přednášce v Praze 26. 5. 2014.

2.5 PŘÍSTUPY V INTERKULTURNÍ PRÁCI

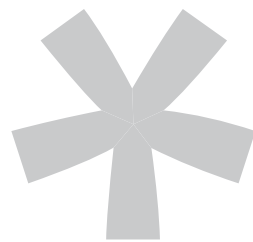
V rámci interkulturní práce je možno akcentovat různé přístupy a cíle intervence. Z dosa-
vadních zkušeností v ČR a poznatků analýzy v zahraničí vyvozujeme tři hlavní přístupy.

2.5.1 ASISTENCE A TLUMOČENÍ VE VEŘEJNÝCH INSTITUCÍCH – „PORADENSKÁ INTERKULTURNÍ PRÁCE“

Interkulturní pracovník působí coby odborník na určitou problematiku, např. legislativu vztahenou na pobyt cizince na území ČR, zdravotnictví nebo systém školství, a nabízí klientům základní poradenství v dané oblasti, doprovod do institucí, kde působí v roli tlumočnicka a vyjednavče a asistenta. Jeho přístup je neutrální a nestranný. Snaží se napomoci v komunikaci oběma stranám. Tento přístup je zejména rozvíjen nevládními organizacemi v rámci asistenčních služeb na odděleních pobytu cizinců MVČR. V rámci tohoto přístupu interkulturní pracovník může být zaměstnán jak nevládním sektorem, tak samosprávou či státní správou.⁹⁵

2.5.2 OBHAJOBA PRÁV ZNEVÝHODNĚNÝCH MIGRANTŮ, BOJ PROTI STRUKTURÁLNÍ DISKRIMINACI – „RADIKÁLNÍ INTERKULTURNÍ PRÁCE“⁹⁶

Interkulturní pracovník stojí na straně znevýhodněných či sociálně vyloučených migrantů a svoji práci zaměřuje nejen na pomoc jednotlivci, ale usiluje o změnu systému. Bojuje proti strukturální diskriminaci a mocenskému znevýhodnění určitých skupin lidí. Ideologickou inspirací radikálních sociálních přístupů bývá dílo a činnost Paula Freira a jeho pedagogika osvobození.⁹⁷ Jedná se o aktivistickou formu výkonu interkulturní práce, kterou lze



⁹⁵ Partner projektu ACIDI je státní organizace, která zaměstnává sociokulturní mediátory prostřednictvím nevládních organizací. Ti uzavírají trojstrannou smlouvu, kdy zaměstnavatelem mediátora je nevládní organizace, ale mediátor práci vykonává na pracovišti ACIDI. V tomto modelu mohou být interkulturní pracovníci zaměstnáni na obecních úřadech, úřadech práce, nemocnicích, školách atd.

⁹⁶ S tímto přístupem jsme se setkali při návštěvě organizace SOLIM (*Solidariedade Imigrante*) v Portugalsku, kde neexistuje koncept klient vs. profesionál. Všichni migranti, kteří do SOLIMu přijdou, se mohou stát členy a organizace neustále pořádá demonstrace, protestní akce, jedná s politiky v oblasti práv migrantů zejména těch v nelegálním postavení a obecně v oblasti migrační politiky a legislativy. V ČR tento radikální a aktivistický přístup interkulturní práce je zatím v plenkách a spočívá zejména v občasných účastech interkulturních pracovníků na demonstracích a informování migrantů o jejich právech.

⁹⁷ Paulo Freire (1921–1997) byl brazilský pedagog, jehož teorie pedagogiky osvobození měla rozsáhlý a rozmanitý vliv. Jeho nejznámější kniha *Pedagogika utlačovaných* (1972) je hojně čtena, diskutována a ceněna pedagogy, kteří se zajímají o způsoby, jimiž vzdělání může pomoci posílit a osvobodit studenty utlačované politickými, hospodářskými, sociálními nebo ideologickými mocenskými strukturami. Freire rozvinul své myšlenky o moci vzdělání, aby pomohl osvobodit utlačované vrstvy lidí, když pracoval pro program gramotnosti dospělých mezi brazilskými rolníky a továrními dělníky. Po několika málo letech své práce byl navzdory výrazným úspěchům při výuce dospělých zatčen brazilskou vojenskou vládou a uvězněn za myšlenky a akce, jež byly považovány za nebezpečné. Po sedmdesáti dnech strávených ve vězení byl propuštěn a požádán, aby opustil zemi. Žil v Bolívii, Chile, v Massachusetts (kde vyučoval na Harvardově univerzitě) a ve Švýcarsku. V osmdesátých letech se vrátil do Brazílie. V roce 1985 se stal ministrem školství. V roce 1986 obdržel Cenu UNESCO za vzdělávání. Freire věřil, že je nezbytné „napřed přečist svět, než začneme číst slova“. Jeho přístup ke vzdělání v gramotnosti kladl důraz na politické, sociální a ekonomické kontexty životů jeho studentů. Ve své práci se snažil svým studentům pomoci porozumět silám ovlivňujícím jejich životy, aby nad nimi mohli začít sami získávat moc, která by jim naopak pomohla jejich svět změnit. Jelikož sám vyrostl v chudobě, rozuměl „kultuře ticha“, v níž žijí hospodářsky marginalizovaní lidé – jejich nepřekonatelné vzdálenosti od míst mocných, jejich neschopnosti ozvat se svým hlasem v kulturním prostředí –, a chápal, že právě toto ticho je třeba překonat, aby se jeho studenti stali aktivní složkou svého světa. Systém vzdělání však obvykle tuto „kulturu ticha“ podporoval a povzbuzoval, protože školy až příliš často slouží potřebám nespravedlivé společnosti namísto potřebám utlačovaných studentů. Zájemem utlačovatelů je skutečně „proměna vědomí utlačovaných, nikoli situace, která je utlačuje“, neboť čím více se podaří přimět utlačované k přizpůsobení se situaci, tím snadněji je lze ovládat. K dosažení tohoto cíle utlačovatelé využívají tradiční koncept vzdělání ve spojení s paternalistickým společenským zřízením, v jehož rámci dostávají utlačovaní eufemistické označení „příjemců sociálních dávek“. Je s nimi zacházeno jako s jednotlivými případy,

vykonávat v rámci nezávislých nevládních organizací či dobrovolných iniciativ a platform. Tento přístup neustále reflektuje fakt, že migranti nejen v době krize často zastávají roli obětních beránků a je potřeba být bdělý a aktivně vystupovat proti diskriminaci systémem či majoritou. Alarmující je současný odmítavý přístup mnohých států k uprchlíkům ze Sýrie, severní Afriky a obecně absence solidarity světa blahobytu se světem utrpení a bídy na politické úrovni.

2.5.3 PODPORA MIGRANTŮ A MAJORITY V RÁMCI SOUSEDSKÉHO SOUŽITÍ A V RÁMCI KOMUNITY NA MÍSTNÍ ÚROVNI – „KOMUNITNÍ INTERKULTURNÍ PRÁCE“⁹⁸

Komunitní interkulturní práce se orientuje na práci s komunitou⁹⁹ lidí, kteří žijí společně, obývají stejný prostor (dům, čtvrť, obec) a jsou tam zastoupeny osoby migrantského původu, nebo tvoří migrantskou komunitu, která sdílí obdobné zájmy a cíle.¹⁰⁰ Komunitní práce vychází z přesvědčení, že společenství může být zdrojem podpory pro jednotlivce a silným nástrojem pro pozitivní změny světa, ve kterém žijeme.¹⁰¹

Interkulturní pracovníci mohou (ale nemusí) být členy dané komunity, tj. žít ve stejné čtvrti, mít dobré vztahy se sousedy a mít velmi dobře zmapovanou situaci lidí, kteří tam žijí. Důležité je, aby měli důvěru lidí a byli schopni spojovat lidi různých zájmů a postojů.

jako s lidmi na okraji, kteří představují odchylku od obvyklého uspořádání „dobré, spořádané a spravedlivé“ společnosti. Utláčovaní jsou pokládáni za patologickou výjimku zdravé společnosti, která tudíž musí přizpůsobit tyto „neschopné a líné“ jedince ke své podobě, a to tím, že změní jejich mentalitu. Tito lidé na okraji musí být „integrováni“, „zahrnuti“ do zdravé společnosti, již „opustili“. Pravda však je, že utlačovaní nejsou „na okraji“, nejsou to lidé žijící „vně“ společnosti. Odjakživa jsou „uvnitř“ – uvnitř struktury, která z nich činí „bytosti pro druhé“. Řešením není „integrovat“ je do struktur útlaku, nýbrž transformovat tuto strukturu, aby se mohli stát „bytostmi pro sebe“. Taková proměna by pochopitelně těžce narušila záměry utlačovatelů; odtud tedy pramení jejich využívání tradičního konceptu vzdělání, aby zabránili hrozbě studentského sebeuvědomění. Úkolem sociálního pracovníka je pomoci klientům, aby mohli být sociálními aktéry, kteří jednají ve svobodné odpovědnosti za sebe a ostatní. Svoboda a odpovědnost jsou podle Freira sociálními hodnotami a mají třídní charakter. Proces sociální práce má klientovi (skupině) pomoci se osvobodit od nadvlády mocných, aby mohl(a) nabyt moci nad vlastními životy. Zmocnění je důsledkem pedagogiky osvobození. Moc však nemá být předávána (učitelem, sociálním pracovníkem), ale vytvářena v rámci praxe, do které jsou studenti, klienti zapojeni. V konceptu zmocnění se zdůrazňuje význam skupiny, nikoliv individua. (Text převzat z www.kritickemysleni.cz/klisty.php?co=klisty25_!freire a NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. str. 144–148)

⁹⁸ V České republice se komunitní práci teprve učíme. Souvisí to i s dědictvím komunismu, jež zanechalo v lidech nechuť a ostražitost vůči společným činnostem. Publikace, které se věnují komunitní práci, se zaměřují zejména na kontext sociálního vyloučení Romů v České republice. Doporučujeme tyto: HAVRDOVÁ, Z., KOSOVIČ, J., SVOBODOVÁ, J. a VOMLELOVÁ, A. *Mít život ve svých rukou. O oblastech a postupech práce komunitního pracovníka ve vyloučených lokalitách*. Český západ, o.s., FHS UK, 2013. (dostupné na: http://cesky-zapad.cz/files/download/Mit_zivot_ve_svych_rukou2_metodika_final.pdf); SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*. Ostrava: Radovan Goj, 2007.; BAŠTECKÁ, B. a kol. *Psychosociální krizová spolupráce*. Praha: Grada, 2013.

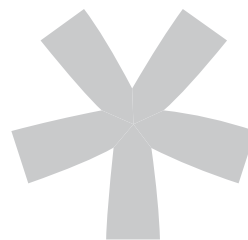
⁹⁹ V českém prostředí se používá termín „migrantská komunita“ často pro označení skupiny migrantů stejné státní příslušnosti bez faktické existence vazeb mezi nimi. V naší práci za komunitu označujeme pouze skupinu lidí, mezi kterými jsou pevnější vazby a sdílí společné zájmy.

¹⁰⁰ V západních zemích EU je komunitní práce na sousedské úrovni velmi rozšířená a vzhledem k tomu, že v některých čtvrtích velkých měst lidé s migrantským původem tvoří většinu populace, má přirozeně interkulturní charakter. V ČR začínají vznikat komunitní centra pro migranty a českou veřejnost, ale doposud se nepodařilo činnosti těchto center plně zasadit do lokality, kde působí. Za příklad komunitní interkulturní práce orientované na zájmovou komunitu migrantů můžeme uvést komunitu Kurdů v Berlíně, která usiluje o zachování své kultury a jazyku v Spolku rodičů z Kurdistanu Yekmal, již jsme navštívili v rámci projektu, v českém prostředí bychom náznaky komunitní práce mohli spatřit v činnosti migrantských spolků, které se věnují pomoci svým krajanům.

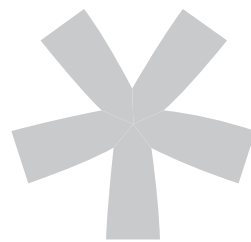
¹⁰¹ Inspirativní knihou o přínosu života v komunitách je kniha: PECK, M. S. *V jiném rytmu. Vytváření komunit*. Praha: Votobia, 1995.

2.6. REALIZOVANÉ PROJEKTY V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ A ZAMĚSTNÁVÁNÍ INTERKULTURNÍCH PRACOVNÍKŮ A KOMUNITNÍCH TLUMOČNÍKŮ

V tabulce (na další straně) představujeme většinu projektů, které v ČR byly doposud realizovány v oblasti interkulturní asistence, interkulturní práce a komunitního tlumočení.



Organizace	Projekty vzdělávání migrantů	Počet hodin	Jazyk	Akreditace	Rok
Klub Hanoi	projekt Vznik širší sítě česko-vietnamských asistentů	150	vietnamština	MŠMT	2013–2014
Klub Hanoi	projekt Vznik širší sítě česko-vietnamských asistentů v Karlovarském kraji	150	vietnamština	MŠMT	2013–2014
Klub Hanoi	projekt Informační servis pro vietnamské migranty v ČR (<i>Better Information for Better Migration</i>) Školení česko-vietnamských interkulturních asistentů	150	vietnamština	MŠMT	2011–2012
PPI	Kurz interkulturní asistence	150	vietnamština, ruština	MŠMT	2013
Klub Hanoi	projekt Integrovaný vzdělávání vietnamských migrantů kurz Vietnamsko-české setkávání	téměř roční kurz	vietnamština	MŠMT	2007–2010
Klub Hanoi	Vytvoření sítě česko-vietnamských interkulturních asistentů v ČR – Karlovy Vary, Cheb	150	vietnamština	MŠMT	2012
META Ústav Translatologie FF UK	projekt Sociální tlumočení ve styku s cizinci	84	mongolština, ruština, vietnamština	žádná	2011
Old School	projekt Sociální tlumočení ve styku s cizinci	84	bulharština, rumunština	žádná	2012
META Ústav Translatologie FF UK	projekt Cizinci jako komunitní tlumočníci kurz Komunitní tlumočení ve styku s cizinci a menšinami	48	ukrajinština, ruština, arabština, vietnamština, mongolština a španělština	MŠMT	2012–2013
InBáze	projekt Formování profese interkulturní pracovník – inspirace portugalským modelem Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům	250	angličtina, arabština, čínština, mongolština, ruština, vietnamština	MPSV	2012–2014
Ústav Translatologie FF UK	Rekvalifikační kurz pro odbornou veřejnost Komunitní tlumočení ve styku s cizinci a menšinami	90-120	angličtina, mongolština, španělština	MŠMT	2008
Meta Ústav Translatologie FF UK	projekt Komunitní tlumočníci ve víru integrace kurz Komunitní tlumočení I	letní semestr	studenti 1. a 2. ročníku všech jazyků	MŠMT	2014
Ústav Translatologie FF UK	magisterský studijní obor Tlumočnictví povinně volitelné předměty: Komunitní tlumočení I. Komunitní tlumočení II. Odborná tlumočnická praxe pro neziskové organizace (30 dní)	semestr	zejména angličtina, španělština a ruština	MŠMT	2011–2012



Místo	Financování	Poznámky	Počet studentů / vyškolených asistentů	Číslo
Praha	OPPA	Školení IA	29/25	CZ.2.17/2.1.00/35135
Karlovarský kraj: Karlovy Vary Cheb	OPLZZ	Školení IA	30/20	CZ.1.04/3.3.05/96.00060
Ústecký kraj Praha	Nadace OSF Praha	Školení IA	10/6	BCEER B04010/2010
Chomutov	EIF 2012-24	Školení IA	12/7	
Praha	OPPA	Školení interkulturních lektorů a poradců	24/11	CZ.2.17/2.1.00/ 31727
Karlovy Vary, Cheb	EIF	Školení interkulturních lektorů a poradců	11/10	EIF 12-45
Praha	MPSV ČR	Školení KT	?/13 (4 vn, 4 mng, 5 rus)	
Praha	MPSV ČR	Školení KT		
Karlovarský kraj, Královéhradecký kraj, Praha	OPLZZ	Školení KT	/22	CZ.1.04/2.1.01/74.00119
Praha	OPLZZ	Školení IP	30/?	
Praha	MŠMT ČR	Školení KT		
Praha	EIF	Školení KT	16/	
		Školení KT	/cca 30	

2.7 ZÁVĚR

Z výše uvedených informací je patrné, že se toho již na poli interkulturní práce v ČR mnoho odehrálo. V současné době se zpracovává etický kodex a popisy profesí pro NSK a NSP, dokončujeme slovníky interkulturní práce v sedmi jazycích a brzy ukončíme pilotní běh kurzu pro interkulturní pracovníky a budeme mít první absolventy s formálním vzděláním v této oblasti. Další nevládní organizace také čím dál tím více zaměstnávají interkulturní pracovníky a komunitních tlumočnicků ve svých týmech. Roste poptávka samosprávy, škol, nemocnic atd.

V široké perspektivě v praxi mají o interkulturní pracovníky zájem téměř ve všech oblastech, kde se objevuje interkulturní kontext – ve veřejné správě, neziskové i komerční sféře. Různorodost uplatnění s sebou nese nutnost dalšího specializačního vzdělávání. Interkulturní pracovník pak pochopitelně kromě svého základního vzdělání musí nastudovat i konkrétní řešenou problematiku u svého zaměstnavatele či v dané řešené oblasti. Můžeme se s ním ve velkém měřítku setkat na všech následujících pozicích: obchodní zástupci firem, bilingvní manažeři, asistenti advokátů, asistenti exekutorů, asistenti v porodnicích, tlumočníci v nemocnicích, asistenti u lékařů, tlumočníci záchranné služby, asistenti v knihovnách, asistenti v neziskových organizacích s cílovými skupinami cizinců či příslušníků národnostních menšin, komunitní tlumočníci pro státní úřady (policie, úřady, ministerstva), komunitní pracovníci v neziskových organizacích, asistenti na školách, lektori češtiny pro cizince, interkulturní lektori a školitelé multikulturní výchovy dle RVP, výzkumníci v migrantských komunitách, konzultanti v oblasti vědeckých prací, konzultanti v oblasti mediálních a filmových produktů, tlumočníci na tlumočnických a poradenských linkách, pracovníci bank a pojišťoven pro specializovanou klientelu atd.

Škála využití interkulturní práce je široká a dále se rozvíjí. Dnes je již možné všem zmíněným pozicím dát jeden odborný název – **interkulturní práce**.

Pro udržitelnost našeho úsilí je nutné v následujících letech pokračovat v práci na několika úrovních:

- na úrovni **systémového etablování profese** jednat s politickou reprezentací a se zástupci státní správy (MPSV, MV ČR, MŠMT) a samospráv o významu profese pro celou společnost, systémovém začlenění profese a zajištění finančních prostředků pro výkon profese
- na úrovni **zaměstnatelnosti interkulturních pracovníků** jednat se zástupci samosprávy, veřejných institucí a nevládních organizací o jejich stabilním pracovním uplatnění
- na úrovni **zajištění profesionality** profese zajistit realizaci adekvátních vzdělávacích kurzů poskytovaných vzdělávacími institucemi, nevládními organizacemi kontinuálně
- na úrovni **zapojování migrantů a zvyšování důvěryhodnosti interkulturních pracovníků** realizovat osvětové akce ohledně významu profese mezi migranty, které povedou k vybudování důvěry migrantů ve služby interkulturních pracovníků a k nárůstu motivace o výkon profese
- na úrovni **celospolečenského uznání profese** realizovat osvětové akce a kampaně ohledně přínosu profese pro celou společnost

Jedná se o náročnou práci, která vyžaduje nejen zapálené lidi, kteří ji chtějí vykonávat, ale také příznivé politické klima, dostatek finančních zdrojů a přítomnost migrantů v ČR. Je také nutné dělat kvalitní výzkumy zaměřené na sociální situaci usazených migrantů a vztahy mezi migranty a majoritou, které zajistí solidní argumentaci pro podporu uznání profese veřejností.

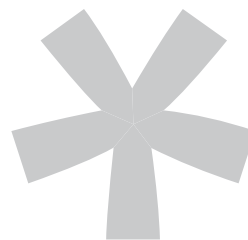
Nezbývá než vyslovit přání, aby se v praxi dařilo naplňovat tyto cíle s entuziasmem, láskou a profesionalitou, které jsme se snažili v této publikaci předat.

Každý z nás může být velkým zdrojem lásky. Nejjednodušší cesta k tomu je porozumění.

Ernest William Barnes (1874–1953)

Zdroje:

- BADE, K. J. *Evropa v pohybu. Evropské migrace dvou staletí*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 2005.
- BAŠTECKÁ, B. a kol. *Psychosociální krizová spolupráce*. Praha: Grada, 2013.
- BAŠTECKÁ, B. a MACH, J. *Klinická psychologie*. Praha: Portál, 2014 (v tisku).
- BARŠA, P. a BARŠOVÁ, A. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita, 2005.
- ČERNÍK, J. *Aktivní občanská participace imigrantů v České republice*. Sociopolis, 2009.
- ČIŽINSKÝ, P. a KUŠNIRÁKOVÁ, T. in TRBOLA, R. a RÁKOCZIOVÁ, M., (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. Brno: Integrační politika, Barrister & Principal, 2011.
- DOHNALOVÁ, E. *Úvod do sociální práce s migranty*. Olomouc: CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc: Olomouc, 2012.
- DRAPELA J. V., HRABAL, V. a kol. *Vybrané poradenské směry. Teorie a strategie*. Praha: Karolinum, 1995.
- DRBOHLAV, D., (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Praha: Karolinum, 2008.
- GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999.
- GABURA, J. a PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství. 1995.
- GIMÉNEZ ROMERO, C. *Primer Congreso Internacional de Mediación Intercultural*. Madrid, 2004.
- GIRARD, R. *Obětní beránek*. Praha: NLN, 1997.
- HADJ-MOUSSOVÁ, Z., DUPLINSKÝ, J. a kol. *Diagnostika, Pedagogicko-psychologické poradenství II*. Praha: UK PedF, 2002.
- HARDING-ESCH, E., RILEY, P. *Bilingvní rodina*. Praha: Portál, 2003.
- HAVRDOVÁ, Z., KOSOVÁ, J., SVOBODOVÁ, J. a VOMLELOVÁ, A. *Mít život ve svých rukou. O oblastech a postupech práce komunitního pracovníka ve vyloučených lokalitách*. Český západ, FHS UK, 2013.
- HALÍK, T. *Prolínání světů*. Praha: NLN, 2006.
- KLOOSTER, D. Co je kritické myšlení. In: *Kritické listy*, 2000, č. 1–2, 2000.
- JANEBOVÁ, E. a kol. *Interkulturní komunikace ve škole*. Praha: Fortuna, 2010.
- MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J. a KODYMOVÁ, P., (eds.). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2010.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003.
- MOREE, D. a BITTL, K-H. *Dobrodružství s kulturou (Transkulturní učení v česko-německé práci s mládeží)*. Plzeň: Tandem, 2007.
- MOREE, D. a MORVAYOVÁ, P. *Dvakrát měř, jednou řež (od multikulturní výchovy ke vhledu)*. Praha: Člověk v tísni, 2009.
- NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001.
- NAVRÁTIL, P. *Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky*. Praha: Portál, 2003.
- NOVÝ, J. a SCHROLL-MACHL, S. *Interkulturní komunikace v řízení a podnikání*. Praha: Management Press, 1999.



PECK, M. S. *V jiném rytmu. Vytváření komunit*. Praha: Votobia, 1995.
Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2014. MV ČR.
PRŮCHA, J. 2004. *Interkulturní psychologie*. Praha: Portál, 2004.
PRŮCHA, J. *Multikulturní výchova*. Praha: ISV, 2001.
PŘIBÁŇ, J. *Jací můžeme být?*. Praha: Slon, 2004.
sborník: Migrace a integrace. In: *Salve revue pro teologii a duchovní život*, 1/04, 2004.
Praha: Krystal OP.
SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*. Ostrava: Radovan Goj, 2007.
ŠATAVA, L. *Jazyk a identita etnických menšin*. Praha: Cargo, 2001.
ŠIŠKOVÁ, T., (ed.). *Výchova k toleranci a proti rasismu (Multikulturní výchova v praxi)*.
Praha: Portál, 2008.
ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Slon, 1999.

vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách

zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci

zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<http://interkulturniprace.cz/>

www.agreementswork.com/TheInterculturalMediator.php

<http://antropologie.zcu.cz/konstruktivismus-a-politika-identity>

www.amcr.cz/

www.conflict-management.org/cs/kontakty/

www.klubhanoi.cz

<http://meta-ops.cz/komunitni-tlumoceni>

www.mkc.cz/cz/multikulturni-vzdelavani.html

www.mvcr.cz/azyl-migrace-a-integrace.aspx

www.narodnikvalifikace.cz/

www.nsp.cz/

www.varianty.cz

www.nsp.cz/

www.varianty.cz



III.

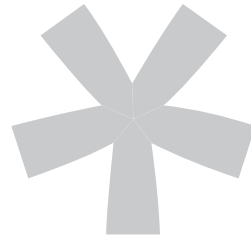
MEZIOBOROVÉ INSPIRACE A KONTEXT INTERKULTURNÍ PRÁCE

3.1 POBYT CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR

Karel Moravec, Pavel Mácha

Cíle

Cílem této kapitoly je seznámení se základními principy současného cizineckého práva v ČR, zejména s funkčním rozdělením jednotlivých státních orgánů zabývajících se cizineckou problematikou (Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo vnitra, Policie ČR). Budou objasněny základní pojmy současného cizineckého práva a představeny jednotlivé druhy pobytových oprávnění (krátkodobá a dlouhodobá víza, dlouhodobé pobyty, trvalé pobyty občanů třetích zemí), dále bude představen základ právní úpravy pobytu občanů Evropské unie (dále jen „EU“) a jejich rodinných příslušníků na území ČR (přechodné a trvalé pobyty). Budeme se věnovat též právům a povinnostem cizinců podle zákona o pobytu cizinců a budou představeny základní instituty řízení o správním vyhoštění. Kapitola čtenáře obeznámí rovněž se základem právní úpravy mezinárodní ochrany (azyl, doplňková ochrana) a závěrečná část bude zaměřena na oblast státního občanství ČR a podmínek jeho získání.



3.1.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA

Vstup a pobyt cizinců na území České republiky je upraven především **zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů**, ve znění pozdějších předpisů, (**dále jen „zákon o pobytu cizinců“**).

Další zákony upravující pobyt cizinců:

- zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, a o změně zákona č. 283/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o azylu“),
- zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky,
- zákon č. 216/2002 Sb., o ochraně státních hranic České republiky, a o změně některých zákonů (zákon o ochraně hranic), ve znění pozdějších předpisů.

K zákonu o pobytu cizinců je vydána řada **prováděcích (podzákonných) předpisů** (zejména vyhlášky Ministerstva vnitra, ale i Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, popř. sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy).

S problematikou vstupu a pobytu cizinců dále souvisí další **obecné právní předpisy**, zejména:

- zákon č. 500/1994 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů,
- a dále právní řád České republiky obsahuje řadu (nejméně 165) zákonů a dalších právních předpisů, které se sice přímo nevztahují ke vstupu a pobytu cizinců, nicméně pojem cizinec / občan členského státu EU obsahují či odkazují na současný zákon o pobytu cizinců, resp. upravují práva a povinnosti cizinců. Za všechny je možné jmenovat např. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů.

Vláda České republiky dále vydala následující **nařízení týkající se bezvízového vstupu a pobytu cizinců**:

- nařízení vlády č. 272/2004 ze dne 28. dubna 2004 o jednostranném zrušení vízové povinnosti ve vztahu k Austrálii, Kanadě, Sultanátu Brunej a Spojeným státům americkým, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 273/2004 ze dne 28. dubna 2004 o jednostranném zrušení vízové povinnosti ve vztahu k Andorrskému knížectví, Bolívarovské republice Venezuela, Brazílské federativní republice, Guatemalské republice, Japonsku, Monackému knížectví, Nikaragujské republice, Novému Zélandu, Paraguayské republice, Salvadorské republice, Sanmarinské republice, Svatému stolci, ke Svrchovanému řádu Maltézských rytířů, ke Zvláštní administrativní oblasti Čínské lidové republiky Hongkong, ke Zvláštní administrativní oblasti Čínské lidové republiky Macao a pro držitele cestovních dokladů Organizace spojených národů *Laissez-passer*, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 224/2009 Sb. ze dne 14. července 2009 o zavedení vízové povinnosti pro držitele diplomatických a služebních pasů Kanady a o změně nařízení vlády

č. 272/2004 Sb., o jednostranném zrušení vízové povinnosti ve vztahu k Austrálii, Kanadě, Sultanátu Brunej a Spojeným státům americkým, ve znění pozdějších předpisů.

Česká republika je signatářem řady **univerzálních mezinárodních úmluv** majících relevantní dopad na problematiku postavení cizinců v České republice, jde zejména o (pouze příkladný výčet):

- sdělení federálního Ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o **Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod** ve znění protokolů č. 3, 5 a 8, ve znění pozdějších předpisů,
- sdělení federálního Ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb., o **Úmluvě o právech dítěte, ve znění pozdějších předpisů**,
- vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., o **Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace**,
- vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o **Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech**,
- vyhláška ministra zahraničních věcí č. 143/1988 Sb., o **Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání**,
- sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 208/1993 Sb., **Úmluva o právním postavení uprchlíků**.

Česká republika uzavřela rovněž následující **dvoustranné mezinárodní dohody** týkající se vstupu a pobytu cizinců na území:

- sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 93/2005 Sb. m. s. o sjednání Dohody o programu pracovní dovolené mezi vládou ČR a vládou Nového Zélandu a Ujednání mezi vládou ČR a vládou Nového Zélandu a sdělení Ministerstva zahraničních věcí k této dohodě č. 75/2006 Sb. m. s., ve znění sdělení č. 25/2009 Sb. m. s.,
- sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 74/2007 Sb. m. s. o Dohodě mezi Českou republikou a Kanadou o usnadňování dočasných pracovních pobytů mládeže a sdělení Ministerstva zahraničních věcí k této dohodě č. 84/2007 Sb. m. s., ve znění sdělení č. 19/2008 Sb. m. s., č. 7/2009 Sb. m. s. a č. 83/2009 Sb. m. s.,
- sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2012 Sb. m. s. o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a vládou Korejské republiky o programu pracovní dovolené a sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 60/2012 Sb. m. s., kterým se doplňuje sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2012 Sb. m. s. o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a vládou Korejské republiky o programu pracovní dovolené,
- Memorandum o porozumění mezi Národní správou pro cestovní ruch Čínské lidové republiky (CNTA) a Evropským společenstvím o vízech a souvisejících otázkách týkajících se turistických skupin z Čínské lidové republiky,
- readmisní smlouvy s těmito státy: Německo, Slovensko, Polsko, Maďarsko, Rakousko, Bulharsko, Rumunsko, Slovinsko, Chorvatsko, Moldavsko, Kanada, Vietnam,
- bilaterální smlouvy o bezvízovém styku s těmito státy: Argentina, Brazílie, Guatemala, Honduras, Chile, Chorvatsko, Izrael, Korea, Kostarika, Malajsie, Mexiko, Nikaragua, Uruguay, Panama, Paraguay a Singapur.

Migrační problematika je také upravena množstvím **předpisů EU**. Jedná se zejména o následující předpisy:

Nařízení EU

- nařízení Rady (ES) č. 1683/95 ze dne 29. května 1995, kterým se stanoví **jednotný vzor víz**, ve znění pozdějších nařízení,
- nařízení Rady (ES) č. 539/2001, kterým se stanoví **seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni**, ve znění pozdějších nařízení,
- nařízení Rady (ES) č. 333/2002 o jednotném vzoru formulářů pro připojení víza uděleného členskými státy držitelů cestovních dokladů, které nejsou uznávány členským státem, který formulář vydal,
- nařízení Rady (ES) č. 1030/2002, kterým se stanoví **jednotný vzor povolení k pobytu** pro státní příslušníky třetích zemí, ve znění pozdějších nařízení,
- nařízení Rady (ES) č. 2007/2004 ze dne 26. října 2004 o zřízení Evropské agentury pro řízení operativní spolupráce na vnějších hranicích členských států Evropské unie,
- nařízení Rady (ES) č. 2252/2004 o normách pro bezpečnostní a biometrické prvky v cestovních dokladech vydávaných členskými státy, ve znění pozdějších nařízení,
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006, kterým se stanoví kodex Společenství o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (**Schengenský hraniční kodex**), ve znění pozdějších nařízení,
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1987/2006 o zřízení, provozu a využívání Schengenského informačního systému druhé generace (SIS II),
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 863/2007 ze dne 11. července 2007, kterým se zřizuje mechanismus pro vytvoření pohraničních jednotek rychlé reakce a kterým se mění nařízení Rady (ES) č. 2007/2004, pokud se jedná o tento mechanismus a o pravomoci a úkoly vyslaných příslušníků,
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 767/2008 ze dne 9. července 2008 o Vízovém informačním systému (VIS) a o výměně údajů o krátkodobých vízech mezi členskými státy (nařízení o VIS),
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 o kodexu Společenství o vízech (**vízový kodex**), ve znění pozdějších nařízení;

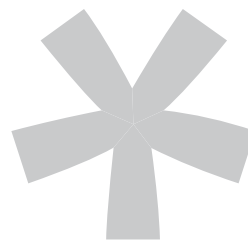
Směrnice

- směrnice Rady 2001/40/ES ze dne 28. května 2001 o vzájemném uznávání rozhodnutí o vyhoštění státních příslušníků třetích zemí,
- směrnice Rady 2001/51/ES ze dne 28. června 2001, kterou se doplňuje článek 26 úmluvy k provedení Schengenské dohody ze dne 14. června 1985,
- směrnice Rady 2002/90/ES ze dne 28. listopadu 2002, kterou se definuje napomáhání k nepovolenému vstupu, přechodu a pobytu,
- směrnice Rady 2003/86/ES ze dne 22. září 2003 o právu na sloučení rodiny,
- směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty,
- směrnice Rady 2003/110/ES ze dne 25. listopadu 2003 o pomoci při tranzitu za účelem vyhoštění leteckou cestou,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států,
- směrnice Rady 2004/81/ES ze dne 29. dubna 2004 o povolení k pobytu vydávaném státním příslušníkům třetích zemí, kteří jsou oběťmi obchodování s lidmi nebo obdrželi pomoc k nedovolenému přistěhovalectví a kteří spolupracují s příslušnými orgány,

- směrnice Rady 2004/82/ES ze dne 29. dubna 2004 o povinnosti dopravců předávat údaje o cestujících,
- směrnice Rady 2004/114/ES ze dne 13. prosince 2004 o podmínkách přijímání státních příslušníků třetích zemí za účelem studia, výměnných pobytů žáků, neplacené odborné přípravy nebo dobrovolné služby,
- směrnice Rady 2005/71/ES ze dne 12. října 2005 o zvláštním postupu pro přijímání státních příslušníků třetích zemí pro účely vědeckého výzkumu,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES ze dne 16. prosince 2008 o společných normách a postupech v členských státech při navracení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích států (tzv. návratová směrnice),
- směrnice Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES, o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 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;

Rozhodnutí a rezoluce

- rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 896/2006/ES ze dne 14. června 2006, kterým se zavádí zjednodušený režim kontrol osob na vnějších hranicích vycházející z jednostranného uznávání některých povolení k pobytu vydaných Švýcarskem a Lichtenštejnskem členskými státy za účelem průjezdu přes jejich území, ve znění rozhodnutí č. 586/2008/ES,
- rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 582/2008/ES ze dne 17. června 2008, kterým se zavádí zjednodušený režim kontrol osob na vnějších hranicích vycházející z jednostranného uznávání některých dokladů Bulharskem, Kypru a Rumunskem za rovnocenné jejich národním vízům za účelem průjezdu přes jejich území,
- rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 896/2006/ES ze dne 14. června 2006, kterým se zavádí zjednodušený režim kontrol osob na vnějších hranicích vycházející z jednostranného uznávání některých povolení k pobytu vydaných Švýcarskem a Lichtenštejnskem členskými státy za účelem průjezdu přes jejich území, ve znění rozhodnutí č. 586/2008/ES,
- rozhodnutí Rady ze dne 30. listopadu 1994 o společné akci přijaté Radou na základě čl. K.3 odst. 2 písm. b) Smlouvy o Evropské unii týkající se možnosti cestování žáků ze třetích zemí s bydlištěm v některém členském státě (94/795/JVV),
- rozhodnutí Rady ze dne 25. června 2007 o zřízení Evropského fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí na období 2007 až 2013 jako součásti obecného programu „Solidarita a řízení migračních toků“,
- rozhodnutí Rady (ES) ze dne 29. dubna 2004 o organizaci společných letů za účelem navracení státních příslušníků třetích zemí, na které se vztahuje individuální rozhodnutí o vyhoštění, z území dvou nebo více členských států (2004/573/ES),
- rozhodnutí Rady ze dne 23. února 2004 o kritériích a praktických opatřeních k vyrovnaní finančních nevyvážeností vzniklých v souvislosti s používáním směrnice 2001/40/ES o vzájemném uznávání rozhodnutí o vyhoštění státních příslušníků třetích zemí (2004/191/ES),
- rozhodnutí Rady ze dne 26. května 1997 o výměně informací týkajících se pomoci při dobrovolném návratu státních příslušníků třetích zemí (1997/340/ES),
- rozhodnutí Rady ze dne 16. prosince 1996 o sledování provádění aktů přijatých



Radou v oblasti nedovoleného přistěhovaectví, zpětného přijetí, nedovoleného zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí a spolupráce při výkonu rozhodnutí o vyhoštění (1996/749/ES),

- rezoluce Rady ze dne 4. prosince 1997 o opatřeních, která mají být přijata za účelem boje proto účelovým sňatkům;

Dohody mezi EU a konkrétními státy o usnadnění udělování

- dohoda mezi ES a Ruskou federací o usnadnění udělování víz občanům EU a Ruské federace,
- dohoda mezi ES a Ukrajinou o usnadnění udělování víz,
- dohoda mezi ES a Moldavskou republikou o usnadnění udělování víz,
- dohoda mezi ES a Albánskou republikou o usnadnění udělování víz,
- dohoda mezi ES a Bosnou a Hercegovinou o usnadnění udělování víz,
- dohoda mezi ES a Republikou Černá Hora o usnadnění udělování víz,
- dohoda mezi ES a Bývalou jugoslávskou republikou Makedonií o usnadnění udělování víz,
- dohoda mezi ES a Republikou Srbsko o usnadnění udělování víz,
- dohoda mezi Evropskou unií a Gruzíí o usnadnění udělování víz jménem Evropské unie,
- dohody o zrušení vízové povinnosti mezi Evropským společenstvím a státem: Antigua a Barbuda, Bahamy, Barbados, Mauricius, Seychely, Svatý Kryštof a Nevis;

Readmisní smlouvy Evropské unie s těmito státy: Hongkong, Macao, Srí Lanka, Albánie, Ukrajina, Rusko, Moldavsko, Makedonie, Bosna a Hercegovina, Černá Hora a Srbsko, Gruzie.

3.1.2 POJEM CIZINEC PODLE ZÁKONA O POBYTU CIZINCŮ

Za cizince se považuje fyzická osoba, která není občanem ČR, včetně občana EU (§ 1 odst. 2 zákona o pobytu cizinců).

Zákon o pobytu cizinců z hlediska postavení rozlišuje cizince, kteří jsou:

- občany třetích států,
- občany EU a rodinnými příslušníky občanů EU, kteří sami jsou občany EU,
- rodinnými příslušníky občanů EU, kteří sami nejsou občany EU.

Podle těch ustanovení zákona o pobytu cizinců, která se vztahují na občany EU, se posuzují rovněž podmínky pobytu občanů států: Švýcarsko, Norsko, Lichtenštejnsko a Island.

3.1.3 PŮSOBNOST STÁTNÍCH ORGÁNŮ PODLE ZÁKONA O POBYTU CIZINCŮ

Zákon o pobytu cizinců upravuje působnost policie. V jejím rámci pak upravuje působnost:

- Ředitelství služby cizinecké policie a jeho detašovaných pracovišť,
- odborů cizinecké policie krajských ředitelství policie.

Na úseku vstupu a pobytu cizinců plní policie zejména kontrolní funkce (hraniční kontrola, pobytová kontrola, prověřování obcházení zákona). Další působností policie je pak např.

odepření vstupu na území, zrušení platnosti krátkodobého víza, ukončení pobytu bez víza, správní vyhoštění a zajištění, rozhodnutí o povinnosti opustit území atd.).

Dále zákon o pobytu cizinců upravuje působnost Ministerstva vnitra, a to zejména na úseku povolování, prodlužování a rušení dlouhodobých víz a dlouhodobých pobytů, trvalého pobytu a agendy s tím spojené. Ministerstvo vnitra dále vykonává dozor nad policií při výkonu státní správy.

V neposlední řadě zákon o pobytu cizinců upravuje působnost Ministerstva zahraničních věcí, a to na úseku povolování pobytu cizinců požívajících výsad a imunit podle mezinárodního práva. Působnost na úseku udělování krátkodobých víz, prohlašování víza za neplatné a rušení jeho platnosti vykonává Ministerstvo zahraničních věcí prostřednictvím zastupitelských úřadů.

3.1.4 DRUHY POBYTŮ (POBYTOVÝCH OPRÁVNĚNÍ)

V širším pojetí zákon o pobytu cizinců rozlišuje **přechodný a trvalý pobyt**.

Přechodným pobytem se rozumí:

- pobyt bez víza,
- pobyt na základě krátkodobého víza uděleného podle vízového kodexu,
- pobyt na základě dlouhodobého víza (včetně dlouhodobého víza za účelem strpění pobytu na území),
- pobyt na základě povolení k dlouhodobému pobytu,
- pobyt na základě povolení k přechodnému pobytu (rodinných příslušníků občanů EU, kteří sami nejsou občany EU),
- pobyt na základě výjezdního příkazu.

Trvalým pobytem je:

- trvalý pobyt občanů třetích států,
- trvalý pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků,
- oprávnění k trvalému pobytu svěřeného do náhradní výchovy.

Speciálním pobytovým statutem trvalého charakteru je rovněž Právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropské unii na území.

3.1.5 POBYT BEZ VÍZA

Základ právní úpravy pobytu bez víza je v § 18 a 19 zákona o pobytu cizinců.

Oprávněným **pobytem bez víza** je zejména pobyt:

- na základě nařízení Rady (ES) č. 539/2001, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni,
- na základě nařízení vlády,
- podle bezvízové dohody,
- občana EU,
- rodinného příslušníka občana EU, který sám není občanem EU, do 3 měsíců jeho

- pobytu za podmínek § 18 písm. d) bod 7. a písm. e),
- držitele dokladu o povolení k pobytu (dlouhodobého víza, dlouhodobého pobytu, trvalého pobytu) na území jiného smluvního státu Schengenského prostoru, držitele pobytové karty rodinného příslušníka občana EU jiného členského státu EU, pokud doba pobytu na území nepřekročí 3 měsíce,
- dalších osob, které vyjmenovává zákon o pobytu cizinců nebo předpisy EU.

Ustanovení § 19 zákona o pobytu cizinců řeší ukončení přechodného pobytu bez víza (zejména narušení veřejného pořádku, pobyt na základě neplatného cestovního dokladu, porušení povinnosti stanovené zákonem o pobytu cizinců).

3.1.6 KRÁTKODOBÉ VÍZUM

Podmínky pro udělení, nebo neudělení, popř. zrušení krátkodobého víza stanoví primárně tzv. vízový kodex (nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 810/2009 o kodexu Společenství o vízech).

V zásadě je udělování krátkodobých víz v kompetenci Ministerstva zahraničních věcí, resp. zastupitelských úřadů.

Zákon o pobytu cizinců obsahuje úpravu krátkodobých víz v § 20. V něm je obsažena jednak věcná kompetence policie k udělování krátkodobých víz na hranicích a k prodlužování doby pobytu na území na krátkodobé vízum, jednak oprávnění rodinného příslušníka občana EU podat žádost o udělení krátkodobého víza na hraničním přechodu (možnost občana třetího státu požádat za mimořádných okolností o udělení krátkodobého víza na hraničním přechodu upravuje vízový kodex).

Ustanovení § 180e zákona o pobytu cizinců upravuje tzv. **nové posouzení důvodů neudělení krátkodobého víza**, prohlášení krátkodobého víza za neplatné nebo zrušení jeho platnosti. O novém posouzení rozhoduje Ministerstvo zahraničních věcí, Ředitelství služby cizinecké policie a Ministerstvo vnitra podle toho, kdo rozhodl v „prvním stupni“. Nejedná se o klasické odvolací řízení, ale jde o speciální druh žádosti, kterou může podat cizinec, kterému nebylo vízum uděleno, jehož vízum bylo prohlášeno za neplatné nebo byla zrušena jeho platnost. V rámci řízení o této žádosti jsou přezkoumány důvody neudělení víza a výsledkem nového posouzení může být i udělení víza, resp. zrušení původního rozhodnutí. Řízení se neřídí druhou a třetí částí správního řádu, stejně jako řízení o udělení víza.

Neudělení krátkodobého víza nejsou přezkoumatelná soudem, s výjimkou krátkodobých víz rodinných příslušníků občanů EU, kteří sami nejsou občany EU.

Krátkodobá víza mohou být vydána pro jeden vstup (jednorázové vízum) nebo pro několik vstupů (dvounásobné nebo vícenásobné vízum).

Krátkodobé vízum opravňuje k pobytu na území schengenského prostoru po dobu v něm vyznačenou.

3.1.7 DLOUHODOBÉ VÍZUM

Zákon o pobytu cizinců obsahuje úpravu dlouhodobých víz v § 30 až 38.

Pokud cizinec hodlá na území ČR pobývat déle jak 3 měsíce, je v zásadě jeho vstup na území a oprávnění k pobytu řešeno prostřednictvím dlouhodobého víza. Jde o národní typ dlouhodobého pobytového oprávnění.

V některých případech je možné realizovat vstup a pobyt cizince delší než 3 měsíce již od počátku formou povolení k dlouhodobému pobytu nebo je možné žádat o trvalý pobyt bez předchozího pobytu na území. V takovém případě je cizinci, kterému má být povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu vydáno, udělováno dlouhodobé vízum pouze k přicestování na území a převzetí průkazu o povolení k pobytu.

Žádost o udělení dlouhodobého víza se podává osobně na místně příslušném zastupitelském úřadu ČR v zahraničí, pokud od osobního podání žádosti zastupitelský úřad neupustí. Základ místní příslušnosti zastupitelských úřadů upravuje § 53 odst. 1 zákona o pobytu cizinců – jde o zastupitelský úřad ve státě, jehož je cizinec občanem, popřípadě jenž vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem, nebo ve státě, ve kterém má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Pokud cizinec podá žádost na místně nepřísušném zastupitelském úřadu, jde o nepřipustnou žádost dle § 53 odst. 3 písm. d) zákona o pobytu cizinců. Žádost lze podat i na místně nepřísušném zastupitelském úřadu, ale k tomu je oprávněn pouze cizinec, který je občanem státu uvedeného v příloze k vyhlášce č. 429/2010 Sb. Výčet států uvedených v příloze vyhlášky č. 429/2010 Sb. vychází ze seznamu států, jejichž státní příslušníci jsou podle Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 osvobozeni od vízové povinnosti (tzv. bílý seznam).

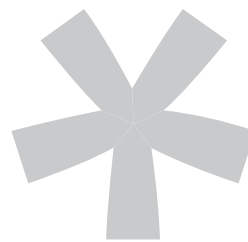
Účel pobytu na dlouhodobé vízum není taxativně omezen. Jsou však účely typické a některé i specificky upravené, např. studium, podnikání, rodinný účel, pozvání, kulturní (do doby zavedení zaměstnaneckých karet též zaměstnání).

Náležitostmi žádosti o udělení dlouhodobého víza jsou:

- cestovní doklad,
- 2 fotografie, pokud nebude pořízen obrazový záznam cizince,
- doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území,
- doklad potvrzující účel pobytu na území,
- prostředky k pobytu na území,
- na požádání doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů,
- na požádání lékařskou zprávu, že cizinec netrpí závažnou nemocí (tj. nemocí uvedenou ve vyhlášce č. 274/2004 Sb.),
- před vyznačení víza doklad o cestovním zdravotním pojištění.

O udělení dlouhodobého víza **rozhoduje** Ministerstvo vnitra, odbor azylové a migrační politiky (dále jen OAMP). Zastupitelský úřad, pokud sám neshledá tzv. **nepřipustnost žádosti** (§ 53 zákona o pobytu cizinců), zasílá žádosti na území ČR k rozhodnutí se svým stanoviskem. Řízení o žádosti o udělení dlouhodobého víza **nepodléhá části druhé a třetí správního řádu**.

Zákon o pobytu cizinců upravuje v § 56 speciální **důvody neudělení dlouhodobého víza**. V případě neudělení dlouhodobého víza je správní orgán povinen cizince písemně informovat o důvodech neudělení víza. Cizinec pak může podat žádost o **nové posouzení důvodů neudělení víza**. O této žádosti rozhoduje odvolací orgán, kterým je vůči OAMP speciální orgán **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**, která rozhoduje v tříčlenných senátech, jejichž členové jsou ve svém rozhodování na Ministerstvu vnitra nezávislí. Nové posouzení důvodu neudělení dlouhodobého víza není klasickým odvolacím řízením, ale



jde o speciální druh žádosti, kterou může podat cizinec, kterému nebylo vízum uděleno. V rámci řízení o této žádosti jsou přezkoumány důvody neudělení víza a výsledkem nového posouzení může být i udělení víza, resp. zrušení původního rozhodnutí. Řízení se neřídí druhou a třetí částí správního řádu, stejně jako řízení o udělení víza.

Neudělení dlouhodobého víza **nejsou přezkoumatelná soudem**.

V případě kladného vyřízení žádosti o udělení dlouhodobého víza toto vízum **vyznačuje zastupitelský úřad ČR** do cestovního dokladu cizince formou jednotného vízového štítku (před vyznačením dlouhodobého víza je cizinec povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění – s výjimkou zákonem stanovených případů).

Lhůta k vyřízení žádosti o udělení dlouhodobého víza je obecná 90 dnů (120 dnů ve složitých případech) ode dne podání žádosti (v některých případech je lhůta stanovena odlišně).

Doba platnosti dlouhodobého víza je podle zákona o pobytu cizinců maximálně 6 měsíců, s výjimkou víz udělených podle bilaterálních dohod o pracovní dovolené a pracovních pobytech mládeže (s Korejskou republikou – č. 55/2012 Sb. m. s., s Novým Zélandem – č. 93/2005 Sb. m. s., s Kanadou – č. 74/2007 Sb. m. s.).

Povolená **doba pobytu** se stanoví podle předložených dokladů (zejména dle účelu pobytu) – doba platnosti je stanovena tak, aby odpovídala době povoleného pobytu.

Pobyt na území na dlouhodobé vízum lze **prodloužit** na žádost cizince formou prodloužení doby pobytu (a platnosti) dlouhodobého víza až do maximální doby platnosti víza (tj. až do 6 měsíců). Nelze však již prodloužit dobu platnosti víza nad dobu 6 měsíců. Cizinec, který hodlá na území pobývat déle jak 6 měsíců, a trvá-li stejný účel pobytu, musí požádat o vydání povolení k dlouhodobému pobytu.

Důvody **zrušení platnosti dlouhodobého víza** upravuje § 37 zákona o pobytu cizinců (např. neplnění účelu pobytu, odsouzení pro spáchání úmyslného trestného činu, cizinec přestal splňovat některou z podmínek pro udělení víza atd.).

3.1.8 DLOUHODOBÉ VÍZUM ZA ÚČELEM STRPĚNÍ POBYTU NA ÚZEMÍ

Speciálním dlouhodobým vízem je vízum za účelem strpění pobytu na území, o něž je možné požádat na území na OAMP z důvodů upravených v § 33 odst. 1 písm. a) až d) zákona o pobytu cizinců. Vztahuje se na zvláštní případy, jako je/jsou:

- překážka ve vycestování nezávislá na vůli cizince nebo splněné podmínky § 179 odst. 5 zákona o pobytu cizinců,
- nezbytná účast na trestním řízení (svědek, poškozený),
- podaná žádost o trvalý pobyt v souladu s § 69 zákona o pobytu cizinců, o které nebylo rozhodnuto v době platnosti dosavadního povolení k pobytu,
- žaloba proti rozhodnutí Ministerstva vnitřní věci se žádostí o přiznání odkladného účinku.

Dlouhodobé vízum za účelem strpění pobytu na území se uděluje též z moci úřední dle § 33 odst. 3 zákona o pobytu cizinců. OAMP jej udělí cizinci, jehož vycestování není možné dle § 120a zákona o pobytu cizinců. U tohoto víza se neplatí správní poplatek.

3.1.9 DLOUHODOBÝ POBYT

3.1.9.1 DLOUHODOBÝ POBYT – OBECNÝ

Povolení k dlouhodobému pobytu se standardně vydává pro **pobyty delší než 6 měsíců** (§ 42 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Platí zásada, že **prvních 6 měsíců pobytu na území ČR realizuje cizinec na základě dlouhodobého víza**, delší pobyt za stejným účelem na základě povolení k dlouhodobému pobytu.

Žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu navazujícího na dlouhodobé vízum je cizinec povinen podat **ve lhůtě** nejdříve 90 a nejpozději 14 dnů před uplynutím platnosti dlouhodobého víza; v případě, že podání žádosti v zákonné lhůtě zabrání důvody na vůli cizince nezávislé, je cizinec oprávněn tuto žádost podat do 3 pracovních dnů po zániku těchto důvodů; vízum se do doby zániku tohoto oprávnění považuje za platné (§ 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Pokud doba platnosti dlouhodobého víza uplyne před rozhodnutím žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu, ačkoliv žádost byla podána v zákonné lhůtě, považuje se dlouhodobé vízum za platné do doby nabytí právní moci rozhodnutí o podané žádosti (§ 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců). Na důkaz této fikce platnosti dosavadního víza vydává OAMP na žádost cizince tzv. překlenovací vízové štítky do cestovního dokladu.

Náležitosti jsou upraveny v podstatě stejně jako žádosti o udělení dlouhodobého víza (§ 46 odst. 1 ve spojení s § 31 odst. 1 zákona o pobytu cizinců) – cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu, prostředky k pobytu, doklad o zajištění ubytování, fotografie, doklad o cestovním zdravotním pojištění.

Typickým účelem dlouhodobého pobytu navazujícího na dlouhodobé vízum za stejným účelem je např. **podnikání** (do zavedení zaměstnaneckých karet to bylo též zaměstnání), k němuž jsou upraveny i speciální náležitosti (§ 46 odst. 7 zákona o pobytu cizinců).

Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání před zavedením zaměstnaneckých karet

Pro ucelený pohled na problematiku pobytu za účelem zaměstnání je vhodné se stručně zmínit, že v rámci „obecného“ dlouhodobého pobytu byl před zavedením zaměstnaneckých karet účel zaměstnání jedním z nejčastějších účelů, kterému musel předcházet pobyt cizince na dlouhodobé vízum vydané za stejným účelem.

Zaměstnáním se dle § 178a odst. 1 zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 23. 6. 2014 rozuměl výkon činnosti, ke které cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, zelenou kartu nebo modrou kartu. Za zaměstnání se ale rovněž považuje plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.

Dokladem o účelu pobytu bylo tedy v těchto případech (s výjimkou případů, kdy měl cizinec volný přístup na trh práce podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) rozhodnutí o povolení k zaměstnání či rozhodnutí o prodloužení povolení k zaměstnání (příp. jeho úředně ověřená kopie) vydaného Úřadem práce ČR. Tímto dokladem byla doložena též žádost společníka, statutárního orgánu nebo člena statutárního nebo jiného orgánu obchodní

společnosti, který zajišťuje plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby pro obchodní společnost a rovněž žádost člena družstva nebo člena statutárního nebo jiného orgánu družstva, který zajišťuje plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby pro družstvo.

Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání a stejně tak i dlouhodobé vízum za tímto účelem, resp. možnost jejich vydání však **zanikla** s účinností novely zákona o pobytu cizinců (zákon č. 101/2014 Sb.), která zavádí tzv. zaměstnanecké karty, a to jako důsledek implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady 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 (zákon č. 101/2014 Sb. nabyt účinnosti 24. 6. 2014).

Dlouhodobý pobyt za účelem podnikání

V rámci „obecného“ dlouhodobého pobytu je účel podnikání jedním z nejčastějších účelů dlouhodobého pobytu, kterému musí předcházet pobyt cizince na dlouhodobé vízum vydané za stejným účelem.

S účinností od 1. 1. 2011 je pod účel podnikání třeba podřadit jak podnikání osoby samostatně výdělečně činné (tedy např. živnostenské podnikání), tak činnost cizince jako člena statutárního orgánu obchodní korporace.

Dokladem o účelu pobytu bude v případě účelu pobytu podnikání doklad o zápisu do příslušného rejstříku, seznamu nebo evidence; jde např. o výpis z živnostenského rejstříku dle § 47 odst. 7 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), pokud jde o živnostenského podnikatele, nebo výpis z obchodního rejstříku, pokud jde o cizince, který je členem statutárního orgánu obchodní korporace.

Samo členství v obchodní korporaci není důvodem pro udělení povolení za tímto účelem.

Náležitosti jsou speciálně upraveny v § 46 odst. 7 zákona o pobytu cizinců a kromě dokladu o účelu pobytu (tedy dokladu o zápisu do příslušného rejstříku, seznamu nebo evidence) jde o:

- cestovní doklad,
- doklad o zajištění ubytování,
- fotografie,
- doklad o cestovním zdravotním pojištění,
- doklad prokazující úhrnný měsíční příjem cizince,
- potvrzení Finančního úřadu ČR o tom, že cizinec nemá vymahatelné nedoplatky,
- potvrzení okresní správy sociálního zabezpečení o tom, že cizinec nemá splatné nedoplatky na pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti včetně penále,
- není-li cizinec daňovým subjektem nebo plátcem pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, doklad vydaný Finančním úřadem ČR nebo okresní správou sociálního zabezpečení potvrzující tuto skutečnost,
- na požádání platební výměr daně z příjmu (je v zásadě vyžadován jako doklad o příjmu),
- pokud jde o cizince, který je členem statutárního orgánu obchodní korporace, je třeba předložit rovněž potvrzení příslušného Finančního úřadu ČR o tom, že tato obchodní korporace nemá vymahatelné nedoplatky, a potvrzení okresní správy sociálního

zabezpečení o tom, že tato obchodní korporace nemá splatné nedoplatky na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti včetně penále.

3.1.9.2 DLOUHODOBÝ POBYT – SPECIÁLNÍ

Jde o druhy dlouhodobého pobytu, které jsou v zákoně o pobytu cizinců upraveny speciálně a kde se s výjimkou dlouhodobého pobytu za účelem strpění pobytu na území nevyžaduje předchozí pobyt na dlouhodobé vízum.

Jedná se o **tyto druhy** dlouhodobého pobytu:

- společné soužití rodiny na území neboli sloučení rodiny (§ 42a – směrnice č. 2003/86/ES),
- studium (§ 42d – směrnice č. 2004/114/ES),
- vědecký výzkum (§ 42f – směrnice č. 2005/71/ES),
- rezident jiného členského státu (§ 42c – 2003/109/ES),
- zaměstnanecká karta (§ 42g – směrnice 2011/98/EU) – před jejím zavedením zákonem č. 101/2014 Sb. existovala namísto zaměstnanecké karty zelená karta (§ 42g zákona o pobytu cizinců ve znění do 23. 6. 2014),
- modrá karta (§ 42i – směrnice č. 2009/50/ES),
- ochrana na území (§ 42e – směrnice č. 2004/81/ES),
- strpění pobytu na území (§ 43).

Žádosti o speciální druhy dlouhodobého pobytu, kromě dlouhodobého pobytu za účelem ochrany na území a strpění pobytu na území, se podávají na místně příslušném zastupitelském úřadu.

Pokud nelze cizince zařadit pod stanovený okruh osob, nebo nespĺňuje-li stanovené podmínky, je možno pobyt takových cizinců řešit udělením dlouhodobého víza (výjimka platí pro zaměstnanecké karty, resp. zaměstnání).

Dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny na území

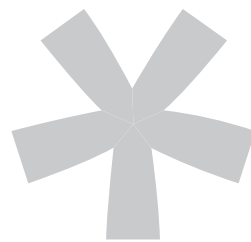
Zákon o pobytu cizinců upravuje tento druh dlouhodobého pobytu v § 42a a 42b (úprava vychází ze směrnice Rady 2003/86/ES o právu na sloučení rodiny).

Je stanoven okruh osob, které mohou o dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny na území požádat. Jde zejména o manžela a nezletilé a zletilé nezaopatřené děti cizince s povoleným pobytem na území nebo takové dítě manžela.

Zákon o pobytu cizinců navíc stanoví některé další podmínky – např. u sloučení manželů podmínka minimálního věku manželů (tj. každý z nich minimálně 20 let věku) či minimální doba pobytu nositele oprávnění ke sloučení rodiny na území (tj. 15 měsíců). Konkrétně jsou tyto dodatečné podmínky upraveny v § 42a odst. 6 (zmíněná omezení jsou v souladu se směrnicí).

Žádost se podává na zastupitelském úřadu; na území lze žádost podat, pokud tu cizinec pobývá na základě dlouhodobého víza či pobytu za jiným účelem.

Náležitosti jsou speciálně upraveny v § 42b zákona o pobytu cizinců (cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování, fotografie, doklad potvrzující příbuzenský vztah, souhlas rodiče,



popřípadě jiného zákonného zástupce nebo poručníka, s pobytem dítěte na území, pokud nejde o společné soužití rodiny s tímto rodičem, zákonným zástupcem nebo poručníkem, doklad prokazující úhrnný měsíční příjem rodiny po sloučení, doklad o cestovním zdravotním pojištění).

Dlouhodobý pobyt za účelem studia

Zákon o pobytu cizinců upravuje tento druh dlouhodobého pobytu v § 42d (úprava vychází ze směrnice Rady 2004/114/ES o podmínkách přijímání státních příslušníků třetích zemí za účelem studia, výměnných pobytů žáků, neplacené odborné přípravy nebo dobrovolné služby). Povolení se vydává pro případy studia delšího než 3 měsíce definovaného v § 64 zákona o pobytu cizinců, ale s výjimkou vzdělávání ve střední škole nebo v konzervatoři, které není uskutečňováno v rámci výměnného programu nebo odborné praxe prováděné za úplaty (v takových případech lze pobyt delší než 3 měsíce řešit udělením dlouhodobého víza).

Žádost se podává na zastupitelském úřadu; na území lze žádost podat v rámci tzv. změny účelu dlouhodobého pobytu.

Náležitosti jsou speciálně upraveny v § 42d odst. 2 zákona o pobytu cizinců (cestovní doklad, doklad prokazující účel pobytu, doklad o zajištění ubytování, fotografie, souhlas rodiče, popřípadě jiného zákonného zástupce nebo poručníka, s jeho pobytem na území, je-li cizinec nezletilý, prostředky k pobytu na území, doklad o cestovním zdravotním pojištění a na žádost doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů domovského státu a lékařskou zprávu, že cizinec netrpí závažnou nemocí).

Dlouhodobý pobyt za účelem vědeckého výzkumu

Zákon o pobytu cizinců upravuje tento druh dlouhodobého pobytu v § 42f (úprava vychází ze směrnice Rady 2005/71/ES o zvláštním postupu pro přijímání státních příslušníků třetích zemí pro účely vědeckého výzkumu).

V § 42 odst. 3 zákona o pobytu cizinců je rovněž upraven dlouhodobý pobyt pro rodinného příslušníka vědeckého pracovníka (manžel, nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě manžela nebo takové dítě cizince, který žádá o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu nebo již za tímto účelem na území pobývá).

Žádost je oprávněn podat cizinec, který hodlá na území přechodně pobývat po dobu delší než 3 měsíce a uzavřel s výzkumnou organizací tzv. dohodu o hostování (obsah stanoví § 30c zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích – dohoda stanoví právní vztah a pracovní podmínky výzkumného pracovníka).

Dohoda o hostování musí být uzavřena s výzkumnou organizací, která je uvedena v seznamu výzkumných organizací schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí na základě sdělení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 390/2008 Sb., ve znění pozdějších sdělení téhož ministerstva.

Výzkumnou činností se rozumí též činnost akademického pracovníka nebo hostujícího profesora u veřejné výzkumné instituce nebo jiné výzkumné organizace zapsané do seznamu výzkumných organizací schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí – vždy však musí být uzavřena dohoda o hostování.

Žádost se podává na zastupitelském úřadu; na území lze žádost podat, pokud tu cizinec pobývá na základě dlouhodobého víza či pobytu za jiným účelem.

Náležitosti jsou speciálně upraveny v § 42f odst. 3 zákona o pobytu cizinců (cestovní doklad, fotografie, dohoda o hostování, písemný závazek výzkumné organizace, že uhradí případné náklady spojené s pobytem výzkumného pracovníka na území po skončení platnosti oprávnění k pobytu na území, včetně nákladů spojených s jeho vycestováním z území, pokud tyto náklady vznikly do 6 měsíců ode dne skončení platnosti dohody o hostování a byly hrazeny z veřejných prostředků, doklad o cestovním zdravotním pojištění a na žádost doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů domovského státu a lékařskou zprávu, že cizinec netrpí závažnou nemocí).

Dlouhodobý pobyt rezidenta jiného členského státu EU

Zákon o pobytu cizinců upravuje tento druh dlouhodobého pobytu v § 42c (úprava vychází ze směrnice Rady 2003/109/ES o právním postavení příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty).

V § 42c odst. 5 a 6 zákona o pobytu cizinců je rovněž upraven dlouhodobý pobyt pro rodinného příslušníka rezidenta jiného členského státu EU.

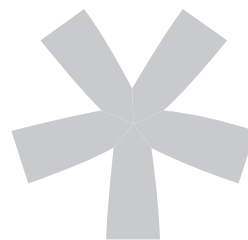
Jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR pro cizince z tzv. třetího státu, který je držitelem povolení k trvalému pobytu s přiznaným právním postavením dlouhodobě pobývajícího rezidenta EU na území jiného členského státu EU a který hodlá pobývat přechodně na území ČR po dobu delší než 3 měsíce.

Žádost se podává na zastupitelském úřadu nebo na území OAMP; na území je rezident jiného členského státu EU povinen žádost podat v době platnosti oprávnění k přechodnému pobytu na území, a to nejpozději do 3 měsíců ode dne vstupu na území.

Náležitosti jsou speciálně upraveny v § 42c odst. 3 a 4 zákona o pobytu cizinců (doklad prokazující přiznání právního postavení rezidenta jiného členského státu EU, doklad o cestovním zdravotním pojištění, doklad prokazující úhrnný měsíční příjem žadatele a společně s ním posuzovaných osob pobývajících na území, cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu, doklad o zajištění ubytování, fotografie a na žádost doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů domovského státu a lékařskou zprávu, že cizinec netrpí závažnou nemocí).

Zelená karta (zrušena zákonem č 101/2014 Sb.)

Pro ucelený pohled na problematiku pobytu za účelem zaměstnání je vhodné se zmínit o speciálním povolení k dlouhodobému pobytu, kterým byla zelená karta. Zákon o pobytu cizinců upravoval tento druh dlouhodobého pobytu v § 42g ve znění účinném do 23. 6. 2014 (tento druh speciálního dlouhodobého pobytu nevycházel z unijního práva – byl národní úpravou). Zelená karta **zanikla** s účinností novely zákona o pobytu cizinců, která zavádí tzv. zaměstnanecké karty, a to jako důsledek implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady 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 (zákon č. 101/2014 Sb. nabyl účinnosti 24. 6. 2014).



Zelená karta byla vydávána na konkrétní volné pracovní místo v ČR evidované v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty, kterou vedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Cizinec s vydanou zelenou kartou byl oprávněn pobývat na území ČR a pracovat na pracovním místě, na které byla zelená karta vydána. Zelená karta byla tedy prvním typem jednotného povolení k pobytu i práci, neboť spojovala povolení k pobytu i povolení k zaměstnání.

Zákon o pobytu cizinců upravoval tři typy zelené karty – A (kvalifikovaní pracovníci s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál), B (minimálně s požadavkem vyučení) a C (ostatní). Zelenou kartu však bylo možné vydat pouze cizincům, kteří byli občany státu uvedeného ve vyhlášce č. 29/2013 Sb. (ta byla zákonem č. 101/2014 Sb. rovněž zrušena).

Modrá karta

Zákon o pobytu cizinců upravuje tento druh dlouhodobého pobytu v § 42i (úprava vychází ze směrnice Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci).

V § 42a odst. 6 písm. f) zákona o pobytu cizinců je upravena podmínka pro sloučení rodiny s držitelem modré karty (možné od počátku pobytu).

Modrá karta je určena pro pobyt delší než 3 měsíce pro cizince splňující podmínku vysoké kvalifikace (vysokoškolské nebo vyšší odborné alespoň tříleté vzdělání). Vydává se na konkrétní volné pracovní místo v ČR evidované v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, kterou vede Ministerstvo práce a sociálních věcí – cizinec s vydanou modrou kartou je oprávněn pobývat na území ČR a pracovat na pracovním místě, na které byla modrá karta vydána; modrá karta tedy spojuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání.

Zákon o pobytu cizinců stanoví též okruh osob, které nejsou oprávněny o modrou kartu žádat (např. žadatel o dlouhodobý pobyt za účelem výzkumu, sezónní pracovník, vysílaný pracovník nebo dlouhodobě pobývající rezident jiného členského státu EU; vyloučení jsou i žadatelé o mezinárodní ochranu a azylanti).

Oproti zelené kartě není omezena pouze pro občany některých zemí.

Žádost se podává na zastupitelském úřadu; na území OAMP je možné žádost podat, pokud tu cizinec pobývá na základě dlouhodobého víza či pobytu za jiným účelem nebo jako držitel modré karty jiného členského státu EU (pokud žádost podá do 1 měsíce ode dne vstupu na území).

Náležitosti jsou speciálně upraveny v § 42j zákona o pobytu cizinců (cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování, fotografie, pracovní smlouva alespoň na jeden rok sjednaná na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a splňující mzdové kritérium – 1,5násobek průměrné hrubé roční mzdy [která je stanovena sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí], doklady potvrzující vysokou kvalifikaci, doklady o splnění podmínek regulovaného povolání a na žádost doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů domovského státu a lékařskou zprávu, že cizinec netrpí závažnou nemocí).

V rámci modré karty je přípustná změna zaměstnavatele – po dobu prvních dvou let s povolením OAMP, po této době je třeba změnu OAMP oznámit.

Zaměstnanecká karta

V souvislosti s nutností implementace směrnice 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, byl zákonem č. 101/2014 Sb. (novela zákona o pobytu cizinců, zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících předpisů) zaveden nový druh speciálního povolení k dlouhodobému pobytu pro účel zaměstnání, kterým je zaměstnanecká karta (zákon nabyl účinnosti 24. 6. 2014).

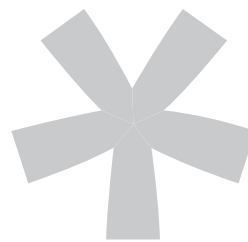
OAMP tedy pro účely pobytu za účelem zaměstnání na území ČR nad 3 měsíce vydává tento nový druh povolení k dlouhodobému pobytu. Dosavadní specifický druh povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, který měl charakter duálního povolení – zelená karta byla zrušena, neboť zavedením zaměstnanecké karty ztratila opodstatnění.

Zaměstnanecká karta je povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, které má tzv. duální charakter, tj. že cizinec, který má zájem pracovat na území ČR, nemusí podávat zvlášť žádost o povolení k pobytu OAMP a zvlášť žádat o povolení k zaměstnání Úřad práce, ale na základě jediné žádosti, o které rozhodne OAMP (za předpokladu splnění zákonných podmínek), je vydáno povolení k pobytu a současně i k výkonu zaměstnání na území ČR.

Žádost o vydání zaměstnanecké karty je dle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců oprávněn podat cizinec, pokud:

1. je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty,
2. uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin,
3. má odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání a tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, zejména:
 - má požadované vzdělání; v odůvodněných případech, zejména v případě důvodných pochybností, zda cizinec má požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, je na žádost ministerstva povinen prokázat, že jeho zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem ČR,
 - má požadovanou odbornou kvalifikaci, pokud je podle jiných právních předpisů vyžadována,
 - splňuje podmínky pro výkon regulovaného povolání, jde-li o takové povolání.

Úřadem práce ČR je vydáváno povolení k zaměstnání cizince pouze v omezených případech – v takových případech bude cizinec žádat rovněž o zaměstnaneckou kartu dle § 42g odst. 3 zákona o pobytu cizinců, ale v této podobě již nemá tzv. duální charakter (např. vysílání zaměstnanci nebo cizinec, který v postavení společníka, člena statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní společnosti nebo v postavení člena družstva nebo člena



statutárního orgánu nebo jiného orgánu družstva plní pro tuto právnickou osobu úkoly vyplývající z předmětu její činnosti). Duální charakter nemá zaměstnanecká karta ani v případě, kdy cizinec má podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, volný přístup na trh práce (§ 42g odst. 4 zákona o pobytu cizinců).

Žádost se podává na zastupitelském úřadu; na území OAMP je možné žádost podat, pokud tu cizinec pobývá na základě dlouhodobého víza či pobytu za jiným účelem.

Prodloužení platnosti zaměstnanecké karty je prováděno na základě závazného stanoviska Úřadu práce vydaného na základě žádosti OAMP. Při vydání závazného stanoviska bude Úřad práce přihlížet k situaci na trhu práce. Toto opatření je nezbytné k zajištění ochrany trhu práce.

Změna pracovního místa, resp. pracovní pozice je podmíněna předchozím souhlasem OAMP, obdobně jako je tomu již ve stávající úpravě modrých karet.

Dlouhodobé vízum již není možné udělit, pokud by účelem pobytu cizince mělo být zaměstnání, neboť by zbytečně docházelo k právní nejistotě, pokud by byl připuštěn systém dvojkolejnosti, tedy možnosti žádat o dlouhodobé vízum i o zaměstnaneckou kartu. Zaměstnaneckou kartu lze vydat na jakoukoli dobu přesahující 3 měsíce, tedy je nadbytečné, aby cizinec řešil svůj pobyt po dobu prvních 6 měsíců vízem k pobytu nad 90 dnů a v relativně krátké době následně žádal o vydání povolení k dlouhodobému pobytu. Cizinci, kteří na území ČR budou pobývat na základě dlouhodobé víza za jiným účelem než zaměstnání a získají zde zaměstnání (povolení k zaměstnání), mohou v tomto zaměstnání pokračovat, resp. toto zaměstnání se může stát hlavním účelem jejich pobytu – mohou na území požádat o vydání zaměstnanecké karty. V tomto případě je vydání zaměstnanecké karty (obdobně jako v případě prodloužení její platnosti) podmíněno závazným stanoviskem Úřadu práce.

Dlouhodobý pobyt za účelem ochrany na území

Zákon o pobytu cizinců upravuje tento druh dlouhodobého pobytu v § 42e (úprava vychází ze směrnice Rady 2004/81/ES o povolení k pobytu vydávaném státním příslušníkům třetích zemí, kteří jsou obětmi obchodování s lidmi nebo obdrželi pomoc k nedovolenému přistěhovalectví a spolupracují s příslušnými orgány).

V § 42e odst. 5 zákona o pobytu cizinců je upravena podmínka pro sloučení rodiny s držitelem tohoto druhu dlouhodobého pobytu.

Tento dlouhodobý pobyt je určen pro cizince, kteří jsou:

- pravděpodobnou obětí obchodování s lidmi nebo
- osobou, pro kterou bylo organizováno či umožněno nedovolené překročení státní hranice nebo napomáháno k neoprávněnému pobytu na území, jejíž svědectví je významné pro odhalení pachatele/pachatelů, za podmínky spolupráce s orgánem činným v trestním řízení.

Dále je určen pro cizince, jehož spolupráce s orgánem činným v trestním řízení je významná pro předejití, odhalení, prověřování anebo vyšetřování zločinu nebo jiného úmyslného trestného činu, k jehož stíhání zavazuje vyhlášená mezinárodní smlouva, za podmínky spolupráce s orgánem činným v trestním řízení a nespolečné s podezřelým ze spáchání tohoto trestného činu.

Žádost se podává na území OAMP (může jí podat i žadatel o mezinárodní ochranu) – žádost musí být opatřena potvrzením orgánu činného v trestním řízení o splnění podmínek.

Náležitosti jsou speciálně upraveny v § 42e odst. 4 zákona o pobytu cizinců (cestovní doklad, je-li cizinec jeho držitelem, a to i tehdy uplynula-li doba jeho platnosti, doklad o zajištění ubytování a fotografie).

Dlouhodobý pobyt za účelem strpění pobytu na území

Zákon o pobytu cizinců upravuje tento druh dlouhodobého pobytu v § 43 (nevychází z unijního práva, je národní úpravou).

Je určen pro cizince, kterým bylo uděleno dlouhodobé vízum za účelem strpění pobytu na území podle § 33 zákona o pobytu cizinců, pokud pobyt cizince na území bude delší než 6 měsíců a trvají-li důvody, pro které bylo vízum uděleno (§ 43 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Náležitosti žádosti jsou shodné jako v případě žádosti o udělení dlouhodobého víza za účelem strpění pobytu na území (§ 34 zákona o pobytu cizinců).

Dále je určen pro cizince, kterému skončila platnost povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území nebo kterému bylo toto povolení zrušeno z důvodu ukončení trestního řízení a probíhá řízení proti zaměstnavateli o vyplacení dlužné mzdy a tato mzda nebyla cizinci vyplacena (§ 43 odst. 2 zákona o pobytu cizinců). Náležitosti žádosti jsou shodné jako v případě žádosti o udělení dlouhodobého víza (§ 31 odst. 1 zákona o pobytu cizinců + doklad o cestovním zdravotním pojištění).

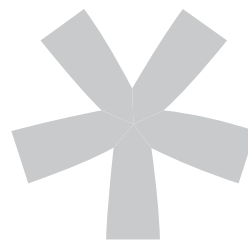
Žádost se podává na území OAMP.

3.1.9.3 MÍSTO PODÁNÍ ŽÁDOSTI O POVOLENÍ K DLOUHODOBÉMU POBYTU

Žádost o obecný dlouhodobý pobyt, který navazuje na pobyt na dlouhodobé vízum, se podává na území OAMP.

Žádosti o speciální druhy dlouhodobých pobytů se v zásadě primárně podávají na zastupitelském úřadu (s výjimkou ochrany na území a strpění pobytu), ale jsou stanoveny i podmínky, za kterých lze žádosti podat na území OAMP.

Pokud se žádost podává na zastupitelském úřadu, je třeba jí podat osobně na místně příslušném zastupitelském úřadu ČR v zahraničí, pokud od osobního podání žádosti zastupitelský úřad neupustí. Základ místní příslušnosti zastupitelských úřadů upravuje § 169 odst. 13 zákona o pobytu cizinců – jde o zastupitelský úřad ve státě, jehož je cizinec občanem, popřípadě jenž vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem, nebo ve státě, ve kterém má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Pokud cizinec podá žádost na místně nepřislušném zastupitelském úřadu, řízení o žádosti není zahájeno a zastupitelský úřad žádost usnesením poznamenáním do spisu odloží. Žádost lze podat i na místně nepřislušném zastupitelském úřadu, ale k tomu je oprávněn pouze cizinec, který je občanem státu uvedeného v příloze k vyhlášce č. 429/2010 Sb. Výčet států uvedených v příloze vyhlášky č. 429/2010 Sb. vychází ze seznamu států, jejichž státní příslušníci jsou podle Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 osvobozeni od vízové povinnosti (tzv. bílý seznam).



3.1.9.4 DOBA PLATNOSTI POVOLENÍ K DLOUHODOBÉMU POBYTU

Se zřetelem ke konkrétnímu účelu pobytu stanoví zákon o pobytu cizinců dobu platnosti povolení k dlouhodobému pobytu, a to až na dobu 2 let (§ 44 odst. 4 až 7 zákona o pobytu cizinců). Výjimkou bylo do 23. 6. 2014 vydání zelené karty typu A (tj. pro pracovníky s vysokoškolským vzděláním nebo tzv. klíčový personál), kterou bylo možné vydat až na 3 roky.

Povolení k dlouhodobému pobytu lze vydat i na dobu kratší než je stanoveno zákonem, pokud cizinec doloží doklad o cestovním zdravotním pojištění na dobu kratší a při podání žádosti vysloví souhlas s kratší délkou platnosti povolení.

3.1.9.5 PRODLOUŽENÍ PLATNOSTI POVOLENÍ K DLOUHODOBÉMU POBYTU

Žádost o prodloužení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu je cizinec povinen podat ve lhůtě nejdříve 90 a nejpozději 14 dnů před uplynutím platnosti povolení; v případě, že podání žádosti v zákonné lhůtě zabrání důvody na vůli cizince nezávislé, je cizinec oprávněn tuto žádost podat do 3 pracovních dnů po zániku těchto důvodů; předchozí povolení se do doby zániku tohoto oprávnění považuje za platné (§ 44a odst. 3 ve spojení s § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců).

Pokud doba platnosti předchozího povolení k dlouhodobému pobytu uplyne před rozhodnutím žádosti o prodloužení povolení, ačkoliv žádost byla podána v zákonné lhůtě, považuje se předchozí povolení za platné do doby nabytí právní moci rozhodnutí o podané žádosti (§ 44a odst. 3 ve spojení s § 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců) – na důkaz této fikce platnosti dosavadního povolení vydává OAMP na žádost cizince tzv. překlenovací pobytové štítky do cestovního dokladu.

Náležitosti žádosti o prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu jsou s jistými odchylkami totožné jako žádosti o vydání povolení (blíže viz § 44a odst. 3 až 9 zákona o pobytu cizinců).

Doba platnosti prodlouženého povolení k dlouhodobému pobytu je v zákoně o pobytu cizinců opět upravena s ohledem na konkrétní účel pobytu cizince na území (blíže viz § 44a odst. 1, 2 a 10 zákona o pobytu cizinců) – např. platnost povolení k dlouhodobému pobytu lze prodloužit na dobu potřebnou k „dosažení účelu pobytu na území“ (což může být i několik měsíců), ale v případech společného soužití rodiny, pokud byl nositeli oprávnění ke sloučení rodiny na území povolen trvalý pobyt, lze platnost tohoto povolení prodloužit na dobu 5 let. I zde platí, že platnost povolení k dlouhodobému pobytu lze prodloužit na dobu kratší, než je stanoveno zákonem, pokud cizinec doloží doklad o cestovním zdravotním pojištění na dobu kratší a při podání žádosti vysloví souhlas s kratší délkou platnosti povolení.

3.1.9.6 ZMĚNA ÚČELU DLOUHODOBÉHO POBYTU

Obecně platí zásada, že držitel platného povolení k dlouhodobému pobytu, který hodlá na území pobývat za jiným účelem, je povinen požádat o vydání nového povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem – tzv. žádost o změnu účelu dlouhodobého pobytu (§ 45 odst. 1 zákona o pobytu cizinců).

Uvedená obecná zásada však neznamená, že by cizinec, který stále plní účel svého dosavadního povolení, byl povinen žádat o „další“ povolení k dlouhodobému pobytu za „dalším“ účelem (např. cizinec, který má povolen pobyt za účelem studia, stále studuje, ale ke studiu

chce ještě podnikat, tak může činit, pokud splňuje vnitrostátní zákonné podmínky pro výkon dané činnosti – např. musí mít živnostenské oprávnění) – žádost o vydání „dalšího“ povolení k dlouhodobému pobytu za „dalším“ vícerym účelem je možností, nikoli však povinností. Výjimkou jsou s účinností od 24. 6. 2014 některé případy, kdy cizinec chce být na území ČR zaměstnán, neboť v některých případech nelze zaměstnání realizovat jinak než prostřednictvím zaměstnanecké karty, pokud cizinec nemá volný přístup na trh práce podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebo dle tohoto zákona nemůže získat povolení k zaměstnání (§ 95 až 97, § 89 odst. 2 a 4 zákona o zaměstnanosti).

Uvedená obecná zásada znamená povinnost cizince žádat o vydání nového povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem v případech, kdy cizinec hodlá i nadále pobývat na území ČR, ale přestane plnit účel svého dosavadního povolení k dlouhodobému pobytu a dále tu hodlá pobývat za účelem jiným (např. cizinec, který má povolen pobyt za účelem podnikání, přestává však podnikat a dále hodlá na území pobývat za účelem zaměstnání).

Žádost o změnu účelu dlouhodobého pobytu je u některých účelů podmíněna splněním specifických podmínek či náležitostí, zejména co se týče délky dosavadního pobytu na území (blíže viz § 45 zákona o pobytu cizinců), jako např.:

- o změnu účelu dlouhodobého pobytu na podnikání může cizinec žádat, pokud je držitelem platného povolení k dlouhodobému pobytu a na území pobývá po dobu delší než 2 roky,
- o změnu účelu dlouhodobého pobytu z pobytu za účelem společného soužití rodiny na jiný účel je cizinec oprávněn požádat až po 3 letech pobytu na území nebo pokud po vydání tohoto povolení k dlouhodobému pobytu dosáhl věku 18 let.

Pokud bylo cizinci vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání jakožto členovi statutárního orgánu obchodní korporace, platí, že není povinen žádat o změnu účelu dlouhodobého pobytu, pokud v průběhu tohoto povolení přestane vykonávat činnost člena statutárního orgánu, ale dále bude na území podnikat, např. na základě živnostenského oprávnění. Totéž platí i naopak; změna se projeví v rámci žádosti o prodloužení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu, v rámci níž bude žadatel předkládat náležitosti týkající se činnosti, kterou jako podnikání dle zákona o pobytu cizinců vykonává.

3.1.10 TRVALÝ POBYT – OBČANÉ TŘETÍCH STÁTŮ

3.1.10.1 POVOLENÍ K TRVALÉMU POBYTU Z HUMANITÁRNÍCH DŮVODŮ

Podmínky pro vydání tohoto povolení k trvalému pobytu jsou upraveny v § 66 odst. 1 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Není třeba předchozí nepřetržitý pobyt na území.

Žadatel musí uvést a prokázat důvody, které považuje za humanitární a které budou následně správním orgánem hodnoceny a případně shledány jako důvody humanitární k udělení trvalého pobytu. Demonstrativně zákon uvádí tři humanitární důvody v § 66 odst. 1 písm. a) bodech 1.–3., ale je možné vyhovět žádosti i z jiného důvodu. Jde o správné uvážení podle individuálních okolností konkrétního případu.

Žádost se podává na zastupitelském úřadu; na území OAMP lze žádost podat, jsou-li splněny podmínky v § 69 odst. 2 zákona o pobytu cizinců (zejména pobyt cizince na území na základě dlouhodobého víza či pobytu).

K žádosti je třeba předložit náležitosti uvedené v § 70 odst. 2 písm. a), b), c), d), e), f), g) zákona o pobytu cizinců (fotografie, cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu na území, doklad o zajištění prostředků k trvalému pobytu na území, doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů domovského státu, doklad o zajištění ubytování, souhlas rodiče, popřípadě jiného zákonného zástupce nebo poručníka, s pobytem dítěte na území, pokud nejde o společné soužití rodiny s tímto rodičem, zákonným zástupcem nebo poručníkem).

Za jakousi speciální náležitost lze považovat též písemné odůvodnění žádosti s uvedením důvodů, které žadatel v jeho individuálním případě považuje za humanitární (nejedná se sice o povinnou náležitost žádosti, ale je povinností žadatele důvody žádosti popsat a prokázat příslušnými doklady – doklady potvrzujícími účel pobytu na území).

3.1.10.2 POVOLENÍ K TRVALÉMU POBYTU Z DŮVODŮ HODNÝCH ZVLÁŠTNÍHO ZŘETELE

Podmínky pro vydání tohoto povolení k trvalému pobytu jsou upraveny v § 66 odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Není třeba předchozí nepřetržitý pobyt na území. Žadatel musí uvést a prokázat důvody, které považuje za důvody hodné zvláštního zřetele a které budou následně správním orgánem hodnoceny a případně shledány jako důvody hodné zvláštního zřetele k udělení trvalého pobytu. Jde o správní uvážení podle individuálních okolností konkrétního případu.

Žádost se podává na zastupitelském úřadu; na území OAMP lze žádost podat, jsou-li splněny podmínky v § 69 odst. 2 zákona o pobytu cizinců (zejména pobyt cizince na území na základě dlouhodobého víza či pobytu).

K žádosti je třeba předložit náležitosti uvedené v § 70 odst. 2 písm. a), b), c), d), e), f), g) zákona o pobytu cizinců (fotografie, cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu na území, doklad o zajištění prostředků k trvalému pobytu na území, doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů domovského státu, doklad o zajištění ubytování, souhlas rodiče, popřípadě jiného zákonného zástupce nebo poručníka, s pobytem dítěte na území, pokud nejde o společné soužití rodiny s tímto rodičem, zákonným zástupcem nebo poručníkem).

Za jakousi speciální náležitost lze považovat též písemné odůvodnění žádosti s uvedením důvodů, které žadatel v jeho individuálním případě považuje za důvody hodné zvláštního zřetele (nejedná se sice o povinnou náležitost žádosti, ale je povinností žadatele důvody žádosti popsat a prokázat příslušnými doklady – doklady potvrzujícími účel pobytu na území).

3.1.10.3 POVOLENÍ K TRVALÉMU POBYTU V ZÁJMU ČR

Podmínky pro vydání tohoto povolení k trvalému pobytu jsou upraveny v § 66 odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců. Není třeba předchozí nepřetržitý pobyt na území.

Jedná se zejména o případy, kdy tak stanoví vláda (např. souhlas s přesídlením určité skupiny cizinců). Zájem ČR může být v konkrétním případě rovněž potvrzen ústředním orgánem státní správy, popř. orgánem vyššího územního samosprávného celku či obce, nebo státní organizací v oblasti vědy, výzkumu a vývoje. Musí se však jednat o vyjádření takového zájmu, který má svým významem dopad pro ČR jako celek.

Žadatel musí uvést a prokázat důvody, které mají být považovány za zájem ČR na vydání povolení k trvalému pobytu. Tyto důvody pak budou následně správním orgánem hodnoceny. Jde rovněž o správní uvážení podle individuálních okolností konkrétního případu.

Žádost se podává na zastupitelském úřadu; na území OAMP lze žádost podat, jsou-li splněny podmínky v § 69 odst. 2 zákona o pobytu cizinců (jakýkoli druh přechodného pobytu).

K žádosti je třeba předložit náležitosti uvedené v § 70 odst. 2 písm. a), b), c), d), e), f), g) zákona o pobytu cizinců (fotografie, cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu na území – doklad potvrzující zájem ČR na vydání povolení k trvalému pobytu, doklad o zajištění prostředků k trvalému pobytu na území, doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů domovského státu, doklad o zajištění ubytování, souhlas rodiče, popřípadě jiného zákonného zástupce nebo poručníka, s pobytem dítěte na území, pokud nejde o společné soužití rodiny s tímto rodičem, zákonným zástupcem nebo poručníkem). I zde je vhodné předložit odůvodnění žádosti.

3.1.10.4 POVOLENÍ K TRVALÉMU POBYTU – SPOLEČNÉ SOUŽITÍ S RODIČEM, CIZINCEM S TRVALÝM POBYTEM

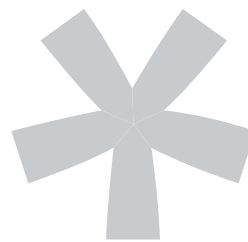
Podmínky pro vydání tohoto povolení k trvalému pobytu jsou upraveny v § 66 odst. 1 písm. d) zákona o pobytu cizinců. Není třeba předchozí nepřetržitý pobyt na území.

Toto povolení k trvalému pobytu lze vydat cizinci, který žádá jako nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě cizince, jenž na území pobývá na základě povolení k trvalému pobytu, je-li důvodem žádosti **společné soužití těchto cizinců**.

Dle § 178a odst. 2 zákona o pobytu cizinců se nezaopatřenost dítěte posuzuje podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, (jeho ustanovení §§ 11–15). Pro účely zákona o pobytu cizinců se nezaopatřeným dítětem rozumí rovněž cizinec nejdéle do 26 let věku, který nepřetržitě studuje na střední nebo vysoké škole v cizině a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy nevydalo rozhodnutí dle § 12 odst. 1 písm. c) zákona o státní sociální podpoře o tom, že toto studium je postaveno na roveň studia na středních nebo vysokých školách v ČR. Rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy dle § 12 odst. 1 písm. c) zákona o státní sociální podpoře nemá pro dané účely význam, slouží k jiným účelům.

Žádost se podává na zastupitelském úřadu; na území OAMP lze žádost podat, jsou-li splněny podmínky v § 69 odst. 2 zákona o pobytu cizinců (jakýkoli druh přechodného pobytu).

K žádosti je třeba předložit náležitosti uvedené v § 70 odst. 2 písm. a), b), c), d), e), f), g) zákona o pobytu cizinců (fotografie, cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu na území – doklad o příbuzenském vztahu, ale i další doklady, jako např. potvrzení o studiu u zletilého nezaopatřeného cizince, doklad o zajištění prostředků k trvalému pobytu na území, doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů domovského státu, doklad o zajištění ubytování, souhlas rodiče, popřípadě jiného zákonného zástupce nebo poručníka, s pobytem dítěte na území, pokud nejde o společné soužití rodiny s tímto rodičem, zákonným zástupcem nebo poručníkem).



3.1.10.5 POVOLENÍ K TRVALÉMU POBYTU PO SKONČENÍ ŘÍZENÍ O UDĚLENÍ MEZINÁRODNÍ OCHRANY

Podmínky pro vydání tohoto povolení k trvalému pobytu jsou upraveny v § 67 zákona o pobytu cizinců.

Podmínkou je předchozí nepřetržitý pobyt na území – **4 roky nepřetržitého pobytu** na území, pokud alespoň **poslední 2 roky probíhalo poslední řízení o udělení mezinárodní ochrany** (včetně řízení o kasační stížnosti, pokud tato stížnost byla podána v zákonné lhůtě).

Do doby 4 let nepřetržitého pobytu na území se započítává doba pobytu na území na dlouhodobé vízum, povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu a doba pobytu po dobu řízení o udělení mezinárodní ochrany, včetně případného řízení o kasační stížnosti.

Nepřetržitost pobytu na území je zachována, pokud cizinec podal žádost o udělení mezinárodní ochrany nejpozději do 7 dnů po skončení přechodného pobytu na dlouhodobé vízum nebo na povolení k dlouhodobému anebo trvalému pobytu; to neplatí, pokud platnost těchto pobytových oprávnění byla zrušena.

Podmínkou je rovněž, že v době podání žádosti cizinec na území pobývá v rámci přechodného pobytu po ukončení řízení o udělení mezinárodní ochrany (jedná se zejména o pobyt na výjezdním příkazu, poté co je cizinci zneplatněno vízum za účelem strpění podle § 78b zákona č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů, [dále jen „zákon o azylu“]).

Žadatel musí současně splňovat i další podmínky, tedy musí jít buď o cizince, který je mladší 18 let, starší 65 let, nebo není schopen se o sebe postarat z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Při splnění podmínky 4 let nepřetržitého pobytu, z nichž alespoň poslední 2 roky probíhalo poslední řízení o udělení mezinárodní ochrany lze tuto žádost podat rovněž z důvodů hodných zvláštního zřetele.

Splnění podmínky nepřetržitého pobytu na území a podmínky, že nejméně poslední 2 roky probíhalo poslední řízení o udělení mezinárodní ochrany, včetně případného řízení o kasační stížnosti, lze prominout z důvodů hodných zvláštního zřetele, zejména je-li oprávněným cizincem osoba mladší 15 let nebo nepříznivý zdravotní stav žadatele nastal za pobytu na území.

Žádost se podává na území OAMP a musí být podána nejpozději do dvou měsíců po skončení řízení o udělení mezinárodní ochrany.

K žádosti je třeba předložit náležitosti uvedené v § 70 odst. 2 písm. a), b), c), f), g) zákona o pobytu cizinců (fotografie, cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu na území – nejčastěji rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ve věci mezinárodní ochrany s vyznačenou doložkou právní moci, doklad o zajištění ubytování, souhlas rodiče, popřípadě jiného zákonného zástupce nebo poručníka, s pobytem dítěte na území, pokud nejde o společné soužití rodiny s tímto rodičem, zákonným zástupcem nebo poručníkem).

3.1.10.6 POVOLENÍ K TRVALÉMU POBYTU PO PĚTI LETECH POBYTU NA ÚZEMÍ

Podmínky pro vydání tohoto povolení k trvalému pobytu jsou upraveny v § 68 zákona o pobytu cizinců.

Podmínkou je předchozí nepřetržitý pobyt na území po dobu 5 let.

Do doby 5 let pobytu se započítává pobyt:

- na dlouhodobé vízum,
- na povolení k dlouhodobému pobytu,
- v postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany podle zákona o azylu – platí zásada, že vydat povolení k trvalému pobytu osobě, která je v postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany, je možné, pouze pokud nejpozději v době vydání, resp. doručení rozhodnutí, již není v postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany, resp. musí se nejpozději před předáním rozhodnutí tohoto postavení vzdát. Jednou polovinou se započítává též doba, po kterou bylo vedeno řízení o udělení mezinárodní ochrany, které vedlo k rozhodnutí o udělení azylu nebo doplňkové ochrany, a to včetně doby řízení o žalobě nebo o kasační stížnosti; bylo-li řízení o udělení mezinárodní ochrany vedeno déle než 18 měsíců, započítává se tato doba v celém rozsahu.

Pobyt za účelem studia se započítává jednou polovinou a další specifika (která doba pobytu se doby 5 let nezapočítává) upravuje § 68 odst. 2 zákona o pobytu cizinců.

V § 68 odst. 3 pak zákon o pobytu cizinců upravuje, za jakých podmínek se započítávají nepřítomnosti cizince na území ČR.

V § 68 odst. 4 zákon o pobytu cizinců stanoví výhodnější podmínky pro získání povolení k trvalému pobytu pro držitele modré karty a jeho rodinné příslušníky (5 let pobytu se může skládat z alespoň 2 let pobytu na území ČR a ve zbytku z pobytu na území ostatních členských států EU, pokud jde o pobyt delší než 18 měsíců).

S ohledem na rozsudek Soudního dvora EU druhého senátu ze dne 16. 1. 2014 ve věci C378/12, jejímž předmětem byla žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím *Upper Tribunal (Immigration and Asylum Chamber)* London (Spojené království) ze dne 11. července 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 3. srpna 2012, v řízení *Nnamdi Onuekwere* proti *Secretary of State for the Home Department* **nelze** pro účely vydání povolení k trvalému pobytu **zohlednit dobu, kterou cizinec strávil na území ČR ve výkonu trestu odnětí svobody**.

Žádost se podává na území OAMP, pokud cizinec na území pobývá na dlouhodobé vízum, povolení k dlouhodobému pobytu nebo na základě dokladu vydaného k pobytu na území podle zvláštního právního předpisu (azyl, doplňková ochrana). Za podmínek § 68 odst. 5 zákona o pobytu cizinců lze žádost podat též na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí.

K žádosti je třeba předložit náležitosti uvedené v § 70 odst. 2 písm. a), b), d), e), f), g), h) zákona o pobytu cizinců (fotografie, cestovní doklad, doklad o zajištění prostředků k trvalému pobytu na území, doklad o zajištění ubytování, souhlas rodiče, popřípadě jiného zákonného zástupce nebo poručníka, s pobytem dítěte na území, pokud nejde o společné soužití rodiny s tímto rodičem, zákonným zástupcem nebo poručníkem, doklad prokazující požadovanou znalost českého jazyka a na žádost doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů domovského státu).

3.1.10.7 PRÁVNÍ POSTAVENÍ DLOUHODOBĚ POBÝVAJÍCÍHO REZIDENTA V EVROPSKÉ UNII NA ÚZEMÍ

Jedná se o specifický status vyplývající ze směrnice Rady 2003/109/ES o právním postavení příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty, přiznáván za podmínek uvedených v § 83 zákona o pobytu cizinců.

Zákonnými podmínkami pro přiznání tohoto statusu jsou:

- 5 let nepřetržitého pobytu na území (§ 68 zákona o pobytu cizinců),
- ze strany cizince nedošlo k závažnému narušení veřejného pořádku nebo k ohrožení bezpečnosti státu nebo jiného členského státu EU,
- cizinec prokázal zajištění prostředků k trvalému pobytu na území podle § 71 zákona o pobytu cizinců.

Pokud cizinec splňuje stanovené podmínky (§ 83 odst. 1 zákona o pobytu cizinců), bude mu právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropské unii na území přiznáno současně s povolením k trvalému pobytu z moci úřední i bez jeho výslovné žádosti.

Pokud o to cizinec požádá a splňuje výše uvedené podmínky, přizná OAMP tento status rovněž cizinci, kterému již byl povolen trvalý pobyt na území a kterému tento status nebyl přiznán současně s vydáním povolení k trvalému pobytu.

Žádost se podává na území OAMP.

Právní postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany jako dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropské unii na území přiznané podle zákona o azylu

S účinností od 1. 5. 2013 byl zákonem č. 103/2013 Sb. (a v souladu s požadavkem novelizované směrnice 2003/109/ES o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty ve znění směrnice 2011/51/EU) novelizován zákon o azylu, kterým byla zavedena možnost, aby azylant nebo osoba požívající doplňkové ochrany mohli požádat o přiznání právního postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropské unii na území.

Podmínky pro přiznání, ale i zrušení postavení rezidenta EU stanoví § 53d, 53e a 53f zákona o azylu (jsou obdobné, jako jsou podmínky pro přiznání tohoto postavení podle § 83 a násl. zákona o pobytu cizinců).

Do doby 5 let pobytu na území se započítávají stejné pobytové tituly jako pro účely vydání povolení k trvalému pobytu podle § 68 zákona o pobytu cizinců (tedy včetně doby pobytu v postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany a rovněž za stanovených podmínek doby pobytu, po kterou bylo vedeno řízení o udělení mezinárodní ochrany, které vedlo k rozhodnutí o udělení azylu nebo doplňkové ochrany).

Výhodou přiznání tohoto postavení je oproti změně pobytového režimu cizince formou žádosti o povolení k trvalému pobytu zejména to, že není nucen se vzdávat postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany – postavení rezidenta EU je mu přiznáno k již přiznanému postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany plně v režimu zákona o azylu.

3.1.10.8 OPRÁVNĚNÍ K TRVALÉMU POBYTU CIZINCE SVĚŘENÉHO DO NÁHRADNÍ VÝCHOVY

Podmínky pro vznik tohoto oprávnění k trvalému pobytu jsou upraveny v § 87 zákona o pobytu cizinců. Jde o specifický pobytový status, jehož specifikum spočívá ve způsobu jeho vzniku. Oprávnění k trvalému pobytu cizince svěřeného do náhradní výchovy totiž vzniká ze zákona, pokud nastanou skutečnosti uvedené v příslušném ustanovení, aniž by byl tento druh trvalého pobytu vázán na rozhodnutí Ministerstva vnitra.

Podmínky pro vznik oprávnění k trvalému pobytu jsou následující:

- jde o cizince mladšího 18 let,
- cizinec je svěřen do náhradní výchovy pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu. Musí se jednat o meritorní rozhodnutí v řízení o svěření cizince do náhradní výchovy (rozsudek soudu), nikoli o rozhodnutí dočasné povahy; oprávnění tedy nevzniká, rozhodne-li soud usnesením o nařízení předběžného opatření podle § 76a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád – v takovém případě je pobyt cizince považován za oprávněný pobyt bez víza dle § 18 písm. d) bod 4. zákona o pobytu cizinců; oprávnění dále nevzniká ani na základě rozhodnutí o svěření do náhradní výchovy orgánu sociálně-právní ochrany dětí – takový pobyt je opět považován za oprávněný pobyt bez víza dle § 18 písm. d) bod 4. zákona o pobytu cizinců,
- alespoň jedna fyzická osoba, již je cizinec svěřen, musí být na území přihlášená k trvalému pobytu nebo se na území musí nacházet ústav, ve kterém je cizinec umístěn,
- oprávnění k trvalému pobytu vzniká cizinci již dnem nabytí právní moci příslušného rozhodnutí o svěření cizince do náhradní výchovy, a to ze zákona (tedy nikoli na základě rozhodnutí OAMP).

Na žádost vydá OAMP cizinci **potvrzení o oprávnění k trvalému pobytu**, a to po předložení příslušného rozhodnutí soudu o svěření cizince do náhradní výchovy s vyznačenou doložkou právní moci.

Po dovršení věku 18 let může cizinec do 60 dnů požádat o povolení k trvalému pobytu z humanitárních důvodů.

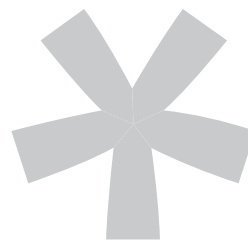
Do 15 let je cizinec pobývajícím na území ČR na základě oprávnění k trvalému pobytu oprávněn **pobývat na území bez cestovního dokladu**. Do 30 dnů od dovršení věku 15 let má cizinec povinnost požádat o vydání průkazu o povolení k pobytu.

Pokud bude cizinec svěřený do náhradní výchovy současně žádat o vydání průkazu o povolení k pobytu (od 15 let povinně), je současně povinen předložit fotografie a cestovní doklad.

Cizinec pobývajícím na území na základě oprávnění k trvalému pobytu, který nemá vlastní platný cestovní doklad, může požádat u OAMP o vydání cizineckého pasu [§ 113 odst. 7 písm. b) zákona o pobytu cizinců].

3.1.11 POBYT CIZINCE NAROZENÉHO NA ÚZEMÍ

Právní úprava pobytu cizince narozeného na území ČR je obsažena v § 88 zákona o pobytu cizinců.



Pobyt cizince narozeného na území ČR je po dobu pobytu jeho zákonného zástupce nejdéle 60 dnů ode dne narození považován za přechodný pobyt.

Zákonný zástupce pobývající na území na vízum (krátkodobé či dlouhodobé) je povinen za narozeného cizince podat žádost o stejný druh víza, pokud v době 60 dnů ode dne narození nebude vycestovávat mimo území ČR.

Zákonný zástupce narozeného cizince, který na území pobývá na základě povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu, je povinen za narozeného cizince podat žádost o stejný druh pobytu, jako má sám

Lhůta pro podání žádosti je vždy 60 dnů ode dne narození cizince. Lhůta se považuje za prodlouženou, pokud podání žádosti cizinci zabránily důvody na jeho vůli nezávislé (nejedná se ale např. o skutečnost, že dítěti ještě nebyl vystaven cestovní doklad – v tom případě je třeba žádost podat a řízení se přerušit). Cizinec (zákonný zástupce narozeného cizince) je povinen tyto důvody neprodleně oznámit OAMP, pokud jde o cizince s dlouhodobým vízem, dlouhodobým či trvalým pobyt, a policii, pokud jde o cizince s krátkodobým vízem.

Jde-li o cizince, jehož rodiče mají odlišná oprávnění k pobytu, je v zásadě na výběru rodičů, o jaký druh oprávnění k pobytu pro narozené dítě požádají (předpokládá se, že o vyšší pobytový status). Musí se však jednat o **společné soužití narozeného cizince a jeho zákonného zástupce**, na jehož pobytové oprávnění se narozený cizinec slučuje. § 88 zákona o pobytu cizinců neupravuje speciální druh pobytu, pouze stanoví povinnosti zákonných zástupců podat do určité lhůty za narozeného cizince žádost a stanoví se speciální náležitosti žádosti v § 89 zákona o pobytu cizinců. Žádost je však posouzena vždy ve spojení s příslušnými ustanoveními zákona o pobytu cizinců upravující daný druh pobytu.

V případě včasného podání žádosti o povolení k trvalému pobytu zákonným zástupcem s trvalým pobyt, se pobyt narozeného cizince od okamžiku narození do právní moci rozhodnutí o žádosti považuje za pobyt trvalý, což má důležité důsledky zejména z hlediska zdravotního pojištění narozeného cizince.

V § 89 zákona o pobytu cizinců jsou upraveny speciální **náležitosti žádosti**, kterými jsou pouze cestovní doklad a rodný list. Doklad o cestovním zdravotním pojištění je náležitostí pouze u žádosti o krátkodobé nebo dlouhodobé vízum, ale lze jej též nahradit čestným prohlášením zákonného zástupce, že uhradí náklady spojené s poskytnutím zdravotních služeb dítěti.

Žádost se podává na území OAMP, jde-li o dlouhodobé vízum, dlouhodobý či trvalý pobyt, a policii, pokud jde o krátkodobé vízum.

3.1.12 POBYT OBČANŮ EU A JEJICH RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ

3.1.12.1 PŘECHODNÝ POBYT OBČANŮ EU VČETNĚ RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ OBČANŮ EU, KTERÍ JSOU SAMI OBČANY EU

Občan EU může na území ČR vstupovat a pobývat **bez víza** bez jakéhokoli omezení [§ 18 písm. c) zákona o pobytu cizinců]. Jedinou povinnost, kterou občan EU má v rámci vstupu na území, je povinnost hlásit místo pobytu na území policii do 30 dnů, pokud jeho předpokládaný pobyt na území ČR bude delší než 30 dnů (§ 93 odst. 2 zákona o pobytu cizinců) a případně hlásit změnu místa pobytu na území OAMP do 30 pracovních dnů ode dne

změny, pokud předpokládaná změna místa pobytu bude delší než 180 dnů (§ 98 odst. 1 zákona o pobytu cizinců).

Pokud občan EU hodlá na území ČR **pobývat po dobu delší než 3 měsíce**, je oprávněn požádat o vydání **potvrzení o přechodném pobytu** na území dle § 87a odst. 1 a 2 zákona o pobytu cizinců; o vydání potvrzení může požádat i rodinný příslušník občana EU, který je sám občanem EU (§ 87a odst. 3 zákona o pobytu cizinců).

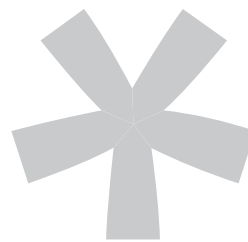
Podmínkou pro vydání potvrzení je skutečnost, že občan EU hodlá na území pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a neohrozil bezpečnost státu nebo závažným způsobem nenarušil veřejný pořádek.

Náležitostmi žádosti jsou cestovní doklad (lze nahradit též průkazem totožnosti občana EU), doklad potvrzující účel pobytu, jde-li o zaměstnání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost anebo studium, fotografie, doklad o zdravotním pojištění (nepřekládá se, je-li účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost) a doklad o zajištění ubytování na území. V zásadě není tedy nutné, aby o vydání potvrzení o přechodném pobytu občan EU žádal za nějakým konkrétním účelem uvedeným výše, ale pak je nutné doložit doklad o zdravotním pojištění – nejedná se však o cestovní zdravotní pojištění vyžadované v případě pobytu občanů třetích států (nejčastěji jde o doložení Evropského zdravotního průkazu EHIC). Rodinný příslušník občana EU, který je sám občanem EU, je povinen doložit doklad o tom, že je rodinným příslušníkem občana EU, kterého doprovází nebo následuje (není povinen dokladat doklad o účelu pobytu).

Žádost se podává na území OAMP. Není však jakoukoli povinností občana EU o vydání potvrzení žádat. Jde o tzv. dobrovolný systém registrace. Potvrzení však může občanovi EU pomoci při pobytu na území ČR, např. při komunikaci s jinými státními orgány nebo jinými institucemi (např. banky).

Důvody pro zamítnutí žádosti jsou omezené na základě požadavku směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Jsou uvedeny v § 87d odst. 1 zákona o pobytu cizinců a jedná se o případy, kdy se občan EU stal neodůvodnitelnou zátěží systému dávek pro osoby se zdravotním postižením nebo systému pomoci v hmotné nouzi ČR s výjimkou osob, na které se vztahuje přímo použitelný právní předpis EU. Skutečnost, že se občan EU stal neodůvodnitelnou zátěží, hlásí příslušné orgány (úřady práce) OAMP. Dalšími důvody pro zamítnutí žádosti je důvodné nebezpečí, že by žadatel mohl ohrozit bezpečnost státu nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek a skutečnost, že je žadatel evidován v evidenci nežádoucích osob a trvá důvodné nebezpečí, že by mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu anebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek.

Přechodný pobyt občana EU lze též **zrušit**, a to z obdobných důvodů, jako lze zamítnout vydání potvrzení o přechodném pobytu (neodůvodnitelná zátěž, ohrožení bezpečnosti státu nebo narušování veřejného pořádku závažným způsobem) anebo z důvodu ohrožení veřejného zdraví tím, že občan EU trpí závažnou nemocí, pokud k takovému onemocnění došlo do 3 měsíců po vstupu na území. Vždy se posuzuje zásah do soukromého a rodinného života občana EU. Dojde-li ke zrušení přechodného pobytu občana EU, je občan EU povinen ve stanové lhůtě vycestovat. Zrušení přechodného pobytu občana EU však není vyhoštěním, není spojeno se zákazem vstupu. Při případném návratu občana EU je však minimálně přetržena doba nepřetržitého pobytu pro účely získání povolení k trvalému pobytu občana EU.



3.1.12.2 PŘECHODNÝ POBYT RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ OBČANŮ EU – OBČANŮ TŘETÍCH STÁTŮ

Kdo se považuje za rodinného příslušníka občana EU, stanoví § 15a zákona o pobytu cizinců. Za rodinného příslušníka občana EU může být považován jak občan třetího státu, který splňuje podmínky tohoto ustanovení, tak při jeho splnění i občan EU (viz výše), a současně se ustanovení o rodinném příslušníku občana EU použije i na rodinného příslušníka občana ČR. Rodinný příslušník občana EU je § 15a zákona o pobytu cizinců definován v závislosti na čl. 2 a 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. V rámci první skupiny osob (§ 15a odst. 1 a 2 zákona o pobytu cizinců) se jedná o osoby, které jsou jako rodinní příslušníci definováni přímo směrnicí a jedná se o manžela občana EU, rodiče občana EU mladšího 21 let, kterého vyživuje a se kterým žije ve společné domácnosti, dítě občana EU mladší 21 let nebo takové dítě manžela občana EU a o nezaopatřeného přímého příbuzného ve vzestupné nebo sestupné linii (předci a potomci) nebo o takového příbuzného manžela občana EU. V rámci druhé skupiny osob (§ 15a odst. 3 zákona o pobytu cizinců) se pak jedná o osoby, které jsou směrnicí definovány jako tzv. oprávněné osoby, a jedná se o jiného příbuzného občana EU, který ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen trvalý či dlouhodobý pobyt, žil s občanem EU ve společné domácnosti, je občanem EU vyživovaný nebo se o sebe z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nedokáže sám postarat bez osobní péče občana EU anebo jde-li o osobu, která má s občanem EU trvalý vztah obdobný vztahu rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti. V zásadě se má jednat o fakticky závislé osoby na občanovi EU a o osoby, které mají s občanem EU vztah obdobný vztahu rodinnému, tedy vztah obdobný vztahu osob uvedených v první skupině rodinných příslušníků občanů EU.

Rodinný příslušník občana EU, který není sám občanem EU, ale je občanem třetího státu, může vstupovat na území buď **bez víza**, jde-li o cizince, který je občanem státu, jehož občané nemusejí mít ke vstupu na území ČR vízum (tedy cizinec z tzv. bezvízové země), nebo jde-li cizince, který je občanem státu, jehož občané potřebují ke vstupu na území ČR vízum, může na území ČR vstoupit s **krátkodobým vízem**. Specifika toho krátkodobého víza jsou upravena v § 20 zákona o pobytu cizinců (např. oprávnění požádat o udělení krátkodobého víza na hraničním přechodu; jsou stanoveny speciální důvody neudělení víza, je připuštěn soudní přezkum neudělení tohoto víza). Pokud je jim však uděleno krátkodobé vízum na dobu kratší než 3 měsíce, mohou na území ČR pobývat společně s občanem EU do doby 3 měsíců bez víza [§ 18 písm. e) zákona o pobytu cizinců]. Ohlašovací povinnost po vstupu na území má rodinný příslušník občana EU stejnou jako občan EU (do 30 dnů, pokud jeho předpokládaný pobyt na území ČR bude delší než 30 dnů).

Pokud rodinný příslušník občana EU hodlá na území ČR pobývat společně s občanem EU po dobu delší než 3 měsíce, **je povinen požádat o vydání povolení k přechodnému pobytu** na území, resp. o vydání **tzv. pobytové karty rodinného příslušníka občana EU**, a to ve lhůtě do 3 měsíců ode dne vstupu na území dle § 87b zákona o pobytu cizinců. Na rozdíl od dobrovolného systému registrace, zde se již jedná o povinnost rodinného příslušníka občana EU, jejíž nedodržení je postíženo pokutou za přestupek až do 3000 Kč.

K žádosti o vydání povolení k přechodnému pobytu **je třeba doložit** cestovní doklad, fotografie, doklad o zdravotním pojištění, doklad o zajištění ubytování a doklad potvrzující, že je cizinec rodinným příslušníkem občana EU.

Důvody pro zamítnutí žádosti jsou omezeny na základě požadavku směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků

svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Jsou uvedeny v § 87e zákona o pobytu cizinců a jedná se jednak o případy shodné s důvody pro zamítnutí žádosti o vydání potvrzení o přechodném pobytu občana EU (neodůvodnitelná zátěž, ohrožení bezpečnosti státu nebo narušování veřejného pořádku závažným způsobem, evidování cizince v evidenci nežádoucích osob, pokud trvá důvodné nebezpečí, že by mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu anebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek) a dále jde o důvody další, např. nedostavení se k výsledku, odmítnutí výpovědi, obcházení zákona zejména z důvodu účelově uzavřeného manželství nebo účelového určení otcovství.

Přechodný pobyt rodinného příslušníka občana EU se **ukončuje** jednak z důvodů shodných pro zamítnutí žádosti o vydání povolení k přechodnému pobytu a dále ze speciálních důvodů uvedených v § 87f zákona o pobytu cizinců. V rámci těchto důvodů je rovněž zakotveno tzv. zachování práva pobytu rodinného příslušníka občana EU, což znamená, že sice je stanoven důvod pro ukončení přechodného pobytu rodinného příslušníka občana EU, ale v jeho rámci existují specifické podmínky, při jejichž naplnění se již důvod pro ukončení pobytu neuplatní. Např. zánik manželství občana EU a jeho rodinného příslušníka je sice důvodem pro ukončení pobytu, ale neplatí to v případech, kdy rodinnému příslušníku občana EU bylo nebo svěřeno do výchovy dítě občana EU nebo mu bylo přiznáno právo pravidelného osobního styku s tímto dítětem pouze na území, nebo pokud před zahájením řízení o rozvodu nebo řízení o prohlášení manželství za neplatné toto manželství trvalo alespoň 3 roky a v době trvání manželství měl rodinný příslušník občana EU na území ČR povolen pobyt nejméně 1 rok.

3.1.12.3 TRVALÝ POBYT OBČANŮ EU

Podmínky pro vydání povolení k trvalému pobytu občana EU jsou upraveny v § 87g zákona o pobytu cizinců.

Hlavním důvodem pro vydání povolení k trvalému pobytu občana EU je **5 let nepřetržitého přechodného pobytu na území**. Zákon o pobytu cizinců současně stanoví, kdy je zachována podmínka nepřetržitého přechodného pobytu, tj. pokud nepřítomnost občana EU na území nepřesáhne celkem 6 měsíců ročně nebo tuto dobu může přesáhnout, ale musí to být z důvodu plnění povinné vojenské služby, nebo pokud jedna nepřítomnost nebude delší než 12 po sobě jdoucích měsíců, a to ze závažných důvodů, zejména jde-li o těhotenství a narození dítěte, závažné onemocnění, studium nebo odborné školení anebo z důvodu pracovního vyslání do zahraničí.

S ohledem na rozsudek Soudního dvora EU druhého senátu ze dne 16. 1. 2014 ve věci C378/12, jejímž předmětem byla žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím *Upper Tribunal (Immigration and Asylum Chamber)* London (Spojené království) ze dne 11. července 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 3. srpna 2012, v řízení *Nnamdi Onuekwere* proti *Secretary of State for the Home Department* **nelze** pro účely vydání povolení k trvalému pobytu **zohlednit dobu, kterou občan EU strávil na území ČR ve výkonu trestu odnětí svobody**.

Dalšími v praxi častěji využívanými důvody vydání povolení k trvalému pobytu občanovi EU je vydání povolení z **humanitárních důvodů či důvodů hodných zvláštního zřetele nebo vydání povolení k trvalému pobytu v zájmu ČR**. Obdobně jako u trvalého pobytu občanů třetích států i zde se v tomto případě jedná o vydání povolení závislého na správním uvážení rozhodujícího správního orgánu.

Zákon o pobytu cizinců upravuje i další důvody pro vydání povolení k trvalému pobytu, resp. je možné jej získat i dříve než po 5 letech přechodného pobytu na území, a to za specifických podmínek stanovených v § 87g odst. 1 písm. b), c) a d) zákona o pobytu cizinců a rovněž jde-li o cizince svěřeného do náhradní výchovy za stejných podmínek jako jsou stanoveny v § 87 zákona o pobytu cizinců.

Náležitostmi žádosti o vydání povolení k trvalému pobytu jsou cestovní doklad, doklad potvrzující splnění podmínek pro vydání povolení k trvalému pobytu, fotografie a doklad o zajištění ubytování. Pokud jde o důvody humanitární, důvody hodné zvláštního zřetele nebo důvod státního zájmu ČR, musí žadatel tyto důvody nejen tvrdit, ale rovněž prokázat a obdobně jako u trvalého pobytu občanů třetích států z těchto důvodů je vhodné již k žádosti doložit odůvodnění žádosti s uvedením konkrétních důvodů.

Žádost se podává OAMP jakožto příslušnému správnímu orgánu.

Důvody pro zamítnutí žádosti jsou uvedeny v § 87k zákona o pobytu cizinců a s výjimkou důvodu nesplnění podmínek pro vydání povolení jsou zejména bezpečnostního charakteru (nebezpečí ohrožení bezpečnosti státu nebo narušení veřejného pořádku závažným způsobem, obcházení zákona, evidování v evidenci nežádoucích osob nebo v Schengenském informačním systému, ohrožení veřejného zdraví tím, že cizinec trpí závažnou nemocí).

Pokud občan EU na území ČR pobývá jako rodinný příslušník jiného občana EU, může požádat o vydání povolení k trvalému pobytu i z důvodů uvedených v § 87h zákona o pobytu cizinců za podmínek stanovených pro vydání povolení k trvalému pobytu rodinnému příslušníkovi občana EU.

3.1.12.4 TRVALÝ POBYT RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ OBČANŮ EU

Podmínky pro vydání povolení k trvalému pobytu rodinného příslušníka občana EU jsou upraveny v § 87h zákona o pobytu cizinců.

Hlavním důvodem pro vydání povolení k trvalému pobytu rodinného příslušníka občana EU je **5 let nepřetržitého přechodného pobytu na území**. Stejně jako v případě občanů EU i zde je stanoveno, kdy je zachována podmínka nepřetržitého přechodného pobytu, tj. pokud nepřítomnost rodinného příslušníka občana EU na území nepřesáhne celkem 6 měsíců ročně nebo tuto dobu může přesáhnout, ale musí to být z důvodu plnění povinné vojenské služby, nebo pokud jedna nepřítomnost nebude delší než 12 po sobě jdoucích měsíců, a to ze závažných důvodů, zejména jde-li o těhotenství a narození dítěte, závažné onemocnění, studium nebo odborné školení, anebo z důvodu pracovního vyslání do zahraničí.

Neméně důležitým a v praxi hojně využívaným důvodem získání povolení k trvalému pobytu rodinného příslušníka občana EU je důvod spočívající ve splnění podmínky **2 let nepřetržitého přechodného pobytu na území**, pokud je žadatel nejméně **1 rok rodinným příslušníkem** občana ČR přihlášeného na území k trvalému pobytu nebo rodinným příslušníkem občana jiného členského státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu.

S ohledem na rozsudek Soudního dvora EU druhého senátu ze dne 16. 1. 2014 ve věci C378/12, jejímž předmětem byla žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím *Upper Tribunal (Immigration and Asylum Chamber)* London (Spojené království) ze dne 11. července 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 3. srpna 2012, v řízení *Nnamdi Onuekwere* proti *Secretary of State for the Home Department*

nelze pro účely vydání povolení k trvalému pobytu **zohlednit dobu, kterou rodinný příslušník občana EU strávil na území ČR ve výkonu trestu odnětí svobody**.

Dalšími v praxi častěji využívanými důvody vydání trvalého pobytu rodinnému příslušníkovi občana EU je vydání trvalého pobytu z **humanitárních důvodů** nebo vydání povolení k trvalému pobytu v **zájmu ČR**. Obdobně jako u trvalého pobytu občanů třetích států i zde se v tomto případě jedná o vydání povolení závislého na správním uvážení rozhodujícího správního orgánu. Pokud jde o humanitární důvody, zákon o pobytu cizinců za humanitární důvod demonstrativně prohlašuje, péči o občana EU, který se z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nedokáže sám o sebe postarat, nebo vydání povolení nezletilému nebo zletilému nezaopatřenému dítěti státního občana ČR, který je na území přihlášen k trvalému pobytu, nebo nezletilému nebo zletilému nezaopatřenému dítěti občana jiného členského státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu, je-li důvodem žádosti jejich společné soužití.

Zákon o pobytu cizinců upravuje i další důvody a speciální podmínky pro vydání povolení k trvalému pobytu **pro pozůstalé osoby** po občanu ČR nebo občanu jiného členského státu EU.

Náležitostmi žádosti o vydání povolení k trvalému pobytu jsou cestovní doklad, doklad potvrzující splnění podmínek pro vydání povolení k trvalému pobytu, fotografie a doklad o zajištění ubytování. Pokud jde o důvody humanitární, důvody hodné zvláštního zřetele nebo důvod státního zájmu ČR, musí žadatel tyto důvody nejen tvrdit, ale rovněž prokázat a obdobně jako u trvalého pobytu občanů třetích států z těchto důvodů je vhodné již k žádosti doložit odůvodnění žádosti s uvedením konkrétních důvodů.

Žádost se podává OAMP jakožto příslušnému správnímu orgánu.

Důvody pro zamítnutí žádosti jsou uvedeny v § 87k zákona o pobytu cizinců a s výjimkou důvodu nesplnění podmínek pro vydání povolení jsou zejména bezpečnostního charakteru (nebezpečí ohrožení bezpečnosti státu nebo narušení veřejného pořádku závažným způsobem, obcházení zákona, evidování v evidenci nežádoucích osob nebo v Schengenském informačním systému, ohrožení veřejného zdraví tím, že cizinec trpí závažnou nemocí).

3.1.13 OBECNĚ K NĚKTERÝM NÁLEŽITOSTEM ŽÁDOSTÍ O DLOUHODOBÉ VÍZUM, DLOUHODOBÝ NEBO TRVALÝ POBYT

Obecně lze k náležitostem žádosti o udělení dlouhodobého víza nebo povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu konstatovat, že náležitosti nesmí být starší 180 dnů s výjimkou cestovního dokladu, rodného a oddacího listu, fotografie cizince, pokud odpovídá jeho skutečné podobě a u trvalého pobytu též s výjimkou dokladu prokazujícího znalost českého jazyka.

3.1.13.1 CESTOVNÍ DOKLAD

Zákon o pobytu cizinců stanoví v § 108, co je možné považovat za cestovní doklad, zejména veřejná listina, která je jako cestovní doklad uznaná ČR, ale též průkaz totožnosti občana EU. Pro účely udělení dlouhodobého víza nesmí být cestovní doklad starší 10 let, musí obsahovat nejméně 2 volné stránky a doba jeho platnosti musí být delší nejméně o 3 měsíce, než je doba platnosti dlouhodobého víza; to neplatí, jde-li o udělení dlouhodobého víza za účelem strpění pobytu na území.

Současně ve svém § 116 zákon o pobytu cizinců stanoví, v jakých případech se cestovní doklad považuje za neplatný (např. pokud uplynula doba platnosti v něm uvedená, pokud byl poškozen tak, že zápisy v něm uvedené jsou nečitelné, nebo je porušena jeho celistvost). Za neplatný cestovní doklad je třeba považovat mimo jiné doklad, který obsahuje nesprávné údaje nebo neoprávněně provedené změny; nesprávným údajem je též údaj o jménu a příjmení cizince, pokud došlo k jejich změně např. v souvislosti se sňatkem, proto by se měl cizinec, resp. zejména cizinka, která hodlá uzavřít sňatek a změnit jméno vždy předem informovat, jaké to bude mít důsledky pro její pobyt na území a jak je to se získáním nového cestovního dokladu svého domovského státu na nové jméno.

3.1.13.2 DOKLAD OBDOBNÝ VÝPISU Z EVIDENCE REJSTŘÍKU TRESTŮ

Tímto dokladem se dle příslušných ustanovení rozumí doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů jako podklad k posouzení trestní záchovalosti vydaného státem, jehož je cizinec státním občanem, jakož i státy, v nichž cizinec pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců, nebo čestné prohlášení v případě, že tento stát takový doklad nevydává. Obecně platí, že doklad nelze vyžadovat od cizince mladšího 15 let.

Za trestně zachovalého se pro účely zákona o pobytu cizinců dle jeho § 174 považuje cizinec, který nemá ve výpisu z evidence Rejstříku trestů záznam, že byl pravomocně odsouzen za spáchání trestného činu, nebo v dokladu cizího státu obdobném výpisu z evidence Rejstříku trestů záznam, že byl odsouzen za jednání, které naplňuje znaky trestného činu.

V rámci žádostí o udělení dlouhodobého víza nebo o vydání nebo prodloužení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu jde o náležitost žádosti na požádání správního orgánu. V rámci žádosti o vydání povolení k trvalému pobytu jde, s některými výjimkami, o povinnou náležitost.

3.1.13.3 LÉKAŘSKÁ ZPRÁVA, ŽE CIZINEC NETRPÍ ZÁVAŽNOU NEMOCÍ

Závažnou nemocí se rozumí nemoc uvedená ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 274/2004 Sb., kterou se stanoví seznam nemocí, které by mohly ohrozit veřejné zdraví, a seznam nemocí a postižení, které by mohly závažným způsobem ohrozit veřejný pořádek. Pokud je náležitostí žádosti, jde o náležitost na požádání správního orgánu.

Za nemoci, které by mohly ohrozit veřejné zdraví, se považují:

- nemoci podléhající hlášení podle Mezinárodního zdravotního řádu a další nově se vyskytující vysoce nebezpečné nákazy (např. těžký akutní respirační syndrom – SARS, pravé neštovice),
- tuberkulóza dýchacího ústrojí v aktivním stadiu mikroskopicky nebo kultivačně pozitivní nebo s tendencí rozvinutí,
- syfilis nebo
- jiné infekční nemoci, pro které příslušný správní úřad k ochraně před jejich zavlečením stanovil ochranná opatření.

Za nemoci a postižení, které by mohly závažným způsobem ohrozit veřejný pořádek, se považují:

- poruchy duševní a poruchy chování způsobené užíváním psychoaktivních látek

- akutní psychotické poruchy, deliria či impulzivní stavy a další nemoci spojené s chováním ohrožujícím druhé osoby, které se projevuje násilím nebo chováním projevujícím se ničením, nebo jejich důvodnou hrozbou.

3.1.13.4 DOKLAD POTVRZUJÍCÍ ÚČEL POBYTU

V zákoně o pobytu cizinců jsou k dlouhodobému vízu nebo „obecnému“ dlouhodobému pobytu uvedeny pouze některé konkrétní doklady u účelu pobytů – jedná se zejména o standardní účely pobytu, jako je např. podnikání (doklad o zápisu do příslušného rejstříku, seznamu nebo evidence). Jinak ale není účel pobytu cizince definován, a je tedy na cizinci, aby doložil účel pobytu na území ČR správnímu orgánu příslušným dokladem, který bude takový účel prokazovat.

U speciálních druhů dlouhodobých pobytů je doklad o účelu pobytu jakožto náležitost žádosti většinou nahrazen konkrétním dokladem vztahujícím se k danému druhu dlouhodobého pobytu, který ale de facto účel pobytu prokazuje, a jsou stanoveny i další požadované náležitosti (např. doklad o příbuzenském vztahu, jde-li o společné soužití rodiny, dohoda o hostování, jde-li o vědecký výzkum, doklad prokazující právní postavení rezidenta v jiném členském státě EU a doklad o konkrétním účelu pobytu, jde-li o rezidenta jiného členského státu EU, doklady o vzdělání (příp. vysoké kvalifikaci) a odborné kvalifikaci, pracovní smlouva, jde-li o zaměstnaneckou nebo modrou kartu apod.

U povolení k trvalému pobytu je dokladem o účelu pobytu např. rodný či oddací list, doklad o tom, že byl cizinec v minulosti státním občanem ČR, popř. doklady prokazující humanitární důvody či důvody hodné zvláštního zřetele.

3.1.13.5 DOKLAD O CESTOVNÍM ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

Úpravu dokladu o cestovním zdravotním pojištění pro účely dlouhodobého víza a pobytu obsahuje zákon o pobytu cizinců ve svém § 180j.

K žádosti o „první“ pobyt cizince na území (žádost o udělení dlouhodobého víza či o vydání povolení k dlouhodobému pobytu na ZÚ) cizinec předkládá před vyznačením dlouhodobého víza, resp. před vyznačením dlouhodobého víza za účelem převzetí povolení k dlouhodobému pobytu, doklad o cestovním zdravotním pojištění v rozsahu tzv. nutné a neodkladné péče, a to na celou dobu platnosti pobytového oprávnění. Konkrétní rozsah pojištění je definován v § 180j odst. 1 a 6 zákona o pobytu cizinců.

Toto pojištění může být sjednáno u pojišťovny oprávněně provozovat toto pojištění na území nebo u pojišťovny, která je oprávněna takové pojištění provozovat v ostatních členských státech EU nebo EHP, nebo ve státě, jehož cestovní doklad cizinec vlastní, popřípadě v jiném státě, ve kterém má cizinec povolen pobyt.

K žádosti o „další“ pobyt (žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu či prodloužení jeho platnosti na území, ale i k případné žádosti o prodloužení doby pobytu dlouhodobého víza) cizinec předkládá doklad o cestovním zdravotním pojištění v rozsahu tzv. komplexní péče definované v § 180j odst. 7 zákona o pobytu cizinců. To musí být dle § 180j odst. 5 zákona o pobytu cizinců sjednáno pouze u pojišťovny oprávněně provozovat toto pojištění na území ČR.

Výjimky z povinnosti dokládat cestovní zdravotní pojištění stanoví § 180j odst. 4 zákona o pobytu cizinců, např. pokud je cizinec pojištěn podle zvláštního právního předpisu (účast ve veřejném zdravotním pojištění) nebo pokud jsou náklady zdravotní péče hrazeny na základě mezinárodní smlouvy. Takový speciální režim se při splnění speciálních podmínek týká států: Jemen, Kuba, Bosna a Hercegovina, Černá Hora, Srbsko, Chorvatsko (po vstupu Chorvatska do EU již není natolik významné, neboť ustanovení § 180j se nevztahuje na pojištění občanů EU a jejich rodinné příslušníky), Makedonie, Turecko a Japonsko. Výjimky se však týkají též cizinců, kteří, přestože jsou občany třetího státu, jsou též držiteli Evropského zdravotního průkazu EHIC jiného členského státu EU, nebo např. cizinců v rámci stipendijního programu Fulbrightovy komise.

3.1.13.6 DOKLAD O ZAJIŠTĚNÍ UBYTOVÁNÍ

Doklad o zajištění ubytování je vymezen v § 31 odst. 6 zákona o pobytu cizinců pro účely dlouhodobého víza a pobytu, v § 71 odst. 2 zákona o pobytu cizinců pro účely povolení k trvalému pobytu občanů třetích států a v § 87i odst. 2 zákona o pobytu cizinců pro účely povolení k trvalému pobytu občanů EU a jejich rodinných příslušníků.

V zásadě lze rozlišit tři typy dokladů:

Prvním je **doklad o vlastnictví bytu nebo domu**, za který je považován zejména výpis z katastru nemovitostí, ale v praxi též kupní smlouva s vyznačenou doložkou vkladu vlastnického práva.

Druhým typem dokladu o zajištění ubytování je **doklad o oprávněnosti užívání bytu nebo domu**. Zejména jde např. o nájemní smlouvu, podnájemní smlouvu nebo smlouvu o ubytování. Pokud však cizinec předkládá podnájemní smlouvu, musí též doložit doklad prokazující, že nájemce byl skutečně oprávněn tuto podnájemní smlouvu uzavřít (nejčastěji tedy předložit též nájemní smlouvu mezi vlastníkem nemovitosti a nájemcem, se kterým cizinec podnájemní smlouvu uzavřel).

Posledním třetím typem dokladu o zajištění ubytování je **písemné potvrzení vlastníka či oprávněného uživatele bytu nebo domu** o souhlasu s ubytováním cizince. V tomto případě je nutný úředně ověřený podpis osoby vystavující potvrzení či podpis před zaměstnancem OAMP. Potvrzení je možné podat též elektronicky buď jako podepsané uznávaným elektronickým podpisem, nebo zaslané datovou schránkou.

S účinností nového občanského zákoníku platí, že pokud jsou oprávněné osoby spoluvlastníky nemovitosti, není již nutný souhlas alespoň většiny vlastníků počítané podle velikosti podílů, ale je dostačující souhlas jednoho ze spoluvlastníků. Pokud jsou oprávněnými osobami manželé – vlastníci ve společném jmění manželů, postačí, aby souhlas s ubytováním cizince poskytl jeden z manželů.

Pokud je osoba potvrzující ubytování nájemcem, je třeba její oprávněnost též doložit zejména nájemní smlouvou.

Výše uvedené varianty doložení konkrétního dokladu o zajištění ubytování však nelze považovat za vyčerpávající, resp. mohou existovat různé situace, kdy předložený doklad, přestože není ani jednou z výše uvedených variant, bude splňovat podmínky dokladu o zajištění ubytování. Tyto varianty se rozšířily též s účinností nového občanského zákoníku a zavedením některých nových institutů. Např. si lze představit, že doklad o zajištění ubytování ve formě potvrzení o souhlasu s ubytováním cizince bude vystavovat osoba s tzv. právem stavby.

Ubytování může být zajištěno pouze v objektu, který je podle zvláštního právního předpisu označen číslem popisným nebo evidenčním, popřípadě orientačním číslem, a je podle stavebního zákona určen pro bydlení, ubytování nebo rekreaci. Toto účelové určení nemovitosti vyžadované zákonem o pobytu cizinců musí být splněno i po účinnosti nového občanského zákoníku, a to přestože ten umožňuje uzavření nájemní smlouvy k bydlení i v nebytovém prostoru – jde o speciální podmínku, která má před soukromoprávní úpravou přednost.

3.1.13.7 PROSTŘEDKY K POBYTU NA ÚZEMÍ

Zákon o pobytu cizinců rozlišuje dva základní způsoby, jak se dokládají prostředky k pobytu na území.

Pro účely dlouhodobého víza a většinu druhů povolení k dlouhodobému pobytu jsou prostředky řešeny ustanovením § 31 odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců, resp. jeho § 13, kde je v odstavci 1 a 4 definována nutná výše prostředků ve formě **jednorázové částky**, jejíž výše je stanovena též s přihlédnutím k délce pobytu. V § 13 odst. 2, popř. 3 (jde-li o studium), zákona o pobytu cizinců je pak stanoven způsob prokazování prostředků k pobytu (nejčastěji výpis z účtu v kombinaci s platnou mezinárodně uznávanou platební kartou).

Současně však zákon o pobytu cizinců v některých případech stanoví povinnost předložit tzv. **doklad o úhrnném měsíčním příjmu cizince a společně s ním posuzovaných osob (členů rodiny)**. Takový doklad je požadován v případě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny [§ 42b odst. 1 písm. d) zákona o pobytu cizinců], povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU [§ 42c odst. 3 písm. c) zákona o pobytu cizinců], povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání [§ 46 odst. 7 písm. b) zákona o pobytu cizinců] a též v případě povolení k trvalému pobytu dle § 71 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

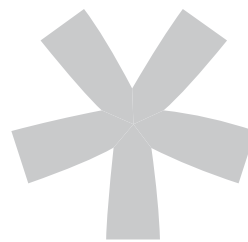
Úhrnný měsíční příjem cizince a společně s ním posuzovaných osob (členů rodiny) musí splňovat **požadavky pravidelnosti a stálosti takového příjmu**. Za prokázání takového příjmu tedy nelze považovat předložení jednorázového výpisu z účtu o zůstatku na účtu.

Výše úhrnného měsíčního příjmu cizince a společně s ním posuzovaných osob (členů rodiny) nesmí být nižší než součet částek životních minim cizince a s ním společně posuzovaných osob (členů rodiny) a nejvyšší částky normativních nákladů na bydlení stanovených pro účely příspěvku na bydlení zvláštním právním předpisem (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, resp. nařízení vlády č. 440/2013 Sb., jde-li o částky pro rok 2014) nebo částky, kterou cizinec věrohodně prokáže jako částku skutečných odůvodněných nákladů vynakládaných na bydlení své a společně posuzovaných osob (členů rodiny). Za příjem se považuje příjem započitatelný podle zákona o životním a existenčním minimu (na základě jeho § 7 a 8), s výjimkou jednorázového příjmu, přídatku na dítě, podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci a dávek v systému pomoci v hmotné nouzi; pro účely výpočtu příjmu se nepoužije § 8 odst. 2 až 4 zákona o životním a existenčním minimu, který stanoví fiktivní příjem z podnikání.

Forma dokladu o úhrnném měsíčním příjmu není zákonem o pobytu cizinců (s jistou výjimkou demonstrativního výčtu v případě trvalého pobytu) stanovena a záleží zejména na druhu příjmu, kterého cizinec či společně posuzované osoby dosahují, a je především na cizinci, aby prokázal, že jeho příjem dosahuje zákonem stanovené výše.

Nejčastější formou dokladů v závislosti na konkrétním druhu příjmu prokazující úhrnný měsíční příjem cizince (popř. s ním společně posuzovaných osob) jsou:

- jde-li o příjmy ze zaměstnání – potvrzení zaměstnavatele o konkrétní výši průměrného čistého měsíčního výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí, který musí dosahovat stanovené částky, a originál nebo ověřená kopie platné pracovní smlouvy. Předložení pracovní smlouvy lze u tzv. vyslaného zaměstnance nahradit předložením tzv. vysílacího dopisu „mateřského“ zaměstnavatele, kterým byl vyslán. Předložení pracovní smlouvy nemusí být vždy nezbytně nutné, pokud z doložených dokladů vyplývá, zda je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou, popř. dobu určitou, a kdy má skončit nebo není-li zaměstnanec ve výpovědní době – pravidelný a úhrnný měsíční příjem má mít jako forma určitého zajištění vztah do budoucna – informace o této skutečnosti ať již na základě doložené pracovní smlouvy, nebo na základě jiných dokladů, je důležitou pro závěr o pravidelnosti a stálosti zajištěného příjmu. Potvrzení zaměstnavatele o konkrétní výši průměrného čistého měsíčního výdělku mohou nahradit i výplatní pásky za příslušné období, pokud však mají důkazní a vypovídací hodnotu a rovněž potvrzení zaměstnavatele, kterým nebude potvrzena konkrétní výše průměrného čistého měsíčního výdělku, ale ze kterého bude vyplývat, že průměrný čistý měsíční výdělek za dané období není nižší než zákonem požadovaná výše měsíčního příjmu;
- jde-li o příjmy ze samostatné činnosti, např. ze živnostenského podnikání nebo podíly společníků veřejné obchodní společnosti či komplementářů komanditní společnosti na zisku – platební výměr daně z příjmu vystaveného správcem daně (z moci úřední či na žádost daňového subjektu) v souladu § 140 odst. 1 a 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád. Dále je třeba pro účely stanovení čistého příjmu dané osoby doložit doklad z okresní správy sociálního zabezpečení o výši zaplaceného pojistného na sociální zabezpečení a na státní politiku zaměstnanosti za příslušné zdaňovací období, a dále jde-li o doklad osoby, která je účastníkem veřejného zdravotního pojištění (např. cizinec s trvalým pobytem jako společně posuzovaná osoba, člen rodiny), je třeba doložit také doklad o výši zaplaceného pojistného na všeobecném zdravotním pojištění;
- jde-li o osobu, která má příjmy z podílu na zisku obchodní korporace, které nejsou příjmem ze samostatné činnosti, např. příjem z podílu na zisku obchodní korporace, jde-li o společníka společnosti s ručením omezeným, akcionáře akciové společnosti, komanditistu komanditní společnosti, člena družstva (jedná se o příjem z kapitálového majetku) – zápis z valné hromady obchodní společnosti či členské schůze družstva, ze kterého bude zřejmé rozdělení zisku mezi společníky a doklad o zaplacení daně na základě zvláštní sazby daně podle § 36 odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů;
- jde-li o osobu, která je členem statutárního orgánu právnické osoby (např. jednatel společnosti s ručením omezeným, člen představenstva nebo statutární ředitel akciové společnosti či předseda družstva apod.) nebo jiného orgánu právnické osoby a má příjmy pouze za výkon této funkce (příjem ze závislé činnosti a funkčních požitků) – potvrzení příslušné právnické osoby o výši průměrného čistého měsíčního příjmu a doklad, ze kterého bude vyplývat nárok na odměnu a její výše, příp. způsob odměňování. V případě obchodních korporací bude tímto dokladem zejména smlouva o výkonu funkce podle § 59 a 60 zákona o obchodních korporacích; dříve sjednané smlouvy o výkonu funkce musí být uzpůsobeny tomuto zákonu do 6 měsíců ode dne nabytí jeho účinnosti (tj. do 1. 7. 2014), jinak platí, že je výkon funkce bezplatný. Nebyla-li smlouva o výkonu funkce uzavřena, lze její doložení nahradit doložením rozhodnutí nejvyššího orgánu obchodní korporace, resp. zápisem z jednání tohoto orgánu obchodní korporace, ze



kterého je toto rozhodnutí zřejmé (např. zápis z valné hromady), resp. rozhodnutím jediného společníka kapitálové společnosti, jde-li o jednočlennou společnost, popř. vnitřním předpisem společnosti, ze kterých bude zřejmé stanovení odměn dotyčné osoby;

- jde-li o osobu, která jako člen družstva, společník společnosti s ručením omezeným nebo komanditista komanditní společnosti vykonává práci pro společnost či družstvo a má z tohoto titulu příjem (příjem ze závislé činnosti) – potvrzení příslušné právnické osoby o výši průměrného čistého měsíčního příjmu a doklad, ze kterého bude vyplývat nárok na odměnu a její výše, příp. způsob odměňování;
- potvrzení příslušného orgánu státu, jehož je žadatel či společně posuzovaná osoba občanem, nebo jiného státu (v úředně ověřeném překladu do českého jazyka) o tom, že žadateli či společně posuzované osobě jsou tímto státem vypláceny finanční dávky, pokud žadatel současně prokáže, že je on či společně posuzovaná osoba oprávněna s těmito peněžními prostředky disponovat na území ČR;

Pokud jde o příjmy, které nelze prokázat jinak (např. některým z výše uvedených způsobů) je možné předložit i výpisy z účtu vedeného v bance nebo jiné finanční instituci znějícím na jméno cizince, prokazující pravidelný a stálý měsíční příjem cizince alespoň za posledních 6 měsíců (může se jednat např. o začínajícího podnikatele, který ještě nepodal daňové přiznání, a tudíž nemůže doložit platební výměr daně z příjmu – může tedy doložit např. mimořádnou účetní závěrku, pokud jí dle zákona o účetnictví sestavoval, a výpisy z účtu prokazující, že cizinec prostředky uvedenými v závěrce skutečně disponuje).

3.1.14 POVINNOSTI CIZINCE

3.1.14.1 OHLAŠOVACÍ POVINNOST A HLÁŠENÍ ZMĚNY MÍSTA POBYTU

Ohlašovací povinnost, resp. povinnost ohlásit po vstupu na území místo pobytu, je upravena zejména v § 93 zákona o pobytu cizinců a cizinec je povinen ji splnit do 3 pracovních dnů ode dne vstupu na území.

Povinnost se nevztahuje na:

- cizince mladšího 15 let,
- člena personálu zastupitelského úřadu cizího státu nebo mezinárodní vládní organizace akreditované v České republice, jeho rodinného příslušníka registrovaného Ministerstvem zahraničních věcí
- cizince, kterému Ministerstvo vnitra zajišťuje ubytování,
- cizince, který tuto povinnost splnil u ubytovatele.

Občan EU a jeho rodinný příslušník, který ho doprovází nebo následuje, má tuto povinnost do 30 dnů, pokud předpokládaný pobyt bude delší než 30 dnů.

Ohlašovací povinnost se plní prostřednictvím vyplnění přihlašovacího tiskopisu. Povinnost se plní dle zákona o pobytu cizinců na policii, ale cizinci, kterým má být vydáno povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu, mohou splnit povinnost u OAMP v rámci procesu vydání biometrického průkazu o povolení k pobytu.

Povinnost hlášení změny místa pobytu je upravena zejména v § 98 zákona o pobytu cizinců.

Povinnost hlášení změny místa pobytu platí pouze, pokud předpokládaná změna bude delší než:

- 180 dnů, jde-li o pobyt občana EU nebo jeho rodinného příslušníka anebo trvalý pobyt – povinnost je třeba splnit do 30 pracovních dnů ode dne změny u OAMP,
- 30 dnů, jde-li o dlouhodobé vízum nebo povolení k dlouhodobému pobytu – povinnost je třeba splnit do 30 dnů ode dne změny u OAMP,
- 90 dnů, jde-li o pobyt bez víza – povinnost je třeba splnit do 30 dnů ode dne změny u policie.

Na požádání je ten, kdo hlásí změnu, povinen předložit doklady prokazující pravdivost údajů (tedy běžně je vyžadován doklad o zajištění ubytování).

3.1.14.2 POVINNOSTI DLE § 103 ZÁKONA O POBYTU CIZINCŮ

V § 103 zákona o pobytu cizinců je stanoven výčet konkrétních povinností, které je cizinec během svého pobytu na území ČR povinen dodržovat. Nejedná se o taxativní výčet povinností, neboť ty jsou stanoveny i v jiných ustanoveních zákona o pobytu cizinců.

Jejich nesplnění je ve většině případů přestupkem s možností uložení pokuty v blokovém či správním řízení v rozmezí 0 do 10 000 Kč. V blokovém řízení lze uložit pokutu maximálně do 3000 Kč.

O přestupku rozhoduje orgán, do jehož působnosti spadá, tedy podle rozsahu působnosti na úseku vstupu a pobytu cizinců buď OAMP, nebo policie.

Příkladem se jedná o následující povinnosti:

- uvádět v řízení pravdivé a úplné údaje,
- hlásit změny (příjmení, osobní stav, změna údajů v cestovním dokladu, změna údajů v dokladu vydaném podle zákona o pobytu cizinců) – do 3 pracovních dnů (občan EU nebo jeho rodinný příslušník do 15 pracovních dnů),
- chránit doklady před ztrátou, odcizením, poškozením nebo zneužitím a dbát, aby obsahovaly pravdivé údaje,
- ohlásit ztrátu, zničení, poškození nebo odcizení dokladu vydaného podle zákona o pobytu cizinců do 3 pracovních dnů ode dne, kdy tato událost nastala (povinnost hlásit i nalezení ztraceného nebo odcizeného dokladu),
- prokázat totožnost,
- strpět pořízení biometrických údajů,
- předložit při pobytové kontrole doklad o cestovním zdravotním pojištění,
- prokázat provozování živnosti nebo výkon jiné podnikatelské činnosti, jde-li o držitele oprávnění k pobytu vydaného za účelem podnikání.

3.1.15 SPRÁVNÍ VYHOŠTĚNÍ A ZAJIŠTĚNÍ

3.1.15.1 SPRÁVNÍ VYHOŠTĚNÍ

Cizinec musí splňovat podmínky vstupu a pobytu. Právo cizince na pobyt na území ČR je omezeno na dobu, po kterou splňuje zákonem stanovené podmínky k pobytu. **Nelegální**

migrace může být definována jako vstup na území osobou, která nedisponuje potřebnými dokumenty opravňujícími ji ke vstupu na území nebo na území přebývá po vypršení platnosti oprávnění. Nelegálním imigrantem lze chápat jakéhokoli cizince, který nesplňuje nebo již přestal splňovat podmínky pro vstup, přítomnost nebo pobyt na území členského státu EU. Cizinci, kteří se na území zdržují např. bez platného cestovního dokladu nebo víza, jsou tzv. neoprávněně pobývajícími cizinci.

Pokud jsou zjištěni policií, je s nimi zpravidla zahájeno tzv. řízení o správním vyhoštění. **Správním vyhoštěním** se rozumí ukončení pobytu cizince na území, které je spojeno se stanovením doby k vycestování z území a doby, po kterou nelze umožnit cizinci vstup na území členských států EU. Výsledkem řízení je tedy rozhodnutí o správním vyhoštění, které znamená, že cizinec je povinen ve stanovené lhůtě opustit území EU, a nesmí na území ČR po určitou stanovenou dobu vstoupit. Standardy jsou zakotveny v tzv. návratové směrnici (směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES o společných normách a postupech v členských státech při navrácení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí).

Jde-li o cizince, který je sice na území ČR neoprávněně, ale v jiném členském státě EU má stále platné oprávnění k pobytu, bude mu vydáno jen **rozhodnutí o povinnosti opustit území ČR** dle § 50a zákona o pobytu cizinců (nikoli tedy EU) – toto rozhodnutí pouze konstatuje povinnost cizince opustit ČR, ale neobsahuje zákaz vstupu.

Poněkud **mírnější pravidla platí pro občany EU a jejich rodinné příslušníky**. Možnosti postihu jsou z hlediska jejich privilegovaného postavení oproti cizincům ze třetích zemí značně limitované a rovněž zákaz vstupu se vztahuje pouze na území ČR, a nikoli na celé území EU. Standardy jsou zakotveny směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

Důvody, pro které je možné **rozhodnutí o správním vyhoštění** vydat, jsou stanoveny zejména v § 119 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, a jde o poměrně širokou škálu možných jednání (na rozdíl od důvodů, pro které je možné postihnout občana EU či jeho rodinného příslušníka – § 119 odst. 2 zákona o pobytu cizinců). Co se týče **délky zákazu vstupu**, může být uložen až na 3, 5, či ve výjimečných případech až na 10 let.

Vzhledem k tomu, že správní vyhoštění je poměrně významný zásah do postavení cizince, tak již v rámci řízení je povinností policie zkoumat, zda případné rozhodnutí o správním vyhoštění nebude znamenat **nepřiměřený zásah do soukromého nebo rodinného života** cizince s tím, že pokud by tomu tak bylo, nelze ve smyslu § 119a odst. 2 zákona o pobytu cizinců takové rozhodnutí vydat. Případnou možnost prolomení tohoto principu je třeba posuzovat s ohledem na požadavky judikatury Evropského soudu pro lidská práva k čl. 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv.

Navíc je stanovena i povinnost posoudit, zda vycestování cizince je možné zejména s ohledem na čl. 3 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv. Policie v rámci rozhodování o správním vyhoštění je povinna si vyžádat **závažné stanovisko OAMP**, zda vycestování cizince je možné (§ 179 zákona o pobytu cizinců). Závažné stanovisko je tedy nezbytným podkladem pro vydání rozhodnutí o správním vyhoštění. OAMP vydá závažné stanovisko bezodkladně. V závažném stanovisku OAMP zkoumá, zda vycestování cizince je možné zejména s ohledem na čl. 3 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv. OAMP tedy zkoumá, zda v případě, že bude cizinec vyhoštěn, mu v zemi původu nehrozí **skutečné nebezpečí vážné újmy** (důvody odpovídají důvodům pro udělení doplňkové ochrany podle zákona o azylu).

Proti rozhodnutí o správním vyhoštění je možné podat ve lhůtě do 5 dnů od doručení rozhodnutí (do 15 dnů, jedná-li se osobu mladší 18 let) **odvolání** k nadřízenému správnímu orgánu, tj. k Ředitelství služby cizinecké policie nebo OAMP, pokud rozhodnutí bylo vydáno Ředitelstvím služby cizinecké policie – Ruzyně (na mezinárodním letišti). Odvolání má vždy odkladný účinek. Následně lze podat do 10 dnů i **žalobu ke správnímu soudu** podle zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů. Podání žaloby má rovněž odkladný účinek, soud o ní musí rozhodnout do 60 dnů.

3.1.15.2 ZAJIŠTĚNÍ

V určitých zákonem předvídaných situacích lze cizince rovněž zajistit. Zákon o pobytu cizinců termín zajištění sám nedefinuje. Zajištění lze definovat jako **zbavení osobní svobody cizince z taxativně vypočtených důvodů ve speciálním zařízení za účelem realizace rozhodnutí o správním vyhoštění (§ 124 zákona o pobytu cizinců), vycestování (§ 124b zákona o pobytu cizinců) nebo za účelem jeho předání podle mezinárodní smlouvy či průvozu (§ 129 zákona o pobytu cizinců).**

V souvislosti s transpozicí návratové směrnice došlo k zavedení tzv. **alternativ k zajištění** – v zákoně označovány jako **zvláštní opatření za účelem vycestování cizince z území**. Tato zvláštní opatření by měla být ukládána za situace, kdy existuje důvodné nebezpečí, že cizinec nevycestuje v době stanovené v rozhodnutí o správním vyhoštění. Jsou tedy ukládána v situaci, kdy by podle dřívější právní úpravy mohlo dojít k zajištění. Mezi tato opatření lze zařadit tzv. **ohlašovací povinnost** (§ 123b zákona o pobytu cizinců) a **složení finanční záruky** (kauce – § 123c zákona o pobytu cizinců).

Délka zajištění (§ 125 zákona o pobytu cizinců) se stanovuje postupně – tj. vždy s přihlédnutím k procesu přípravy realizace vyhoštění/transferu. Obecná maximální délka zajištění je 180 dnů, pro rodiny s dětmi a nezletilé bez doprovodu 90 dnů. Ve výjimečných případech je možné délku zajištění prodloužit až na 18 měsíců (545 dnů); to neplatí pro rodiny s dětmi a nezletilé bez doprovodu.

Podle § 126 písm. b) zákona o pobytu cizinců musí být cizinec **poučen o** možnosti podat policii žádost o propuštění ze zařízení a soudního přezkumu zákonnosti zajištění a rozhodnutí o prodloužení doby trvání zajištění nebo rozhodnutí o nepropuštění ze zařízení.

S účinností od 1. 1. 2014 je **soudní přezkum na úseku zajištění cizince sjednocen pouze v rovině správního soudnictví**. Již není možné podat civilnímu okresnímu soudu návrh na propuštění ze zajištění, ale existuje možnost cizince podat policii žádost o propuštění ze zajištění, o které je policie povinna rozhodnout bez zbytečného odkladu – cizinec je oprávněn podat takovou žádost nejdříve po uplynutí 30 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o zajištění, rozhodnutí o prodloužení doby zajištění cizince nebo rozhodnutí o nepropuštění ze zařízení, nepodal-li žalobu proti takovému rozhodnutí, nebo nejdříve po uplynutí 30 dnů od právní moci posledního rozhodnutí o jeho žalobě proti rozhodnutí o zajištění cizince, rozhodnutí o prodloužení doby zajištění cizince nebo proti rozhodnutí o nepropuštění ze zařízení.

Správní (krajské) soudy dle § 65 a násl. přezkoumávají zákonnost rozhodnutí o zajištění, rozhodnutí o prodloužení doby trvání zajištění a rozhodnutí o nepropuštění ze zařízení.

Podle § 172 odst. 5 zákona o pobytu cizinců o žalobě proti rozhodnutí o zajištění cizince a o žalobě proti rozhodnutí o prodloužení doby trvání zajištění cizince nebo proti rozhodnutí

o nepropuštění ze zařízení soud rozhodne do 7 pracovních dnů ode dne doručení správního spisu soudu.

3.1.16 MEZINÁRODNÍ OCHRANA

Právní úprava v ČR striktně odděluje pobyt cizinců, kteří požádali o udělení mezinárodní ochrany podle zákona o azylu nebo kterým byla některá z forem mezinárodní ochrany udělena, od pobytu cizinců, kteří na území ČR pobývají v režimu zákona o pobytu cizinců, resp. podle tohoto zákona žádají o vydání oprávnění k pobytu.

Na cizince, kteří na území ČR pobývají v režimu zákona o azylu, se nevztahuje zákon o pobytu cizinců, pokud to tento zákon sám nestanoví.

V rámci právní úpravy mezinárodní ochrany je třeba zejména rozlišovat pojmy, jako je žadatel o udělení mezinárodní ochrany, azylant a osoba požívající doplňkové ochrany.

Žadatelem o udělení mezinárodní ochrany se rozumí cizinec, který požádal ČR o mezinárodní ochranu, nebo cizinec, který podal žádost o udělení mezinárodní ochrany v jiném členském státě EU, je-li ČR příslušná k jejímu posuzování. Postavení žadatele má po dobu řízení o udělení mezinárodní ochrany a po dobu soudního řízení o žalobě proti rozhodnutí OAMP, má-li tato žaloba odkladný účinek. Žadateli o udělení mezinárodní ochrany se vydává průkaz žadatele o udělení mezinárodní ochrany, kterým žadatel prokazuje totožnost a oprávněnost jeho pobytu na území.

Za žadatele o udělení mezinárodní ochrany se však již nepovažuje cizinec po právní moci rozhodnutí krajského soudu o žalobě proti rozhodnutí o neudělení mezinárodní ochrany. Pokud takový cizinec podá pro rozhodnutí krajského soudu **kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu**, pobývá na území ČR v rámci víza k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území podle § 78b zákona o azylu.

Azylantem se rozumí cizinec, kterému byl udělen azyl, a to po dobu platnosti rozhodnutí o udělení azylu.

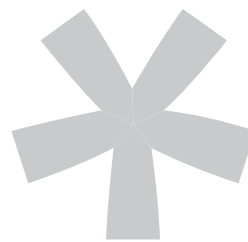
Osobou požívající doplňkové ochrany se rozumí cizinec, který nesplňuje důvody pro udělení azylu, ale byla mu udělena doplňková ochrana, a to po dobu platnosti rozhodnutí o udělení doplňkové ochrany.

V případě udělení azylu nebo doplňkové ochrany se cizinci vydává **průkaz o povolení k pobytu**, který se vydává jako samostatný doklad obsahující nosič dat s biometrickými údaji, jimiž jsou údaje o zobrazení obličeje a údaje o otiscích prstů.

Mezinárodní ochrana má dvě formy: azyl a doplňkovou ochranu.

První z forem mezinárodní ochrany – **azyl** a důvody k udělení azylu jsou upraveny v § 12–14 zákona o azylu. Azyl je statutem přiznaným bez časového omezení. Postavení cizince s uděleným azylem je de facto rovné postavení cizince s trvalým pobytem na území ČR a v určitých aspektech je toto postavení i silnější než trvalý pobyt.

Důvodem pro udělení azylu je zejména tzv. **politický azyl**, resp. zjištění, že cizinec je pronásledován za uplatňování politických práv a svobod nebo má odůvodněný strach z pronásledování z důvodu rasy, pohlaví, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité



sociální skupině nebo pro zastávání určitých politických názorů ve státě, jehož občanství má, nebo, v případě že je osobou bez státního občanství, ve státě jeho posledního trvalého bydliště.

Jestliže v řízení o udělení mezinárodní ochrany nebude zjištěn důvod pro udělení politického azylu, dovoluje zákon o azylu rovněž v případě hodném zvláštního zřetele udělit azyl z humanitárního důvodu (tzv. **humanitární azyl**). Jeho udělení je závislé na individuálním posouzení konkrétního případu a posouzení konkrétní situace jako humanitárního důvodu pro udělení azylu je závislé na správním uvážení rozhodujícího správního orgánu.

Azyl může být v případě hodném zvláštního zřetele rovněž udělen **za účelem sloučení rodiny** rodinnému příslušníkovi azylanta, jemuž byl udělen politický nebo humanitární azyl, i když v řízení o udělení mezinárodní ochrany nebude v jeho případě zjištěn důvod pro udělení politického azylu. Zákon o azylu za rodinného příslušníka pro tyto účely prohlašuje:

- manžela nebo partnera azylanta,
- svobodné dítě azylanta mladší 18 let,
- rodiče azylanta mladšího 18 let,
- zletilou osobu odpovídající za nezletilou osobu bez doprovodu a
- svobodného sourozence azylanta mladšího 18 let.

Předpokladem udělení azylu za účelem sloučení rodiny manželovi nebo partnerovi azylanta je trvání manželství, resp. partnerství před udělením azylu azylantovi. V případě polygamií manželství, má-li již azylant manžela žijícího s ním na území ČR, nelze udělit azyl za účelem sloučení rodiny další osobě, která je podle právního řádu jiného státu manželem azylanta.

Druhá z forem mezinárodní ochrany – **doplňková ochrana** a důvody k udělení doplňkové ochrany jsou upraveny v § 14a a 14b zákona o azylu. Jde o status přiznaný na dobu určitou (minimálně na 1 rok).

Doplňková ochrana se uděluje cizinci, který nesplňuje důvody pro udělení azylu, bude-li v řízení o udělení mezinárodní ochrany zjištěno, že v jeho případě jsou důvodné obavy, že pokud by byl cizinec vrácen do státu, jehož je státním občanem, nebo v případě, že je osobou bez státního občanství, do státu svého posledního trvalého bydliště, by mu hrozilo **skutečné nebezpečí vážné újmy** a že nemůže nebo není ochoten z důvodu takového nebezpečí využít ochrany státu, jehož je státním občanem, nebo státu svého posledního trvalého bydliště.

Vážnou újmu se pro tyto účely rozumí:

- uložení nebo vykonání trestu smrti,
- mučení nebo nelidské či ponižující zacházení nebo trestání žadatele o mezinárodní ochranu,
- vážné ohrožení života nebo lidské důstojnosti z důvodu svévolného násilí v situacích mezinárodního nebo vnitřního ozbrojeného konfliktu nebo
- pokud by vycestování cizince bylo v rozporu s mezinárodními závazky ČR.

Stejně jako azyl i doplňková ochrana může být udělena **za účelem sloučení rodiny**, a to za obdobných podmínek a stejné skupině rodinných příslušníků jako v případě azylu, s tím rozdílem, že jde o rodinného příslušníka osoby s doplňkovou ochranou.

Osoba požívající doplňkové ochrany je oprávněna požádat o **prodloužení** doby, na kterou je doplňková ochrana udělena. Tuto žádost musí podat nejpozději 30 dnů před uplynutím

doby, na níž je jí doplňková ochrana udělena. OAMP prodlouží dobu, po kterou je udělena doplňková ochrana, v případě, že osobě požívající doplňkové ochrany i nadále hrozí vážná újma, a nenastanou-li důvody pro její odejmutí. Doplňková ochrana se prodlužuje nejméně o 2 roky; je-li důvodné nebezpečí, že by osoba požívající doplňkové ochrany mohla závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ho již narušuje, prodlouží se doplňková ochrana o 1 rok.

Ani jednu z forem mezinárodní ochrany nelze udělit, pokud jsou naplněny tzv. **důvody vylučující udělení mezinárodní ochrany** upravené v § 15 a 15a zákona o azylu. Jsou jimi zejména ta nejzávažnější trestná jednání, jako je dopuštění se trestného činu proti míru, válečného trestného činu nebo trestného činu proti lidskosti, vážného nepolitického trestného činu mimo území ČR nebo činů, které jsou v rozporu se zásadami a cíli Organizace spojených národů.

Současně zákon o azylu v § 16 upravuje tzv. **důvody zjevné nedůvodnosti žádosti**, jako je např. uvádění pouze ekonomických důvodů, snaha uniknout ze situace všeobecné nouze nebo uvádění skutečností zjevně nevěrohodných. Jako zjevně nedůvodnou lze žádost o udělení mezinárodní ochrany zamítnout též tehdy, je-li z postupu žadatele patrné, že ji podal s cílem vyhnout se hrozícímu vyhoštění, vydání nebo předání k trestnímu stíhání do ciziny, ačkoliv mohl požádat o udělení mezinárodní ochrany dříve, a pokud žadatel neprokáže opak. Rozhodnutí o zamítnutí žádosti pro její zjevnou nedůvodnost lze vydat nejpozději do 30 dnů ode dne zahájení řízení o udělení mezinárodní ochrany.

Jedním z důvodů, jak může být žádost o udělení mezinárodní ochrany vyřešena, je též **zastavení řízení** dle § 25 zákona o azylu, např. pokud žadatel vzal žádost zpět, bez závažného důvodu se nedostavil k pohovoru nebo neposkytuje informace nezbytné pro zjištění podkladů pro vydání rozhodnutí a na základě dosud zjištěných skutečností nelze rozhodnout nebo pokud je žádost o udělení mezinárodní ochrany nepřijatelná.

Nepřijatelnou podle § 10a zákona o azylu je např. žádost o udělení mezinárodní ochrany, která byla podána občanem EU, nebo je-li k posuzování žádosti podle tzv. dublinského nařízení příslušný jiný členský stát EU, nebo podal-li cizinec opakovaně žádost o udělení mezinárodní ochrany, aniž by uvedl nové skutečnosti nebo zjištění, které nebyly bez jeho vlastního zavinění předmětem zkoumání důvodů pro udělení mezinárodní ochrany v předchozím pravomocně ukončeném řízení ve věci mezinárodní ochrany.

O žádosti o udělení mezinárodní ochrany **rozhoduje OAMP**.

Pokud jde o **řízení o udělení mezinárodní ochrany**, je do značné míry upraveno specificky přímo zákonem o azylu. Zásadní roli v něm hraje zejména pohovor se žadatelem o udělení mezinárodní ochrany. Specificky jsou ale rovněž upraveny další procesní instituty, jako je úprava účastníků řízení, doručování, nahlížení do spisu, přerušení řízení, ale též úprava jazyka a tlumočení. Žadatel o udělení mezinárodní ochrany má totiž právo jednat v řízení v mateřském jazyce nebo v jazyce, ve kterém je schopen se dorozumět. Za tím účelem OAMP účastníkovi poskytne bezplatně tlumočnicka na úkony v řízení a s řízením související. Specificky je též upravena lhůta pro vydání rozhodnutí, a to na 90 dnů ode dne zahájení řízení s možností prodloužení.

V řízení o udělení mezinárodní ochrany **nelze podat odvolání**, resp. rozklad, ale rozhodnutí OAMP jsou **přímo přezkoumatelná ve správním soudnictví** na základě žaloby, kterou je možné podat do 15 dnů.

3.1.17 STÁTNÍ OBČANSTVÍ ČR

K 1. 1. 2014 nabyl účinnosti nový zákon o státním občanství tj. zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky).

Nová právní úprava plně opustila princip jediného státního občanství a naopak se přiklonila k možnosti existence dvojího (či vícero) státního občanství.

3.1.17.1 NABÝVÁNÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ ČR NAROZENÍM

Nová právní úprava nemění nic na tom, že dítě nabývá narozením státní občanství ČR, je-li alespoň jeden rodič v době narození dítěte státním občanem ČR. Místo narození dítěte nemá na nabytí českého státního občanství narozením žádný vliv.

Narozením dále nabývá státní občanství ČR i dítě, které se narodí na území ČR a které by se jinak stalo osobou bez státního občanství (apatridou), pokud jsou oba rodiče dítěte apatridé a alespoň jeden z nich má na území ČR ke dni narození dítěte povolen pobyt na dobu delší než 90 dnů.

3.1.17.2 Nabývání státního občanství ČR určením otcovství

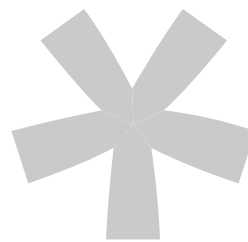
Je upraveno zcela nově. Ze zákona (automaticky) nabývá státní občanství ČR dítě, k němuž určil otcovství souhlasným prohlášením učiněným s matkou dítěte státní občan ČR, pokud je matka dítěte:

- občankou členského státu EU nebo
- občankou Švýcarské konfederace nebo
- občankou státu, který je smluvní stranou Dohody o evropském hospodářském prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) nebo
- apatridou nebo
- občankou jiného než shora uvedeného státu a má povolen trvalý pobyt na území ČR.

Ze zákona (automaticky) dále nabývá státní občanství ČR dítě, u kterého bylo rozhodnutím soudu určeno, že jeho otcem je státní občan ČR.

Ze zákona (automaticky) dále nabývá státní občanství ČR dítě, ke kterému určil otcovství souhlasným prohlášením učiněným s matkou dítěte státní občan ČR, a matka dítěte je cizinka, ale není občankou žádného ze států uvedených výše ani matka nemá povolen trvalý pobyt na území ČR, pokud rodiče prokáží otcovství genetickou zkouškou formou znaleckého posudku.

Pokud dítě nenabylo ze zákona (automaticky) určením otcovství státní občanství ČR, mohou rodiče podat žádost o udělení státního občanství dítěti – viz dále podkapitola Udělení státního občanství ČR.



3.1.17.3 NABÝVÁNÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ ČR OSVOJENÍM

Dítě nabývá státní občanství ČR dnem právní moci rozsudku o osvojení (adopci), je-li alespoň jeden z osvojitelů dítěte státním občanem ČR a k osvojení došlo rozhodnutím orgánu ČR.

Dítě, které bylo osvojeno rozhodnutím orgánu cizího státu a alespoň jedním z osvojitelů je státní občan ČR, nabývá státní občanství ČR dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uznání osvojení, pokud bylo osvojení v ČR uznáno podle zákona o mezinárodním právu soukromém příslušným soudem v ČR.

Pokud je občanem ČR osvojena zletilá fyzická osoba, nemá takové osvojení za následek nabytí státního občanství ČR tímto osvojencem.

3.1.17.4 NABÝVÁNÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ ČR NALEZENÍM NA ÚZEMÍ ČR

Dítě mladší 3 let nalezené na území ČR, jehož totožnost se nepodaří zjistit, nabývá státní občanství ČR dnem nalezení na území ČR, pokud do 6 měsíců ode dne nalezení nevyjde najevo, že nabylo státní občanství jiného státu.

3.1.17.5 NABÝVÁNÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ ČR V SOUVISLOSTI SE SVĚŘENÍM DO ÚSTAVNÍ, PĚSTOUNSKÉ NEBO JINÉ FORMY NÁHRADNÍ PÉČE

Dítě, které se narodí na území ČR a na území ČR se zdržuje v souladu se zákonem o pobytu cizinců (případně v souladu se zákonem o azylu) a které v den svého narození bylo a nadále je apatridou, nabývá státní občanství ČR dnem, kdy nabylo právní moci rozhodnutí soudu o svěření tohoto dítěte do náhradní péče.

3.1.17.6 UDĚLENÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY

Zákon o státním občanství výslovně stanoví, že na udělení státního občanství ČR není právní nárok.

Dále pak nově definuje podmínky pro udělení státního občanství ČR. Vedle taxativně stanovených podmínek pro udělování státního občanství výslovně stanoví, že státní občanství ČR lze udělit, pokud je žadatel integrován do společnosti v ČR, zejména pokud jde o integraci z hlediska rodinného, pracovního nebo sociálního.

Podle zákona o státním občanství ČR osoby žádající o udělení českého státního občanství neprokazují pozbytí svého dosavadního státního občanství.

Výslovně je stanoveno, že státní občanství ČR nelze udělit žadateli, který ohrožuje bezpečnost státu, jeho svrchovanost a územní celistvost, demokratické základy, životy, zdraví nebo majetkové hodnoty. Za tímto účelem jsou k žádosti o udělení státního občanství ČR, kterou podal žadatel starší 15 let, vyžadována stanoviska Policie ČR a zpravodajských služeb ČR; tato stanoviska se nestávají součástí spisu, pokud obsahují utajované informace. V případě, že některá z uvedených služeb konstatuje, že žadatel ohrožuje bezpečnost státu, jeho svrchovanost a územní celistvost, demokratické základy, životy, zdraví nebo majetkové hodnoty, bude žádost o udělení státního občanství ČR zamítnuta a v odůvodnění rozhodnutí se pouze uvede, že k zamítnutí žádosti došlo z důvodu ohrožení bezpečnosti

státu. Bude-li žádost zamítnuta z tohoto důvodu, je takové rozhodnutí vyloučeno z možnosti přezkoumání soudem.

Lhůta pro vyřízení žádosti o udělení státního občanství Ministerstvem vnitra je 180 dnů ode dne, kdy byla žádost Ministerstvu vnitra doručena.

Zákonné podmínky pro udělení českého státního občanství jsou následující:

1. Žadatel má na území České republiky **povolen trvalý pobyt** ke dni podání žádosti nepřetržitě:
 - po dobu alespoň 5 let,
 - po dobu alespoň 3 let, jde-li o žadatele, který je občanem státu EU, Švýcarska nebo státu, který je smluvní stranou Dohody o evropském hospodářském prostoru nebo
 - po dobu, která společně s bezprostředně předcházejícím oprávněným pobytem na území ČR dosahuje alespoň 10 let.

Do doby pobytu požadované v písmenech a) a b) se započítává doba jakéhokoli oprávněného pobytu na území ČR před dosažením 18 let věku.

2. Žadatel musí prokázat, že se na území ČR skutečně zdržuje alespoň v rozsahu jedné poloviny doby pobytu, jak je stanovena v předešlém bodu. Do této doby se započítávají i období nepřítomnosti cizince na území ČR, pokud jednotlivá období nepřítomnosti nepřesáhla 2 po sobě jdoucí měsíce nebo ze závažného důvodu 6 po sobě jdoucích měsíců; závažným důvodem je zejména těhotenství a narození dítěte, vážné onemocnění, studium, odborné školení nebo pracovní cesta.

3. Žadatel starší 15 let:

- **nesmí být pravomocně odsouzen** pro nedbalostní trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, nebo pro úmyslný trestný čin,
- pokud se v ČR zdržuje po dobu kratší 10 let, musí prokázat, že ve státě, jehož je státním občanem, nejde-li o žadatele, kterému byla na území ČR udělena mezinárodní ochrana formou azylu nebo doplňkové ochrany, nebo ve státech, ve kterých v posledních 10 letech přede dnem podání žádosti pobýval nepřetržitě více než 6 měsíců po dosažení věku 15 let, nebyl pravomocně odsouzen pro nedbalostní trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody nebo pro úmyslný trestný čin.

Podmínka podle písmen a) a b) je splněna, pokud se na žadatele hledí, jako by nebyl odsouzen, nebo pokud byl v cizím státě odsouzen za čin, který není trestný podle práva ČR.

4. Žadatel musí prokázat **znalost českého jazyka**. Tato podmínka se pokládá za splněnou, pokud žadatel doloží, že v minulosti absolvoval alespoň po dobu 3 školních let základní, střední, nebo vysokou školu, na kterých byl vyučovacím jazykem český jazyk nebo žadatel je ke dni podání žádosti mladší 15 nebo starší 65 let, anebo jde o žadatele s tělesným nebo mentálním postižením, které mu znemožňuje osvojit si znalost českého jazyka.

5. Žadatel musí prokázat **základní znalost ústavního systému ČR a základní orientaci v kulturně-společenských, zeměpisných a historických reáliích ČR**. Tato podmínka se podkládá za splněnou, pokud žadatel doloží, že v minulosti absolvoval alespoň po dobu 3 školních let základní, střední, nebo vysokou školu, na kterých byl vyučovacím jazykem český jazyk nebo žadatel je ke dni podání žádosti mladší 15 nebo starší 65 let, anebo jde o žadatele s tělesným nebo mentálním postižením, které mu znemožňuje osvojit si znalost ústavního systému ČR a základní orientaci v kulturně-společenských, zeměpisných a historických reáliích ČR.

6. Žadatel v posledních 3 letech předcházejících dni podání žádosti **neporušil závažným způsobem povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů** upravujících vstup a pobyt cizinců na území ČR, veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení, důchodové pojištění, zaměstnanost, daně, cla, odvody a poplatky, vyživovací povinnost vůči dítěti, které má trvalý pobyt na území ČR, nebo veřejnoprávní povinnosti k obci, ve které je žadatel přihlášen k pobytu, jde-li o povinnosti uložené obcí v samostatné působnosti.

7. Žadatel musí **prokázat výši a zdroje svých příjmů**, popřípadě splnění oznamovací povinnosti při přeshraničním převozu nebo bezhotovostní převod finančních prostředků z ciziny, a že ze svých příjmů v deklarované výši odvádí daň, pokud podle jiného právního předpisu tuto povinnost neplní jiná osoba. Tyto skutečnosti je žadatel povinen prokázat za období posledních 3 let předcházejících dni podání žádosti.

8. Žadatel na území ČR v posledních 3 letech předcházejících dni podání žádosti výrazně a bez vážných důvodů **nezatěžoval systém státní sociální podpory nebo systém pomoci v hmotné nouzi**. Výrazným zatížením systému státní sociální podpory nebo systému pomoci v hmotné nouzi se rozumí, že žadatel je převážně závislý na dávkách poskytovaných ze systému státní sociální podpory nebo systému pomoci v hmotné nouzi, pokud se nejedná o osobu, která je vyloučena z výkonu výdělečné činnosti z důvodu svého zdravotního stavu, připravuje se na budoucí povolání, čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo soustavně pečuje o jinou osobu, která je na takovou péči odkázána.

Zákon o státním občanství dále zakotvuje zákonné důvody, na základě kterých je možné žadatelům některé z výše uvedených podmínek pro udělení českého státního občanství prominout.

O žádostech o udělení státního občanství **rozhoduje Ministerstvo vnitra**. Žádost o udělení státního občanství ČR se podává u krajského úřadu, v Praze u úřadů městské části Praha 1 až 22 (dále jen „krajský úřad“) příslušného podle místa trvalého pobytu žadatele.

Přechodné ustanovení stanoví, že řízení, která nebyla pravomocně ukončena přede dnem nabytí účinnosti nového zákona o státním občanství ČR (tj. nebyla pravomocně ukončena do 31. 12. 2013), se dokončí podle dosavadních právních předpisů s tím, že pozbytí dosavadního státního občanství se pro udělení státního občanství ČR nevyžaduje.

Zákon o státním občanství ČR umožňuje **zjednodušené udělení státního občanství ČR** fyzické osobě, která má na území ČR povolen trvalý pobyt, a udělení státního občanství ČR by bylo **významným přínosem pro ČR** z hlediska vědeckého, vzdělávacího, kulturního, sportovního, slouží k plnění mezinárodních závazků ČR nebo účelům humanitárním nebo je v jiném státním zájmu. Takový žadatel nemusí prokazovat zákonem stanovené podmínky pro udělování státního občanství ČR, s výjimkou podmínky beztrestnosti. Významný přínos žadatele pro ČR musí potvrdit příslušné státní orgány, vysoké školy a veřejné výzkumné instituce.

3.1.17.7 ZVLÁŠTNÍ ZPŮSOBY UDĚLOVÁNÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ ČR

Pokud nedojde k nabytí státního občanství ČR určením otcovství automaticky (jak je popsáno výše v podkapitole „Nabývání státního občanství určením otcovství“, mohou rodiče ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy bylo učiněno souhlasné prohlášení o určení otcovství, požádat o udělení státního občanství pro dítě.

O udělení státního občanství ČR rozhoduje Ministerstvo vnitra, které ověří, že určení otcovství státním občanem ČR nemělo pouze účelový charakter, jehož cílem bylo zejména získání oprávnění k pobytu dítěte a jeho matky na území ČR nebo zneužití systému státní sociální podpory v ČR. V takovém správním řízení bude Ministerstvo vnitra ověřovat, zda otec dítěte, ke kterému určil otcovství:

- žije s dítětem ve společné domácnosti, nebo je s dítětem v pravidelném kontaktu,
- podílí se na výchově dítěte a
- plní vyživovací povinnost vůči dítěti.

Státní občanství ČR lze udělit rovněž dítěti, které se narodí na území ČR a nenabude narozením státní občanství ani jednoho z rodičů a alespoň jeden z rodičů má na území ČR ke dni narození dítěte povolen pobyt na dobu delší než 90 dnů. O žádosti rozhoduje Ministerstvo vnitra.

Státní občanství ČR lze udělit rovněž fyzické osobě starší 3 let nalezené na území ČR, u níž se pro stupeň rozumové vyspělosti nebo pro zdravotní postižení nepodaří zjistit její totožnost, pokud do 6 měsíců ode dne nalezení nevyjde najevo, že nabyla státní občanství jiného státu. O žádosti rozhoduje Ministerstvo vnitra.

3.1.17.8 NABÝVÁNÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ ČR PROHLÁŠENÍM

Zákon o státním občanství ČR umožňuje zjednodušeným způsobem formou prohlášení nabytí české státní občanství fyzické osobě, která pozbyla české nebo československé státní občanství přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nejednalo-li se o pozbytí československého státního občanství podle ústavního dekretu prezidenta republiky o úpravě československého státního občanství osob národnosti německé a maďarské nebo podle smlouvy mezi Československou republikou a Svazem sovětských socialistických republik o Zakarpatské Ukrajině, nebo nejednalo-li se o československého státního občana, který se ke dni 1. ledna 1969 stal, nebo by se k tomuto dni stal státním občanem Slovenské socialistické republiky, anebo po 1. lednu 1969 nabytí státní občanství Slovenské socialistické republiky nebo Slovenské republiky a je dosud jejím občanem. Učinění prohlášení bude umožněno rovněž bývalému československému státnímu občanovi, který měl před odchodem do ciziny trvalý pobyt na území České republiky nebo České socialistické republiky, pokud není ke dni učinění prohlášení státním občanem Slovenské republiky.

Zjednodušené nabytí státního občanství ČR bývalým občanem tak již není omezeno na případy, kdy k pozbytí českého, resp. československého státního občanství došlo pouze v období od 25. 2. 1948 do 28. 3. 1990, ale prohlášení tak bude moci učinit i bývalý občan, který státní občanství pozbyl před 25. 2. 1948 a po 28. 3. 1990 (s výjimkou uvedenou výše).

Zákon o státním občanství ČR však neumožňuje bývalému občanovi do prohlášení zahrnout rovněž jeho nezletilé dítě, které nikdy nebylo státním občanem ČR.

Zákon o státním občanství ČR dále umožňuje nabytí prohlášením státní občanství ČR takové fyzické osobě, která byla k 31. prosinci 1992 státním občanem České a Slovenské Federativní Republiky a nebyla českým státním občanem ani státním občanem Slovenské republiky; nabytí státního občanství ČR tímto způsobem není umožněno fyzické osobě, která je ke dni učinění prohlášení státním občanem Slovenské republiky.

Zákon o státním občanství ČR obsahuje speciální ustanovení, které umožňuje prohlášením nabytí české státní občanství rovněž fyzické osobě, která se narodila v době od 1. října 1949 do 7. května 1969 mimo území Československé republiky a jeden z jejích rodičů byl ke dni

jejího narození československým státním občanem a k 1. lednu 1969 se stal nebo by se k tomuto dni stal českým státním občanem. Toto prohlášení lze podat nejpozději do jednoho roku od data nabytí účinnosti zákona (tj. do 1. 1. 2015). Po uplynutí jednorozhodné lhůty možnost učinit prohlášení o nabytí státního občanství ČR pro uvedené fyzické osoby zanikne.

Zákon o státním občanství ČR nově zakotvuje **možnost nabytí státního občanství prohlášením tzv. druhé generaci cizinců žijících na území ČR**. Toto prohlášení bude moci učinit cizinec ve věku 18 až 21 let, který má na území ČR povolen trvalý pobyt a nejpozději od věku 10 let se až k datu prohlášení nejméně dvě třetiny této doby oprávněně zdržuje na území ČR. Dále bude muset být prokázáno, že nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin nebo provinění, pokud se na něj nehledí, jako by nebyl odsouzen. Podle přechodného ustanovení uvedeného v zákoně o státním občanství ČR bude možné ve lhůtě jednoho roku od data nabytí účinnosti tohoto zákona (tj. do 1. 1. 2015) učinit uvedené prohlášení, i když půjde o cizince staršího 21 let, pokud bude splňovat podmínky uvedené v předchozí větě. Délku povoleného pobytu na území ČR ověřuje příslušný krajský úřad prostřednictvím vyjádření OAMP, které si k tomuto účelu vyžádá. Cizinec nemusí za tímto účelem sám žádat o vydání potvrzení o svém dosavadním pobytu na území ČR.

Zákon o státním občanství ČR rovněž umožňuje nabytí prohlášením státní občanství ČR v těch případech, kdy byl fyzické osobě neoprávněně vydán doklad prokazující státní občanství ČR, pokud osoba, které byl tento doklad vydán, byla v dobré víře, že je státním občanem ČR, a za předpokladu, že takový doklad nebyl ve lhůtě 10 let ode dne jeho vydání zrušen. V takovém případě se za den nabytí státního občanství ČR považuje den vydání prvního dokladu fyzické osoby prokazujícího státní občanství ČR.

Prohlášením může nabytí státní občanství ČR dítě, které se na území ČR zdržuje v souladu se zákonem o pobytu cizinců (případně v souladu se zákonem o azylu), pokud bylo svěřeno do náhradní péče. K přijetí takového prohlášení je příslušné Ministerstvo vnitra.

Všechna výše uvedená prohlášení (s výjimkou prohlášení týkajících se dětí svěřených do náhradní péče) jsou přijímána krajskými úřady. Prohlášení je možné učinit i před zastupitelským úřadem ČR (zastupitelský úřad nebo konzulární úřad ČR, s výjimkou konzulárního úřadu vedeného honorárním konzulárním úředníkem).

3.1.17.9 NABÝVÁNÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ ČR NĚKTERÝMI SLOVENSKÝMI STÁTNÍMI OBČANY

Zákon o státním občanství již neobsahuje ustanovení, která by umožnila některým slovenským státním občanům zjednodušeným způsobem nabytí české státní občanství formou prohlášení. Dle přechodného ustanovení zakotveného v zákoně o státním občanství ČR však mohou oprávnění slovenští státní občané učinit prohlášení o nabytí státního občanství ČR podle § 18a, § 18b a 18c zákona č. 40/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a nabytí takto státní občanství ČR do 1 roku ode dne nabytí účinnosti zákona o státním občanství České republiky (tj. do 1. 1. 2015). Po uplynutí této lhůty možnost nabytí státního občanství ČR podle uvedených ustanovení zanikne.

3.1.18 SHRNUÍ HLAVNÍCH MYŠLENEK

Základním právním předpisem v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR je zákon o pobytu cizinců, který upravuje jednotlivé druhy pobytových oprávnění, pravomoc

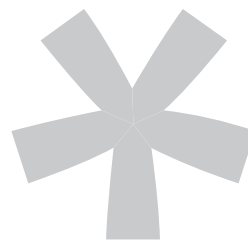
a působnost orgánů státní správy na úseku vstupu a pobytu cizinců a dále obsahuje i další úpravu, jako např. úpravu povinností a správních deliktů na úseku vstupu a pobytu cizinců nebo úpravu vyhoštění a zajištění. Pobyt cizinců se v nejširším smyslu rozděluje na pobyt přechodný a trvalý, přičemž pobytem přechodným se rozumí pobyt na základě krátkodobého víza, pobyt bez víza, pobyt na základě dlouhodobého víza nebo povolení k dlouhodobému pobytu, pobyt na základě povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU a pobyt v rámci výjezdního příkazu. Povolení k dlouhodobému pobytu lze dělit na dlouhodobý pobyt obecný a dlouhodobé pobyty speciální, které jsou většinou součástí zákona o pobytu cizinců na základě požadavků směrnic EU. Zákon o pobytu cizinců pak stanoví jednotlivé podmínky pro získání uvedených pobytových oprávnění včetně náležitostí žádosti a stanoví rovněž i důvody pro jejich prodloužení nebo zrušení. Základem právní úpravy nabývání státního občanství ČR je s účinností od 1. 1. 2014 nový zákon o státním občanství, který plně opustil princip jediného státního občanství a naopak se přiklonil k možnosti existence dvojího (či vícero) státního občanství. Upravuje jednotlivé způsoby nabývání státního občanství ČR.

Zdroje:

zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, a o změně zákona č. 283/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů

Další právní předpisy uvedené v podkapitole č. 1:

zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky)
zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)



3.2 MIGRACE A INTEGRACE V EVROPSKÉ UNII A V ČESKÉ REPUBLICĚ JAKO KONTEXT FORMACE PROFESÍ INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK

Eva Dohnalová

Hlavním cílem textu je seznámit čtenáře se základními údaji, které se týkají migrace a integrace v mezinárodním a českém kontextu po druhé světové válce a umožnit mu porozumět historickým a sociopolitickým souvislostem procesu migrace a integrace v České republice v kontextu migrační politiky ES/EU.

Znalosti z této oblasti umožňují interkulturním pracovníkům/pracovnicím se lépe orientovat ve specifických potřebách cílové skupiny migrantů v kontextu migrační reality ve světě a integrační politiky v ČR a EU. Seznámí se se základními demografickými faktory, které ovlivňují migraci a integraci v mezinárodním a českém kontextu. Budou znát hlavní aktéry migrační a integrační politiky na mezinárodní, státní a lokální úrovni (mezinárodní organizace, státní správa, samospráva, občanská společnost).

3.2.1 ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE

Azyl

Ochranný pobyt, který stát poskytuje příslušníkovi jiného státu nebo osobě bez státní příslušnosti, a to v souvislosti s jeho/jejím pronásledováním z důvodu rasy, pohlaví, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině nebo pro zastávání určitých politických názorů ve státě, jehož občanství má, nebo, v případě že je osobou bez státního občanství, ve státě jeho posledního trvalého bydliště. V ČR jsou důvody udělení azylu specifikovány v zákoně č. 325/1999 Sb., o azylu – § 12, § 13, § 14.

Azylant

Cizinec s platným azylem je úspěšný žadatel o mezinárodní ochranu pobývajících v ČR. Platný azyl rozsahem práv a povinností odpovídá trvalému pobytu (§ 2 zákona č. 325/1999 Sb., o azylu).

Cizinec

Fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie. (§ 1, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR). Jinak řečeno – za cizince jsou v České republice považovány osoby s jiným než českým státním občanstvím. Termín cizinec je legislativní povahy na rozdíl od termínu migrant, který neodkazuje k pobytovému statusu, nýbrž k jeho netuzemskému původu.

Dobrovolný návrat / dobrovolná repatriace

Dobrovolné vycestování cizince z území České republiky do země původu nebo jiného státu, ochotného cizince přijmout. Stát může, je-li to ve veřejném zájmu a při naplnění podmínek stanovených zákonem, nést náklady spojené s dobrovolným návratem cizince (§ 123a zákona o pobytu cizinců), resp. žadatele o udělení mezinárodní ochrany (§ 54a zákona o azylu). Dobrovolné návraty ve spolupráci s MV ČR organizuje také Mezinárodní organizace pro migraci (www.iom.cz).

Doplňková ochrana

Vedle azylu další (nižší) forma mezinárodní ochrany, která se uděluje cizincům, kteří nesplňují důvody pro udělení azylu, bude-li v řízení o udělení mezinárodní ochrany zjištěno, že v jejich případě jsou důvodné obavy, že pokud by byli tito cizinci vráceni do státu, jejichž jsou státními občany (v případě osob bez státního občanství do státu jejich posledního trvalého bydliště), by jim hrozilo skutečně nebezpečí vážné újmy (§ 14a, § 14b zákona č. 325/1999 Sb., o azylu).

Dublinký systém

Dublinký systém je označením pro mechanismus, kterým je v rámci členských států EU, Norska, Islandu a Švýcarska určován jediný stát, který projedná žádost cizince o mezinárodní ochranu a ve věci rozhodne, ať je podána kdekoli na území těchto států. Systém má za cíl eliminovat jev zvaný *asylum shopping*, kdy řízení o žádosti cizince je vedeno současně nebo postupně několika státy, a současně předejít situaci, která je označována jako *refugee in orbit*, kdy se naopak žádný stát nepokládá aplikováním principu třetí bezpečné země za příslušný k meritornímu posouzení žádosti o azyl. Právním základem je nařízení Rady (ES) č. 343/2003, tzv. nařízení Dublin II.

Falešný uprchlík / falešný žadatel o azyl

Označení používající se od 90. let 20. století, které neuznává legitimitu žádostí o mezinárodní ochranu lidí pocházejících z oblastí, které jsou relativně politicky stabilní a za hlavní důvody imigrace jsou považovány ekonomické příčiny. Kritici tohoto termínu často poukazují na rigidní nastavení legitimních důvodů pro udělení azylu, které nereflektují současnou geopolitickou a socioekonomickou situaci světa.

Integrace cizinců

Proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva, na němž se účastní jak migranti, tak občané přijímající země. Jedná se o komplexní jev, který je přirozeným důsledkem migrace a který má své politické, právní, ekonomické, sociální, kulturní, psychologické a náboženské aspekty. Nejčastěji používaná definice je, že integrace je obousměrný, dynamický proces vzájemného přizpůsobování migrantů a přijímajících společností (např. Koncepce integrace cizinců na území ČR).

Migrant

Každý člověk, který překročí mezinárodně uznávané hranice a zůstává v jiné zemi déle než rok (dle definice OSN). Nejedná se o právní kategorii na rozdíl od pojmu cizinec.

Migrační politiky

Migrační politiky se mohou týkat emigrace i imigrace (emigrační politika používána v bývalých komunistických zemích), migrační politika se však u většiny zemí Evropy týká imigrace. Rozlišují se obvykle na imigrační politiky a integrační politiky. Imigrační politiky regulují vstup migrantů na území a stanovují, kteří cizinci a za jakých podmínek se mohou dlouhodobě usadit v zemi. Integrační politiky zavádí nástroje, jejichž cílem je podpořit začlenění migrantů do hostitelské společnosti. Cílem těchto politik je udržení sociální a politické soudržnosti společnosti a napomáhání k adaptaci migrantů v nové společnosti.

Tabulka: Terminologická mapa (Barša, Baršová 2005)

MIGRAČNÍ POLITIKY		
Přistěhovalecké politiky		Ažyl Kontrola hranic, potírání nelegální migrace, víza, turismus, sezónní práce, studium, stáže apod.
IMIGRAČNÍ POLITIKY	INTEGRAČNÍ POLITIKY	
Regulace vstupu migrantů na území	Regulace začleňování migrantů do společnosti	

Nelegální pobyt

Nelegálním pobytem se míní pobyt cizince v rozporu s právními předpisy daného státu. Teoreticky lze přitom rozlišovat mezi:

- ilegalitou, tedy situací, kdy cizinec nemá právo pobývat na území státu a toto právo nemůže nabýt (vyhoštěný cizinec, odmítnutý žadatel o vízum, cizinec, který nemá reálnou možnost o povolení žádat aj.),
- neregulérností, tedy situací, v níž cizinec má principiálně právo pobývat na území, ovšem nemá toto povolení vyřízeno; může si ovšem svůj pobyt sám legalizovat vyřízením příslušného povolení (občan EU bez příslušného povolení, cizinec, jemuž propadlo vízum, on si jej ovšem může obnovit).

Do ilegality spadají i cizinci, kteří sice mají povolení k pobytu, ale dopustili se jednání, s nímž stát spojuje automaticky ukončení pobytu na území (nelegální zaměstnání, nelegální přechod hranic aj.).

Za migranta pobývajícího nelegálně může být prohlášen člověk, který:

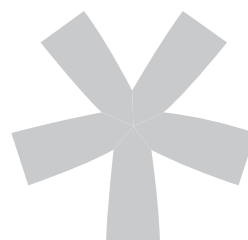
- vstoupil legálně např. na turistické vízum a překročil povolenou délku pobytu,
- překročil státní hranice bez náležitých dokumentů a povolení,
- v zemi se zdržuje legálně, ale pracuje ilegálně,
- byl změnou administrativních procedur vykázán do ilegality.

Mezinárodní ochrana

Ochranná forma pobytu se v České republice poskytuje právě buď ve formě azylu, nebo doplňkové ochrany cizincům (tj. příslušníkům třetích států nebo osobám bez státní příslušnosti) v souvislosti s jejich pronásledováním nebo hrozcím skutečným nebezpečím vážné újmy.

Nezletilé osoby bez doprovodu

Na základě nařízení ES se jedná o svobodné osoby mladší 18 let, jež vstupují na území členských států EU bez doprovodu dospělé osoby, která za ně podle práva nebo podle zvyklostí odpovídá, a to po dobu, po kterou se skutečně nenacházejí v péči takové osoby.



Přesídlování (*resettlement*)

Přesídlování je nástroj řešení situace lidí, kterým UNHCR přiznalo status uprchlíka a z objektivních důvodů se nemohou vrátit do země původu a zároveň nemohou získat dostatečnou ochranu nebo být integrováni v zemi svého aktuálního pobytu (nejčastěji v zemi prvního azylu). Mezi hlavní přijímající země se zařadily USA, Kanada, Austrálie a Skandinávské země. Česká republika je také zapojena do přesídlování usnesením vlády ze dne 27. 6. 2008 č. 745, kdy byla přijata Koncepce národního přesídlovacího programu.

Regularizace nelegální migrace (*amnestie*)

Regularizace je nejběžněji používaným pojmem pro opatření, jímž stát uděluje povolení k pobytu na svém území cizincům, kteří se nacházejí na jeho území nelegálně. Jinými pojmy mohou být *legalizace* pobytu, *amnestie* nebo i *normalizace*, jak byla nazvána největší španělská regularizace na počátku roku 2005.

Státní příslušník třetí země

Osoba, která není občanem Evropské unie ani občanem Švýcarska, Norska, Islandu ani Lichtenštejnska. Ne všichni cizinci, kteří nemají státní občanství členského státu EU, jsou skutečně řazeni do skupiny cizinců ze třetích zemí. Mnoho cizinců, kteří mají občanství třetích zemí, jsou totiž rodinnými příslušníky občanů EU, a cizinecké právo je tak řadí do kategorie rodinní příslušníci občanů EU.

Vnitřně vysídlená osoba (*internally displaced person – IDP*)

Osoba nacházející se v obdobně nepříznivém postavení v zemi původu jako uprchlík. Tato osoba však na rozdíl od uprchlíka nehledá ochranu v jiném státě, ale zůstává v zemi původu, aniž by překročila státní hranici do sousední země. Není možné ji označit za uprchlíka podle definice Ženevské úmluvy, neboť se nenachází mimo zemi původu.

Transmigrant

Migrant, který se neusazuje trvale v jediné zemi, ale žije v několika zemích současně, v tzv. transnacionálním prostoru, a udržuje dlouhodobé ekonomické, sociální i politické vazby se svou zemí původu a dalšími zeměmi. Tento termín je úzce spjat s procesem globalizace a používá se v odborné literatuře od devadesátých let 20. století (blíže viz např. Szaló 2007).

Uprchlík

Státní příslušník třetí země, jemuž bylo přiznáno právní postavení uprchlíka ve smyslu Úmluvy o právním postavení uprchlíků OSN (tzv. Ženevská úmluva) a který je oprávněn pobývat na území členského státu. V ČR je osoba, které bylo přiznáno postavení uprchlíka, označovaná jako azylant. Česká legislativa termín uprchlík nepoužívá.

Úmluva o právním postavení uprchlíků, tzv. Ženevská úmluva

Úmluva Organizace spojených národů ze dne 28. července 1951, ve znění Newyorského protokolu ze dne 31. ledna 1967, publikována pod č. 208/1993 Sb., která definuje pravidla pro přiznání mezinárodního statusu uprchlíka. Tvoří základ současné mezinárodní ochrany uprchlíků. Ve skutečnosti je Úmluva jedinou mezinárodní dohodou, která pokrývá nejdůležitější aspekty ze života uprchlíků.

Dnes institut azylu/uprchlictví v nějaké podobě uplatňuje 144 států, které ratifikovaly Ženevskou úmluvu, často v podobě ústavních zákonů. Česká republika jej zakotvuje v čl. 43 Listiny základních práv a svobod.

Mnozí politici, intelektuálové, aktivisté vyžadují revizi úmluvy, která dle nich již neodpovídá současnému geopolitickému a socioekonomickému nastavení světa. Udělení azylu dle Ženevské úmluvy se vztahuje ryze na důvody rasové, náboženské, národnostní, příslušnost k určité sociální skupině, nebo zastávání určitých politických názorů, kdy jednotlivec musí prokázat perzekuci ze strany státní moci. Všeobecné situace nouze – jako chudoba, občanská válka, přírodní katastrofy – jsou coby důvody k udělení azylu vyloučeny. Mnozí intelektuálové a mluvčí třetího světa tak začali klást oproti požadavku na univerzalitu lidských práv požadavek univerzality životních podmínek. Hovoří se o tzv. třetí generaci lidských práv a při debatách v OSN se stále častěji začaly řadit základní potřeby před zajišťování individuálních svobod, majetku a ochranu práv.

Zákon o azylu

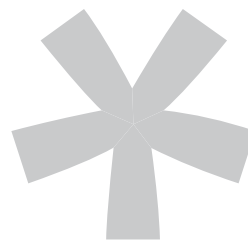
Právní norma upravující problematiku mezinárodní ochrany v ČR v souladu s mezinárodními dokumenty, především vstup a pobyt cizince žádajícího Českou republiku o ochranu, průběh řízení o udělení mezinárodní ochrany, práva a povinnosti žadatelů o udělení mezinárodní ochrany, azylantů a osob požívajících mezinárodní ochrany, péči o žadatele o udělení mezinárodní ochrany, státní integrační program – zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (zákon o azylu).

Zákon o pobytu cizinců

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, je právní norma upravující podmínky vstupu a pobytu cizince na území České republiky, včetně jeho vycestování z území; vymezuje působnost Policie ČR, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy.

Žadatel o mezinárodní ochranu

Podle zákona č. 325/1999 Sb., o azylu se jedná o cizince, který požádal Českou republiku o mezinárodní ochranu, nebo cizince, který podal žádost o azyl, resp. o mezinárodní ochranu, v jiném členském státě Evropské unie, je-li Česká republika příslušná k jejímu posuzování. Postavení žadatele má cizinec od okamžiku podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany po dobu správního řízení o udělení mezinárodní ochrany a po dobu soudního řízení o žalobě proti rozhodnutí Ministerstva vnitra, má-li tato žaloba odkladný účinek.



Tabulka: Přehled politických označení migrujících

	Dobrovolná migrace	Nucená migrace
V rámci národního státu	Vnitřní migrant	Vnitřní vysídlená osoba (<i>internally displaced person</i> – IDP)
Přes hranice národního státu	Migrant Imigrant Emigrant Nelegálně pobývajících Migrant / migrant bez dokumentů Ekonomický migrant	Žadatel o mezinárodní ochranu Azylant Osoba s udělenou doplňkovou ochranou Osoba s udělenou dočasnou ochranou Uprchlík
	Falešný uprchlík (<i>bogus refugee</i>)	
	Transmigrant	

Zdroj: Janků, Kateřina. *Moderní migrace. Stěhování se zvláštním významem*. In: Sociální studia 1: Svět v pohybu. 2006. (Upraveno Eva Dohnalová 5. 2. 2012)

3.2.2 ZÁKLADNÍ FAKTA O MIGRACI A INTEGRACI V ČESKÉM A MEZINÁRODNÍM KONTEXTU PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE

3.2.2.1 ZÁKLADNÍ DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE O MEZINÁRODNÍ MIGRACI (MIGRACE SEVER A JIH, MIGRACE DOBROVOLNÁ A NUCENÁ, UPRCHLÍCI VE SVĚTĚ, ROLE UNHCR)

Základní demografické údaje o mezinárodní migraci

Dle Organizace spojených národů z roku 2013 celosvětová populace migrantů čítá přibližně 232 milionů, v roce 1990 to bylo 154,2 milionů a v průměru představuje 3,2 % světové populace, v roce 1990 to bylo 2,9 %; v zemích globálního Severu ženy tvoří 52 % a v zemích globálního Jihu migrantky tvoří 43 %.

V roce 2013 58,6 % migrantů žilo v rozvinutých zemích, v roce 1990 to bylo 53 %. V roce 2013 v těchto zemích migranti tvořili průměrně 11 % populace, v roce 1990 to bylo 7,2 %.

Téměř polovina všech mezinárodních migrantů žije v 10 zemích světa. Země s největším počtem imigrantů v roce 2013 jsou USA (45,8 milionů migrantů), Ruská federace (11 milionů migrantů), Německo (9,8 milionů migrantů), Saudská Arábie (9,1 milionů migrantů), Spojené arabské emiráty a Velká Británie (7,8 milionů migrantů každá země), Francie (7,5 milionů migrantů), Kanada (7,3 milionů migrantů), Austrálie a Španělsko (6,5 milionů migrantů každá země).

Země s největším počtem imigrantů jsou země velké rozlohou a dostatkem pracovních příležitostí. Ruská federace je současně zemí, odkud nejvíce lidí emigruje, společně s Mexikem, Indií, Bangladéš a Ukrajinou. Hlavními emigračními zeměmi bývají ty, které mají

velkou populaci a kde je silně zastoupena střední třída obyvatel, tj. těch, kteří mají finanční prostředky na migraci. Za tzv. migrační pás (*migration belt*) bývá označována Indie, Mexiko, Turecko, Maroko, Filipíny. Největší podíl imigrantů ve své populaci má Katar, Spojené arabské emiráty, Kuvajt, Jordánsko, tedy země, kam přijíždí velké množství migrantů za prací, kde však je velmi nízký standard dodržování práv migrantů a téměř nemožné získat občanství.

Interpretace údajů o procentu populace migrantů je poměrně složitá věc, neboť každý stát tuto definici formuluje po svém a každý stát má jiné legislativní podmínky pro naturalizaci cizinců. Pro srovnání Česká republika kategorii populace migrantů v české společnosti definuje na základě legislativy, tj. podává údaj o počtu cizinců, kteří nemají české občanství a jejich pobytový status vyplývá ze zákona č. 325/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, a zákona č. 325/1999 Sb., o azylu. České občanství cizinec může získat klasicky nejdříve za 10 let, nicméně české občanství uděluje velmi zřídka. Naproti tomu Nizozemí kategorii imigrant široce větví a používá se často kategorie – *autochton* (domorodec) a *allochton* („cizorodec“). Kategorie imigrant zahrnuje první generaci imigrantů, kteří se narodili mimo území, také druhou generaci imigrantů, kteří se již narodili v Nizozemsku, mnohdy mají nizozemské občanství, ale minimálně jeden z jejich rodičů se narodil v jiné zemi. Dále Nizozemci rozlišují mezi tzv. západními a nezápadními allochtony a např. úřady práce monitorují počet nezaměstnaných nezápadních allochtonů (implicitně tato skupina představuje zejména Maročany a Turky). Počet Surinamců, Maročanů, Turků pak vykazují separátně.¹⁰² Přístup k občanství v Nizozemí je poměrně snazší než v České republice. Kategorie procento migrantů v populaci je tedy výrazně politická a kontextuální. Tento fakt je třeba brát v potaz při interpretaci všech dat.

Migrace je chápána jako změna trvalého pobytu. Z tohoto hlediska můžeme migraci dělit na **vnitřní a mezinárodní**. Vnitřní migrace je definována jako změna trvalého pobytu za hranice určité administrativní jednotky, zpravidla obce. Mezinárodní migrace je definována jako změna obvyklého pobytu za hranice státu, OSN stanovuje limitní hranici jednoho roku pobytu za hranicemi daného státu. Zatímco vnitřní migrace je z hlediska statistiky podchycena, je sledování mezinárodní migrace značně problematické z důvodů různé úrovně kontroly hranic jednotlivých zemí.

Migrace může mít podobu imigrace, přistěhování obyvatelstva, nebo emigrace, vystěhování obyvatelstva ze země. Zvláštní formou je reemigrace, kdy jde o pohyb obyvatel, který zahrnuje nejdříve emigraci a po určité době zpětnou imigraci do původní země. Při nejjednodušším členění je možno rozlišit migraci na **dobrovolnou a nucenou**¹⁰³ a můžeme definovat tři **základní migrační typy** – ekonomické migranty, rodinné migranty¹⁰⁴ a uprchlíky¹⁰⁵, migrující

¹⁰² Pro zájemce uvádím odkaz na Centrální statistický úřad, kategorie Populace dle původu: www.cbs.nl/en-GB/menu/cijfers/kerncijfers/default.htm

¹⁰³ www.forcedmigration.org/. Mezinárodní asociace pro studium nucené migrace (IASFM) definuje nucenou migraci jako nucený pohyb uprchlíků, vnitřně přesídlených osob v důsledku konfliktu a také osob přesídlených v důsledku přírodní či technologické katastrofy, změny životního prostředí, hladomoru, či rozvojových projektů (např. stavba přehrady Tři soutěsky v ČR).

¹⁰⁴ Formy rodinné migrace mohou představovat migraci celé rodiny, migraci za účelem společného soužití rodiny, utvoření rodinné vazby s občanem či občankou ČR (nejčastěji jde o sňatek, prohlášení otcovství). Srov. Sczapaniková, A. (2007) *Rodinná migrace* dostupné na www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2060372.

¹⁰⁵ Britský sociolog John Rex rozlišuje tři typy poválečné migrace z perspektivy usazení se v hostitelské zemi (Barša 1999: 215–216):

1) Ekonomická migrace

Hlavním záměrem je nabytí finančního kapitálu. Migranti pracují a posílají finanční výpomoc domů, anebo si šetří, aby se mohli vrátit a začít lépe. Mohou se však i přes původní záměr vrátit zakořenit v cílové zemi.

2) Permanentní transnacionální migrace

Příslušníci širšího migračního proudu určité ekonomické skupiny, rozlévajících se po mnoha zemích i kontinentech. Příslušníci takovéto skupiny jsou připraveni k životu v cizích zemích a k přesunutí mezi nimi podle nejvýhodnějších ekonomických příležitostí. Příkladem jsou sikhové z Paňdžábu usazení od jihovýchodní Asie přes Evropu až po Severní Ameriku.

z důvodů definovaných Úmluvou o postavení uprchlíků z roku 1951. Důvody však nebývají pouze ekonomické, rodinné či politické, hovoříme spíše o multifaktorové podmíněnosti migračního procesu, kde hrají roli také důvody demografické, ekologické, psychologické aj.

Mezinárodní migrace má důležité politické, ekonomické, sociální, demografické, psychologické a kulturní dopady jak na vysílající, tak i na tranzitní, a zejména přijímající země. Obecně jsou migrační trendy ve světě charakterizovány dvěma základními směry migračních pohybů: Jih–Sever a Východ–Západ. Jednotlivé trendy světové mezinárodní migrace jsou ovlivňovány specifickými vlivy, které jsou obecně označovány jako *pus* (přitahující) a *pull* (vytlačující) faktory. Na jejich základě lze dělit mezinárodní migraci do dvou hlavních proudů na migraci politickou a ekonomickou, v poslední době se začíná hovořit také o environmentální migraci z důvodů nedostatku či devastace přírodních zdrojů.

Ekonomická nestabilita, změna životních standardů, rychlý demografický růst, válečné, náboženské a národnostní střety, zhoršování kvality životního prostředí jsou označovány jako *push* faktory. Naopak *pull* faktory přitahují migranty především do vyspělých zemí. Jsou to např. politická stabilita, ekonomická prosperita, vysoká kvalita života, svoboda a možnost seberealizace.

Běžná představa Evropana bývá, že migrace představuje primárně pohyb lidí z rozvojového světa do vyspělých zemí (*migrace Jih–Sever*). V roce 2013 se migrace odehrávající uvnitř a mezi rozvojovými zeměmi (*migrace Jih–Jih*) téměř rovnala migraci Jih–Sever.

Např. Indie dle odhadů¹⁰⁶ má 200 milionů vnitřních migrantů a asi 120 milionů vnitřních migrantů žije v Číně. Vůbec nejmasivnější migrace se děje směrem z venkova do měst v rozvojovém světě. Kdo navštívil megapole jako Bombaj, Dillí, Mexiko, Manilu, Buenos Aires či Lagos, jistě nezapomene pohledy na přeplněné vlaky, autobusy a slumy plné lidí z venkova, kteří přišli do měst hledat práci.

Současné procesy globalizace a transnacionalizace, kdy se ze světa stává „globální vesnice“¹⁰⁷, kde kapitál, zboží, informace, ideje, kultury, náboženství mohou překračovat ohromné geografické vzdálenosti, přispívá k homogenizaci životních hodnot, což zásadním způsobem ovlivňuje migraci. Za současnými masivními migračními proudy stojí často polarizace světa na bohatý Sever a rozvíjející se Jih. Stojí tu proti sobě prosperující ekonomika, vysoký životní standard, politická stabilita a často právě opačné charakteristiky doplněné vysokým populačním růstem, přírodními a technologickými katastrofami a samozřejmě aspektem psychologickým, tedy přirozenou touhou člověka poznávat nové a mít se lépe.

Zásadním aspektem migrace do zemí tzv. bohatého Severu je kulturní homogenizace planety, homogenizace životního standardu skrze šířenou západní doktrínu a identifikace s těmito hodnotami ve většině rozvojového světa.

Čím větší je rozdíl mezi rozvinutým a rozvíjejícím se světem z hlediska strukturálních parametrů (socioekonomická úroveň) a současně čím větší je *vzájemná kulturní integrace (přijetí kulturních, hodnotových vzorců)*, tím pravděpodobnější je, že se migrace uskuteční. (Drbohlav 2001)

3) Uprchlíci

Jejich situace je individuální. Někteří mohou mít záměr se vrátit, jiní naopak se zase chtějí usadit. Jejich rozhodnutí je však více podmíněno politicky než ekonomicky.

¹⁰⁶ Srov. www.migrationinformation.org

¹⁰⁷ MCLUHAN, M. *Jak rozumět médiím*. Praha, Odeon, 1991.

Důležitost migrace je posílena jejím kontroverzním vnímáním, kdy cílové země tvrdí, že „*the boat is full*“¹⁰⁸, zatímco zájemců o cestování na palubě neubývá. Bariéru či selektivní síto vytváří migrační politiky cílových zemí. Z pragmatického pohledu na jedné straně nestojí o nové imigranty (zejména ty nekvalifikované, chudé, nemocné), ale na druhé straně chtějí a potřebují pracovní sílu zejména kvůli mezinárodní konkurenceschopnosti a stárnutí populace. Je třeba však zdůraznit lidskoprávní přístup k přijímání migrantů, a zejména uprchlíků. Státy EU jako signatáři většiny mezinárodních lidskoprávních dokumentů by svojí imigrační politikou měli stvrdit právo migrantů na naplnění jejich základních lidských práv, jako je svoboda pohybu, náboženská svoboda, osobní svoboda a dalších práv deklarovaných mezinárodními úmluvami.

Běžné mýty¹⁰⁹ o migraci¹¹⁰

MÝTUS Č. 1

Migrace a migranti jsou problémem pro přijímající zemi

Argumenty:

Migrace je antropologickou konstantou, která s sebou nese náklady a zisky pro všechny tři strany – vysílající zemi, přijímající zemi i migranta.

Náklady a zisky jsou distribuovány nerovnoměrně mezi všemi třemi stranami.

Věk globalizace s sebou přináší existenci transnacionální sítě a nadnárodních korporací, jejichž zájmy přesahují zájmy jednotlivých států.

MÝTUS Č. 2

Vyspělé země jsou vystaveny záplavě migrantů

Argumenty:

Migrace je ekonomicky a politicky nesmírně důležitá pro vysílající i přijímající země. Příchod migrantů souvisí s postkoloniálním historickým kontextem a závazky. Migrace je stále spíše výjimka než pravidlo. Mezinárodní migranti tvoří zhruba 3 % populace světa.

MÝTUS Č. 3

Migrace představuje primárně pohyb lidí z rozvojového světa do vyspělých zemí (migrace Jih–Sever)

Argumenty:

Většina migrace se děje uvnitř a mezi rozvojovými zeměmi a je neformální a neregistrovaná. Nejvíce převládá migrace z venkova do měst v rozvojovém světě. Např. z celkové počtu uprchlíků jsou 2/3 v rozvojovém světě a z toho 1/3 v nejméně rozvinutých zemích. V roce 2010 bylo přibližně 175 milionů mezinárodních migrantů, 200 milionů vnitřních migrantů je v Indii; 120 milionů vnitřních migrantů je v Číně.

¹⁰⁸ Otevřený antiimigrační slogan kontroverzního nizozemského politika Pima Fortuyna, který byl v roce 2002 zavražděn nizozemským aktivistou, „loď je plná“.

¹⁰⁹ Termín mýtus v tomto textu znamená fakty nepodložené mínění, názor, který zastává větší skupina lidí.

¹¹⁰ O častých migračních stereotypech pojednává např. studie *International Migration, Remittances and Development: myths and facts* od Heine De Haas (2005): http://policydialogue.org/files/events/de_Haas_International_Migration_Remittances_Development.pdf.

MÝTUS Č. 4

Migrují ti nejchudší

Argumenty:

Nejchudší lidé bez prostředků si nemohou dovolit migrovat, maximálně se jedná lokální migraci. Z toho vyplývá, že pomoc mezinárodním migrantům neznámá automaticky pomoc nejchudším. A politika boje proti chudobě nepředstavuje preventivní opatření vedoucí k redukci migrace z rozvojových zemí. Nejvíce migrují příslušníci střední třídy ze středně rozvinutých zemí. Migrační pás představuje Indie, Mexiko, Turecko, Maroko, Filipíny.

MÝTUS Č. 5

Migrace znamená ohrožení vysílajících zemí – odliv mozků (*brain drain*)

Argumenty:

Zachování vazeb migrantů se zemí původu souvisí nejen se situací v přijímající zemi, ale také s politikou zemí původu vůči expatriotům. Výzkumy ukazují, že z dlouhodobé perspektivy se *brain drain* mění na *brain gain* (zisk mozků). Expatrioti zůstávají ve spojení se zemí původu, investují tam, zasílají remitence (přeshraniční finanční transfery) a snaží se svoji zemi podporovat různými způsoby. Zásadní pro využití tohoto sociálního kapitálu v zahraničí je podpůrná politika zemí původu vůči expatriotům. Nejvíce jsou ohroženy odlivem mozků země subsaharské Afriky, které nenabízí vhodné podmínky pro zužitkování potenciálu expatriotů.

MÝTUS Č. 6¹¹¹

Nelegální migrace je rostoucí problém, který vyžaduje větší zabezpečení hranic

Argumenty:

Boj proti nelegální migraci je nyní hlavní prioritou Evropské unie. Vzhledem k přílivu nelegální migrace do zemí EU zejména ze severní Afriky, byly kompetence hraniční agentury EU FRONTEXu značně rozšířeny a nyní zahrnují spolupráci s národní hraniční ostrahou. Také byly rozpracovány plány zesílení hraničních dohledů nebo „chytrých hranic“. Zvýšené zabezpečení hranic není řešením nelegální migrace založeným na právech těchto lidí.

Podle Eurostatu hostí EU asi 32 milionů migrantů (35,5 % z evropských zemí, 25 % z Afriky, 20 % z Asie, 16,5 % z Ameriky a 1 % z Oceánie). Je odhadováno, že mezi těmito je pouhých 6–15 % nelegálních migrantů. Pokud čísla srovnáme s populací EU, která činí přes 500 milionů, vidíme, že nelegální migranti tvoří velmi malou část z celkového počtu migrantů. Zvláště zajímavé je podívat se na to, jaká rizika museli tyto lidé podstoupit, aby se vůbec na cestu vydali. Jak sdělil vysoký komisař OSN pro uprchlíky, z počtu 55 000 lidí, kteří se pokusili vejít do EU, se nejméně 1500 buď utopilo anebo zmizelo. Je velice nepravděpodobné, že zvýšená hraniční ochrana odradí migranty od migrace. Spíše ještě zvýší rizika jejich cestování a objevení nelegálních sítí, ke kterým se budou uchylovat. Je nezbytné, aby byly řešeny problémy, kvůli kterým k migraci dochází, tj. nedostatek důstojné práce, nezaměstnanost a chudoba v zemích původu. Ještě zásadnějším argumentem je fakt, že státy EU by měly naplňovat své mezinárodní závazky a umožnit všem migrantům požádat o azyl a řádný průběh azylového řízení.

¹¹¹ Další mýty ohledně postavení migrantů z třetích zemí v EU a porušování jejich práv uvádí FRA (*European Agency for Fundamental Rights*): <http://fra.europa.eu/en/theme/asylum-migration-borders>

Makro a mikro podmíněnost migrace

Může si migrant zvolit svou budoucí roli, jakou chce hrát v majoritní společnosti, a poté se vydat na jasnou cestu dosažení tohoto cíle?

Faktory ovlivňující úspěšnost migrace a integrace

1. globální nadnárodní ekonomiky

Nadnárodními vlivy došlo k proměně regulační role státu a jeho politického vlivu na migraci. Růst globální ekonomiky a dalších transnacionálních procesů zeslabil jeho vliv a došlo k přesunu pravomocí státu do rukou nadnárodních organizací, jakými jsou Evropská unie, Světová obchodní organizace (WTO), Mezinárodní měnový fond aj. Zájmy nadnárodních společností výrazně ovlivňují migrační trendy, které začínají být mimo kontrolu jednotlivých států. Typický rys současné imigrační politiky v nejdůležitějších imigračních regionech západní Evropy, severní Ameriky je nevyvážená praktika volného toku zboží, kapitálu, informací a výrazně limitovaný pohyb osob, migrace. Ignoruje se tak skutečnost, že první automaticky vyvolává potřebu druhého.

2. místo emigrace

Země původu migranta výrazně ovlivňuje jeho status v přijímající zemi. V České republice se obvykle za atraktivní země původu považují rozvinuté země od nás na západ.

3. cílové místo imigrace

Přijímající země se liší ve stupni vstřícnosti a otevřenosti vůči migrantům. To se odráží ve stupni otevřenosti imigrační a integrační politiky země a stupni xenofobie majoritní populace vůči cizincům.

4. důvody migrace

Za základní rozdíl zde považujeme důvody, které vyplývají z dobrovolného rozhodnutí pro odchod ze země (dobrovolná migrace) a důvody nedobrovolné, kdy je člověk donucen zemi opustit kvůli násilí, přírodním katastrofám, hladomoru atd. (nucená migrace).

5. strukturální parametry vázané přímo na migranty: věk, pohlaví, vzdělání, zdravotní stav, resilience, osobnostní dispozice aj.

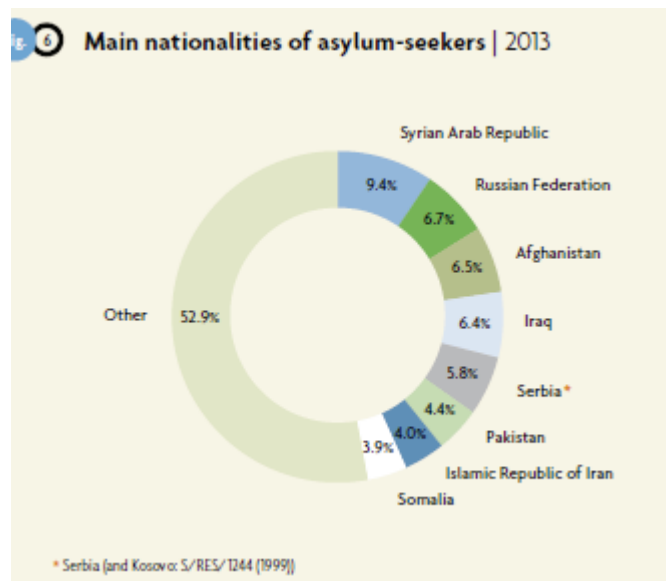
Migrant není plně pánem své situace, jeho vnější i vnitřní pohnutky jsou většinou formovány vnějšími makrosilami, které rámuje konečný migrační obraz.

Uprchlíctví v mezinárodním kontextu

V roce 2012 dle UNHCR¹¹² muselo přibližně 45,2 milionů uprchlíků opustit své domovy, což je nejvyšší číslo za posledních 20 let. Z toho je 15,4 milionů mezinárodně přesídlených uprchlíků pod záštitou UNHCR, 937 000 tvoří žadatelé o mezinárodní ochranu a 28,8 milionů vnitřně přesídlených osoby. Nejvíce uprchlíků přichází ze Sýrie¹¹³, Ruské federace a Afghánistánu.

¹¹² www.unhcr.org/gr12/index.xml

¹¹³ V současné době je na útěku z války 2,5 milionu registrovaných uprchlíků. Je neuvěřitelné, že dosud pouze 81 000 z nich našlo ochranu v Evropské unii, Norsku, Švýcarsku. Přes milion uprchlíků je v sousedním Libanonu.



Zdroj: UNHCR 2013

Dvacet sedm zemí Evropské Unie v roce 2013 společně přijalo asi 484 000 žádostí o azyl, což je o 28 % více než v roce 2012 a představuje to necelých 30 % celkového počtu žádostí na celém světě.¹¹⁴ Hlavními přijímajícími zeměmi byly Německo a Francie. Až 4/5 uprchlíků žilo v rozvojových zemích. Většina uprchlíků zůstává poblíž domova, který museli opustit, a nejčastěji prchá do sousední země, kde čeká, až se situace doma uklidní.

Úřad vysokého komisaře pro uprchlíky Organizace spojených národů (UNHCR)

Úřad OSN pro uprchlíky vznikl po 2. světové válce, aby pomohl evropským uprchlíkům, které ozbrojený konflikt vyhnal z jejich domovů. V současnosti se zasazuje ve všech uprchlických krizích světa. UNHCR se věnuje uprchlíkům, osobám žádajícím o azyl, uprchlíkům, kteří se vrátili do zemí původu, osobám bez státní příslušnosti i velké části z takzvaných vnitřně přesídlených osob po celém světě. Podporuje prosazování mezinárodních dohod o uprchlících, poskytuje jim potraviny a lékařskou péči.¹¹⁵

Úmluva o právním postavení uprchlíků z roku 1951, nazývaná Ženevská konvence, tvoří společně s Protokolem z roku 1967 základ současné mezinárodní ochrany uprchlíků. Ve skutečnosti je Úmluva jedinou mezinárodní dohodou, která pokrývá nejdůležitější aspekty ze života uprchlíků. K Úmluvě nebo Protokolu dosud přistoupilo 144 států světa. Úmluva i Protokol byly publikovány jako sdělení ve Sbírce zákonů pod číslem 208/1993. Úmluva definuje, kdo je uprchlík a jaký druh právní ochrany, jakou další podporu a jaká sociální práva by měly uprchlíkům zaručit smluvní státy Úmluvy. Zásadní ustanovení Úmluvy uvádí, že uprchlíci nesmějí být navraceni do země, kde jim hrozí pronásledování. Úmluva také defi-

¹¹⁴ K zaujetí komplexnějšího náhledu na azylovou politiku EU doporučuji shlédnutí blog aktivistů, kteří monitorují situaci na vnější hranici EU: http://fortresseurope.blogspot.com/2006/02/immigrants-dead-at-frontiers-of-europe_16.html. Dále kritický komentář ředitele Organizace na pomoc uprchlíkům k současnému přístupu evropské azylové politiky k migrantům www.opu.cz/cz/article/117 a stránky agentury EU pro ochranu vnějších hranic Frontex www.frontex.europa.eu/

¹¹⁵ UNHCR má také pobočku v Praze. Více na www.unhcr-centraleurope.org/cz/o-nas.html

nuje povinnosti uprchlíků vůči jejich hostitelské vládě a stanoví, že určité kategorie lidí, jako například váleční zločinci, nemohou získat status uprchlíka. Úmluva o právním postavení uprchlíků z roku 1951 uznala mezinárodní rozměr uprchlických krizí a potřebu mezinárodní spolupráce a sdílení odpovědnosti jednotlivými státy. Původně se Úmluva z roku 1951 více méně omezovala na ochranu evropských uprchlíků po druhé světové válce. Protokol z roku 1967 rozšířil její působnost a odstranil geografické a časové omezení, čímž význam Úmluvy a její aplikace významně rozšířil.

Další významné dokumenty

Úmluva o právním postavení osob bez státní příslušnosti z roku 1954 a Úmluva o omezení případů bezdomovectví z roku 1961 představují klíčové právní předpisy k ochraně osob bez státní příslušnosti po celém světě a k prevenci a omezování vzniku případů bezdomovectví. Tyto dvě úmluvy jsou jedinými dokumenty svého druhu ve světě. Na regionální úrovni je doplňují smlouvy a mezinárodní právo z oblasti lidských práv.

UNHCR hraje klíčovou roli v zemích, které nemají vlastní azylovou legislativu. Země, které mají vlastní azylovou legislativu, jsou pouze UNHCR monitorovány. Je proto nutné rozlišovat mezi uprchlíkem, který získal tento status od UNHCR, a žadatelem o mezinárodní ochranu, azylantem a nositelem doplňkové ochrany, což jsou již statuty udělené konkrétními zeměmi. Uprchlíci uznání UNHCR bývají na základě přesídlovacích programů¹¹⁶ přijati různými zeměmi světa a tam již získávají také národní status azylanta či nositele doplňkové ochrany.

Zdroje:

www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx
www.migraceonline.cz
www.migration4media.net
www.unhcr.cz
www.mvcr.cz
www.cizinci.cz
www.domavcr.cz
www.iom.cz

Zahraniční portály:

www.migrationpolicy.org, www.picum.org, www.ecre.org, www.forcedmigration.org,
www.jrs.net, www.iom.int, www.unhcr.org

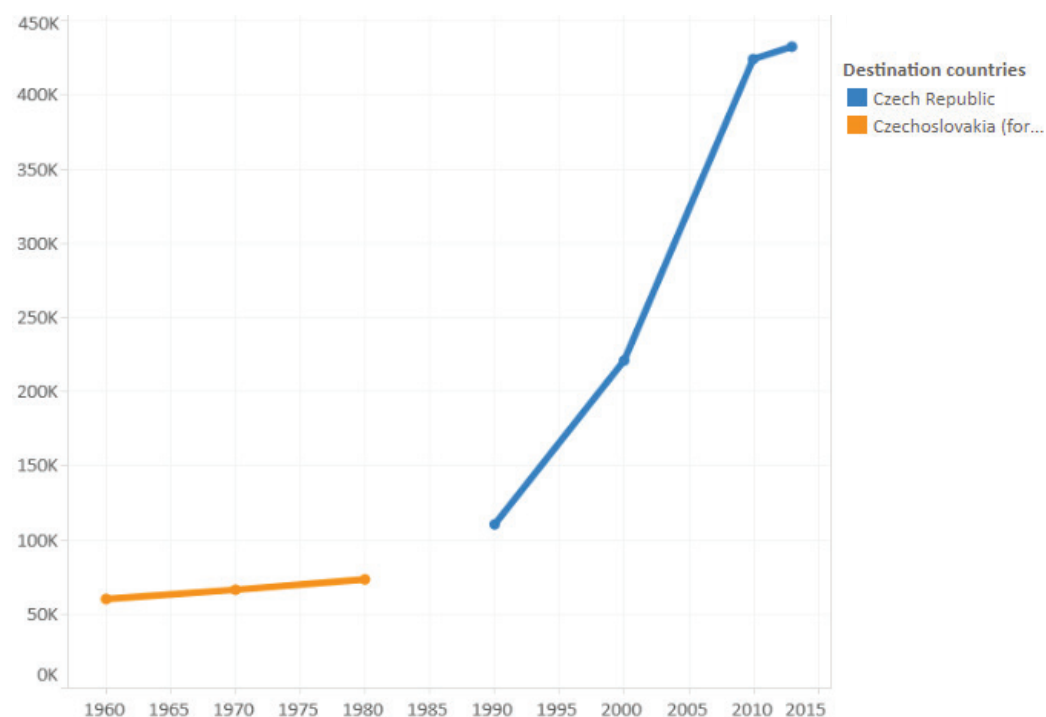
3.2.2.2 ZÁKLADNÍ DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE O MIGRACI V ČESKÉ REPUBLICE PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE

Do 90. let 20. století patřila Česká republika mezi vystěhovalecké země s převahou ekonomické emigrace a politického exilu. Téma přistěhovalectví je pro českou společnost poměrně nové. V době socialismu v podstatě neexistovala spontánní imigrace do naší země a řadíme se stále k víceméně etnicky homogenním státům. V roce 1990 bylo v ČSFR registrováno celkem 35 198 cizinců s povoleným pobytem, v roce 1999 zde žilo legálně již 228 862 cizinců. Ve zprávě OECD o sociální a ekonomické situaci v členských zemích,

¹¹⁶ MV ČR realizovalo několik přesídlovacích programů, více na www.mvcr.cz/clanek/azyly-migrace-a-integrace-azyly.aspx?q=Y2hudW09OA%3D%3D

publikované v roce 2006, se konstatuje, že ČR v letech 1992–2002 byla ze všech zemí OECD zemí s největším přírůstkem cizinců. I přesto, že je nárůst migrace významný, podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel zatím nedosahuje průměrné hodnoty v tzv. starých zemích EU, která činí 8–10 %. V roce 2013 se podíl cizinců v populaci pohybuje okolo 4,2 % (asi 440 000). Česko je cílem zejména ekonomické migrace, což odpovídá i věkovému složení (polovina migrantů je ve věku 20–39 let, podíl dětí a seniorů je zatím zanedbatelný). Cizinci se v ČR začínají postupně usazovat a přibývají zde migranti druhé a třetí generace, z nichž někteří mají již české občanství. V roce 2000 měla trvalý pobyt 20 % cizinců, v roce 2013 už 51 %.

Graf znázorňující počet imigrantů v letech 1960–2013



Zdroj: Migration Policy Institute 2014

K 31. 3. 2014 na území ČR pobývalo 445 565 cizinců¹¹⁷. Z toho 244 283 s trvalým pobytem a 201 282 s některou z forem přechodného pobytu (nezahrnují se krátkodobé pobyty pod devadesát dnů, žadatelé o mezinárodní ochranu, azylanti a osoby s udělenou doplňkovou ochranou). V důsledku ekonomické krize a od 1. 1. 2011 v důsledku restriktivní novely zákona 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, cizinců s přechodnou formou pobytu u nás ubývá. Naopak cizinců s trvalým pobytem, kteří již v České republice žijí delší dobu (většinou minimálně pět let), přibývá. Dlouhodobě jsou nejvíce zastoupeni občané z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu, Ruské federace a Polska. Nejvíce cizinců (přibližně třetina) žije na území hlavního města Prahy a dále v Středočeském a Jihomoravském kraji. Distribuce cizinců zrcadlí pracovní možnosti v jednotlivých regionech. Počet mužů mírně převažuje nad

¹¹⁷ Jedná se o cizince třetích zemí se zaevidovaným povoleným pobytem na území České republiky a cizince ze zemí EU + Islandu, Norska, Švýcarska a Lichtenštejnska se zaevidovaným pobytem na území České republiky.

počtem žen zejména v kategorii dlouhodobých pobytů, kde se potvrzuje vzorec, že se na cestu nejprve vydá muž a pak jej následuje žena, potažmo rodina. Věkový průměr cizinců v ČR je nejčastěji mezi 26–35 lety. Potvrzuje se tím, že migrují především lidé v produktivním věku, což je důležitý fakt pro diskusi o ekonomickém přínosu migrantů a možnostech řešení rapidního stárnutí české populace proaktivní imigrační politikou.

Tabulka: Počet cizinců v ČR od 2002 do 2012

Cizinci s povoleným pobytem na území ČR – vývoj od roku 2002

Stav k 31.12. roku	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
v ČR celkem cizinců s povoleným pobytem	231 608	240 421	254 294	278 312	321 456	392 087	438 301	433 305	425 301	436 389	438 213
tj. %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>meziroční změna</i>	<i>20 814</i>	<i>8 813</i>	<i>13 873</i>	<i>24 018</i>	<i>43 144</i>	<i>70 631</i>	<i>46 214</i>	<i>-4996</i>	<i>-8 004</i>	<i>11 088</i>	<i>1 824</i>
z toho pobyt											
trvalý pobyt	75 249	80 844	99 467	110 598	139 185	158 018	172 927	181 161	189 962	198 051	214 027
tj. %	32,5	33,6	39,1	39,7	43,3	43,3	39,5	41,8	44,7	45,4	48,8
<i>meziroční změna</i>	<i>5 433</i>	<i>5 595</i>	<i>18 623</i>	<i>11 131</i>	<i>28 587</i>	<i>18 833</i>	<i>14 909</i>	<i>8 234</i>	<i>8 801</i>	<i>8 089</i>	<i>15 976</i>
přechodný pobyt*	156 359	159 577	154 827	167 714	182 271	234 069	265 374	252 144	235 339	238 338	224 186
tj. %	67,5	66,4	60,9	60,3	56,7	56,7	60,5	58,2	55,3	54,6	51,2
<i>meziroční změna</i>	<i>15 381</i>	<i>3 218</i>	<i>-4 750</i>	<i>12 887</i>	<i>14 557</i>	<i>51 798</i>	<i>31 305</i>	<i>-13 230</i>	<i>-16 805</i>	<i>2 999</i>	<i>-14 152</i>

Zdroj: MV ČR 2013

Počet žadatelů o mezinárodní ochranu u nás od vstupu České republiky do Evropské unie 1. května 2004 výrazně klesá. Je to dáno zejména restriktivní azylovou politikou Evropské unie a také polohou České republiky, která je tzv. vnitřní členskou zemí a neleží na ostře střežené vnější hranici EU. Pro žadatele o mezinárodní ochranu je možné se do ČR dostat buď letecky, nebo riskovat nebezpečnou pozemní cestu s převaděči přes členské státy EU. V roce 1993 u nás bylo 2207 žadatelů o mezinárodní ochranu a azyl byl udělen 251 lidem, v roce 2001 počet žadatelů dosáhl nejvyššího počtu 18 094 osob (jednalo se zejména o uprchlíky z Kavkazu), azyl byl však udělen pouze 83 osobám. V roce 2013 žádost podalo 707 osob a azyl byl přiznán 96 osobám a 256 osobám byla přiznána doplňková ochrana. Česká republika v rámci EU patří mezi země s nejnižším počtem žadatelů o mezinárodní ochranu. Méně žadatelů vykazují jen Pobaltské republiky (viz tabulka na následující straně).

Tabulka: Počet žadatelů o mezinárodní ochranu v letech 1990–2012

rok	ŽÁDOSTÍ CELKEM <i>APPLICATIONS</i> <i>TOTAL</i>	z toho <i>of which</i>	
		nové žádosti <i>new applications</i>	opakované žádosti <i>repeated applications</i>
1990	1 602	-	-
1991	2 226	-	-
1992	841	-	-
1993	2 207	-	-
1994	1 187	-	-
1995	1 417	-	-
1996	2 211	-	-
1997	2 109	-	-
1998	4 086	-	-
1999	7 218	-	-
2000	8 794	-	-
2001	18 094	-	-
2002	8 484	-	-
2003	11 400	-	-
2004	5 459	-	-
2005	4 021	-	-
2006	3 016	-	-
2007	1 878	-	-
2008	1 656	1 060	596
2009	1 258	633	625
2010	833	414	419
2011	756	491	265
2012	753	509	244

Zdroj: MV ČR 2013

Počet nelegálně pobývajících cizinců u nás je po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 a po zrušení vnějších hranic (kromě mezinárodního letiště) začleněním do schengenského prostoru v roce 2007 těžce zjištělný. Ředitelství služby cizinecké policie vykazuje počet cizinců, kteří byli zajištěni při pobytové kontrole na území ČR – např. měli prošlé povolení k pobytu či pracovali bez pracovního povolení. Počet cizinců, kteří nelegálně překročí hranici, je nyní jednoduše zjištělný pouze na mezinárodních letištích či při náhodných kontrolách hraničních oblastí.

Nelegální migrace v ČR od roku 2002

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nelegální migrace (celkem zjištěno osob)	34 314	34 556	27 391	15 489	11 488	8 096	3 829	4 457	2 988	3 360	3 595
nelegální migrace přes vnější schengenské hranice	14 741	13 206	10 695	5 689	4 371	3 384	168	190	140	80	119
nelegální pobyt	19 573	21 350	16 696	9 800	7 117	4 712	3 661	4 267	2 848	3 280	3 476

Vysvětlivka: K hlášení události využívají základní útvary Policie České republiky IS UDÁLOST
Poznámka: Údaje zpracovány RSCP PČR

Zdroj: MV ČR 2013

Ministerstvo vnitra každoročně publikuje zprávu o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců a mezinárodní ochraně, kde lze najít podstatná data. Hlavní portál nabízející analyticko-kritický pohled na migraci a integraci v ČR se nazývá Migraceonline a spravuje jej Multikulturní centrum Praha.

Shrnutí hlavních myšlenek

Při posuzování demografických údajů o migraci je vždy nutno brát v potaz mezinárodní kontext. V našem uvažování se často nevyhneme eurocentrismu, či čechocentrismu, a proto je dobré např. vědět, že nejčastější cílovou destinací za prací jsou pro obyvatele Východní Asie země Perského zálivu, a nikoli Evropa. Je dobré vědět, že většina uprchlíků se nachází v sousedních zemích konfliktu a spíše jen těm movitým se podaří dostat do bohatých zemí Evropy či severní Ameriky.

Znalost demografických údajů pomáhajícím profesionálům umožňuje vnímat situaci klientů migrantů v širším kontextu. Znalost interkulturního pracovníka o situaci v zemi původu klienta nejen usnadňuje navázání důvěry, ale také snižuje riziko vytváření předsudků a povrchních hodnocení postojů klienta ke své situaci a umožňuje nabídnout účinnou pomoc.

Zdroje:

DOHNALOVÁ, E. Úvod do sociální práce s migranty. Olomouc: CARITAS – VOŠs Olomouc, 2012.

www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/international-migration-statistics

www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0102.pdf

www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

www.mvcr.cz/azyl-migrace-a-integrace.aspx

www.mvcr.cz/clanek/mezinarodni-ochrana-253352.aspx

3.2.3 HISTORIE MIGRACE, VÝVOJE MIGRAČNÍ A INTEGRAČNÍ POLITIKY V ZÁPADNÍ EVROPĚ A ES/EU PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE

Cílem této kapitoly je seznámení s hlavními událostmi v historii migrace a integrace do zemí západní Evropy, potažmo Evropského společenství, a hlavními trendy v migračních a integračních politikách zemí Evropského společenství.

3.2.3.1 TRENDY V MIGRACI PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE V ZÁPADNÍ EVROPĚ

Evropa hrála vždy významnou migrační roli. Působila jako zásobárna migrantů v období klasické kolonizace a ekonomického růstu (1500–1800) nebo podobně v období průmyslové éry a jejího šíření do Nového světa, kdy v období 1800–1925 více než 48 milionů Evropanů opustilo kontinent ve snaze nalézt nový život v Severní a Jižní Americe a Oceánii. Od konce druhé světové války a konce kolonizace mimoevropských zemí se stala kontinentem primárně imigračním. Evropa přebrala roli důležitého cílového regionu, v němž se od poválečné restrukturalizace bohatší jádro evropských zemí (Německo, Francie, Belgie, Švýcarsko, Švédsko, Nizozemsko, Velká Británie) a od sedmdesátých a osmdesátých let i jihoevropské země (Itálie, Španělsko, Portugalsko, Řecko) stávají i v celosvětovém měřítku významnými póly migrační atraktivitu.

Poválečnou migraci do Západní Evropy po druhé světové válce můžeme chronologicky rozčlenit na následující období (Barša, Baršová 2005, str. 95–99; Geddes 2003, str. 17–19).

1. období v letech 1945–1973/4

Poválečná rekonstrukce Evropy a pracovní migrace

V období těsně po ukončení 2. světové války se vracelo velké množství etnických menšin a vysídlených osob. I přesto byl nedostatek pracovní síly při rekonstrukci západoevropské ekonomiky. Vlády a velké firmy řešení našly v masivních nábořech pracovníků ze zahraničí. Nejprve byli zváni do zemí západní Evropy pracovníci z chudších zemí jižní Evropy (Řecko, Portugalsko, Španělsko), později ze zemí severní Afriky, Turecka a Jugoslávie. Velká Británie s postkoloniální migrací ze zemí Commonwealthu a Francie s migrací z Alžírsko představovaly zvláštní případ. Primární pracovní migrace vrcholu dosáhla v šedesátých letech a přijímání nových pracovníků bylo ukončeno v letech 1973–1974, kdy došlo k ekonomické regresi a nárůstu cen ropy po arabsko-izraelské válce v říjnu 1973. Došlo k vyhlášení stop stavu náboru zahraničních pracovníků. Vlády vycházely z předpokladu, že se jedná o dočasnou formu migrace a že se hostující pracovníci vrátí. Tento předpoklad se však nepotvrdil.

2. období v letech 1974–1989/90

Ekonomická krize: sjednocování rodin a trvalá povaha migrace

Hospodářská krize definovala počátek druhého období. Reakcí vlád západní Evropy na krizi bylo omezení přistěhovalectví a snaha přimět zahraniční pracovníky k návratu do zemí původu. Krize však migranty k návratu domů nemotivovala, neboť tam byla situace v jejím důsledku ještě horší a život ve vyspělých hostitelských zemích jim umožňoval požívat sociální práva srovnatelná s občany.

Sekundární migrace akcelerovala v sedmdesátých letech a hlavním motivem imigrace do Evropy bylo slučování rodin, které zůstalo jedinou úředně povolenou možností. Tento typ migrace byl možný důsledkem rozvoje dodržování závazků vyplývajících z ratifikovaných mezinárodních lidskoprávních úmluv. Jedná se zde primárně o právo na rodinný život, které je nadřazeno státním zájmům. Tato nová forma imigrace vedla k podstatné feminizaci migrace. Počet dětí se také zvětšoval, signifikantní pro druhou generaci imigrantů byla rozporuplná pozice mezi silnou vazbou jejich rodičů na zemi původu a potřebou budovat si vlastní život v nové zemi. V tomto období se začíná diskutovat o politických, sociálních a kulturních důsledcích trvalého usazování migrantů a intelektuálně začali propagovat ideologii multikulturalismu.

Klíčový význam při posuzování sekundární migrace hraje fakt, že rozhodnutí zamezit pracovní migraci nevedlo k jejímu ukončení. Spíše se kanál pracovní migrace zúžil a dovoloval vstup vysoce odborně vybaveným imigrantům, druhou možností se stala pracovní migrace ilegální.

3. období po roce 1989/90–1999

Diverzifikace přijímajících zemí, uprchlická a nelegální imigrace

Třetí období migrace je charakterizováno diverzifikací přijímajících zemí. Tradiční vystěhovalecké země jako Portugalsko, Španělsko, Itálie, Irsko, Řecko se staly zeměmi přistěhovaleckými. V důsledku geopolitických změn po ukončení studené války v letech 1989–90 a vzniku řady konfliktů na Balkáně, Kavkaze, severním Iráku podstatně narostl počet migrantů žádajících azyl a ilegálních migrantů.¹¹⁸ To přispělo k diverzifikaci jak zemí původu

migrantů, tak počtu evropských zemí ovlivněných mezinárodní migrací. Počet azylantů narůstal i díky tomu, že se „azylový kanál“ stal v podstatě jediným možným způsobem legálního vstupu. Začíná se hovořit o tzv. falešných uprchlících (*bogus refugees*), kteří jsou ve skutečnosti ekonomickými migranty a zneužívají právo požádat o azyl k legalizaci svého pobytu.¹¹⁹ Délka azylového řízení se kvůli velkému počtu žádostí velmi prodlužuje a mnozí žadatelé o azyl se trvale usazují, ačkoli počet kladně vyřízených žádostí je poměrně nízký. Odhaduje se (Drbohlav 2001), že v polovině devadesátých let bez ohledu na udělený statut, který je ostatně udělován velmi zřídka, zhruba 80 % všech žadatelů v regionu zůstalo.

Restriktivní imigrační politika vedla k posilování ilegálních vstupů na území za pomoci mafiánských pašeráckých i vykořisťovatelsko-zaměstnaneckých gangů. Problematika obchodu s lidmi, novodobého otrokářství a kriminality spjaté s migrací nabyla na významu. Význam ilegální migrace v Evropě dokumentuje i odhad, že jeden ilegální migrant zadržovaný na vnější „východní“ hranici EU reprezentuje tři až čtyři další, kteří pokus úspěšně dokonali (Drbohlav 2008).

¹¹⁸ Po ukončení studené války se postoje k uchazečům o azyl staly negativnější. Před tím byl příliv uprchlíků spojen s dekolonizací a intervencí USA a bývalého SSSR v rozvojových zemích. Uprchlíci z komunistického bloku byli v západní Evropě přijímáni pozitivně, protože tím byla implicitně potvrzena západoevropská liberální demokracie.

¹¹⁹ Oddělení uprchlíka bona fide od ostatních kvazižadatelů je však velmi obtížné. Např. zpřísnění imigračních předpisů ve Francii na počátku sedmdesátých let uvedlo mnoho lidí, kteří legálně vstoupili do Francie za účelem hledání práce, do ilegality v rámci nového systému. Ti pak byli nuceni žádat o azyl, ačkoli to nebyla jejich primární intence.

4. období 1999–přítomnost

Návrat pracovní migrace s preferencí pro kvalifikované pracovníky

Konec 90. let s sebou přinesl nárůst trvalého přistěhovalectví i obnovení pracovní migrace. To je výsledkem několika faktorů – rozvoj technologií vyžadujících vysoce kvalifikované specialisty vede většinu vlád k vyhlášení projektů výběrové pracovní migrace. Současně ekonomický růst do nástupu ekonomické krize v roce 2008 s sebou nesl i náborů nízkokvalifikovaných pracovníků ze zahraničí, například v zemědělství, stavebnictví a domácnostech, což je typické zejména pro země jižní Evropy.

Mnohé státy na imigraci začínají pohlížet jako na faktor, který může zmírnit důsledky rapidního stárnutí populace vyrovnáním deficitu v penzijním systému a může zvýšit konkurenceschopnost ekonomiky. Současně je nutno zmínit, že mnozí politici se opět vrací k prosazování dočasné cirkulární nízkokvalifikované pracovní migrace s předpokladem návratu migrantů do země původu, který již selhal v 70. letech 20. století. Hodnocení opětovnému zavádění modelu dočasné pracovní migrace se věnuje např. Castles 2006.

3.2.3.2 ZÁKLADNÍ MODELY IMIGRAČNÍ A INTEGRAČNÍ POLITIKY

Výrazným aspektem pro pochopení současné situace v oblasti imigrační politiky je historické pozadí jednotlivých zemí. Je rozdíl mezi zeměmi s koloniální minulostí jako Francie, Velká Británie, Nizozemsko atd., které zažily významnou vlnu postkoloniální imigrace lidí, kteří dorazili majíce stejná práva jako Francouzi, Britové a autochtonní Nizozemci, a například postkomunistickými zeměmi, kde je problematika migrace poměrně novým fenoménem, který je méně určován politickými a historickými faktory, které spojují imigrační země se svými dřívějšími koloniemi.

Postupem času však stále více sílí snahy o harmonizaci migrační a azylové legislativy, což vychází primárně z komunitární politiky ES/EU. Nicméně i na poli integrační politiky

můžeme sledovat tendenci k vzájemnému sblížení, ačkoli evropeizace integrační politiky byla poprvé zmíněna velmi vágně až v Lisabonské smlouvě v roce 2009. Příčinou souběhu je zejména fakt, že většina členských států se potýká od 90. let 20. století s podobnými problémy nedostatečné integrace druhé a třetí generace migrantů. Sociální vyloučení migrantů pak úzce souvisí i s kulturním a politickým odcizením, silícím vlivem radikálního islamismu a celkově ohrožením soudržnosti společnosti.

V literatuře se uvádí tři základní modely imigrační a integrační politiky platné **do konce 90. let 20. století** (Castles In Šišková 2001, str. 25). Poté došlo ke konvergenci národních modelů a jednotlivé rozdíly související s odlišnou historií a tradicemi se oslabují. Společným jmenovatelem je sebedefinice coby přistěhovalecké země a formulace aktivní imigrační a integrační politiky (Barša 2005, str. 159–203).

1. Diskriminační model (*differential exclusion*)

Tento model je založen na dočasném a návratném pobytu cizinců. Imigranti jsou začleněni do určité společenské sféry (např. na trh práce), ale není jim umožněno participovat v ostatních oblastech života – např. velmi komplikovaný přístup k získání občanství, nemožnost se účastnit voleb apod. Právní mechanismy i praxe působí ve směru odrazení a znemožnění přístupu

cizinců do mnohých sfér života, což ve svém důsledku cizince socioekonomicky znevýhodňuje. Tento model byl v modifikované podobě víceméně praktikován v Německu, Rakousku, Švýcarsku.

2. Asimilační model

Je založen na jednostranném procesu rychlé a jednoduché adaptace imigranta do nové společnosti. Očekává se, že za rychlé umožnění získání občanství, práv a povinností majoritní populace imigrant zaplatí ztrátou svého mateřského jazyka, svých specifických kulturních a sociálních rysů, což má vést k rychlé asimilaci do majoritní společnosti. Tomuto modelu nejbližší inklinuje Francie.¹²⁰

3. Multikulturní (pluralitní) model

Podporuje odlišnost minority od majoritní populace. Obě se liší jazykem, kulturou, sociálními vztahy i spolkovým životem po několik generací. Imigrantům jsou dána stejná práva ve všech společenských sférách, aniž by se očekávalo, že se vzdají svých specifík. Naopak, na specifice minorit se staví a stát všemožně intervnuje ve směru podpory jejich rozvoje. Tento model prezentovalo Švédsko, a do určité míry i Nizozemsko a Velká Británie do konce 90. let 20. století.

4. Model evropské přistěhovalecké země

Od 90. let 20. století je ve většině zemí EU imigrace přijímána jako chtěný fenomén, který není třeba rušit, ale je nutné jej řídit ku prospěchu všech. Přístup jednotlivých zemí EU k problematice mezinárodní migrace lze pro zjednodušení schematicky vymezit do dvou protikladných tendencí. Na jedné straně stojí podporovaná forma migrace vysokokvalifikovaných zahraničních pracovníků, která je vnímána coby ekonomický přínos a možná záchrana krize ideologie sociálního státu a stárnoucí evropské populace. Na druhé straně je odmítaná forma migrace – příkladem jsou žadatelé o mezinárodní ochranu, kteří jsou považováni za ekonomickou zátěž. Dále nízkokvalifikovaní pracovní migranti a migranti kulturně odlišní, kteří představují riziko z pohledu sociální soudržnosti společnosti.¹²¹ Hlavní prioritou se stává bezpečnost, což je spjato s bojem proto nelegální migraci a terorismu.

Integrace je pojata jako společenská smlouva oboustranného přizpůsobení migranta a starousedlíků. Migrant má povinnost přijmout jazyk, právní řád, politické instituce – což můžeme označit za občanskou asimilaci. Starousedlíci respektují životní styl, etnickou a náboženskou identitu migranta, pokud není v rozporu s liberálně-demokratickými principy.¹²² Integrace se tedy definuje jako dvoustranná společenská smlouva mezi příchozím

¹²⁰ Francie byla v zásadě otevřena naturalizaci těch, kteří žijí a pracují na jejím území. Tato občansko-politická integrace je ovšem pochopena jako kulturní asimilace. Veřejné instituce nepodporují zachování a rozvoj etnických identit. Kulturně-skupinová odlišnost je tolerována jako soukromá záležitost, nikoliv však jako součást veřejné kultury. Proto se pravidelně navracejí „aféry šátků“ – kdy mladým muslimkám je odmítán vstup do škol s pokrývkou na hlavě – symbolizují francouzský ideál laické školy jako hlavního nástroje kulturní homogenizace. Základ tohoto přístupu spočívá v republikánských východiscích, kdy se předpokládalo, že příslušníci všech národů a ras mohou získat nárok na rovná práva Francouzů, jsou-li schopni se asimilovat. Tento projekt však ztroskotl jak díky nechuti Francouzů dostát deklarovaným principům, tak na nemožnosti etnických menšin vzdát se vlastní identity (Barša 1999, str. 219). Tzv. šátková problematika je nyní aktuální ve více zemích EU (Německo, Belgie, Nizozemsko aj.).

¹²¹ Politici zastávají předpoklad, že nízkokvalifikovaný migrant se obtížněji integruje – hůře se učí nový jazyk, nové zvyky a normy, je méně tolerantní a je více ohrožen ztrátou práce.

¹²² Příkladem takové rozporu je např. ženská obřízka – v mnohých kulturách brána za věc tradice, v Evropě je však nepřijatelná.

a přijímací společností. Hledá se střední cesta mezi britským pluralismem a francouzským asimilacionismem ve formě rovnováhy mezi asimilací migrantů do občanského národa a uznáním jejich svobody udržovat svá sociokulturní specifika. Za jádro kultury občanského státu se považují proceduralistické hodnoty svobody, demokracie a rovné příležitosti. Praktickým předpokladem integrace je znát řeč, mít práci a rozumět místnímu způsobu života.

Zatímco povinnosti migranta jsou v této smlouvě definovány explicitně – povinnost jazykové zkoušky, ekonomický přínos pro stát, beztrestnost – povinnosti starousedlíků je stanoveny měkkou formou (tolerance, respekt k odlišnostem) čili se dá vyvodit, že hlavní břímě závazku leží na migrantovi.

3.2.3.3 STRUČNÝ PŘEHLED VÝVOJE SPOLEČNÉ MIGRAČNÍ A INTEGRAČNÍ POLITIKY ES/EU

Společná migrační politika Evropského společenství, jehož koncepce spočívá ve vytvoření prostoru volného pohybu občanů členských států, služeb, zboží a kapitálu, byla zpočátku zaměřena pouze na migraci vnitřní, tj. stěhování občanů Evropského společenství v rámci členských států primárně za prací. Postupně se však hlavním tématem stala migrace vnější, tj. migrace státních příslušníků tzv. třetích zemí, a migrační politika je nyní jednou z nejdynamičtějších politik EU. Prioritou bylo vytváření jednotného trhu bez kontrol na vnitřních hranicích ES od roku 1986 a to vedlo k nezbytným doprovodným opatřením, která měla zajistit kontrolu vnějších hranic ES. Zahnovala sjednocování politik v oblasti udělování víz, kontroly hranic, přístupu k uprchlíkům a postupně se přidávala i národní témata jako podmínky přijímání ekonomických migrantů a jejich integrace. Až do konce 90. let bylo akcentováno bezpečnostní hledisko migrace a teprve poté je migrace propojována i s ochranou základních práv, sociální soudržností společnosti a s ekonomickým přínosem a zvýšením konkurenceschopnosti evropských zemí.

Vytváření společných pravidel pro migraci lze nejlépe sledovat prostřednictvím reforem základních smluv Evropského společenství. Barša, Baršová 2005, str. 134–157 schematičtěji vývoj společné migrační politiky člení do tří fází:

1. Počátky mezivládní spolupráce zemí ES – od 2. poloviny 70. let do vstupu v platnost Smlouvy o Evropské unii (Maastrichtská smlouva) 1. 11. 1993

K spolupráci zemí ES v oblasti migrace začalo docházet od poloviny sedmdesátých let a souviselo to zejména s problémy ukončování nábory zahraničních pracovních dělníků. Tato spolupráce probíhala spíše ad hoc mimo společné struktury ES. Zintenzivnění spolupráce přineslo přijetí rozhodnutí o odstranění překážek vytvoření jednotného trhu v roce 1986 – tzv. Jednotný evropský akt¹²³. Hlavní politická strategie v oblasti migrace se formulovala v intenci: Nemá-li dojít k ohrožení bezpečnosti a stability členských zemí, musí být zrušení kontrol osob na vnitřních hranicích ES doprovázeno přísnějšími kontrolami na jeho vnějších hranicích a sladěním imigračních a azylových politik. Tato strategie je platná až dodnes.

Významnou událostí tohoto období byla iniciativa usilující o zrušení kontroly vnitřních hranic tzv. schengenské skupiny tvořené Francií, Německem a zeměmi Beneluxu, která vedla k podpisu první Schengenské dohody v roce 1985. A v Schengenu v roce 1990 byla

¹²³ Jednotný evropský akt (JEA) byl první významnou revizí Římských smluv. Byl podepsán 17. února 1986 v Lucemburku a 28. února 1986 v Haagu, vstoupil v platnost 1. července 1987. Cílem Jednotného evropského aktu bylo mimo jiné odstranění zbývajících překážek obchodu tak, aby do konce roku 1992 mohl vzniknout společný trh Evropského společenství (čili volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu).

podepsána zástupci vlád původních pěti signatářských států Úmluva k provedení Schengenské dohody. Tato úmluva podrobněji popisuje zejména principy schengenského prostoru a Schengenského informačního systému. K pěti zakládajícím členům se postupně přidaly všechny země EU s výjimkou Velké Británie a Irsku.¹²⁴ Schengenský prostor se zrušenými vnitřními hranicemi byl otevřen 26. 3. 1995.

V tomto období dále byla významná skupina ad hoc pro migraci, která vznikla v roce 1986 a její činnost vedla k podepsání Dublinské úmluvy v roce 1990, která v platnost vstoupila v roce 1997. Tato úmluva měla řešit určení státu odpovědného za řízení azylové žádosti. Reagovala na problémy spojenými s tzv. *asylum shopping* (kupování azylu) a *refugee in orbit* (uprchlík v oběhu). Kupčení s azylem představovalo strategii žadatelů o azyl podat žádost v zemi ES, která je pro ně nejvýhodnější. Mnozí žadatelé podávali žádost v několika zemích a vstřícně země pak byly enormně zatíženy žádostmi. Uprchlík v oběhu znamenal častou strategii členských zemí vzdát se odpovědnosti za projednání žádosti o azyl a žadatelé pak byli posíláni z jedné země do druhé.

2. Období institucionalizované mezivládní spolupráce mezi zeměmi EU – od Maastrichtu po Amsterdam (1993–1999)

Toto období bylo vymezeno pohnutými geopolitickými událostmi na Balkánském poloostrově a rozpadem Jugoslávie, což přineslo velký nárůst počtu žadatelů o azyl. To přineslo potřebu hlubší spolupráce na poli migrace a 7. 2. 1992 byla podepsána Smlouva o Evropské unii (Maastrichtská smlouva), která vstoupila v platnost 1. 11. 1993.

Článek 2 této úmluvy stanovil „jako jeden z cílů EU je zachovávat a rozvíjet Unii jako prostor svobody, bezpečnosti a práva, ve kterém se zaručuje volný pohyb ve spojitosti s vhodnými opatřeními týkajícími se kontroly na vnějších hranicích, přistěhovalectví, práva azylu a předcházení a potírání zločinnosti“.

Smlouva přinesla nové formy a metody spolupráce zemí EU v oblasti společné bezpečnostní a zahraniční politiky – tzv. 2. pilíř, a v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí – tzv. 3. pilíř. Do 3. pilíře byla zařazena azylová politika, pravidla překračování vnějších

hranic EU a kontrola na hranicích. Dále také některé prvky imigrační politiky jako předpoklady vstupu a pohybu občanů třetích zemí na území EU, podmínky pobytu občanů třetích zemí na území EU včetně sjednocování jejich rodin a možnosti zaměstnání, a potírání nelegální migrace. V tomto období byla také zavedena společná vízová politika, která sjednotila seznam zemí, jejichž občané potřebují pro vstup do EU vízum a stanovila tzv. jednotný formát víz.

Došlo k vytvoření rozsáhlého a nesourodého souboru dokumentů, který začal být označován jako „acquis pro oblast migrace a azylu“.

3. Období komunitarizace migrační a azylové politiky – od vstupu v platnost Amsterodamské smlouvy (1. 5. 1999) po současnost

Konference v Amsterdamu 1997 znamenala zásadní revizi základních smluv EU. V oblasti migrace přinesla dvě zásadní změny – přesunutí problematik migrace a azylu na 1. pilíř,

¹²⁴ Schengenská smlouva byla začleněna do právního systému EU Amsterodamskou smlouvou v roce 1999. Státy, které vstoupily do Evropské unie po tomto roce, už nepodepisují Schengenskou smlouvu. Tento dokument se pro ně okamžikem vstupu stává závazný stejně jako všechny další smlouvy a předpisy EU. Součástí schengenského prostoru se tyto země však stávají až poté, když splní všechny ve smlouvě uvedené podmínky a když to schválí Rada EU.

tj. na komunitární úroveň, a začlenění Schengenské dohody do právního rámce EU. V rámci komunitarizace migrační a azylové politiky jsou nezávazné politické dokumenty modifikovány v závazné předpisy. Vznikající model se však stal asymetrickým, neboť některé státy se vyměnily jen částečné dodržování stávajících předpisů a Unie rezignovala na jednotu v zájmu akceschopnosti a progresu. Velká Británie a Irsko si zachovali vlastní kontrolu hranic a účast na vytváření společné imigrační a azylové politiky pouze ad hoc, Dánsko také zůstalo stranou, podepsalo však Schengenské dohody.

V Amsterdamské smlouvě byla přidána nová hlava IV Smlouvy o založení ES s názvem „Vízová, azylová a přistěhovačská politika a jiné politiky týkající se volného pohybu osob“.

Vstup v platnost Amsterdamské smlouvy v roce 1999, který přiznal mandát v oblasti migrace a azylu ES/EU, a zvláštní summit v Tampere 15.–16. 10. 1999 věnovaný tématu vytvoření prostoru svobody, bezpečnosti a práva, znamenaly zásadní mezníky ve vývoji azylové a migrační politiky EU.

4. Tamperská pětiletky 1999–2004

Evropská rada v Tampere v roce 1999 stanovila čtyři východiska azylové a migrační politiky:

- partnerství se zeměmi původu migrantů – má se zabývat bojem proti chudobě, zlepšováním pracovních i životních podmínek, dodržováním lidských práv, zvláště u menšin, žen a dětí,
- první fáze společného evropského azylového systému (SEAS) – má být vytvořen společný evropský azylový systém respektující Ženevskou úmluvu, založený na zásadě *non-refoulement* (ujištění, že nikdo nebude poslán zpět do země, kde mu hrozí pronásledování),
- spravedlivé zacházení s občany třetích zemí – integrační politika by měla zajistit pro příslušníky třetích zemí, kteří na území EU pobývají legálně, srovnatelná práva a povinnosti s občany EU,
- účinnější řízení migrace v podobě vízové politiky, potírání ilegální migrace, kontroly vnějších hranic a repatriace migrantů do zemí původu.

Bylo rozhodnuto o zavedení společného azylového řízení a o přiznání stejného zacházení všem lidem, kterým byl v EU udělen azyl. Tzv. Tamperská pětiletky stanovila postup vytvoření společného evropského azylového systému a navrhla pětiletý plán na období 2000 až 2005, který zahrnoval hlavně přijetí opatření podle čl. 63 Smlouvy o ES. Opatření v oblasti standardizace podmínek přijímání uprchlíků byla realizována těmito směrnicemi:¹²⁵

- směrnice Rady 2001/55/ES ze dne 20. července 2001 o minimálních normách pro poskytování dočasné ochrany v případě hromadného přílivu vysídlených osob a o opatřeních k zajištění rovnováhy mezi členskými státy při vynakládání úsilí v souvislosti s přijetím těchto osob a s následky z toho plynoucími
- směrnice Rady 2003/9/ES ze dne 27. ledna 2003, kterou se stanoví minimální normy pro přijímání žadatelů o azyl (**tzv. přijímací směrnice**)
- směrnice Rady 2004/83/ES ze dne 29. dubna 2004 o minimálních normách, které musí

¹²⁵ Plné znění směrnic lze nalézt např. na portálu MV ČR, sekce Migrační a azylová politika – Legislativní rámec www.mvcr.cz/clanek/migrační-a-azylová-politika-ceske-republiky-470144.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d nebo přímo na portálu Evropské unie Europa v sekci Spravedlnost, svoboda a bezpečnost, podsekce Volný pohyb osob, azyl a přistěhovalectví: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_cs.htm a na dalším portálu Evropské unie Eur – lex v sekci č. 19 Prostor svobody, bezpečnosti a práva: <http://eur-lex.europa.eu/cs/legis/latest/chap1910.htm>

splňovat státní příslušníci třetích zemí nebo osoby bez státní příslušnosti, aby mohli žádat o postavení uprchlíka nebo osoby, která z jiných důvodů potřebuje mezinárodní ochranu, a o obsahu poskytované ochrany (**tzv. kvalifikační směrnice**)

- směrnice Rady 2005/85/ES ze dne 1. prosince 2005 o minimálních normách pro řízení v členských státech o přiznávání a odnímání postavení uprchlíka přijímací směrnice (**tzv. procedurální směrnice**)
- Nařízení Rady (ES) č. 343/2003 ze dne 18. února 2003, kterým se stanoví kritéria a postupy pro určení členského státu příslušného k posuzování žádosti o azyl podané státním příslušníkem třetí země v některém z členských států (**tzv. Dublin II**)

Dále byly přijaty směrnice a nařízení upravující **vstup a pobyt občanů třetích zemí na území EU**, z nichž za nejzásadnější lze považovat:

- směrnice Rady 2001/40/ES ze dne 28. května 2001 o vzájemném uznávání rozhodnutí o vyhoštění státních příslušníků třetích zemí
- směrnice Rady 2002/90/ES ze dne 28. listopadu 2002, kterou se definuje napomáhání k nepovolenému vstupu, přechodu a pobytu
- směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty, kterou se sblížily vnitrostátní předpisy ohledně přiznání statusu dlouhodobě pobývajícího rezidenta (v ČR paralela – trvalý pobyt) po 5 letech nepřetržitého pobytu na území členské země
- směrnice Rady 2003/86/ES ze dne 22. září 2003 o právu na sloučení rodiny¹²⁶
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států
- směrnice Rady 2004/81/ES ze dne 29. dubna 2004 o povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí, kteří jsou oběťmi obchodování s lidmi nebo obdrželi pomoc k nedovolenému přistěhovalectví, a kteří spolupracují s příslušnými orgány
- směrnice Rady 2004/114/ES ze dne 13. prosince 2004 o podmínkách přijímání státních příslušníků třetích zemí za účelem studia, výměnných pobytů žáků, neplacené odborné přípravy nebo dobrovolné služby
- nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení Rady (ES) č. 1030/2002 ze dne 13. června 2002, kterým se stanoví jednotný vzor povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí, ve znění nařízení Rady (ES) č. 380/2008
- nařízení Rady (ES) č. 2252/2004 dne 13. prosince 2004 o normách pro bezpečnostní a biometrické prvky v cestovních dokladech vydávaných členskými státy

¹²⁶ Směrnice 2003/86/EC povoluje slučování rodin ve dvou případech. V první řadě povoluje slučování rodin v případech, kdy byl alespoň jednomu členovi rodiny udělen statut uprchlíka. Druhá situace, kdy může dojít ke sloučení rodiny, nastává v případě, kdy alespoň jeden člen rodiny pobývá legálně v jednom z členských států EU nejméně jeden rok a má velkou šanci dostat povolení k trvalému pobytu.

Naplňování Tamperské pětiletky bylo zásadně ovlivněno politickými událostmi, jako byly teroristické útoky v New Yorku a Washingtonu (11. 9. 2001) a v Madridu (11. 3. 2004) a přijetím Charty základních práv EU, kdy bylo nutné nalézt rovnováhu mezi ochranou základních práv a zajištěním bezpečnosti. Pozdější útoky v Londýně ze 7. 5. 2005 toto napětí posílily.

Na Tamperskou pětiletku navázal Haagský program zaměřený na oblast svobody, spravedlnosti a vnitřních věcí za nizozemského předsednictví, které mělo s migrací dlouhodobou zkušenost.

5. Haagský program „Posílení svobody, bezpečnosti a práva v Evropské unii“ 2005–2009¹²⁷

Jednalo se o druhou střednědobou strategii pro oblast vnitřních záležitostí a spravedlnosti. Byl schválen Evropskou radou 4.–5. 11. 2004. Jeho rámec, hlavní cíle a implementaci detailněji určuje Akční plán schválený 3. června 2005. Cílem programu bylo zejména zlepšit obecnou schopnost Evropské unie a jejích členských států zaručit základní práva, minimální procesní ochranu a přístup ke spravedlnosti, poskytovat potřebným osobám ochranu v souladu s Ženevskou úmluvou o uprchlících a jinými mezinárodními smlouvami, regulovat migrační toky a kontrolovat vnější hranice Unie, bojovat proti organizovanému mezinárodnímu zločinu a potlačovat hrozbu terorismu, využívat potenciál Europolu a Eurojustu, dále prohloubit vzájemné uznávání soudních rozhodnutí a osvědčení v občanských i trestních věcech a odstraňovat právní a soudní překážky soudních sporů v občanských a rodinných věcech s přeshraničními dopady.

Hlavními výstupy bylo:

- přijetí směrnice Rady 2005/85/ES ze dne 1. prosince 2005 o minimálních normách pro řízení v členských státech o přiznávání a odnímání postavení uprchlíka (tzv. Procedurální směrnice 2005/85/ES).
- regulace migračních toků, kontrola vnější hranice a externalizace azylové politiky zejména prostřednictvím zřízení agentury **FRONTEX** (Evropská agentura pro řízení operativní spolupráce na vnějších hranicích členských států EU).¹²⁸
- přijetí směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (**směrnice o modrých kartách**)
- přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES ze dne 16. prosince 2008 o společných normách a postupech v členských státech při navrácení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (**tzv. návratová směrnice**)

6. Lisabonská smlouva 2009

Dne 1. prosince 2009 začala platit Lisabonská smlouva podepsaná 13. prosince 2007. Dochází ke zrušení dosavadní třípilířové struktury, EU nahrazuje Společenství a získává právní subjektivitu. Dřívější Hlava IV Smlouvy o ES o vízové, azylové a přistěhovalecké politice a jiných politikách týkajících se volného pohybu osob je nově začleněna do Smlouvy o fungování

¹²⁷ Zajímavě hodnotí Haagský program Čížinský 2005. Větší důraz na bezpečnostní aspekty v Evropské unii.

Haagský program vytyčuje další cíle EU v budování „prostoru svobody, bezpečnosti a práva

¹²⁸ Aktivitu Frontexu jsou často kritizovány lidskoprávními organizacemi, neboť mnohdy vedou k eliminaci práva uprchlíků na podání žádosti o azyl. O situaci na vnějších hranicích EU informuje např. aktivistický webový portál www.borderline-europe.de/index.php či aktivistický blog <http://fortresseurope.blogspot.com/>

EU jako Hlava V s nadpisem Prostor svobody, bezpečnosti a práva. Kapitola 2 článek 63 upravuje politiky týkající se kontrol na hranicích, azylu a přistěhovalectví. Cílem společné přistěhovalecké politiky má být zajištění účinného řízení migračních toků, spravedlivé zacházení se státními příslušníky třetích zemí oprávněně pobývajících v členských zemích a také předcházení a boj proti nedovolenému přistěhovalectví. Lisabonská smlouva počítá s posílením úlohy Evropské unie v politice integrace státních příslušníků třetích zemí, avšak neklade si za cíl harmonizaci právních a regulačních opatření jednotlivých členských států.¹²⁹

Během roku 2009 za švédského předsednictví byl sestaven nový víceletý program EU pro oblast justice a vnitřních věcí, **tzv. Stockholmský program**, který stanovuje obecné priority a politické cíle na období let 2010–2014. Nový program navazuje na Haagský program schválený Evropskou radou v listopadu 2004 a všeobecný program v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí z Tampere z října 1999.

7. Stockholmský program 2010–2015

Stockholmský program pod názvem – **Otevřená a bezpečná Evropa, která slouží svým občanům a chrání je** – byl primárně zaměřen na oblast justice a vnitra. Evropská rada znovu zdůrazňuje prioritu rozvoje prostoru svobody, bezpečnosti a práva a odkazuje se primárně na Evropský pakt o přistěhovalectví a azylu z roku¹³⁰ 2008.

Hlavní body programu jsou následující:

- úprava legálního přistěhovalectví
- boj proti nedovolenému přistěhovalectví
- zlepšení ochrany hranic
- vytvoření Evropy azylu
- spolupráce se zeměmi původu a tranzitu

Integrační politika na úrovni Evropské unie

Zde je dlužno poznamenat, že integrace migrantů spadá stále především do pravomoci členských států. Státní, regionální a místní orgány veřejné správy nesou odpovědnost za provádění integračních politik v oblastech jako vzdělávání, zdravotnictví, bydlení nebo trh práce. Lisabonská smlouva (2009) počítá s posílením úlohy Evropské unie v migrační politice a integraci příslušníků třetích zemí, avšak neklade si za cíl harmonizaci právních a regulačních opatření jednotlivých členských států. Společné základní principy politiky integrace přistěhovalců byly stanoveny v rámci Haagského programu, který zdůraznil potřebu zesílení koordinace vnitrostátních integračních politik a iniciativ EU. Podle závěrů Evropské rady a zástupců vlád členských zemí (2004) bylo definováno 11 společných základních principů politiky integrace přistěhovalců v Evropské unii.¹³¹

¹²⁹ Článek 63a Lisabonské smlouvy odstavec 4: Evropský parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem přijmout opatření pro povzbuzení a podporu činnosti členských států k podpoře integrace státních příslušníků třetích zemí oprávněně pobývajících na jejich území, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států. Odstavec 5: Tento článek se nedotýká práva členských států stanovit objem vstupů státních příslušníků třetích zemí přicházejících ze třetích zemí na jejich území s cílem hledat tam práci jako zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné

¹³⁰ Evropský pakt o přistěhovalectví a azylu z roku 2008 byl přijat za francouzského předsednictví a je jedním ze série opatření sjednocování rozdílných migračních politik evropských zemí. Jádrem paktu představuje pět hlavních úkolů – organizovat legální migraci a podporovat integraci, bojovat proti nelegální migraci, zefektivnit kontrolu na hranicích (apel na zavedení biometrických víz do 1. 1. 2012), sjednotit azylovou politiku, vytvořit partnerství se zeměmi původu migrantů, a podporovat tak jejich rozvoj (partnerství by mělo mít podobu posilování rozvojových projektů, které by umožňovaly občanům třetích zemí zůstat v zemi původu).

¹³¹ www.mezikulturnidialog.cz/res/data/010/001245.pdf

1. Integrace představuje dynamický, obousměrný proces vzájemného přizpůsobování všech přistěhovalců a obyvatel členských států.

Integrace je nepřetržitý proces, který vyžaduje účast imigrantů, jejich potomků i všech obyvatel. Tento postup zahrnuje jak přizpůsobování přistěhovalců, tak na druhé straně vytváření vhodných podmínek přijímající společnosti pro kompletní ekonomickou, společenskou, kulturní a politickou účast imigrantů. Členské země mají zapojit do integrační politiky cizí i vlastní státní příslušníky a jasně stanovit jejich vzájemná práva a povinnosti.

2. Integrace vyžaduje úctu k základním hodnotám Evropské unie.

Každý, kdo žije na území EU, musí ctít její základní hodnoty podle evropských úmluv, také právní předpisy členských států a Chartu základních práv EU. Jedná se např. o dodržování zásad právního státu, svobody, demokracie, lidské důstojnosti, rovnosti a zákazu diskriminace. Členské země musí zabezpečit, aby obyvatelé i přistěhovalci hodnotám, právům a povinnostem rozuměli, užívali je a byli stejným způsobem chráněni. Pokud by jejich názory nebyli slučitelné se základními evropskými zásadami, mohlo by to ohrozit úspěšnou integraci imigrantů i negativně působit na celou společnost.

3. Klíčovou úlohu v procesu integrace hraje zaměstnanost, která je ústředním předpokladem pro účast přistěhovalců, pro jejich příspěvek k hostitelské společnosti a pro zviditelnění tohoto příspěvku.

Zaměstnanost je významným prostředkem pro imigranty, jak viditelně přispívat ke společností členských zemí. Podpora integrace přistěhovalců na pracovišti může být realizována uznáváním odborné kvalifikace získané v jiné zemi, poskytováním příležitostí k odborné přípravě a programy na usnadnění přístupu k pracovním místům.

4. Nezbytnou podmínkou integrace jsou základní znalosti jazyka, historie a institucí hostitelské společnosti; pro integraci je nezbytné, aby bylo přistěhovalcům umožněno nabývat těchto znalostí.

Některé členské země dávají stále větší důraz na uvítací programy zaměřené na základní jazykové, historické a občanské znalosti. Imigrantům to umožní rychlou adaptaci na novou společnost ve sférách práce, bydlení, vzdělávání a zdravotnictví. Důležitou složkou je osvojení si jazyka a kultury přijímající společnosti při zachování úcty k jazyku a kultuře imigrantů a jejich potomků. Tyto programy přispívají k ekonomickému a sociálnímu blahobytu celé společnosti.

5. Pro přípravu přistěhovalců, a zejména jejich potomků, na úspěšnější život a aktivnější účast ve společnosti má zásadní význam vzdělávání.

Vzdělávání je významný prvek přípravy nově příchozích lidí k účasti ve všech oblastech všedního života společnosti. Cílem je předávání znalostí o úloze společenských institucí, předávání norem a hodnot závazných pro fungování společnosti. Vzdělávání se má zaměřit hlavně na ženy a děti a má zabránit předčasnému ukončení školní docházky, stejně tak i všem projevům zločinnosti u přistěhovalecké mládeže.

6. Nezbytným předpokladem lepší integrace je přístup přistěhovalců k institucím, jakož i k veřejným statkům a soukromému zboží a službám na stejném základě jako stát příslušníci a způsobem vylučujícím jakoukoli diskriminaci.

Právo EU zakazuje diskriminaci z důvodu etnického či rasového původu, a to v těchto oblastech: zaměstnání, vzdělávání, sociální zabezpečení, zdravotní péče, přístup ke zboží, službám a bydlení. Omezení práv cizích státních příslušníků vede k nerovnému zacházení s cizinci a zvyšuje riziko sociální exkluze, které může trvat i několik generací.

7. Základním mechanismem integrace je častý styk mezi přistěhovalci a občany členského státu. Styk mezi přistěhovalci a občany členského státu obohacují společná fóra, dialog kultur, vzdělávání o přistěhovalcích a jejich kulturách a povzbudivé životní podmínky v městských sídlištích.

Hlavním faktorem procesu integrace, který probíhá hlavně na místní úrovni, je množství a kvalita soukromých kontaktů mezi imigranty a ostatními obyvateli. Přínosem pro integraci může být zlepšení životních podmínek přistěhovalců, protože se často koncentrují do chudinských městských čtvrtí. Nutností je provádění osvěty o příznivých hlediscích rozmanitosti ve společnosti a boj proti rasismu.

8. Projevování různých kultur a vyznání je zaručeno podle Charty základních práv a musí být chráněno vždy, když není v rozporu s jinými nedotknutelnými evropskými právy nebo s vnitrostátními předpisy.

Členské země musejí zabezpečit práva na svobodu projevu své kultury a vyznání, ale také aby tyto projevy nebránily imigrantům v účasti na přijímající společnosti a ve výkonu jiných základních práv.

9. Integraci přistěhovalců napomáhá jejich účast na demokratickém procesu a při formulování integračních politik a opatření, zejména na místní úrovni.

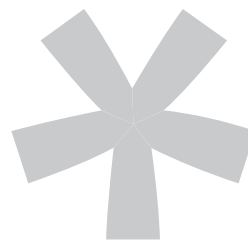
Pokud se imigranti mohou podílet na formulování politiky, které se jich přímo týkají, pravděpodobně to povede k posílení jejich pocitu sounáležitosti a zkvalitnění integrační politiky. Imigranti by se také mohli zapojit do všech vrstev demokratického procesu a získávat aktivní i pasivní volební právo.

10. Při tvorbě a provádění veřejné politiky je důležité mít na zřeteli promítnutí integračních politik a opatření do širokého portfolia příslušných politik a do všech úrovní veřejné správy a veřejných služeb (*mainstreaming*).

Na integraci cizinců se podílí několik veřejných politik a institucí, zejména na místní a regionální úrovni (školství, sociální služby). V členských zemích i úrovni EU je nutné přijímat kroky k tomu, aby byl brán ohled na začleňování cizinců nejen v rámci politik zacílených na integraci, ale i při formulování a realizování politik jiných. Pro účinnou integrační politiku je zapotřebí spolupráce i s dalšími aktéry veřejného a soukromého života: podniky, politické strany, média, kulturní, společenské a náboženské organizace.

11. K průběžným úpravám politiky, hodnocení pokroku integrace a zefektivnění výměny informací je potřeba stanovovat jasné cíle, ukazatele a mechanismy jejich hodnocení.

Při provádění integrační politiky je potřeba znát, zda je účinná a dosahuje pokroků. K tomu slouží ukazatelé integrace, cíle, mechanismy jejich hodnocení a porovnávání s nejlepšími. Toto hodnocení pomáhá učit se ze zkušeností, zabránit chybám a vhodně přizpůsobovat politiku.



Tyto principy jsou každoročně aktualizovány. Zajímavý je zejména stále více rostoucí akcent na vytvoření společné integrační politiky, která by stanovila závazné indikátory úspěšné integrace a podpora sociální soudržnosti, dodržování demokratických hodnot a interkulturního dialogu jako součásti integračního procesu.

Níže uvedená tabulka nabízí srovnání migračních vln s vývojem migrační politiky ES/EU.

Čtyři evropské migrační vlny	Tři fáze vývoje migrační politiky ES/EU
1 rekonstrukce Evropy a pracovní migrace (1945–1974)	-
2 sjednocování rodin (druhá polovina 70. let – konec 80. let)	1 počátky mezivládní spolupráce (druhá polovina 70. let – 1993)
3 nucená a nelegální migrace, nárůst počtu žadatelů o azyl	2 institucionalizovaná mezivládní spolupráce (1993–1999)
4 návrat pracovní migrace, dočasná migrace (od 1999)	3 komunitarizace migrační a azylové politiky (od 1999)

Fáze vývoje společné migrační politiky nekorespondují významně s evropskými migračními vlnami, přesto lze najít mezi nimi společné vazby. Počátky mezivládní spolupráce korespondují s druhým obdobím migrace. Institucionalizace spolupráce je do značné míry reakcí na nárůst azylové migrace po roce 1990. Postaaamsterdamské období pak již probíhá souběžně se čtvrtým migračním obdobím.

3.2.3.4 SHRNUÍ HLAVNÍCH MYŠLENEK

Historie migrace a vývoje imigrační a integrační politiky Evropské unie je velkým zdrojem poučení a inspirace pro formování stávajících politik. Ukázalo se, že na migraci nelze nahlížet pouze z ekonomické perspektivy a migranty vnímat jen jako pracovní sílu. Migrační politiku musí vždy doprovázet integrační opatření, aby byla úspěšná. Většina starých členských zemí dlouho váhala, než se prohlásila za přistěhovalecké země. Nyní sledujeme, že migrační politika je jeden z nejdynamičtějších souborů politik v rámci EU. Míra komunitarizace jednotlivých migračních politik se však liší. Ekonomická imigrace a integrace na počátku stojí zpočátku hledání společného konsensu, zatímco v oblasti azylu je již vysoká míra komunitarizace otázek azylu. Důvodem je snaha o uchování suverenity států, a zejména odlišná kvalita i kvantita migračních proudů v jednotlivých zemích, které se rozšířením EU ještě posílily.

Zdroje:

- BADE, K. J. *Evropa v pohybu. Evropské migrace dvou staletí*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 2005.
- BARŠA, P. a Baršová, A. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita, 2005.
- DOHNALOVÁ, E. *Úvod do sociální práce s migranty*. Olomouc: CARITAS – VOŠs Olomouc, 2012.
- DRBOHLAV, D. *Mezinárodní migrace obyvatelstva – pohyb i pobyt. Alenky v kraji divů*. In: Šišková, T., (ed.). *Menšiny a migranti v České republice*. Praha: Portál, 2001.

Přehled evropské legislativy k migraci a azylu na portálu Evropské unie

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_en.htm

Přehled evropské legislativy na portálu MV ČR (sekce Migrační a azylová politika – legislativní rámec

www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d

3.2.4 HISTORIE MIGRACE, VÝVOJE MIGRAČNÍ A INTEGRAČNÍ POLITIKY ČESKÉ REPUBLIKY PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE

3.2.4.1 HISTORIE MIGRACE PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE

Do 90. let 20. století patřila Česká republika mezi vystěhovalecké země s převahou ekonomické emigrace a politického exilu. V době sovětského socialismu v podstatě neexistovala spontánní imigrace do naší země, proto je téma přistěhovalectví pro českou společnost poměrně nové.

OBDOBÍ PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE 1945–1948

Období po 2. světové válce se vyznačovalo etnicky selektivní přistěhovaleckou politikou. Po roce 1945 došlo k vlně návratové migraci krajanů. Reemigrace Čechů, Slováků a příslušníků dalších slovanských národů byla podporována v rámci tzv. úředních přesídlovacích akcí řízených státem. Motivací bylo navýšit počet slovanského obyvatelstva jako kompenzace odsunu více než 2 282 000 Němců a oživit zejména české pohraničí. Jasnou ideologií imigrační politiky poválečné doby byla homogenizace společnosti, kde nebudou zastoupeny národnostní menšiny.

Poválečná imigrace slovanských národů probíhala ve dvou vlnách:

1. vlna 1945–1946

Převládala samovolná imigrace ve spojení s repatriací osob vysídlených z důvodů války (např. vězni koncentračních táborů) a jednalo se o zhruba 64 000 osob.

2. vlna 1947–1950

Druhá vlna zahrnovala návrat krajanů z Volyně, Rumunska, Bulharska i mimoevropských států jako USA, Kanady, Argentiny, Brazílie, Číny, Indie, Palestiny a byla organizována státem v rámci úředních přesídlovacích akcí. Tito krajané navrátilci měli nárok na udělení československého občanství.

Návraty byly státem organizovány od vypravování návratových transportů, provozu shromažďovacích střediska až po podporu při vlastním usídlování, což zahrnovalo nalezení bydlení a práce. Celkově se jednalo o 202 526 krajanů, kteří se po válce vrátili v rámci organizovaných přesídlovacích akcí či spontánně.

K poválečné imigraci se zahrnuje i příchod asi 13 000 Řeků v letech 1948–1950. Jednalo se o politické uprchlíky občanské války v Řecku v letech 1946–1949. A další migrační vlnou byl příchod slovenských Romů do vylidněného českého pohraničí v rámci náborových akcí, spontánně a následně i v důsledku politiky nuceného rozptylu. Jednalo se o 16 752 osob.¹³²

OBDOBÍ STÁTNÍHO SOCIALISMU 1948–1989

Ideologie socialismu sovětského typu s uzavřením hranic v podstatě umožňovala existenci jen ideologicky vymezené imigrační politiky. To potvrzuje např. socialistická úprava zákona o azylu, kde se důvody pro udělení azylu výrazně liší od důvodů uvedených v Ženevské úmluvě.

Článek 33 Ústavy ČSSR z roku 1960 stanoví: *právo na azyl poskytnuto těm, kteří byli pronásledováni z důvodů hájení zájmů pracujícího lidu, za účast na národně osvobozovací boji, za vědeckou a uměleckou tvorbu nebo činnost na obranu míru.* Dočasná pracovní migrace byla omezena jen na země socialistického bloku. S většinou těchto zemí byl zaveden bezvízový styk.

Počty trvale usazených cizinců byly nízké. V 80. letech mělo trvalý pobyt 28 000 cizinců a dlouhodobý pobyt 9000 cizinců.

V socialistickém ČSSR významnější roli hrála dočasná pracovní migrace v rámci zemí Rady vzájemné hospodářské pomoci¹³³. Tato migrace byla založena na hospodářské spolupráci a socialistické „internacionální pomoci“. Byly uzavírány mezivládní dohody hlavně v 70.–80. letech.

Nejdelší tradici mělo zaměstnávání občanů z Polska, kdy se první dohody uzavřely v 60. letech. Významnou spolupráci ČSSR navázalo také s Vietnamskou socialistickou republikou. Dohody o odborné přípravě vietnamských studentů a pracovníků v československých učilištích a podnicích byly podepisovány od 60. let. Největší počet vietnamských občanů zde byl v roce 1983 a jednalo se o 27 100 osob. Obdobné dohody o zaměstnávání a zvyšování kvalifikace byly uzavírány s Kubou, Mongolskem, Angolou, Severní Koreou, Laosem a Kypr.

Na konci roku 1990 zde pracovalo 23 113 občanů Vietnamu, 3790 občanů Polska, 274 občanů Mongolska, 101 občanů Kuby, 142 občanů Angoly. České úřady ve spolupráci s ambasádami daných zemí k těmto migrantům uplatňovaly politiku segregace. Po roce 1989 byly mezinárodní dohody o spolupráci ukončeny a většina pracovníků se vrátila do zemí původu. V roce 1993 zde žilo 1110 občanů Vietnamu, 210 občanů Polska, 10 občanů Angoly.

¹³² O vnitřní migraci Romů pojednává např. sborník Romové v České republice (1945–1998) 1999. Praha. Socioklub.

¹³³ RVHP byla obchodní organizace sdružující v době studené války socialistické státy sovětského bloku. Zakládajícími členy RVHP byly Bulharsko, Československo, Maďarsko, Polsko, Rumunsko a Sovětský svaz. Později přistoupily Albánie (1949), NDR (1950), Mongolsko (1962), Kuba (1972) a Vietnam (1978). Přidruženým státem RVHP byla od roku 1964 Jugoslávie. S RVHP částečně spolupracovaly nebo měly status pozorovatele i některé nesocialistické či rozvojové země (Finsko, Irák, Mexiko, Nikaragua, Etiopie, Laos, Jižní Jemen aj.). RVHP se rozpadla v roce 1991.

MIGRACE PO ROCE 1989

Sametová revoluce v roce 1989 a rozpad sovětského bloku s sebou přinesl otevření hranic naší země a postupné začleňování se do kontextu politik zemí EU, které bylo stvrzeno 1. 5. 2004 vstupem do EU. Česká republika se postupně stává cílovou destinací pro mnohé cizince. Podoba migrační a integrační politiky je ovlivněna mnohými vlivy z minulosti a také velmi silně politikou EU. Jedná se o dědictví pracovní migrace za socialismu (např. pobyt vietnamských dělníků, který založil rozvoj vietnamského podnikání), umožnění bezvízového styku některým zemím postsovětského bloku (do roku 2000 existoval bezvízový styk s mnohými postsovětskými zeměmi – Ukrajina, Ruská federace, Bělorusko, Gruzie,

Moldávie aj. a nastartoval tzv. klientský systém – např. zaměstnávání přes zprostředkovatele mnohdy na hraně zákona), kulturní a rodinné vazby se sousedními zeměmi. Začal také růst zájem o imigraci zevnitř – rostla poptávka podnikatelů po levnější pracovní síle ze zahraničí. Postupně začalo růst úsilí státu o řízení migrace a od konce 90. let je migrační politika ČR určována primárně prioritami EU.

3.2.4.2 VÝVOJ IMIGRAČNÍ A INTEGRAČNÍ POLITIKY OD ROKU 1989

Baršová, Barša 2005 navrhli klasifikaci členění vývoje migrační a integrační politiky v ČR, která se nyní obecně přijímá¹³⁴ a která je založena na kritériu liberální vs. restriktivní přístup. Dle tohoto měřítka lze vývoj migrační politiky po roce 1989 rozdělit do pěti období (Kušníráková, Čížinský 2011).

1. OBDOBÍ 1990–1996

Toto období těsně po revoluci lze označit za liberální a bylo ve znamení „laissez-faire“¹³⁵. Jednalo se o spontánní liberální porevoluční dobu, kdy v podstatě každý mohl vstoupit na území bez restrikcí. Děravost imigrační kontroly spočívala primárně v tom, že existovala možnost žádat o povolení k dlouhodobému a trvalému pobytu přímo na území ČR, a nikoli pouze na zastupitelských úřadech v zahraničí, jak je tomu ve většině případů dnes. Cizinec mohl přijet jako turista a teprve potom si hledat práci a žádat o dlouhodobější formu pobytu. V tomto období byl přijat nový zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území České a Slovenské Federativní Republiky, který nahradil zákon o pobytu cizinců z roku 1965. Nový zákon přinesl nyní již standardní členění pobytů na krátkodobý do šesti měsíců, dlouhodobý do jednoho roku a trvalý. Nicméně trvalý pobyt mohli získat pouze rodinní příslušníci občanů ČR a humanitární případy. Ačkoli bylo poměrně jednoduché přicestovat a zůstat na území, bylo velmi obtížné se v zemi trvale usadit a získat české občanství.

Dále byl přijat zákon č. 498/1990 Sb., o uprchlících – upravující pobyt ohrožených skupin cizinců a od 90. let započala také návratová reemigrace krajanů, kdy se jednalo o spontánní návrat emigrantů, kteří zemi opustili v době komunismu a také krajanů ze starších migračních vln. Pomoc státu byla umožněna jen těm krajanům, kteří byli ohroženi v zemi původu.

Baršová, Barša 2005, str. 222 toto období označují *liberalismus tolerance – nikoliv přijetí*. Jinými slovy lze říci, že v tomto období imigrační politika byla velmi liberální, zatímco integrační politika se vztahovala pouze na uprchlíky a české krajanů a zaměřovala se hlavně na otázky

¹³⁴ Odlišnou periodizaci nabízí Drbohlav 2010, str. 69–90. Vychází primárně z historicko-politických změn, nicméně lze říci, že linie liberální vs. restriktivní přístup je i v tomto členění zachována.

¹³⁵ *Laissez-faire* (nechte konat) zásada, podle níž má stát a vláda zasahovat do ekonomického dění co nejméně. Toto přesvědčení je jedním z pilířů liberalismu.

materiální pomoci a technicko-organizační stránku věci. Od roku 1994 začal fungovat asistenční program zaměřený na uprchlíky pod názvem „Státní asistenční program pro integraci“, zaměřený na oblast pomoci s bydlením, výukou češtiny a nabídkou poradenství.¹³⁶

V oblasti vznikající integrační politiky hlavním katalyzátorem příprav byla Rada Evropy a také uvědomění si, že podstatná část ekonomických migrantů (Vietnamců, Rusů, Ukrajinců aj.) zde zůstane. Výstupy byly však v podstatě nulové, což souviselo také s tím, že i EU do konce 90. let otázkám integrace migrantů nevěnovala pozornost.

2. OBDOBÍ 1996–1999

Toto období lze označit za restriktivní. Dochází postupně k zpřísnění cizineckých předpisů a praxe. Vnitřními důvody jsou ekonomická krize v letech 1997–1998, rostoucí nezaměstnanost a obavy z ilegální migrace. Vnějšími důvody snaha o přijetí do EU a zahájený proces harmonizace s předpisy EU.

Přejímání evropské agendy bylo velmi náročným procesem, který plně zaměstnal státní administrativu. Drbohlav 1998 vznik migrační politiky komentuje následovně: *Migrační politika ČR se vytvořila sama, a to díky postupné (plánované a realizované) integraci do západoevropských struktur.*

Toto období vyvrcholilo přijetím značně restriktivního zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů (dále ZPC) a nového zákona č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky (dále ZA), které vstoupily v platnost 1. 1. 2000.

ZPC sice byl v mnohém ohledu restriktivní, nicméně přinesl jednu zásadní změnu – možnost přechodu z dlouhodobého na trvalý pobyt po 10 letech nepřetržitého pobytu na území ČR. V režimu zákona č. 123/1992 Sb. o trvalý pobyt mohl požádat cizinec pouze z důvodů sloučení s rodinnými příslušníky, kteří v ČR již trvale žili, či v humanitárních případech. Nový ZPC tedy nepřímou připustil trvalý charakter migrace a možnost získat občanství.

3. OBDOBÍ 1999–2004¹³⁷

Kušniráková, Čížinský 2011 toto období označují za **konsolidační**. Je charakterizováno počátky konceptualizace migrační a integrační politiky a současně upřednostňováním primátu práva nad politikou. Prioritně jsou přijímány úpravy vynucené transpozicí práva ES/EU bez ohledu na český kontext migrační reality a potřeb. První vlaštkou formulování vlastní **imigrační politiky je přijetí Zásad politiky v oblasti migrace cizince**¹³⁸ v roce

¹³⁶ Hodnocením programu se zabývá např. studie od Uherka, 2002, Integrace azylantů. Výzkumná zpráva pro Úřad Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky Oddělení pro Českou republiku. Dostupné na www.unhcr.dexusnet.cz/dokumenty/study_integrace.doc.

¹³⁷ Zprávy o situaci v oblasti migrace v České republice od roku 2001 naleznete na online portálu MV ČR dostupné na www.mvcr.cz/clanek/zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-v-ceske-republice-za-roky-2001-2009.aspx

¹³⁸ Zásady byly schváleny usnesením vlády č. 55 ze dne 13. ledna 2003 č. 55 + P k účinnosti Koncepce integrace cizinců na území České republiky a dalšího rozvoje této koncepce po vstupu České republiky do Evropské unie. Zásady představují:

Zásada 1 Česká republika s ohledem na mezinárodní závazky, které pro ni vyplývají z členství v Evropské unii, důsledně prosazuje řídicí roli státu v oblasti migrace.

Zásada 2 Migrační politika státu je založena na koordinovaném postupu všech státních orgánů, orgánů územní a zájmové samosprávy a na podpoře ze strany dalších subjektů zabývajících se migrací.

Zásada 3 Migrační politika státu je zaměřena na odstraňování všech forem nelegální migrace a jiných nelegálních aktivit, a to jak opatřeními na poli mezinárodní spolupráce, tak i opatřeními národními.

Zásada 4 Migrační politika státu neklade překážky legální migraci, a podporuje imigraci, která je pro stát a společnost v dlouhodobé perspektivě přínosná.

2003 vládou ČR. Představují východisko pro vytvoření ucelené politiky státu pro oblast imigrace, zdůrazňují řídicí roli státu, nutnost širší spolupráce státu s kraji, obcemi, občanskou společností, podporu přínosným formám migrace a potírání migrace nelegální. Zásady jsou formulovány velmi vágně a nepřinášejí konkrétní odpověď na otázku, jaké migranty a v jakém počtu Česká republika chce mít na území.¹³⁹

Konec 90. let je charakterizován zpřísněním podmínek pro pracovní migranty.¹⁴⁰ 1. 1. 2000 vstoupily v platnost dva zásadní zákony: Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, a zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, a byla zavedena vízová povinnost pro občany některých postsovětských států.

Zákon o pobytu cizinců zavedl nový vízový a pobytový režim. O vstupní vízum i pobytové povolení se již muselo žádat na zastupitelském úřadě v zahraničí. Byly upraveny dva typy pobytu – přechodný (bez víza, na základě krátkodobého a dlouhodobého víza) a trvalý pobyt. Zákon zakazoval změnu účelu pobytu na území ČR.

Nový azylový zákon¹⁴¹ zavedl novou terminologii: azylant – osoba s přiznaným statutem uprchlíka, žadatel o azyl – osoba žádající o status uprchlíka. Do zákona byly zahrnuty v souladu s harmonizací s předpisy EU Dublinská úmluva a tzv. londýnské rezoluce zavádějící kategorii „zjevně neodůvodněná azylová žádost“¹⁴². Byla rozšířena práva žadatelů,

Zásada 5 Realizace migrační politiky státu předpokládá široké zapojení nevládních a dalších organizací občanské společnosti.

Zásada 6 Česká republika se spolupodílí na úsilí světového a evropského společenství na řešení migračních důsledků humanitárních krizí a na odstraňování příčin těchto jevů.

¹³⁹ Za jednoznačný počin proaktivní imigrační politiky lze označit projekt Ministerstva práce a sociálních věcí (nikoli MV ČR) nazvaný **Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**, který byl zahájen v roce 2003 a ukončen v roce 2010. Podstatou projektu bylo rychlejší získání trvalého pobytu po 2,5 letech až 1,5 roku pro žadatele včetně jeho rodinných příslušníků. Projekt byl určen vysokokvalifikovaným migrantům z některých zemí a byl inspirován kanadským imigračním bodovým modelem.

Do projektu od jeho počátku k 30. 8. 2010 vstoupilo 1806 účastníků a asi 1700 rodinných příslušníků. Celkem se tedy jedná o 3500 cizinců, kteří mohli získat na základě účasti v projektu doporučení k získání trvalého pobytu v ČR. Trvalý pobyt dosud (k 1. čtvrtletí 2010) získali na základě účasti v projektu 843 účastníci (včetně rodinných příslušníků). Usnesením vlády České republiky ze dne 7. prosince 2010 č. 880 bylo schváleno ukončení projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků z důvodů šetření finančních prostředků ve veřejném rozpočtu a snižování počtu volných pracovních míst v důsledku ekonomické krize.

¹⁴⁰ V roce 1999 bylo na území 228 862 cizinců s dlouhodobým a trvalým pobytem, v roce 2000 to bylo jen 200 951 osob (www.czso.cz).

¹⁴¹ Podrobný komentář k změnám zavedených novelou si můžete přečíst v online archivu MV ČR na <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/uprchlici/stat02.html>

¹⁴² Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, § 16:

(1) Žádost o udělení mezinárodní ochrany se zamítne jako zjevně nedůvodná, jestliže žadatel

- uvádí pouze ekonomické důvody,
- bez vážného důvodu uvádí nesprávné údaje o své totožnosti nebo státním občanství nebo tyto údaje odmítá uvést,
- žádá o udělení mezinárodní ochrany pouze proto, aby unikl situaci všeobecné nouze,
- přichází ze státu, který Česká republika považuje za třetí bezpečnou zemi nebo bezpečnou zemi původu, nebude-li prokázáno, že v jeho případě tento stát za takovou zemi považovat nelze,
- má více než 1 státní občanství a nevyužil ochrany některého ze států, jehož státní občanství má, pokud neprokáže, že z důvodů uvedených v § 12 nebo 14a této ochrany využít nemohl,
- neuvádí skutečnost svědčící o tom, že by mohl být vystaven pronásledování z důvodů uvedených v § 12 nebo že mu hrozí vážná újma podle § 14a,
- uvádí skutečnosti zjevně nevěrohodné, nebo
- s cílem ztížit zjištění skutečného stavu věci zničil, poškodil nebo zatajil svůj cestovní doklad či jinou důležitou listinu anebo s tímto cílem předložil padělaný nebo pozměněný cestovní doklad či jinou důležitou listinu.

(2) Jako zjevně nedůvodná se zamítne i žádost o udělení mezinárodní ochrany, je-li z postupu žadatele patrné, že ji podal s cílem vyhnout se hrozícímu vyhoštění, vydání nebo předání k trestnímu stíhání do ciziny, ačkoliv mohl požádat o udělení mezinárodní ochrany dříve, a pokud žadatel neprokáže opak.

(3) Rozhodnutí o zamítnutí žádosti pro její zjevnou nedůvodnost lze vydat nejpozději do 30 dnů ode dne zahájení řízení o udělení mezinárodní ochrany.

(4) Nezletilé osobě bez doprovodu nelze žádost zamítnout jako zjevně nedůvodnou.

zejména možnost ihned pracovat bez nutnosti pracovního povolení. Zpřísnění cizineckého zákona vedlo k tomu, že mnoho ekonomických migrantů žádalo o azyl s cílem legalizovat svůj pobyt. V roce 2001 byl podán rekordní počet žádostí o azyl – 18 094, což souviselo jak s exodem uprchlíků z Kavkazu, tak s nárůstem neoprávněných žadatelů o azyl. To vedlo k přijetí restriktivní novely azylového zákona v roce 2002, která zakázala žadatelům pracovat během prvního roku azylového řízení a žádost o azyl se mohla opakovaně podat až po dvou letech od doby, kdy rozhodnutí o neudělení azylu nabylo právní moci. Tato změna se ihned odrazila v poklesu počtu podávaných žádostí. Zatímco v lednu 2002 požádalo o azyl 1334 osob, v únoru to již bylo 678 osob, tedy téměř o 50 % méně. Dalším restriktivním opatřením bylo ustanovení, že cizinci zajištění v detenčním zařízení mohou podat žádost pouze do sedmi dnů od poučení o této možnosti a během azylového řízení zůstávají v detenci.

V další dílčí novele zákona o azylu v roce 2002 došlo k podstatné změně azylového řízení. Do 31. 1. 2002 formou odvolání proti (tzv. prvostupňovému) rozhodnutí MV ČR bylo podání rozkladu k ministrovi vnitra. To bylo velmi kritizováno nevládními organizacemi a UNHCR, neboť nebyla zajištěna nestrannost odvolacího orgánu. Od 1. 2. 2002 neúspěšní žadatelé o azyl mohli podat opravný prostředek k Vrchnímu soudu v Praze a proti jeho rozhodnutí již nebylo možno se dále odvolat. V praxi však tato změna způsobila značné prodloužení azylového řízení, protože Vrchní soud nebyl na novou agendu připraven.

Od 1. 1. 2003 vstoupila v platnost další novela o azylu, která umožnila podat proti rozhodnutí ministerstva vnitra žalobu k příslušnému krajskému soudu podle aktuálního místa bydliště. Proti rozhodnutí krajského soudu pak bylo možné podat kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu. Zákon o azylu je novelizován v podstatě každým rokem.

Integrační politika 1999–2004

Vznikající integrační politika byla v tomto období 1999–2004 v gesci Ministerstva vnitra, které zřídilo Komisi ministerstva vnitra pro integraci cizinců a vztahy mezi komunitami, kde byli přítomni zástupci státní správy, akademická obec, nevládní organizace. Byly formulovány první integrační strategie, opatření v jednotlivých resortech státní správy, začal se podporovat výzkum a sběr dat v oblasti integrace migrantů, rozvíjela se činnost nevládních organizací a migrantských sdružení. Také se začaly vytvářet webové portály a různé příručky, které měly za cíl zvýšit informovanost cizinců.

Strategickými dokumenty tohoto období jsou: Zásady integrace cizinců na území České republiky z roku 1999 a Koncepce integrace cizinců na území České republiky z roku 2000.¹⁴³

Zásady integrace cizinců na území České republiky¹⁴⁴

Zásady integrace sestávají z 15 stručných ustanovení, které akcentují rovný přístup a příležitosti migrantů, aktivní přístup státu k zajištění podmínek pro úspěšné začlenění migrantů do české společnosti. V zásadách se odráží vliv dokumentů Rady Evropy¹⁴⁵ a přístup k migrantům na kolektivní úrovni. Zásady hovoří o imigračních komunitách, tj. vychází z předpokladu, že migranti tvoří homogenní soudržné sociokulturní společenství – s tímto předpokladem již Koncepce nepracuje a vztahuje se primárně k jednotlivci.

¹⁴³ Přehledné shrnutí naleznete v archivu MV ČR, dostupné na <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2.html>

¹⁴⁴ Zásady integrace cizinců byly stanoveny usnesením vlády ze 7. 7. 1999 č. 689.

¹⁴⁵ Dokument Rady Evropy (2000) *Diversity and cohesion: new challenges for the integration of immigrants and minorities*

Koncepce integrace cizinců na území ČR¹⁴⁶

Dle Koncepce integrace cizinců patřilo mezi hlavní cíle integrační politiky zejména:

- přiblížit postavení legálně a dlouhodobě usazených cizinců právnímu postavení občanů ČR, důsledná a systematická ochrana přístupu cizinců k základním lidským právům a svobodám (včetně politických, hospodářských, sociálních a kulturních práv na území ČR),
- uplatňovat princip rovného přístupu a rovné příležitosti pro cizince (zejména ve vztahu k jejich právnímu postavení a ochraně, zaměstnávání a podnikání, bydlení, kultuře, náboženství a jazyku, vzdělávání, zdravotní péči a účasti na veřejném a politickém životě v ČR, včetně veřejné ochrany cizinců před diskriminací),
- usměrnit průběh procesu integrace dlouhodobě a legálně usazených cizinců vytvořením podmínek pro integraci, ovlivněním vztahu občanů a cizinců a zajištěním cílené intervence státu v této oblasti,
- vytvořit základní organizační, koordinační, administrativní a ekonomické podmínky pro dlouhodobou realizaci Zásad koncepce integrace cizinců na území ČR zainteresovanými orgány a institucemi a pro rozvoj jejich vzájemné spolupráce ve všech oblastech a souvislostech, v praktické i výzkumné rovině,
- podpořit boj proti nelegální migraci a ostatním nelegálním aktivitám a snižovat bezpečnostní rizika spojená s imigrací a integrací, resp. s jejich důsledky.

Tyto deklarované cíle byly naplňovány jen z části. Dle Baršových 2005, str. 233 lze však výsledky působení Ministerstva vnitra označit za smíšené. Mnohé státní resorty v podstatě nevyvíjely žádnou činnost na poli integrace cizinců, což způsobilo, že mnohá opatření se nedařila formulovat a systematicky uskutečňovat. U samosprávy byla situace ještě horší. V roce 2002 při reformě státní správy zanikly poradní orgány pro integraci cizinců při okresních úřadech, které byly zřízeny v roce 2001, a krajské úřady a další orgány samospráv k integraci cizinců přistupovaly nahodile dle iniciativy a zájmů jednotlivců.¹⁴⁷

4. OBDOBÍ 2004–2007/8

Kušniráková, Čížinský 2011 toto období označují za **neoliberální**. Je typické ekonomickým růstem, nízkou nezaměstnaností a dovozem méně kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí (zejména v režimu agenturního zaměstnávání). Česká republika se od 1. 5. 2004 stává členem EU a postupně se mění z tranzitní země na zemi cílovou. Od 21. 12. 2007 se ČR stává také součástí schengenského prostoru, čímž proces evropeizace naší země výrazně postoupil.

V tomto období opět došlo k několika novelám cizineckého zákona, které přinesly zejména zavedení nové pobytové kategorie – občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci, jejichž postavení zásadním způsobem upravuje evropské právo.¹⁴⁸ Také pro občany třetích zemí byl zaveden nový institut povolení k dlouhodobému pobytu, které cizinec získal po roce pobytu v zemi na dlouhodobé vízum a které znamenalo větší právní jistotu. Další novela z roku 2005 přinesla začlenění směrnice o právu na sjednocení rodin občanů třetích zemí (2003/86/EC) a novela v roce 2006 vedla ke zkrácení potřebné doby pobytu na

¹⁴⁶ Koncepce integrace byla přijata usnesením vlády ČR ze dne 11. prosince 2000 č. 1266

¹⁴⁷ Podrobný rozbor nabízí Analýza situace postavení cizinců z roku 2003 zpracovaná mezirezortní komisí ministra vnitra pro přípravu a realizaci politiky vlády České republiky v oblasti integrace cizinců a rozvoje vztahů mezi komunitami.

¹⁴⁸ Směrnice Rady a Evropského Parlamentu č. 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

území pro získání trvalého pobytu na 5 let. Rok 2007 přinesl novelu cizineckého zákona¹⁴⁹ s restriktivním opatřením vůči rodinným příslušníkům občanů EU, kteří mohli získat trvalý pobyt až po dvou letech pobytu na území. Toto opatření reagovalo na údajně rostoucí počet účelových sňatků a vyvolala silnou kritiku nevládních organizací. Další významnou změnou bylo zavedení povinnosti vykonání jazykové zkoušky na úrovni A1 pro občany třetích zemí, kteří žádají o trvalý pobyt. Tato podmínka nabyla účinnosti až od 1. 1. 2009. Novela také začlenila evropskou legislativu vztahující se k přeshraničnímu pohybu osob v schengenském prostoru.

Mnoho změn zaznamenal především azylový zákon. V několika novelách v tomto období byla začleněna přijímací směrnice a tzv. Dublin II. V roce 2003 byl přijat nový zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně, taktéž definován směrnicí 2001/55 EC. V novele z roku 2006 byla implementována kvalifikační směrnice a byl přidán nový institut tzv. doplňkové ochrany.

Za proaktivní prvek české imigrační politiky lze považovat **tzv. projekt zelených karet**, který iniciovalo Ministerstvo průmyslu v roce 2007, kdy ekonomika rostla a byl velký zájem o zahraniční pracovníky ze strany velkých průmyslových podniků. V účinnost projekt vstoupil až od 1. 1. 2009, tedy v době prohlubující se ekonomické krize, což mělo dopad na jeho úspěšnost. Systém zelených karet umožňuje vyřízení povolení k pobytu a k zaměstnání v rámci jedné procedury. Smyslem této úpravy je odstranění nadbytečných administrativních překážek bránících přístupu cizinců na trh práce v profesích, které nejsou v době 30 dnů od nahlášení volného pracovního místa úřadu práce obsazeny českými občany, občany jiného členského státu EU nebo jejich rodinnými příslušníky. Dle Baršové 2008 měl vést k snížení administrativní zátěže vyřizování pobytu a současně se měl stát prostředkem boje proti zaměstnávání na černo.

Existují tři typy zelených karet: typ A pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál, typ B: pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen typ a C: pro ostatní pracovníky. Platnost zelené karty je 2–3 roky. Kartu typu C však nelze prodloužit.

Na portálu MPSV byla zřízena centrální evidence volných pracovních míst pro držitele zelené karty a žádat o ni mohou jen příslušníci konkrétních zemí: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina, což je dáno vyhláškou MV ČR č. 461 z roku 2008.¹⁵⁰ Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2010 bylo celkem vydáno 127 zelených karet, přičemž přes 60 % žádostí bylo zamítnuto zejména z důvodu podezření zneužití (Zpráva 2010). Čižinský 2008 se domnívá, že efektivita projektu je značně spekulativní. Přináší sice jistou míru zjednodušení imigrační procedury, nicméně řízení je poměrně zdlouhavé a zaměstnavatelé nechtějí dlouho čekat na vyřízení dokladů a je také zcela v gesci MV ČR bez možnosti např. samospráv či úřadů práce řízení ovlivnit. Zelené karty navíc byly zavedeny v době, kdy na úrovni EU byla přijata směrnice o modrých kartách¹⁵¹ pro vysoce kvalifikované zaměstnance, čímž se národní úprava zelených karet jeví jako redundantní.

¹⁴⁹ Kvalifikovanou analýzu přináší např. Kučera (2007) Vybrané změny novely zákona o pobytu cizinců, zákona o azylu a některých dalších zákonů, dostupné na www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2063004

¹⁵⁰ Vyhláška č. 461/2008 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty

¹⁵¹ Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

Integrační politika 2004–2008

Od 1. 4. 2004 byla agenda integrace cizinců převedena pod gesci MPSV, což mnozí považovali za velmi pozitivní krok k prosociálně pojímané koncepci integrace. Dle Baršových 2005 trendem integrační politiky bylo posílení individuální a individualizované integrace jako záměrného a uvědomělého procesu – model integrační smlouvy.

Významným počinem v tomto období byla **Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců**, která byla přijata usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2006 č. 126. Dle Drbohlava 2010 Koncepce již stanovila konkrétní prioritní oblasti integrace cizinců, klade důraz primárně na úsilí jednotlivce, integrace je definována jako oboustranný proces sjednocování domácího obyvatelstva a migrantů do jedné společnosti, který vyžaduje nejen přizpůsobení migrantů, ale i přijetí ze strany domorodců. Byl vytvořen dlouhodobý rámec směřování integrační politiky a za cílovou skupinu integrace byli označeni cizinci pobývající na území déle než jeden rok v režimu zákona o pobytu cizinců.¹⁵²

Za klíčové předpoklady integrace byly stanoveny:

1. **znalost českého jazyka** – nejmarkantnější výsledek bylo zavedení povinné jazykové zkoušky na úrovni A1 pro získání trvalého pobytu od 1. 1. 2009 a také realizace bezplatných jazykových kurzů češtiny¹⁵³
2. **ekonomická soběstačnost cizince** – proklamace snahy snižovat administrativní zátěž spjatou se zapojením cizince na trhu práce. Jedním z počínů bylo zavedení institutu 60denní ochranné lhůty v případě ztráty zaměstnání ne vlastní vinou pro cizince, kteří na území pobývají déle než jeden rok novelou zákona o zaměstnanosti z roku 2008
3. **orientace cizince ve společnosti** – zaměřeno primárně na publikování informačních brožur a vytváření webových portálů pro cizince
4. **vztahy cizince s členy majoritní společnosti** – zaměřeno na interkulturní aktivity organizované primárně nevládním sektorem, ale také samosprávami, školami a jinými subjekty.

Pro každou z oblastí byly stanoveny dílčí cíle a také finanční prostředky na realizaci programů vedoucích k jejich naplnění.

Toto období je ukončeno opětovným vrácením agendy integrace cizinců do gesce MV ČR v roce 2008¹⁵⁴, což zejména nevládní organizace vnímaly jako krok zpět, neboť MV ČR již ze své podstaty představuje represivní orgán, který integrační politiku nepojímá příliš prosociálně.

5. OBDOBÍ 2008/9 – SOUČASNOST

Kušniráková, Čižinský 2011 toto období označují za **neorestriktivní**. Imigrační politika je v podstatě reakcí na důsledky ekonomické krize. Úbytek pracovních míst a snížená ekonomická aktivita přivedla řadu cizinců do velmi těžkého postavení, kdy přestali plnit účel

¹⁵² Koncepce integrace nezahrnuje žadatele o mezinárodní ochranu, azylanty, osoby s udělenou doplňkovou ochranou ani občany EU, což vylučuje komplexnost integrační politiky vůči cizincům žijícím v ČR. Země s delší imigrační historií do integrační politiky naopak zahrnují i občany s migrantským původem.

¹⁵³ Všechny podstatné informace k jazykové zkoušce se nacházejí na www.cestina-pro-cizince.cz

¹⁵⁴ Usnesením vlády ČR ze dne 23. července 2008 č. 979 byla koordinační role při realizaci Koncepce integrace cizinců na území ČR převedena z Ministerstva práce a sociálních věcí na Ministerstvo vnitra.

pobytu a současně se z důvodu enormního zadlužení nemohou vrátit do země původu.¹⁵⁵ Hlavní strategií státu se stalo redukovat počty cizinců na území s rétorikou, která se odvolává na národní zájmy – snahu o posílení zaměstnanosti vlastních obyvatel a současně se stále více akcentuje kriminalita mezi cizinci.

Jako možný způsob řešení patové situace cizinců, kteří ztratili práci, byl jednorázový projekt dobrovolných návratů legálně pobývajících cizinců¹⁵⁶, který realizovalo MV ČR ve spolupráci s Mezinárodní organizací pro migraci (IOM). Jeho realizace probíhala v období

16. února – 15. prosince 2009.¹⁵⁷ Většina cizinců však spíše hledala způsoby, jak se udržet na území ČR – zejména změnou účelu pobytu na podnikání.

V tomto období došlo k několika významným změnám v oblasti migrační a integrační politiky lze tyto změny shrnout v následujícím sledu:

Změny v oblasti cizinecké legislativy

- 1. Usnesení vlády České republiky ze dne 9. února 2009 č. 171** k zajištění bezpečnostní situace České republiky v souvislosti s propouštěním zahraničních pracovníků v důsledku hospodářské krize – na základě tohoto usnesení byl realizován projekt dobrovolných návratů a současně byly posíleny nástroje k zajištění bezpečnosti a veřejného pořádku tak, aby se předešlo možným bezpečnostním rizikům spojeným s pobytem většího počtu cizinců v bezprizorní situaci na území České republiky.
- 2. Usnesení vlády č. 1205/2009 ze dne 16. září 2009** k pozastavení nabírání žádostí o dlouhodobá víza na vybraných zastupitelských úřadech ČR – toto usnesení reagovalo na ekonomickou krizi a korupční a nepřehlednou situaci na ambasádách zejména na Ukrajině a ve Vietnamu. Omezilo možnost podávání žádostí o dlouhodobá víza ve vybraných zemích.¹⁵⁸
- 3. Vízový kodex** – v oblasti vízové politiky vstoupil dne 5. 4. 2010 v účinnost zásadní dokument harmonizující do té doby roztržitěné komunitární právní nástroje, Vízový kodex, který nahradil Společnou konzulární instrukci. S cílem jednotně implementovat vydávání víz byl Evropskou komisí schválen text příručky pro praktické využívání vízového kodexu.
- 4. Novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky** – 1. 1. 2011 vstoupila v účinnost novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Změny byly prioritně zaměřeny na implementaci a realizaci nově přijatých předpisů Evropské unie, na splnění úkolů vyplývajících z usnesení vlády České republiky, na zohlednění soudní judikatury, na změny působnosti v oblasti vydávání

¹⁵⁵ V roce 2009 bylo ukončeno, tj. neprodlouženo, 68 000 pracovních povolení (Zpráva o migraci 2009).

¹⁵⁶ Projekt dobrovolných návratů byl s cílem pomoci zahraničním pracovníkům propuštěným v důsledku hospodářské krize schválen usnesením vlády České republiky ze dne 9. února 2009 č. 171 k zajištění bezpečnostní situace České republiky v souvislosti s propouštěním zahraničních pracovníků v důsledku hospodářské krize.

¹⁵⁷ Do projektu se registrovalo celkem 2089 osob. Převažující zájem o registraci byl na straně státních příslušníků Mongolska (1 342), Vietnamu (283), Uzbekistánu (314), Ukrajiny (60), Indonésie (28) a Moldavska (17). Právě pro tuto kategorii osob. Pro cizince, kteří důsledkem ztráty zaměstnání upadli do nelegálního postavení, byl spuštěn **Projekt dobrovolných návratů nelegálně pobývajících cizinců**. Realizace projektu byla časově omezena na období 15. září – 15. prosince 2009. Do projektu bylo registrováno celkem 169 osob. Zde převažoval zájem státních příslušníků Ukrajiny (70), Vietnamu (20), Mongolska (15), Kyrgyzstánu (14), Uzbekistánu (13) a Moldavska (12). V rámci projektu Česká republika nabídla vedle nouzového ubytování, zaplacení letenky, organizačního zajištění odletu, předodjezdové a tranzitní asistence také finanční příspěvek.

¹⁵⁸ Kritickou analýzu daného usnesení nabízí Úřad veřejného ochránce práv – Pořízek (2010) Přístup k podání žádosti o vízum a regulace počtu podaných žádostí dostupné na www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2240480

pobytoých oprávnění a na některé změny v návaznosti na dosavadní aplikační praxi útvarů služby cizinecké policie a Ministerstva vnitra. ČR transponovala celkem tři evropské směrnice – sankční, návratovou a o modrých kartách a dále nařízení týkající se povinnosti biometrických údajů či společného vízového kodexu. Hlavní změny se týkaly primárně účelu podnikání. Novela zákona výrazně zpřísnila podmínky plnění účelu podnikání s cílem eliminovat nepřehlednou realitu cizineckých firem a družstev a zneužívání tohoto účelu pseudopodnikateli. Také se změnila podmínka cestovního zdravotního pojištění cizinců, kteří od 1. 1. 2011 v případě vyřizování žádosti o pobyt na území ČR musí mít tzv. komplexní zdravotní pojištění.¹⁵⁹ Další změnou je zavedení biometrických průkazů pro cizince z třetích zemí. Další novela tohoto zákona vstoupila v účinnost v roce 2013 a dne 29. 4. 2014 byla již k podpisu prezidenta předložena další novela, která implementuje směrnici Evropského parlamentu a Rady 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 (tzv. směrnice o jednotném povolení – *single permit*).

- 5. Novela zákona č. 325/1999 Sb., o azylu** – v tomto období byl několikrát novelizován zákon o azylu, primárně se jednalo o implementaci právních předpisů EU.
- 6. Usnesení vlády ze dne 19. ledna 2011 č. 48¹⁶⁰** o opatřeních k řízení ekonomické migrace ochráně práv osob migrujících za prací a realizaci návratů – obsahuje návrhy, ze kterých by měl vzejít věcný záměr nové právní úpravy podmínek vstupu a pobytu cizinců na území České republiky. Toto usnesení obsahuje materiál s názvem Nový systém ekonomické migrace do České republiky, který rozvádí koncept zavedení institutu cirkulární migrace pro nízkokvalifikované profese (tzv. národní víza), významně zpřísňuje podmínky pro podnikatele cizince – např. zavedením povinnosti vstupní investice až ve výši 5 milionů Kč. Zavádí povinné socioadaptační kurzy pro cizince ihned po příjezdu do ČR a zvyšuje úroveň jazykové zkoušky pro trvalý pobyt na úroveň A2.
- 7. věcný záměr nového zákona o pobytu cizinců¹⁶¹** – 28. července 2011 byl do meziresortního připomínkového řízení rozeslán Ministerstvem vnitra věcný záměr nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců na území České republiky, volného pohybu občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků a ochrany státních hranic. Stávající právní norma zákona o pobytu cizinců je již nevyhovující vzhledem ke své logické roztržitosti, kazuistickému pojetí a prolínání ustanovení týkajících se občanů třetích zemí a občanů Unie a jejich rodinných příslušníků. Věcný záměr ideově čerpá zejména z výše uvedeného usnesení. Zatím není známo, kdy by měl vstoupit v účinnost.
- 8. Aktualizované Koncepce integrace cizinců Společné soužití 2011–2014** – v těchto materiálech již jasně zaznívá nutnost propojení migrační a integrační politiky a poznatek, že úspěšná integrace je podmínkou efektivní imigrace. Koncepce rozšiřuje nástroje

¹⁵⁹ Rada vlády pro lidská práva, ombudsman, nevládní organizace a také jiné subjekty se dlouhodobě snaží o změny podmínek přístupu cizinců do veřejného zdravotního pojištění. Zejména zájmy komerčních pojišťoven však přijetí změn stále blokují. Více o přístupu cizinců k zdravotní péči a situaci kolem vzniku novely se dočtete v textu Čížinského (2011) Co je komerční zdravotní pojištění cizinců? Dostupné na http://inbaze.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=181&catid=52

¹⁶⁰ Text usnesení a komentáře nevládních organizací naleznete na www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2281495

¹⁶¹ Věcný záměr navrhuje rozdělit cizineckou legislativu na tři nové právní úpravy: 1. Zákon o vstupu a pobytu cizinců na území České republiky, 2. zákon o volném pohybu občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků a 3. zákon o ochraně státních hranic. Vypořádání připomínek oficiálních připomínkových míst můžete nalézt na elektronickém portálu připravované legislativy vlády <http://eklep.vlada.cz/eklep/page.jsf>

integrační politiky, nicméně se nezaměřuje na všechny cizince v ČR (vyloučení jsou žadatelé o mezinárodní ochranu, azylanti, osoby s udělenou doplňkovou ochranou¹⁶² a občané EU) a neposiluje politická práva migrantů, zejména právo volební. Hlavní novinky jsou zavedení pilotních adaptačně-integračních kurzů pro nově příchozí cizince (tzv. uvítací kurzy – přibližně do jednoho roku pobytu), kurzy pro cizince s dlouhodobým či trvalým pobytem, předodjezdové informační balíčky pro potenciální imigranty v zemi původu. Koncepce také akcentuje podporu integrace na lokální úrovni zvyšováním zapojení samospráv a podporou rozšíření sítě regionálních Center na podporu integrace cizinců.

- 9. změny v oblasti zaměstnávání cizinců** – novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v roce 2011 ruší možnost agenturního zaměstnávání cizinců, kteří musí mít pracovní povolení (§ 66).

Tzv. transpoziční novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, od června 2014 zavádí nový druh povolení k dlouhodobému pobytu – zaměstnaneckou kartu.

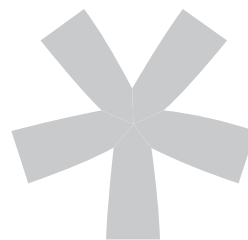
Změny v oblasti institucionální

1. převedení agendy trvalých a dlouhodobých pobytů na OAMP MV ČR

V roce 2009 byla agenda trvalých pobytů převedena z PČR Ředitelství služby cizinecké policie na MV ČR Odbor azylové a migrační politiky. Od 1. 1. 2011 na OAMP MV ČR přešla i agenda dlouhodobých pobytů a přechodných pobytů občanů EU a jejich rodinných příslušníků.¹⁶³

2. vznik regionálních Center na podporu integrace cizinců¹⁶⁴

V roce 2009 byla zřízena první **Centra na podporu integrace cizinců SUZ MV ČR** v krajích Jihomoravském, Ústeckém, Plzeňském, Moravskoslezském, Zlínském a Pardubickém, která zajišťují poskytování informací, poradenství, kurzy sociokulturní orientace cizinců ve společnosti a přispívají k vytváření platformů pro spolupráci v oblasti integrace cizinců v regionu. V roce 2010 byla Centra zřízena i v krajích Jihočeském, Karlovarském, Libereckém a Olomouckém a od 2013 v kraji Vysočina. Zřizovateli Center jsou realizátoři projektů Evropského integračního fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí – v Jihomoravském kraji je to kraj, v Ústeckém kraji občanské sdružení Poradna pro integraci, v ostatních krajích Správa uprchlických zařízení MV ČR. V roce 2012 bylo otevřeno Centrum také v Praze a zřizovatelem je Hlavní město Praha a v roce 2013 v Hradci Králové a zřizovatelem je Diecézní katolická charita Hradec Králové.¹⁶⁵



SHRNUTÍ

Vývoj imigrační a integrační politiky je primárně stanovován transpozicí závazných komunitárních předpisů. Autonomní česká migrační a integrační politika je reaktivní povahy a nevyznačuje se jasnou strategií a konzistencí. Stále je na okraji zájmu politiků a chybí celková formulace koncepce přistěhovalectví. Kontext migrace jako řešení stárnutí populace a krize důchodového zabezpečení je spjat se snahou chránit národní zájmy – tj. bezpečnost a ochrana trhu práce před cizinci. Úskalí a výzvy kulturní diverzity a integrace se příliš netematizují na rozdíl od přístupu starých členských zemí EU. Budoucnost spočívá zejména v ujasnění náhledu na migraci – je to primárně hrozba národních zájmů, či má spíše pozitivní potenciál, se kterým se musíme naučit pracovat?

Zdroje:

- BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita, 2005.
- DOHNALOVÁ, E. *Úvod do sociální práce s migranty*. Olomouc: CARITAS – VOŠs Olomouc, 2012.
- DRBOHLAV, D. a kol. *Migrace a (i)migrace v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Slon, 2010.
- DRBOHLAV, D., (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Praha: Karolinum., 2008.
- TRBOLA, R., RÁKOCZIOVÁ, M., (ed.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I. Integrační politika*. Brno: Barrister & Principal, 2011.

¹⁶² Integrace azylantů a osob s doplňkovou ochranou je ošetřena separátním Státním integračním programem (§ 68, 69 a 70 zákona č. 325/1999 Sb., o azylu) je zaměřen na pomoc v oblasti zajištění bydlení, výuky českého jazyka a uplatnění na trhu práce. Více na

www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d

¹⁶³ Převedení agendy dlouhodobých pobytů na OAMP byl díky politickému tlaku o dva roky urychlen. Absence důkladné přípravy má za následek masivní nezvládnutí správního řízení, které spočívá zejména v nedodržování zákonných lhůt pro vydání rozhodnutí ve věci povolení k pobytu. Obecně lze však krok vedoucí k zcivilnění pobytového řízení hodnotit za kladný.

¹⁶⁴ www.integracnicentra.cz

¹⁶⁵ Koncepce center je jednotná na základě priorit stanovených projektovou výzvou. Otázka, kdo má centra zřizovat, je intenzivně diskutovaná. Centra mají sloužit coby nástroj lokální integrace, proto je zásadní, aby odpovědnost za jejich provoz ležela primárně na místní samosprávě. V případě zřizovatele Správy uprchlických zařízení je velmi diskutabilní míra lokálnosti, flexibility a nezávislosti, neboť je to centrálně řízená příspěvková organizace MV ČR.

3. 3 INTERKULTURNÍ PRÁCE JAKO POMÁHAJÍCÍ PROFESE

Daniela Vodáčková

Ke kontaktní práci s klienty – jak migranty, tak reprezentanty veřejných institucí – musí interkulturní pracovník ovládat základy umění práce s lidmi, jejich potřebami, zájmy a obavami.

Interkulturní práce proto vychází z dalších oborů lidské činnosti, které spadají do ranku pomáhajících profesí. Patří mezi ně zejména poradenství, případová práce, krizová intervence a mediace, tedy vybrané metody sociální práce.

Sociální práce disponuje řadou metod, které interkulturní pracovník může plně používat anebo se jimi inspirovat. S rozvíjející se sociální službou interkulturní práce se bude postupně rozvíjet a zpřesňovat také metodologie. Rádi bychom v tomto materiálu přispěli detailnějším popisem tří metod.

Ke kompetencím interkulturního pracovníka patří také poskytování **základního sociálního a právního poradenství** v oblasti pobytu migrantů v českém a dalším jazyce a prevence a řešení konfliktů zejména mezi migranty a majoritou, s cílem podporovat přátelské soužití obyvatel v České republice.

Případovou práci považujeme za univerzální oporu téměř jakékoliv práce s klientem. Obsahem této kapitoly bude základní popis této metody, z něž si čtenář snadno dovede aplikační možnosti.

U metody **Krizová intervence** vycházíme z dlouholeté zkušenosti, že krize je neodmyslitelnou součástí života. Dokážeme si představit velmi různé mezní situace, do nichž se cizinci mohou při odchodu ze své původní země dostávat.

Mediace a interkulturní mediace představuje dovednost vyjednávat s ohledem na interkulturní potřeby člověka a tvoří základ profese interkulturního pracovníka.

3.3.1 PORADENSKÉ ASPEKTY INTERKULTURNÍ PRÁCE

3.3.1.1 CÍLE A ZÁSADY PORADENSTVÍ

Vedení poradenského rozhovoru je jednou ze základních metod sociální práce, ze které čerpá také interkulturní práce. V této kapitole se zaměříme na interkulturní specifika vedení poradenského rozhovoru, základní metodu poradenské interkulturní práce, se níž v ČR máme nejvíce zkušeností.¹⁶⁶ Interkulturní pracovník/pracovnice postupuje obdobně jako sociální pracovník/pracovnice při vedení poradenského rozhovoru se zohledněním interkulturního kontextu.¹⁶⁷

Poradenský rozhovor je proces, při kterém profesionál poskytuje druhému člověku (páru, rodině, skupině, komunitě) ve vztahu partnerské spolupráce při řešení problému informace,

¹⁶⁶ Interkulturní pracovníci doposud vykonávají svoji činnost nejčastěji v rámci asistenčních služeb pro migranty ve veřejných institucích jako OAMP MV ČR, úřady práce, školy atd.

¹⁶⁷ K vedení poradenského rozhovoru doporučujeme literaturu ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Slon, 1999.; MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. GABURA, J. a PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. DRAPELA J. V., HRABAL, V. a kol. *Vybrané poradenské směry. Teorie a strategie*. Praha: Karolinum, 1995.; HADJ-MOUSSOVÁ, Z., DUPLINSKÝ, J. a kol. *Diagnostika, Pedagogicko-psychologické poradenství II*. Praha: UK PedF, 2002.

rady, vedení a podporu přiměřeně k (nepříznivé) životní situaci člověka a jeho životním cílům a potřebám tak, aby se zlepšila schopnost jedince (páru, rodiny, skupiny) se ve své životní situaci orientovat a na základě využití vlastních sil a zdrojů okolí ji co nejlépe řešit nebo přijmout rozhodnutí, včetně přijetí zodpovědnosti za důsledky svého rozhodnutí. (Bašteká, B.: Psychologická encyklopedie)

Obecné cíle poradenství dle Drapely (1995):¹⁶⁸

1. Pomoc klientovi rozpoznat příčiny problému a realisticky je začít řešit.
2. Pomoc klientovi při přijetí svobodného rozhodnutí i jeho důsledků.
3. Pomoc klientovi ujasnit si osobní cíle (krátkodobé i dlouhodobé).
4. Umožnění lepšího sebepoznání, poznání vlastních slabin a předností.
5. Dosažení kladného sebehodnocení, sebedůvěry, rozvíjení vlastní schopnosti důvěřovat sobě i ostatním lidem.

Hlavní zásady poradenského přístupu jsou:

- **Svoboda klienta**

Klient má mít možnost se plně rozhovořit o všem, co je pro něj v dané chvíli důležité. Interkulturní pracovník nesmí vyvíjet nátlak na klienta, aby se rozhodl způsobem, který on považuje za správný. Jeho rolí je pomoci klientovi ujasnit si různé možnosti řešení a důsledky zvoleného řešení. Tento postup pomůže klientovi dospět ke svobodnému řešení a přijmout za něj odpovědnost.

Při poradenství migrantům, kteří nejsou zorientovaní v systému a nerozumí jazyku, se interkulturní pracovník často dostává do situace, kdy buď on, nebo klient chtějí konzultaci urychlit, nebo má interkulturní pracovník tendenci rozhodovat za klienta, případně jej klient žádá, ať za něj rozhodne. Delegace odpovědnosti na interkulturního pracovníka či jeho netrpělivost při vysvětlování všech souvislostí však klienta k zplnomocnění nevede, naopak jen potvrdí jeho závislost na ostatních.

- **Respekt ke klientovi**

Klient by během konzultace měl mít pocit bezpečí a přijetí. Interkulturní pracovník musí umět rozlišovat mezi klientem a jeho projevy chování. I když zamítne jeho chování, klient neztratí v jeho očích důstojnost.

- **Důvěrnost rozhovoru**

Obsah rozhovoru je ze strany interkulturního pracovníka považován za důvěrný, tj. bez klientova svolení nebude svěřen třetím osobám. Výjimkou je pouze situace, kdy by se jednalo o trestný čin nebo v případě nebezpečí vážného fyzického ohrožení klienta.

- **Navození spolupráce a porozumění**

Nezbytnou podmínkou poradenství je ochota ke spolupráci ze strany klienta a schopnost interkulturního pracovníka navodit přátelskou a otevřenou atmosféru přijetí. Východiskem

¹⁶⁸ Následující kapitulu čerpáme z DRAPELA, J. V., HRABAL, V. a kol. *Vybrané poradenské směry. Teorie a strategie*. Praha: Karolinum, 1995.

poradenství je porozumění. Interkulturní pracovník vždy musí důsledně dbát na vyjasnění své role a kompetencí při úvodním rozhovoru, aby klient nebyl dezorientovaný.¹⁶⁹

- **Pravda s perspektivou**

V poradenském procesu je vždy nutné být pravdivý a umět sdělit skutečný stav věcí šetrně a zároveň otevřít perspektivu do budoucna. Např. v situaci, kdy je klientovi zamítnuto povolení k pobytu, je nutné jasně vysvětlit možnosti odvolání a probrat strategie i pro případ, že odvolání bude také zamítavé, např. možnost dobrovolného návratu nebo důsledky života v nelegálním postavení.

- **Optimistický pohled do budoucnosti**

Perspektiva otevřené budoucnosti přináší naději. Nikdy nemůžeme plně předvídat vývoj událostí, proto je vhodnější být optimistický – samozřejmě pravdivě, a ne přehnaně.

3.3.1.2 FÁZE PORADENSKÉHO PROCESU

Fáze poradenského procesu

Jednotlivé fáze poradenského procesu většina autorů strukturuje obdobně, pro stručný vzhled uvádíme upravený postup dle Hadj-Mousové (2002)¹⁷⁰:

1. fáze: Seznamovací

Navazuje se tzv. první kontakt, poradce a klient se seznamují. Jedná se o požadavcích a potřebách klienta, představuje služby a role poradce, pravidla konzultace, formuluje se zakázka a uzavírá dohoda o spolupráci. Podstatné je navázání vztahu důvěry.

2. fáze: Analytická

Jádrem této fáze je analýza vlastního důvodu návštěvy klienta. Poradce analyzuje jednotlivé vrstvy problému, seznamuje se s písemnými podklady a rozhovor zde působí i jako intervence, poradce zjišťuje, jak klient problém prožívá.

3. fáze: Řešení

Po provedení analýzy následuje fáze společného hledání řešení. Klient se musí svobodně a informovaně rozhodnout sám, jak chce v dané situaci postupovat. Poradce pomáhá nabízet řešení a domýšlet důsledky. Poradce nesmí klienta nutit do žádného rozhodnutí, i když si myslí, že určitý postup je pro klienta nejlepší.

4. fáze: Fáze podpory klienta a ukončení poradenství

Poradce v poslední fázi pomáhá zvládat klientovi situaci pomocí cesty, kterou si sám klient vybral pro řešení jeho situace. Vyhodnocují se výsledky a tato závěrečná fáze by měla vyplynout k osamostatnění klienta.

¹⁶⁹ Tým občanského sdružení InBáze působí přímo na pracovišti Ministerstva vnitra. Klientům se vždy musí nejprve vysvětlit, že nejsou zaměstnanci MV ČR, ale nevládní organizace.

¹⁷⁰ HADJ-MOUSSOVÁ, Z. *Úvod do speciálního poradenství*. Liberec: TU, 2002.

* Při nízkoprahovém poradenství je obvyklé, že všechny fáze poradenství proběhnou v rámci jedné konzultace. Při dlouhodobějším poradenství se k řešení zakázky přichází postupně.

3.3.1.3 SPECIFIKA PORADENSTVÍ V INTERKULTURNÍM KONTEXTU

Umění vést rozhovor je zcela zásadní dovednost, kterou profesionál zdokonaluje celý život. Velmi důležitý je úvodní rozhovor, jehož cílem je zmapovat situaci klienta jak v sociálním a interkulturním kontextu, navodit atmosféru důvěry a vyspecifikovat zakázku, tedy to, co klient opravdu chce a potřebuje řešit. Ten může realizovat pracovník sám, ale někdy bývá vhodné realizovat jej s jiným odborníkem, aby oba mohli volit nevhodnější způsob řešení.

- **navození důvěry**

Často se stává, že migranti z některých zemí nejsou zvyklí o svých osobních problémech mluvit otevřeně před cizími lidmi. Důvod může být kulturní – např. v konfuciánských kulturách není slušné zatěžovat druhé svými problémy, nebo politický – zkušenost z diktátorských nesvobodných státních zřízení, kde všechny kontroluje policie, lidé se navzájem udávají atd. Interkulturní pracovník díky své orientaci v kultuře klienta může citlivě navodit atmosféru důvěry, aby klient mohl o své situaci mluvit otevřeně.

- **vyjasnění rolí**

Představení rolí je velmi důležité proto, že si nemůžeme být jisti, zda v kultuře klienta existuje něco jako nezisková organizace, která poskytuje služby bezplatně, a zda funguje dle stejných principů jako v ČR. Nevíme, jak v dané kultuře fungují právníci a veřejné instituce. V mnohých zemích je běžné dávat úředníkům úplatky, aby se vůbec případem zabývali. Vyjasnění základních rolí je velmi důležitým prvkem i při běžné sociální práci, s interkulturními rozměry však roste potřeba nepočítat s klientovým porozuměním systému a podávat opravdu základní informace kvůli možným velkým rozdílům v očekávání klienta od praxe. Velmi často se diskutuje o principu bezplatnosti sociálních služeb a kvalitě. Mnozí migranti si bezplatnost spojují s absencí kvality, neboť jsou zvyklí za vše ve své zemi platit – od zdravotnictví, školství po právní poradenství. V praxi vždy vysvětlujeme, že bezplatnost služby je výrazem sociální solidarity občanů ČR a EU a že samotní klienti platí tyto služby ze svých daní. Na druhou stranu se čím dál častěji v nevládních organizacích diskutuje o částečném zpoplatnění služeb jako dalším zdroji financování.

- **analýza situace klienta**

Vzhledem k tomu, že napříč kulturami existuje i odlišné pojetí vyjednávacích strategií, pojetí pravdy a jejího vyžadování, mezilidských vztahů a úcty ke druhým, je nutné důkladně sdělení klienta analyzovat – kromě jiného provést analýzu faktorů s interkulturním prvkem.

Cílem této publikace není uvést všechny kulturní rozdíly, o kterých již byla napsána značný počet studií. Zmíníme jen zásadní etické téma, jakým je pravdivost výpovědi klienta. V každé kultuře je pojetí pravdy jiné a interkulturní pracovník by si měl udržet postoj, že to, co je pravda, definuje klient sám a taky sám nese důsledky¹⁷¹. Z profesionálního hlediska by

¹⁷¹ První indicií vyhoření poradce je, když začne moralizovat a obviňovat klienta ze lži. Při poradenství by pracovník klientovi vždy měl vysvětlit, že pracuje s těmi informacemi, které mu klient dává a je na něm samém vyhodnotit, jaká rizika plynou z eventuálního zamlčování či překrucování skutečnosti. Poradce není ani detektiv, ani právní zástupce klienta. Nicméně se v praxi setkáváme s případy, kdy si např. pro bezplatné právní poradenství přijde člověk, ze něhož se vyklube komerční zprostředkovatel, který rady využije ve své soukromé praxi pro své klienty, kteří mu za služby platí. V takové situaci konzultaci ukončíme a vyzveme zprostředkovatele, aby ke

interkulturní pracovníci měli být schopni navodit důvěru, ale být i ostražití. Měli by také vždy zvážit, jaké řešení je pro ně osobně eticky přijatelné.

• hledání řešení

Pro práci s klientem nestačí jen navrhnout řešení od stolu. Interkulturní pracovník by měl být často v terénu, mít praktické zkušenosti s postupy na úřadech, školách, soudech, nemocnicích atd. V rámci toho (ale i průběžně dále) by měl interkulturní pracovník umět velmi dobře síťovat, což mu napomůže k tomu, aby jeho služby byly co nejkvalitnější a zároveň nejširší. Hovoříme zde zejména o spolupráci s odborníky (organizacemi), jejichž kvality si pracovník již předem ověřil, a může je tak klientovi doporučit. Síťování tak může velmi výrazně rozšířit potenciál poskytovaných služeb a interkulturní pracovník může nabídnout asistenci a tlumočení i v jiných organizacích.

Kdo je klientem interkulturního pracovníka/pracovnice?

Z hlediska typů subjektů, které se obracejí na nevládní organizace s požadavkem poskytnutí interkulturní práce, můžeme uvést např.:

- jednotlivé osoby – zejména migranti
- veřejné instituce (úřady, školy, nemocnice atd.)
- skupiny (zájmové, profesní)
- komunita (zástupci komunit)
- obec (zástupci obcí, měst, krajů, státu)

Načrtli jsme zde stručně principy poradenské interkulturní práce, které je nutné doplňovat dalšími poznatky z praxe.

Postupy pro radikální a komunitní interkulturní práci nejsou v této publikaci obsaženy, neboť jsme doposud neměli příležitost je v praxi dlouhodoběji ověřovat. Domníváme se, že zejména komunitní typ interkulturní práce by se měl v ČR podporovat a rozvíjet, poněvadž slouží jako účinný nástroj zlepšování vztahů na sousedské úrovni.

3.3.2 PŘÍPADOVÁ PRÁCE

Daniela Vodáčková

Případová práce se uplatňuje téměř ve všech sférách sociální práce.

Tento přístup nevyžaduje žádné zvláštní aranžmá a umožňuje operativní rozhodování, pružnost i tvořivost.

Obecně jde o způsob, jak věnovat soustředěnou pozornost člověku, jenž sociální službu potřebuje.

Základem případové práce je pochopení potřeb jedince, ale také porozumění rodině, komunitě, společnosti, kultuře a znalost takových sociálně-zdravotnických služeb, které nabízejí možnost zbavit se nedůstojných životních podmínek.

Teoretickou bázi případové práce tvoří vědy o člověku. Velmi významně k jejímu rozvoji přispěly dynamická a sociální psychologie, ego psychologie, sociologie, psychiatrie a kulturní antropologie.

konzultaci poslal přímo svého klienta.

Teoretickou základnu případové práce dále rozšiřují teorie učení, teorie socializace, teorie malých skupin, teorie poznání, systémová teorie a některé objevy v biologii a endokrinologii.

I když sociální práce z těchto oborů čerpá, sama s nimi tvořivě zachází.

Sociální případová práce se může opírat o teorii rolí. Sociální role jsou kulturně předepsány. Každý jedinec se v rámci své kultury nebo v rámci skupiny, ke které patří, identifikuje s tou rolí, která mu náleží.

Lidé využívající sociálních služeb jsou často přesvědčeni, že ve své sociální roli selhali, někdy se cítí neúspěšní v několika svých rolích, nebo dokonce ve všech.

Případový pracovník musí dobře znát možnosti, nabídky a poslání nejrůznějších institucí poskytujících sociální služby, stejně jako způsoby, jak s nimi komunikovat a jak na ně odkazovat klienty.

Nezbytné je napojení na další odborníky, na pracoviště nabízející služby pro určitý typ klientů nebo problémů, ať jde o profesionální, nebo svépomocnou organizaci. Bez takových kontaktů by se případový pracovník dostával do slepé uličky. Zprostředkování potřebné služby je jedním z nejdůležitějších úkolů případové práce.

Případový pracovník řeší velké množství různých situací – potřebu odpovídajícího příjmu, dostupného bydlení, zajišťuje dostupnou zdravotní péči, rekvalifikaci nebo pomáhá vyhledat zaměstnání a získat sociální podporu, protože systémy služeb jsou často nekoordinované.

Jak případová práce probíhá?

1. Prvním krokem je klientova objednávka, přání, co by klient potřeboval díky společné práci získat a co by se mělo během spolupráce odehrát.
2. Druhým krokem je pracovníkova nabídka – pracovník musí posoudit své možnosti, aby mohl nabídnout konkrétní kroky, postup, formulovat cíl.
3. Tyto kroky vedou k dojednávání či nabízení pomoci. Výsledkem je dohoda o pomoci, jejím cíli čili o zakázce nebo kontraktu.

Principy případové práce

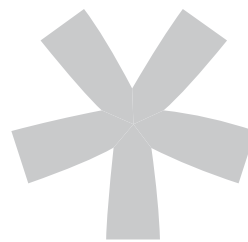
Zplnomocňování

Spočívá ve spolupráci s uživatelem sociální služby, ne v práci za něj.

Důležité je umět oceňovat schopnosti, dovednosti, úspěchy a snahu uživatele sociální služby – pochválit, vyjádřit úctu, obdiv či radost, kdykoliv něčeho pozitivního dosáhl vlastním úsilím nebo něco změnil, zvládl a něco se mu podařilo. Důležité je také poukazovat na pozitivní výjimky, tedy: Kdy se co klientovi povedlo, i když se zatím celý problém nevyřešil. Např. pokud je problémem velký konflikt mezi manželi, je třeba je hledat, kdy byla situace a atmosféra doma nejlepší. Na čem to bylo vidět? Jak se to podařilo klientovi udělat?

Jak klienta zplnomocňovat:

1. Být přesvědčen, že klient chce spolupracovat.
2. Věřit, že klient je schopen rozpoznat, co je pro něj dobré.



3. Předpokládat, že klient je schopen své problémy řešit a také je řešil.
4. Pomoci klientovi, aby on určil a vymezil společné cíle spolupráce.
5. Vědět, že klient je expert na svůj vlastní život, a má-li být v rozhovoru někdo chytrý, je to on.
6. Nechat klienta určovat, zda je spolupráce užitečná a kdy ji ukončit.

Kroky jdoucí proti zplnomocňování

1. Pracovník se snaží za každou cenu prosadit svou pravdu.
2. Pracovník se na zakázku klienta sice ptá, ale pak ji nerespektuje.
3. Pracovník přizpůsobuje klienta svým podmínkám, pravidlům apod.
4. Pracovník dělá za klienta ty věci, na které by sám mohl dosáhnout.

Aby se pracovník do takové situace nedostal, může:

1. Nechat klienta přijít s návrhem nebo návrhy dřív, než něco navrhne sám,
2. Neočekávat, že klient bude se všemi jeho návrhy souhlasit.
3. Se nejprve snažit vytvořit co nejvíce možných způsobů řešení a pak je teprve hodnotit (hodnocení totiž brzdí představitost).
4. Povzbuzovat klienta, aby předkládal co nejvíce svých nápadů, ať jsou jakékoli.
5. Zamyslet se nad tím, jaké přání a očekávání má klient a jaké pracovník.

K vedení případu patří také práce se spisovou dokumentací

Spisy, které klienta provázejí při putování za pomocí, mají víceúčelové poslání: slouží jako pomůcka pracovníka, aby si mohl dělat záznamy o průběhu společné práce, vedle toho však často slouží jako doklad pracovníkovy práce, slouží jako podklad pro kontrolu pracovníkovy postupu, zvolených kroků a spolupráce.

Neznamená to však zbytečně a nevyhnutelně obtěžovat klienta za účelem sbírání informací do kolonek. Stejně tak se nedoporučuje popisovat ve spisové dokumentaci klienta a jeho situaci negativně. Ovlivní to další uvažování o něm a ovlivní to také pohled dalších pracovníků.

Klient má právo do spisové dokumentace nahlížet – je nutné psát dokumentaci s tímto ohledem!

Zdroje:

MATOUŠEK, O., (eds.). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008.

3.3.3 KRIZOVÁ INTERVENCE

Daniela Vodáčková

Definice metody

Krizová intervence je odborná metoda, která vychází z přirozených lidských mechanismů pomoci a podpory v krizi a rozvíjí je pomocí cílených, odborných a reflektovaných postupů.

V této kapitole se na příkladech pokusíme ukázat možnosti, které lidé – děti, rodiny, dospělí, senioři v krizových situacích mají. Ukážeme, co člověk v krizi obvykle prožívá a jak je možné porozumět jeho chování, které se může pro nezasvěceného někdy jevit jako nepřehledné anebo někdy zase až příliš přehledné, natolik, aby nás to svádělo banalizovat a paušalizovat.

Ukážeme také některé možnosti, jak v krizové situaci pomoci sobě, dětem, rodině. Naším cílem bude zajistit, aby se krizová situace neprohlubovala nežádoucím směrem a aby se snížilo nebezpečí možných důsledků krize.

Základní východiska uvažování o krizi

(krize – z řeč. = bod obratu)

Celý náš život přináší množství náročných chvil. Každodenně jsme nuceni se s něčím větším či menším potýkat. Něco z toho patří k běžné životní rutině, něco z toho sami od sebe dokážeme označit jako krizový jev. Krize náš život provázejí zákonitě a přirozeně. Slovo krize patří do našeho běžného jazyka a obvykle umíme sami rozpoznat, co je pro nás krizové, a co ne.

S jistotou můžeme říci, že bez krize není růstu, vývoje, změny. Je něčím, co nás posiluje i ohrožuje zároveň. Náročné a krizové situace nás učí novým postupům, nutí nás rychle se rozhodovat, tvořit, riskovat, ztrácet a získávat. Bez krizí bychom nevyrostli.

Krize samotná je poměrně krátký časový úsek, trvá hodiny, maximálně dny. Zvládnout akutní krizovou situaci trvá také poměrně krátkou dobu. Mohou to být hodiny, dny, literatura hovoří maximálně o šesti týdnech.

Význam krize v životě je nesporný, krize na jedné straně ohrožuje, bere jistoty, konfrontuje člověka s doposud neznámou budoucností, je zdrojem silných emocí, v určitých případech nutí lidi velice vážně se zabývat otázkami života a smrti. Krize má však zároveň obrovský formativní a růstový potenciál. Člověk se pomocí překonávání krize učí, vyvíjí, tvoří. Bez krize není zralosti.

V literatuře je popsána řada typů krize. Známa je například typologie Baldwinova: autor v ní rozlišuje šest základních typů krize, jeho typologie byla u nás rozpracována: 1. krize situační – něco se mimo naši vůli stalo a my čelíme následkům, 2. krize tranzitorní – krize z očekávaných životních změn, 3. krize vývojové – jsou důsledkem nedořešených vývojových úkolů, 4. krize pramenící z náhlého traumatizujícího podnětu – jde obvykle o závažnou životní překážku, která ohrožuje lidský život, 5. krize v kontextu specifické křehkosti, například nemoci, 6. neodkladné krizové stavy.

V širším slova smyslu můžeme hovořit také o krizi hodnot, vládní, hospodářské, finanční, energetické či ekologické krizi.

Individualita a všelidské rozměry krize

Předpokládá se, že člověk je víceméně schopen rozpoznat, že osobní situace, v níž se nachází, je pro něj náročná a zátěžová, a vyslat signály směřující k žádosti o pomoc. Neexistuje žádné vnější měřítko, podle nějž by bylo možné posoudit, zda se jedinec nachází, či nenachází v krizi. Přesto se lze domnívat, že některá témata v životě lidstvo prožívá podobně. Jde do určité míry o životní změny v osobním vývoji (k jejich zvládnutí jsou určeny například přechodové rituály – křest, svatba, pohřeb a další) a o reakci na trauma (akutní

stresová reakce nebo reakce, která se vyvine do posttraumatické stresové poruchy – je spíše obvyklé na trauma reagovat v celé škále reakcí).

Krise a normalita, krize a nemoc

Krise patří k normálnímu lidskému životu a má formativní potenciál. Z tohoto principu je výhodné při krizové práci vycházet, a to i v případě, že krizový stav byl umocněn nemocí či nějakou specifickou křehkostí člověka.

Víc než krizový stav samotný je ohrožující, pokud člověk ve vhodné chvíli neměl k dispozici dostatečnou pomoc a krizový stav byl vyřešen pouze provizorně. Odezněl, aniž by člověk došel k dobrému řešení, byl potlačen nevhodným užitím léků či návykových látek, byl překryt jinými silnými podněty, byl řešen pouze na somatické bázi, nikoli ve své pravé podstatě. v takových případech vzniká riziko, že člověk uvízne v nedořešeném problému, který se má tendenci zapouzdřit a s přibývajícím časem a pod tlakem dalších okolností proměnit v symptom mající somatickou a psychickou složku. V tomto smyslu se hovoří o syndromu psychologického ohrožení. Člověk v tomto stadiu může prožívat silnou úzkost, může prožívat depresivně, může mít poruchy spánku, někdy je tento stav spojen s pocitem ztráty dobrého zdraví. Neřešený krizový stav může mít vliv na zhoršení dosavadních psychických a somatických potíží.

Jedním z extrémních důsledků neřešené a nedořešené krize je sebevražda.

Všelidské postupy pomoci v krizi

„Lidstvo jako druh disponuje řadou přirozených podpůrných prostředků, které pomáhají zvládat krizové situace a jejich důsledky. Přirozenou pomoc v krizi si navzájem poskytují členové rodiny, přátelé, sousedé, spolužáci, spolupracovníci, členové přirozených komunit i náhodní kolemjdoucí či spolucestující. Krizové situace běžně řeší všichni pracovníci pomáhajících profesí“.

Cíle krizové intervence

- zpřehlednit a strukturovat prožívání člověka v krizovém stavu,
- zastavit ohrožující tendence v jeho chování tak, aby znovu aktivně ovládal svůj život,
- redukovat nebezpečí,
- snížit riziko prohlubování krizového stavu,
- umožnit jedinci, aby se vrátil na předkrizovou úroveň fungování a případně povzbudit jeho pokrizový růst,
- podpořit jedince v jeho kompetenci řešit problém a zprostředkovat mu možnosti, aby dokázal konstruktivně zapojit vlastní síly a využít potenciál přirozených vztahů.

Historie krizové pomoci v ČR

U nás byla do roku 1989 metoda telefonické krizové intervence spjata se zdravotnictvím a psychiatrickou péčí. Po roce 1989 přišel velký rozkvět krizových služeb, zřizovateli se stala v hlavně občanská sdružení poskytující především sociální služby. Pomoc v krizi svým zaměstnancům a obětem hromadných neštěstí začal poskytovat Hasičský záchranný sbor (psychologové, systém peer support) i Policie České republiky (systém peer support). O podobný systém se pokouší také Záchraná služba ČR.

Systém krizové pomoci v ČR reaguje na vývoj společenských problémů: syndrom CAN (*Child Abuse and Neglect*) – Linka Bezpečí; Dětské krizové centrum, domácí násilí – linka DONA; systém intervenčních center v ČR; hromadná neštěstí – terénní krizové týmy; občanské sdružení Psychosociální intervenční tým působící celorepublikově.

Principy krizové intervence

- Krizová intervence má být snadno dostupná telefonem 24 hodin a 365 dnů v roce a co nejnadhěji dosažitelná v rámci osobní návštěvy na krizovém pracovišti.
- Krizová intervence je krátkodobá, kontakt s klientem je omezen na malý počet setkání (jedno až tři).
- Krizová intervence zahrnuje prostor biopsychosociálně-duchovní.
- Krizová intervence se zabývá vztahovým rámcem klienta a zahrnuje, pokud je to možné, ty osoby, kterých se krize týká (pár, rodinu, skupinu, pracovní tým či školní třídu)
- Krizová intervence se zaměřuje jen na ty prvky klientovy minulosti a budoucnosti, které bezprostředně s jeho krizovou situací souvisejí.
- Krizová intervence by měla mít návaznost v další odborné práci s klientem, pokud to situace vyžaduje.

Postupy v krizové intervenci

Základním prostředkem v krizové intervenci je rozhovor. Jeho délka je přizpůsobena aktuální situaci, v níž se klient nachází. Struktura rozhovoru je popsána ve čtyřech (posouzení – plánování – provedení – vyhodnocení), dokonce podle Robertsova modelu v sedmi krocích (posuzuj situaci včetně rizika – navaž vztah – urči hlavní problémy – aktivně naslouchej a vnímej pocity – vytvářej a zkoumej různé možnosti řešení – pojmenuj plán činností – vytvoř dohodu o hodnocení a hodnotící plán).

Formy krizové intervence

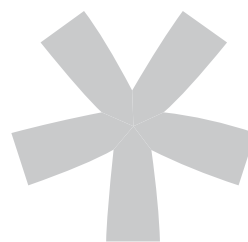
Krizová pomoc má podobně jako jiné oblasti sociálních a zdravotnických služeb formu ambulantní, lůžkovou, terénní, domácí a telefonickou.

Služby v oblasti krizové intervence

V naší zemi jsou krizové služby zastoupeny: linkami důvěry, které poskytují telefonickou krizovou intervenci a v posledních letech také většinou nabízejí různé formy kontaktu prostřednictvím internetu. Některá pracoviště fungují v nonstop režimu. Cílovou skupinou může být celá populace (Linka důvěry RIAPS, LD Ostrava, LD Plzeň, LD na Kladně apod.) nebo jen děti a dospívající (Linka bezpečí – dětem nabízí volání zdarma, rodičům a dospělým je určeno speciální číslo, Linka důvěry Dětského krizového centra) nebo senioři (Linka Život 90, Zlatá linka seniorů – lze volat zdarma). Některé linky se specializují na cílové skupiny vymezené typem problému (Linka DONA určená obětem domácího násilí, Linka AIDS pomoc – Linka Dětského krizového centra je určena zejména obětem syndromu CAN).

Krizová pracoviště nabízející ambulantní program (ne nonstop) se vyskytují v menším množství, ale je možné je nalézt téměř v každém kraji. Krizová centra s nepřetržitým provozem a nabídkou krátké hospitalizace (obvykle pětidenní) se nacházejí pouze v několika krajských městech (Praha RIAPS a Centrum krizové intervence v Bohnicích, Krizové centrum v Brně, Krizové centrum v Ostravě, Krizové centrum Spirála v Ústí nad Labem).

Terénní krizové služby se v naší zemi spíše teprve rozvíjejí a jsou několikeroého typu: služby reagující na různé druhy neštěstí od individuálních až po hromadné (např. Terénní



krizová služba v Plzni a v Blansku, jejichž zřizovatelem je Charita a které vznikly v roce 2002 jako reakce na rozsáhlé povodně v ČR). V období povodní vznikají také terénní týmy s omezenou dobou působení, iniciátory vzniku jsou nejrůznější psychosociální, a zejména krizové služby (např. Krizová centra v Ústí nad Labem a v Ostravě opakovaně iniciovala zřízení takových týmů ve vztahu k nejrůznějším hromadným neštěstím v regionu).

Obětem mimořádných událostí v terénu pomáhají významným způsobem také psychologové Hasičského záchranného sboru. Významný podíl na poli metodickém a koordinačním má občanské sdružení Psychosociální intervenční tým působící na celorepublikové úrovni.

Další typ terénních krizových služeb je orientován na komunitní péči, především o duševně nemocné (například pražský Psychosociální intervenční tým nebo celorepublikově působící Fokus).

Zdroje:

BAŠTECKÁ, B. *Terénní krizová práce*. Praha: Grada, 2005.

ŠPATENKOVÁ, N. a kol. *Krizová intervence pro praxi*. Praha: Grada, 2004.

VODÁČKOVÁ, D. a kol. *Krizová intervence*. Praha: Portál, 2002.

3.3.4 MEDIACE

Jiří Kocourek

Definice metody mediace

Mediace je metodou řešení sporů dvou stran za přítomnosti třetí osoby – nestranného profesionála. Ten obě zúčastněné strany podporuje v efektivní komunikaci a vytváří podmínky pro nalezení společného řešení. Mělo by být pro obě strany výhodné. Obě strany za ně pak ponese plnou odpovědnost.

Stručné představení metody

Do českého prostředí se termín mediace dostává ze dvou zdrojů. Prvním zdrojem jsou evropské jazyky (jižní Evropa, angličtina), kde termín znamená obecně zprostředkování. Druhým zdrojem je neziskový sektor USA, který u nás v ČR začal zavádět mediaci jako profesi, jako plně kvalifikované mimosoudní řešení sporů dvou stran za přítomnosti třetí osoby. V následujícím textu nejprve zmíněnou profesi stručně představíme a následně popíšeme několik vybraných mediačních (komunikačních) dovedností. Půjde o techniky, které lze velmi dobře využít i při výkonu profese interkulturního pracovníka.

Když se ptáme absolventů školení v mediaci na to, co pro ně daný termín znamená, často uvádějí odpovědi, jež se dají zahrnout do následujících okruhů.¹⁷²

1. Pozitivní role účasti třetí profesionální osoby v procesu (samotnou přítomnost osoby, nestrannost, zprostředkování dohody, podpora a pomoc od mediátora)
2. Výhody oproti soudnímu jednání (úspora času a financí, snížení nervozity z nevyhovujícího rozhodnutí)

¹⁷² Takové odezvy byly zjištěny v rámci výzkumu o výhodách a nevýhodách mediace, také v oblasti pracovně-právních vztahů v rámci projektu „Využití mediace jako nástroje sociální integrace“, který byl financován EU, ESF, MPSV ČR, Magistrátem hlavního města Prahy.

3. Naděje na nalezení řešení
4. Odkazy na principy mediace (efektivita, dobrovolnost, samostatnost, lidskost)
5. Možnost ujasnění a udržení vztahu
6. Možnost nalezení nových řešení

Uvedené odpovědi zároveň velmi dobře naznačují, co vlastně mediace je, kdo ji vede, v čem spočívá, jaké jsou její výsledky a k čemu tyto výsledky mohou být účastníkům dobré.

V praxi existuje několik metodologických přístupů k mediaci jako profesi. My se zde však nebudeme věnovat rozdílům mezi nimi, neboť ty jsou již mnohokrát popsány v existující literatuře.¹⁷³ v našem textu si zejména stručně představíme principy mediace, roli mediátora a průběh procesu obecně.

Z principů vedení mediačního procesu (zejména v oblasti facilitativní mediace) vyplývá, že pro to, aby byl proces efektivní, je třeba, aby obě dvě strany byly schopné **nést odpovědnost za svá rozhodnutí** a za proces jejich vytváření. Mediátor oběma stranám napomáhá v komunikaci, ale odpovědnost za nalezené řešení leží na zúčastněných stranách. Již tento první princip může být pro interkulturního pracovníka mnohdy překážkou v praxi, protože příslušníci některých sociálně-kulturních skupin nejsou zvyklí přijímat osobní odpovědnost za své jednání. Pro některé osoby může být v určité situaci nepatřičné či těžké nést za své rozhodnutí odpovědnost.

Navazujícím principem je **dobrovolná účast** stran a mediátora na mediaci. Tato zásada není narušena ani zákonem o mediaci v netrestních věcech, kdy mediaci může nařídít soud. Strany se v takovém případě dostaví na první informativní schůzku, kde se rozhodnou, zda v mediaci budou dále pokračovat, či nikoli.

Celý proces a obsah by měl být stranám **srozumitelný a přijatelný**. Výsledkem je dohoda **přijatelná pro obě dvě strany**.

Dalšími důležitými principy jsou **mlčenlivost** (i před soudem) a **nestrannost mediátora**.

V praxi často mediace probíhá tak, že se jedna ze stran na mediátora obrátí. Mediátor s ní následně dohodne potřebné podmínky realizace a po oslovení druhé strany, která s mediací souhlasí, stanoví termín mediace. První **mediační jednání** by mělo trvat maximálně **3 hodiny** kvůli fyzické únosnosti a udržení pozornosti s ohledem na náročnost celého procesu pro strany i mediátora. Na konci jednání strany buďto uzavřou **dohodu (ústní či písemnou)**, anebo (pokud k ní ještě nedospěly) se rozhodnou, **zda si přejí v mediaci dále pokračovat**. v takovém případě si sjednají termín dalšího mediačního jednání a proces se opakuje až do té doby, než obě strany uzavřou dohodu o nějakém řešení či **dohodu o nedohodě** (tj. strany se dohodnou na tom, že není možné nalézt společné řešení přínosné pro obě dvě strany).

Mediátor v průběhu celého procesu:

- celou mediaci organizuje
- informuje o podmínkách (finance, čas, průběh, principy)

¹⁷³ k mediaci existuje dnes již velké množství literatury. Zde uvádíme doporučenou literaturu v češtině ke konfliktu a mediaci:

HOLÁ, L. *Mediace způsob řešení mezilidských konfliktů*. Praha: Grada, 2003.

JANATA, J. *Agrese tolerance a intolerance*. Praha: Grada, 1999.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. Praha: Portál, 2002.

PLAMÍNEK, J. *Řešení konfliktů a umění rozhodovat*. Praha: Argo, 1994.

RISKIN, L. L. a kol. *Mediace aneb jak řešit konflikty*. Praha: Pallata, 1996.

ŠIŠKOVÁ, T. *Facilitativní mediace*. Praha: Portál, 2012.

- vede celý průběh mediace
- představuje stranám svou roli
- domlouvá se stranami pravidla mediace
- oběma stranám naslouchá a zjišťuje další relevantní informace
- povzbuzuje strany ke vzájemné komunikaci
- znázorňuje a ilustruje probíhající obsah a navrhovaná řešení
- povzbuzuje strany k nalezení řešení
- ověřuje reliabilitu a udržitelnost takového řešení
- uzavírá se stranami dohodu

Mediační proces můžeme rozdělit do několika **fází**. Mezi jednotlivými autory existují určité rozdíly v tom, jak mediaci procesně člení a kolik fází uvádějí. Proces rozdělujeme na fáze jednak z toho důvodu, že vyjadřují časový postup procesem, jednak proto, že vystihují typ a smysl jednotlivých činností aplikovaných mediátorem v procesu. Uvedme si tedy hlavní fáze mediace: oslovení mediátora stranou (stranami), představení procesu, smlouvení podmínek a termínu, oslovení druhé strany:

1. úvod mediace – seznámení stran s procesem, dohodnutí pravidel
2. mediátor naslouchá jedné a poté druhé straně
3. mediátor podporuje strany ke vzájemné komunikaci
4. hledání řešení a jeho výběr
5. uzavření dohody
6. sepsání dohody

V celém procesu mediátor sleduje vždy dva aspekty řešeného sporu – **vztah** obou stran a **obsah** sporu – informace důležité pro nalezení řešení sporu. Z hlediska těchto dvou aspektů pak můžeme charakterizovat jednotlivé fáze mediace takto:

	vztah	obsah
0	motivace k jednání	uskutečnění jednání
1	prostor pro utváření vztahu	pravidla jednání
2	pozitivní informace pro druhého	důležité informace pro řešení
3	pozitivní atmosféra a podpora vztahu	vlastní obsah řešení
4	vzájemný respekt při navrhování	návrhy řešení
5	respekt při formulaci	formulace
6	motivace k dalšímu vztahu	dohoda

Dodržení principů, správným vedením procesu a profesionální prací by měla být zajištěna dlouhodobá **udržitelnost** vytvořené dohody **výhodná pro obě strany**, nezmění-li se podmínky. Pokud hovoříme o úspěšnosti mediace, jež se sleduje načítáním mediačních kauz končících dohodou (nikoli dohodou o nedohodě), hovoříme o zhruba **70 až 80 %**. Ovšem tento údaj nezahrnuje mediace, které byly vedeny s kontraindikovanými stranami, takže počet úspěšných mediací je vlastně nesprávně snížen.

Mediace může být procesem velmi efektivní komunikace, pokud mediátor zná mediační komunikační techniky, vede celý proces dle pravidel a ví, proč a jaké techniky právě využívá. Mnohé z nich jsou velmi důležité a vhodné i pro využití v jiných životních situacích, než je mediace v užším profesním slova smyslu. Mnohé z nich mohou používat i mediátoři v širším slova smyslu – interkulturní pracovníci.

Vybrané mediační techniky a jejich využití

Vzhledem k tomu, že k řešení komunitních situací a sporů je třeba i facilitačních znalostí a jiných postupů, vztáhneme v následující kapitole mediační techniky pouze k výkonu tří rolí interkulturní práce: komunitního tlumočení, interkulturní asistence a interkulturní mediace. Jednu skupinu z mnoha využívaných technik tvoří **techniky aktivního naslouchání** (TAN). Tyto techniky, obecně řečeno, plní funkci oddalování okamžiku vzniku zbrklého řešení či unáhleného úsudku. Běžně, když se s někým bavíme, zaujímáme postoje velmi rychle – hned radíme, soudíme, přestože s dobrým úmyslem. TAN slouží k tomu, abychom dali mluvčímu šanci vyjádřit se a vyjádřit vše, co potřebuje. Jedině pečlivým nasloucháním získáme potřebné informace o mluvčím pro další strategii postupu, pro další rozhodování. Kdo používá TAN, nejprve se snaží vytvořit relativně podrobný obrázek o mluvčím a jeho úmyslu, teprve poté vybraným způsobem reaguje. Rozhodně však musíme vnímat, že při aplikaci TAN nejsme ti hlavní my jako posluchači, nýbrž podstatný je zdroj, tedy mluvčí. Navíc TAN napomáhá mluvčímu obecně nejen k tomu, aby se vyjádřil, ale také aby sám strukturoval svůj projev a udělal si v problematice jasno, pokud se mu to dosud nepodařilo.

Jednou z prvních technik TAN je **oceňování**. Nemusíme ji ale striktně řadit jen do TAN. Oceňujeme nikoli hodnocením, zda někdo hovoří správně či zajímavě, dobře či špatně. Neoceňujeme zde obsah, nýbrž oceňujeme snahu mluvčího zapojit se do procesu komunikace, aktivně přispět k procesu, vyjádřit svůj názor apod. Většinou jde o konstatování.

Velice si vážím, že jste si dnes udělali čas a aktivně přispíváte do naší diskuse. Děkujeme, že jste vyjádřila svůj názor. Ceníme si, že jste sdělil tyto pro nás podstatné informace.

Ocenění můžeme používat v případě, kde potřebujeme motivovat stranu k účasti, když potřebujeme vytvořit podmínky vzájemného respektu, když sami cítíme úctu k tomu, že se někdo aktivně účastní, nebo v případě, že potřebujeme ukázat druhému, jakým způsobem ocenit. Dané straně tím můžeme také pomoci snížit nervozitu. Případně tím také informujeme o tom, co je pro nás důležité.

Komunitní tlumočnick může například oceňovat, že se někdo vyjádřil k obsahu tlumočení, že někdo hovoří dostatečně nahlas či že se někdo zeptal v případě, že nerozuměl. Komunitního tlumočnicka se oceňuje vzhledem k jeho roli, protože jeho cílem je do procesu komunikace příliš nezasahovat. Interkulturní pracovník může oceňovat ve stylu uvedených příkladů aktivitu a zapojení např. úředníka do řešení problému, stejně tak jako naopak snahu migranta něco se naučit, samostatně realizovat apod.

Při setkání úředníka, klienta a interkulturního pracovníka úředník sdělil klientovi, že je třeba platit sociální pojištění. Poté dodal, že je třeba platit pojištění do 20. dne každého měsíce. Klient – migrant tuto informaci s kývnutím přijal. Interkulturní pracovník následně řekl: „Velice si ceníme, že jste klientovi podal tuto základní informaci, kterou neznal.“ Svým zásahem dal pracovník jednak zpětnou vazbu úředníkovi, že je taková informace pro migranta třeba, zároveň ocenil aktivitu úředníka v procesu jednání.

Povzbuzování je další využitelnou technikou mediace. Jedná se opět o povzbuzování k procesu komunikace. Nezaměřujeme se na povzbuzování k nějaké konkrétní činnosti či řešení, ale na to, aby strana začala vyprávět nebo pokračovala ve vyprávění – jinými slovy, aby se více zapojovala. V zásadě jde o uzavřené i otevřené otázky.

*Můžete nám o tom říci více?
Co se ještě stalo?
Mohla byste nám situaci popsat?
Ještě něco navíc?*

Povzbuzovat lze opět buď pro posílení motivace strany, anebo v případě, že se potřebujeme o věci dozvědět více, případně aby se více dozvěděla druhá strana. Naznačujeme tím zájem o věc, čímž lze někdy i snížit obavu strany z mluvení, obavu, že posluchači nebudou mít zájem atp.

Komunitní tlumočnick může například povzbudit v případě, že strana hovoří příliš krátce, než aby mohl sám přeložit dané sdělení. Někdy potřebuje slyšet delší kontext věty, či dokonce několika vět, aby mohl správně sdělení přetlumočit. Proto musí povzbudit stranu k dalšímu projevu. Interkulturní pracovník může například povzbudit klienta, který na úřadě sdělil určité informace, které je třeba doplnit. Jeho cílem je přitom, aby tyto informace slyšel i úředník, neboť by mohly být důležité při rozhodování.

Migrant šel k pohovoru týkajícímu se turistického víza do ČR. Sdělil základní požadavky, ale neřekl důvody, proč chce do ČR jet. Proto ho pracovník před úředníkem povzbudil k další výpovědi, aby se o důvodech zmínil. Jednak tím umožnil úředníkovi získat informace a jednak napomohl migrantovi v získání víza, protože tyto informace byly pro rozhodování o schválení víza podstatné. Klient si zároveň přestal být nejistý, zda něco má, nebo nemá říci.

Zrcadlení znamená zrcadlení emocí. Touto technikou posluchač pojmenuje emoce mluvčího. Následně se zeptá, zda emoce toho druhého odhadl. V emočně vypjatých situacích nebo výrocích se nesoustředujeme na to, jak nalézt řešení situace, ale nejprve jen pojmenujeme emoce. Zrcadlení je také kulturním rysem komunikace některých skupin.

*Vidím, že Vás daná situace mrzí, je to tak?
Máte v dané chvíli obavy, je to tak?
Jste nyní nervózní, že trvalý pobyt nezískáte, je to tak?*

Zrcadlení můžeme použít ve chvíli, kdy je z tvrzení či chování mluvčího patrné, že vnímá více či méně intenzivní emoce – obavy, strach, nervozitu, smutek, radost. Jednak se pojmenováním emocí zpřehlední situace, neboť bývají mluvčí často rozrušeni. v takové chvíli se často svými výroky nedrží reality, ale krouží kolem ní. Pojmenujeme jím někdy i emoce mluvčího pro posluchače, který si jich nemusel všimnout, protože o nich sám dosud nevěděl. Zároveň mluvčímu dáváme najevo, že mu nasloucháme, a že jsou pro nás jeho pocity důležitým signálem. Zrcadlení může také ve vhodnou chvíli zmírnit zbytečné emoce.

Komunitní tlumočnick může například zrcadlit v situacích, v nichž cítí emoce, které druhá strana nedokáže rozeznat či které zabraňují tomu, aby daná strana vůbec naslouchala. Může zrcadlit i v případě, kdy vidí zmatek a nepochopení na jedné straně, aby si ověřil efektivnost probíhající komunikace. Interkulturní pracovník může zrcadlit jak při úvodních pohovorech, při nichž se klienti svěřují se svými starostmi, tak i v situaci, kdy jedná s úředníkem, jenž může být např. unavený po celodenní práci.

Migrant přistoupil s interkulturním pracovníkem k okénku na městském úřadě. Úředník se na něj zprudka obořil, že si má pospíšet, že nemá čas počkat na někoho čeká, že už je tu celý den a kdyby stále takto na někoho čekal, žádnou práci nevyřídí. Pro migranta bylo vystoupení úředníka nepřijemné. Interkulturní

pracovník reagoval: „Musíte být po celém dni velmi vyčerpan, že?“ Úředník zklidnil hlas a odpověděl: „To tedy ano. Tak mi to ukažte“. A začal se věnovat dokladům, které migrant přinesl.

Parafrázováním rozumíme vyjádření podstaty obsahu sdělení mluvčího svými slovy. Při parafrázování bychom však z jádra obsahu (nikoliv slov) neměli nic ubírat, ani přidávat hypotézy či domněnky.

*Řekl jste, že..., rozumím tomu správně?
Slyším, že říkáte, že..., je to tak?
Rozumím Vám správně? Říkáte, že...?*

V případě, že někdo hovoří dlouho, můžeme parafrázováním jeho promluvu krátit. Tím, že se ptáme na obsah, nadto jinými slovy můžeme celý obsah zpřehlednit, utřídit, strukturovat – a to jak pro sebe, tak pro posluchače i mluvčího samotného, pokud nemá myšlenku strukturovanou nebo pro myšlenku nemůže najít strukturovaná slova. Také parafrázováním dáváme mluvčímu najevo, že nasloucháme pozorně, a že je pro nás důležité, co přesně říká. Tím také druhé straně ukazujeme, že je možné takto naslouchat. Vyžadováním parafráze od druhé strany můžeme rovněž ověřit, jak druhá strana rozumí první.

Komunitní tlumočnick by měl parafrázovat rozhodně v situacích, kdy si není jistý, zda správně rozumí projevu tlumočeného, nebo si potřebuje ověřit, jak posluchač tlumočení porozuměl. Interkulturní pracovník může parafrázování využít za účelem ověření, zda migrant porozuměl sdělení úředníka, nebo do jaké míry například migrant umí český jazyk. Může si také ověřit, zda mu klient říká pravdu, či nikoli.

Migrant na sdělení úředníka kývl. Úředník měl za to, že mu migrant rozumí, a nic dále nevysvětloval. Interkulturní pracovník však tušil, že migrant nerozuměl, co po něm úředník chtěl. Proto migranta vyzval, aby zopakoval, co má udělat. Teprve když úředník viděl, že migrant daného úkolu není schopen, znovu a pomalu vše vysvětlil.

Dalším důležitým prvkem při komunikaci je kromě TAN **ověřování** vzájemného porozumění a správnosti informací, ať již z hlediska relevance či objektivity, validity či reliability. Ověřovat lze buď kladením otázek, anebo vytvářením prostoru pro reakci zúčastněných. Otázky můžeme klást uzavřené (v případě parafráze, viz TAN) nebo otevřené. Někdy můžeme klást baterii otázek na stejné téma s jinými slovy. Někdy můžeme uvést informace a čekat přitom, jak na ně strany zareagují. Ověřujeme nejen věcné obsahy popsatelné slovy, ale také obsahy citové, projevy chování apod.

Ověřovat můžeme způsobem, že se jednoho mluvčího zeptáme na stejnou věc jinými slovy. Můžeme se také zeptat na stejnou věc dvou osob, jedné i druhé strany. Nebo můžeme sdělení porovnávat s realitou. Při ověřování je rovněž velmi důležité znát své slabiny, bychom věděli, kde nejsme schopni přesně ověřovat, kde naší činnost např. ovlivňuje naše neznalost. Ověřování je nicméně velmi důležitá složka. Někteří klienti nejsou schopni z psychologického hlediska nést odpovědnost za své činy a někteří to ani nechťejí. Interkulturní pracovník by se neměl v případě chyb odvolávat na skutečnost, že mu klient lhal, měl by si předem ověřit, zda mu klient říká pravdu. Může se stát, že nezisková organizace chrání klienta před úřady, přitom klient záměrně uvádí nepravdy a úřady zneužívá. Neziskový sektor by proto měl mezi svými klienty rozlišovat, nikoli pomáhat každému, kdo si na něco stěžuje. Často si stěžují lidé, kteří sami něco provedli, mají nějaký problém anebo ho druhým způsobili. Pláč a tvrzení, že se něco stalo, nemusí vždy znamenat, že se daná událost

stala přesně tak, jak stěžovatel uvádí, a že ten, kdo pláče, je nutně poškozený. Ačkoli se pojetí faktu a pravdy dnes velmi relativizuje, zůstává stále velmi důležitým prvkem v životě člověka a nelze od něj odhlížet. Míra pravdivosti člověka je také kategorie úzce spojená s etickým hodnocením člověka.

Je přirozené, že při jednání často potřebujeme ochránit svůj osobní prostor, svou roli apod. v případě, kdy situace neeskaluje do více emotivních projevů a lze ji ještě zvládat, můžeme použít techniku **já výrok**. Touto technikou popisujeme náš stav či pocit, když se děje něco, co je pro nás náročné ke zvládnutí, ovládnutí, pochopení, přijetí atd.

Je pro mě velmi nepříjemné, když...

Velice mě mrzí, když...

Nevím, zda budu moci v takovém jednání pokračovat, když...

Promiňte, vůbec nerozumím tomu, co říkáte...

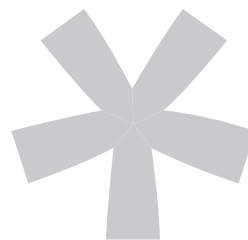
Já-výrok můžeme používat např. v situaci, která vyžaduje, aby strany vnímaly náš stav či situační kontext aby snížily tlak na naši osobu, a daly nám prostor pro jednání a vysvětlení, co můžeme a co nemůžeme pro ně udělat.

Komunitní tlumočnick může použít já-výrok v situaci, kdy nerozumí tomu, co druhý říká, nebo pokud na něj jedna ze stran naléhá, aby za něj problém řešil. Interkulturní pracovník jej může použít, pokud na něj například úředník zvyšuje hlas nebo pokud mu migrant neříká pravdu.

Poté, co plačící klientka-migrantka podala interkulturnímu pracovníkovi svoji verzi příběhu, interkulturní pracovník si všechny informace od ní ověřil. Následně jí sdělil: „Omlouvám se, ale nebudu moci ve své práci pokračovat, pokud mi nebudete říkat pravdu. Je mi to velmi nepříjemné, ale obávám se, že bych mohl nesprávným zásahem na základě vašich informací situaci ještě zhoršit“. Klientka pravdivé informace podávat nezačala. Realizace kauzy byla ukončena.

Klient-migrant po tlumočnickovi požadoval, aby problém u policie vyřešil za něj. Komunitní tlumočnick reagoval: „Promiňte, prosím, ale jsem tu v roli tlumočnicka, nemohu za vás ze své pozice problém řešit, mohu jen tlumočit přesně to, co kdo řekne. Prosím, hovořte s druhou stranou, obraťte se přímo na ni.“

V zásadě o všech zmiňovaných technikách platí, že je důležité mít je jednotlivě **natrénované, nanečisto vyzkoušené**, zároveň je třeba používat je ve **vhodných situacích**, kdy skutečně pomohou, a jedině tehdy, pokud **jsme sami s jejich používáním vyrovnáni** (nepoužíváme je jen formálně). Tak jako truhlář volí techniky řezu a náradí dle jejich účelu použití a v rámci zamýšleného výrobku, také odborník na komunikaci volí vhodné techniky a nástroje dle konkrétní situace a účelu. Jejich **vhodné používání při dodržování etických zásad** může výrazně přispět úspěšné realizaci profese interkulturní práce.



3.4 KOMUNITNÍ TLUMOČENÍ

ÚVODEM: O KOMUNITNÍM TLUMOČENÍ OBECNĚ

Jiřina Holková

Nedílnou součástí práce interkulturního pracovníka, která přímo vyplývá z podstaty jeho profese, je zprostředkovávání jazykové komunikace mezi klientem a institucí – tlumočení. S narůstajícím počtem migrantů, s nimiž „je potřeba se domluvit“, nabývá na významu i odvětví tlumočení, pro které se vžil název komunitní nebo sociální.

Komunitní tlumočení (někdy se, zejména v jiných jazycích, lze setkat s pojmem tlumočení sociální, tlumočení ve veřejných službách, tlumočení kulturní apod.) je tlumočení v institucionálním prostředí dané společnosti, kde poskytovatelé veřejných služeb a klienti nehovoří stejným jazykem.

Od tlumočení konferenčního, tedy tlumočení na mezinárodních jednáních, konferencích apod., odlišují oblast komunitního tlumočení určité znaky, které jsou víceméně společné všem podskupinám této jinak velmi různorodé kategorie.

Komunitní tlumočnick zprostředkovává komunikaci mezi jedincem, který vystupuje sám za sebe (na rozdíl od situací běžných v konferenčním tlumočení, kdy reprezentuje zájmy určitého podniku, instituce, státu apod.), a zástupcem určité instituce. Tato komunikace se vztahuje ke každodennímu životu a potřebám jednotlivce a probíhá v rámci téže sociální struktury (společnosti), přičemž její účastníci mají v dané struktuře různou pozici a patří k různým kulturním skupinám. Typický bývá i rozdíl nejen v kulturním, ale také sociálním zázemí účastníků, který se projevuje například v dosažené úrovni vzdělání, a stejně jako z příslušnosti ke kulturní skupině z něj vyplývají rozdíly v celkovém přístupu ke komunikaci. Navíc příslušnost k instituci staví jejího zástupce, který bývá i příslušníkem většinové kultury, do nadřazené pozice a jeho protějšek to značně znevýhodňuje.

Komunitní tlumočnick působí v nejrůznějším prostředí od neziskových organizací přes zdravotnická zařízení, školy a další veřejné služby až po státní instituce (policie, útvary ministerstva vnitra zabývající se cizineckou problematikou, správa sociálního zabezpečení) a orgány místní samosprávy (životnostenská agenda, sociální dávky a další). Komunitní tlumočení je tedy velice široká oblast, kterou lze dále dělit na celou řadu podkategorií, ať již z hlediska institucionálního prostředí (tlumočení ve zdravotnictví, ve školství, v oblasti sociálních služeb apod.), nebo z hlediska příslušnosti klientů k určité kulturní skupině (komunita neslyšících, přistěhovalci).

Do značné míry se pak liší také požadavky, které jednotlivé instituce na tlumočnicka kladou, a míra institucionalizace jeho profese.

Za zcela samostatnou kategorii bývá většinou považováno tlumočení soudní, které v užším slova smyslu zahrnuje pouze tlumočení v soudním řízení. Tato oblast je také ve většině zemí výrazně více institucionalizována než jiné typy tlumočení označované souhrnně jako komunitní. Výkon profese soudního tlumočnicka bývá právně upraven a je k němu zapotřebí nějaký druh akreditace, v ČR musí být soudní tlumočnick jmenováni příslušným krajským soudem nebo ministrem spravedlnosti. Do komunitního tlumočení v užším slova smyslu nebyvá soudní tlumočení vůbec zahrnováno.

Povinnost využívat služeb řádně jmenovaných soudních tlumočnicků při jednání s cizinci však zákon v ČR ukládá i dalším státním orgánům či orgánům místní samosprávy. A právě

tlumočení při policejních úkonech, správním řízení v oblasti přistěhovalectví a udělování azylu a při úkonech orgánů místní samosprávy již většina teoretiků za komunitní tlumočení označuje.

Z toho pak vyplývají určité rozpory v tom, jakou úlohu by komunitní tlumočnick při výkonu své profese měl hrát. Konferenční tlumočnick bývá považován za jakýsi kanál, jímž hotová sdělení jednotlivých účastníků komunikace prochází, aniž by je jakkoli ovlivňoval, pouze je převádí do jiného jazyka. Proto má ideální tlumočnick „pouze tlumočit“ a jeho jediným cílem má být věrné vyjádření sdělení v cílovém jazyce. Dá se říci, že takový tlumočnick má být téměř neviditelný. V podstatě totéž pak právní předpisy i praxe vyžadují od tlumočnicků soudních.

Komunitní tlumočnick si naopak s „pouhým tlumočením“ často nevystačí, protože tlumočí v nevyvážené situaci, kdy mezi účastníky komunikace existují značné kulturní a často i sociální rozdíly a poměr sil mezi nimi není vyrovnaný. Proto je u komunitního tlumočnicka na místě větší aktivita a vlastní iniciativa, aby zabránil nedorozumění, které v takové situaci může vzniknout. Je žádoucí, aby oběma stranám vysvětloval rozdíly vyplývající z odlišnosti jejich kultur, cizinci vysvětloval a mnohdy i zjednodušoval složitý úřední jazyk instituce a naopak jeho případné nesouvislé vyjadřování přeformuloval tak, aby zástupci instituce „dávalo smysl“. Je však třeba zdůraznit, že se jedná o úpravu formy, nikoli obsahu sdělení – do toho tlumočnick zasahovat nesmí.

Představa o tom, do jaké míry má tlumočnick zaujímat aktivní roli a v zájmu porozumění mezi stranami vysvětlovat, přeformulovávat a upozorňovat na nepochopení kulturních odlišností, se pak liší podle toho, o jakou instituci se jedná. Je celkem přirozené, že lékař, který se snaží pochopit pacientův problém, nebo učitel, který řeší prospěch dítěte ve škole, je k zásahům tlumočnicka do komunikace tolerantnější než úředník rozhodující o udělení azylu nebo policista, který musí dodržovat určitý úřední postup a má povinnost pracovat se soudním tlumočnickem. Ovšem i komunikace na policii či v azylovém řízení by podle řady teoretiků komunitního tlumočení probíhala efektivněji, kdyby příslušné instituce přiznávaly tlumočnickům aktivnější roli a striktně od nich nevyžadovaly, aby „pouze tlumočili“.

Modul komunitního/sociálního tlumočení v kurzu pro interkulturní pracovníky

Z výše uvedeného je patrné, že role komunitního tlumočnicka je jiná než role tlumočnicka na obchodním jednání nebo na odborné konferenci. Dovednosti a techniky, které by profesionální komunitní tlumočnick měl zvládat, se však od jiných druhů tlumočení neliší. Měl by být schopen úplně a bez významových posunů převést i delší projev řečnicka s pomocí tlumočnického zápisu (tlumočení konsekutivní), souvisle přetlumočit obsah písemného dokumentu (tlumočení z listu) nebo klientovi „šeptat do ucha“ obsah projevu zároveň s tím, jak řečnick mluví (tlumočení simultánní, šušotáž).

V rámci kurzu pro interkulturní pracovníky se studenti v modulu komunitního/sociálního tlumočení nejdříve s těmito technikami teoreticky seznámili formou přednášky a potom si je prakticky procvičili. Výchozím i cílovým jazykem byla přítom čeština – „tlumočí“ se tedy z češtiny do češtiny. Podrobněji o nich pojednává právě tato kapitola o komunitním tlumočení.

3.4.1 METODIKA A DIDAKTIKA KONSEKUTIVNÍHO TLUMOČENÍ BEZ NOTACE

Zdeňka Puková

Konsekutivním tlumočením bez notace neboli bez zápisu rozumíme druh tlumočení, kdy nejdříve mluví ve výchozím jazyce přednese celý svůj projev nebo jeho část, zatímco

tlumočnick pozorně poslouchá, a poté, co mluví udělá pauzu, tlumočnick začne tlumočit a reprodukuje vyslechnutý projev v jazyce cílovém. Tlumočené úseky mohou mít různou délku, od jedné věty po několikaminutové úseky. Využití tohoto druhu tlumočení při výuce pomáhá zlepšit dovednosti spojené s aktivním poslechem a analýzou.

Proces konsekutivního tlumočení bez notace sestává ze tří fází, jde o poslech a porozumění, analýzu a následnou reprodukci. V první fázi jde o pozorný poslech a porozumění výchozího textu na základě jazykových i mimojazykových znalostí, druhou fází, která se překrývá s první, se rozumí pochopení smyslu a struktury projevu, hlavní myšlenky a záměru autora a ve třetí jde především o převedení smyslu, ladění a záměru projevu, aby se docílilo stejného efektu na posluchače, jako dosáhl řečnick na tlumočnicka.

Jednou z nejdůležitějších dovedností při tlumočení je identifikovat, co chce řečnick svými slovy skutečně sdělit. Při analýze jde tedy o to nalézt v projevu strukturu, kterou autor použil. Je třeba určit zachytné body, které nám umožní rozpoznat záměr autora, ať už jde o spojovací výrazy, klíčová slova aj. Je třeba si vytvořit vizuální obraz projevu. Při reprodukci je třeba dbát nejen na převedení významu projevu a tónu, ale rovněž na kultivovaný projev v cílovém jazyce a celkovou komunikaci. Při tlumočení je třeba věnovat zvláštní pozornost úvodu a závěru projevu, protože mu dávají rámec a rovněž mohou vypovídat o osobních postojích mluvího. Pokud si některou částí projevu není tlumočnick jist, může řečnickovi položit otázku, nicméně je třeba velmi pečlivě zvážit, jak a zda se vůbec tázat. Otázky se zásadně kladou v okamžiku, kdy řečnick domluví.

Nácvik konsekutivního tlumočení bez notace může probíhat prostřednictvím nejrůznějších činností, nicméně objemem převažující část představuje tlumočení krátkých projevů. Jedná se o situaci, kdy vyučující či student přednese krátký projev a některý student následně tlumočí. Na takové cvičení je třeba mít vhodný materiál. Pokud jde o zdroje materiálů, lze použít prakticky cokoli, počínaje celostátním či mezinárodním tiskem, přes televizi, rozhlas, filmy, internet a další média, po inspiraci z knih, osobních zkušeností apod.

Projev by měl být koherentní, explicitní, autonomní a nespécializovaný. Doporučuje se začít jednoduchými texty na známá témata, nejdříve vyprávěním, poté argumentačními projevy, později tlumočit jednoduchá a zajímavá, ale neznámá témata bez složitě slovní zásoby a teprve poté přidávat obtížnější typy textů a struktur (vyšší styl, terminologická náročnost, popisy, rétorické projevy). Na začátku výcviku se od studentů žádá, aby se soustředili na pochopení a koherentní přetlumočení hlavních myšlenek, později by již tlumočení mělo být detailní a úplné, jasně a přirozeně podané. Projevy by zpočátku neměly přesahovat dvě až tři minuty, později mohou být až pětiminutové.

Pokud řečnick zvolil psaný zdroj, je nezbytné text oralizovat (není-li záměrem nechat studenty tlumočit čtený, původně psaný text). To může obnášet jeho restrukturu, přepis v podobě poznámek, popř. zjednodušení.

Základní scénář tohoto cvičení je následující: vyučující či student předstoupí před třídu a přednese svůj projev. Učitel následně zvolí jednoho studenta, který vyslechnutý projev přetlumočí, načež ostatní studenti společně s vyučujícím původní projev i tlumočení hodnotí. Je důležité před každým projevem vysvětlit, jak bude celá situace probíhat. Dopředu se nesděljuje, kdo bude tlumočit. Učitel si nedělá tlumočnický zápis, poznámky k tlumočnickému výkonu si dělat může.

Pokud jde o samotné tlumočení, nabízí se několik možností, např. „tlumočení“ z mateřského do mateřského jazyka, které je vhodné zejména zpočátku, neboť studentům umožní

lépe si uvědomit, jak potřebná je deverbilizace a dobrý analytický poslech. Další možností je sumarizace, kdy student vyslechnutý projev několika větami shrne, buď v mateřském, nebo v cizím jazyce.

Neméně důležité je následné hodnocení. Po přetlumočení projevu dostává student-tlumočnický prostor k tomu, aby se vyjádřil ke svému výkonu. Také lze studenty nejdříve vyzvat, aby se vyjádřili k obtížnosti originálu. Poté zvolený student, dobrovolník či celá skupina hodnotí tlumočnický výkon spolužáka, jak jeho silnější, tak i slabší stránky, a prostřednictvím diskuse se společně hledají možné strategie a řešení. Je třeba se vyhnout obecné a nekonkrétní kritice. Naopak je vhodné určit nedostatek, provést diagnostiku a odhalit jeho příčinu a následně nalézt řešení. Hodnotí se především převedení smyslu, prezentace, jazyková stránka převodu, úplnost a koherence.

Již od začátku výuky se od studentů při tlumočení krátkých projevů požaduje, aby zaujali roli tlumočnicka a nevystupovali z ní. Pro co nejučinnější nácvik je vhodné co nejvíce simulovat skutečnou tlumočnickou situaci, jak po obsahové, tak i formální stránce. Doplňkovými aktivitami je potom práce s textem, tlumočení z listu, utváření vhodné slovní zásoby, procvičování synonymické slovní zásoby či velmi stručná pojednání o strategiích, postupech a metodách v konkrétních tlumočnických situacích.

(Zkrácená verze již publikovaných článků autorky v časopise ToP)

Zdroje (výběr):

- GILE, D. *The Role of Consecutive in Interpreter Training: A Cognitive View*. In: *Communicate*, 2001. (<http://aiic.net/ViewPage.cfm/article262>)
- JONES, R. *Conference Interpreting Explained*. Manchester: St. Jerome Publishing, 1998.
- ORCIT – *Online Resources for Conference Interpreter Training*. (www.orcit.eu)
- PUKOVÁ, Z. Metodika a didaktika konsekutivního tlumočení bez notace I. In: *Tlumočení a překlad (ToP) 108*, s. 4, Praha: JTP, 2013.
- PUKOVÁ, Z. Metodika a didaktika konsekutivního tlumočení bez notace II. In: *Tlumočení a překlad (ToP) 110*, s. 9, Praha: JTP, 2013.
- PUKOVÁ, Z. Metodika a didaktika konsekutivního tlumočení bez notace III. In: *Tlumočení a překlad (ToP) 111*, s. 15 Praha: JTP, 2014.
- Ústav translatologie FF UK Praha: (<http://utrl.ff.cuni.cz/UTRLLFF-60.html>)

3.4.2 METODIKA A DIDAKTIKA KONSEKUTIVNÍHO TLUMOČENÍ S NOTACÍ

Ivana Čeňková a Jana Šteffl

Úvodem

Konsekutivní (následné) tlumočení s notací je, obdobně jako tlumočení bez notace, druh tlumočení, kdy řečník nejprve přednese projev určité délky a tlumočnický zápis neboli notaci, jejímž hlavním účelem je zachytit klíčové myšlenky, logické návaznosti a strukturu projevu, a je tedy pomocným nástrojem, který tlumočnickovi umožňuje věrně reprodukovat i delší projev, který by bylo obtížné si celý přesně zapamatovat. I při tlumočení s notací je však klíčová paměť, kterou zápis v žádném případě nesupluje.

Tlumočení s notací se využívá zejména u vysoké konsekutivy, kdy řečníkův projev může trvat 4 až 8 minut (případně i déle). Je pravda, že i v případě běžné konsekutivy, kdy většinou

řečník pronese najednou jen několik vět, tlumočnický zápis může použít zápis, aby si zaznamenal údaje, které by mohl zapomenout (čísla, jména), klíčová slova apod., nicméně v tomto případě se většinou nejedná o strukturovanou notaci, která je nutná u delších projevů. Pravidla a principy, která platí pro notaci při vysoké konsekutivě, lze využít však i u kratších projevů.

Potřeba tlumočnického zápisu tedy vzniká zejména v okamžiku, kdy řečník svůj projev delší dobu nepřerušuje. Tlumočnická notace¹⁷⁴ pomáhá přetlumočit všechny základní informace originálu při zachování odpovídajícího tempa projevu a všech stylistických hodnot, které řečníkův projev obsahuje. Zápis má účinně doplňovat myšlenky, které si tlumočnický zápis zapamatoval, má být přehledný, dobře čitelný a účelně uspořádaný. Přestože existuje několik různých přístupů k tlumočnické notaci, které se vyvinuly na různých školách a nabízejí více či méně propracované systémy notace, v zásadě platí, že každý tlumočnický zápis zachycuje myšlenky v tlumočeném projevu, jejich návaznost a sled svým vlastním způsobem. To vyplývá zejména ze skutečnosti, že každý tlumočnický zápis má svůj vlastní způsob, jak si zapamatovat a vybavit informace, paměť může fungovat různě (vizuální, akustická paměť apod.), čemuž je vhodné přizpůsobit i tlumočnickou notaci. Zápis je tedy *individuální záležitostí* každého tlumočnicka, který by měl pouze dodržovat jisté obecně uznávané zásady tlumočnické notace a právě o nich se zmíníme níže, stejně jako o různých teoretických přístupech k notaci.

Tlumočnická notace je specifická dovednost, kterou se tlumočnický zápis musí naučit a průběžně zdokonalovat a kterou se musí být schopen vhodně skloubit s ostatními tlumočnickými dovednostmi (jazykové znalosti, schopnost analýzy a porozumění textu, komunikační schopnosti atd.).

Fáze konsekutivního tlumočení

Konsekutivní tlumočení s notací se nám v čase rozpadá na několik základních fází. První je fáze poslechu, která zahrnuje aktivní poslech spojený s porozuměním výchozímu textu, jeho analýzou a pochopením řečníkových argumentů a myšlenek. Poté následuje zápis – tlumočnický zápis by si ideálně měl zapisovat až ve chvíli, kdy určitý krátký úsek (několik slov vyjadřujících určitý logický celek) zanalyzuje a pochopí, neboť, jak uvedeme níže, jedním z hlavních pravidel tlumočnické notace je zapisovat si myšlenky, nikoli slova. Zápis tedy probíhá s mírným odstupem po vyslovení zapisované myšlenky a překrývá se s poslechem a analýzou dalšího úseku projevu. Jakmile řečník dokončí svůj projev, nastává fáze reformulace, kdy dochází k oživení zapamatované informace díky zápisu, formulace projevu v cílovém jazyce a zpětná kontrola výstupu.

I při konečné formulaci sdělení dochází k dvoufázovosti děje: k nahlížení do zápisu a formulaci. Tyto dvě složky se navzájem podmiňují, přechod od jedné ke druhé musí být plynulý. Formulace konečného sdělení je hlavním kritériem kvality tlumočnickova výkonu. Tlumočnický zápis vychází ze své notace, vhodně využívá situačního kontextu, tj. přímého kontaktu s řečníkem i posluchači. Zápis je pouze výchozím bodem tlumočnickovy práce, tlumočnický poznámky **nečte**, ale plynule formuluje na základě zápisu, a především paměti své myšlenky v cílovém jazyce, který musí dokonale ovládat. Tlumočnickův monolog by měl v zásadě obsahovat všechny složky řečníkova vystoupení.

¹⁷⁴ Tlumočnickou notaci vnímáme jako externí kopii paměti. Odráží výsledky analýzy, slouží k uvolnění pracovní paměti (čísla, názvy, zkratky atd.) tlumočnicka. Pokud však tlumočnický zápis nebyl schopen řečníkův originální projev uchopit, zpracovat, analyzovat a zapamatovat si jeho hlavní myšlenky a strukturu, pak mu ani sebelepší notace nepomůže. Notace je pouhou pomůckou, určitou nápovědou, jakýmsi uzlem na kapesníku. Je nebezpečné notaci přeceňovat, má skutečně pouze funkci podpůrnou, tj. pomáhá si vybavovat informace uložené v paměti. Dobrý tlumočnický zápis si nikdy nepíše moc, spíše se soustředí na obsah projevu a na logickou analýzu vztahů mezi jednotlivými částmi a tematického obsahu.

Na každou fázi procesu tlumočení vydá tlumočnický část své pracovní kapacity (dle teorie úsilí Daniela Gila). Tato pracovní kapacita je konečná, a proto s ní tlumočnický musí umět správně zacházet tak, aby svou „energii“ ideálně rozložil mezi jednotlivé fáze procesu tlumočení. Je-li například řečník velmi svižný, bude muset tlumočnický zapisovat méně informací, protože nebude mít „čas“, a tedy ani energii si dělat relativně podrobnější zápis a více energie bude věnovat aktivnímu poslechu a bude více spoléhat na svou paměť. Pokud by si psal příliš mnoho, nemusí mu zbývat dostatek energie na poslech a analýzu projevu, což by mělo závažné důsledky pro tlumočnický výstup.

Konsekutivní tlumočení ovlivňuje samozřejmě i celá řada dalších faktorů (situační kontext, posluchači, řečník, charakter a typ jeho projevu, např. abstraktní, konkrétní, emocionálně laděný, deskriptivní, argumentativní, čtený, spontánní apod.), což se projeví i ve strategiích, které tlumočnický používá, v podobě a struktuře notace, i ve výsledném tlumočení.

Hlavní zásady tlumočnické notace

Jak již bylo výše uvedeno, tlumočnická notace je specifický způsob zápisu, který je pomůckou usnadňující tlumočnickovi kvalitní přetlumočení originálu, a proto musí být dokonale přehledná, lehce čitelná, vizuální a názorná, účelně uspořádaná a volně na stránce rozložená.

1. Struktura tlumočnického zápisu

Zápis by měl především zachycovat strukturu řečnickova projevu, logické návaznosti mezi jednotlivými argumenty a důležitost jednotlivých informací, proto by i notace měla být přehledně strukturována. K tomu pomůže vhodné rozložení zápisu na stránce tlumočnického bloku. Mezi hlavní principy týkající se struktury zápisu patří diagonalita, vertikalismus, oddělování logických celků a propojování informací.

Diagonální zápis znamená, že po sobě jdoucí informace v projevu by měly být zapisovány zleva doprava šikmo dolů. Takovéto řazení navíc usnadňuje zpětné čtení zápisu. **Vertikalismus** se týká řazení informací stejného významu pod sebe. Příkladem jsou výčty – jednotlivé položky výčtů by měly být zapsány pod sebou (například s odrážkami), díky čemuž tlumočnický například hned vidí kolik položek ve výčtu je. Podobně pak méně důležité informace lze například napsat do závorky nebo na okraj zápisu. Je vhodné si také **oddělovat jednotlivé logické celky**, např. pomocí vodorovné čáry. To tlumočnickovi dává jasný signál, jak dlouhý určitý úsek je, kde začíná a končí, což mu umožní správně převést strukturu výchozího textu. Naprosto zásadní jsou **logické návaznosti** mezi myšlenkami, které bývají většinou vyjádřeny spojkami a dalšími spojovacími výrazy. Zapsat si spojovací výraz je mnohdy důležitější, než si podrobně zaznamenat argumenty, které usouvztahuje. Jednotlivé argumenty si totiž tlumočnický většinou bez větších problémů zapamatuje i díky celkovému kontextu, ne vždy si ale po pětiminutovém projevu přesně vzpomene na jejich propojení.

2. Myšlenky, nikoli slova – konceptualizace a deverbalizace

Jedna z hlavních zásad pro tlumočení obecně je, že tlumočnický převádí myšlenky výchozího projevu, nikoli slova. Stejně pravidlo platí i pro tlumočnickou notaci. Zapisujeme si vždy informace, které jsme zpracovali díky předchozí analýze. Při zápisu bychom již měli být v rámci procesu translace na úrovni konceptuálního vyjádření myšlenek, nikoli na úrovni jazykové. Informace sice může být zapsaná v podobě „slova“, toto slovo ale vyjadřuje určitou myšlenku, která mohla být ve výchozím jazyce vyjádřena i několika větami.




S tím souvisí i zmiňovaná úspornost zápisu. Vždy si zapisujeme pouze klíčové znak (slovo, zkratku, symbol), který vyjadřují určitý argument. Tento klíčový znak slouží následně k oživení informací uložených v paměti, díky nimž tlumočnický bez větších problémů dokáže celý argument rekonstruovat.

3. Symboly, obrázky, ideogramy, grafické znaky

Pro vyjádření myšlenek je vhodné používat nejrůznější symboly či obrázky a další podobné znaky. Právě díky nim se nám podaří odpoutat se od jazykové úrovně výchozího textu a dostáváme se již na úroveň konceptuální (deverbalizovanou).

Lze využít značky a symboly, které používáme běžně mimo tlumočení (matematické symboly, chemické značky, zeměpisné a topografické značky, písmena abecedy), případně symboly vytvořené ad hoc pro daný projev. Výhodou symbolů, případně obrázků, je dále to, že jsou úspornější, většinou je zapišeme rychleji než celé slovo a stejně tak se snáze zpětně čtou, protože jsou mnohem názornější.

Symboly lze navíc tzv. nabalovat na sebe. Kombinací několika symbolů můžeme vyjádřit nové významy, opět úsporněji.

	= země/stát
	= emigrace („ven ze země“)
	= emigrant („oči“ = člověk)

Nejvhodnější je používat obecně známé symboly, lze také využít některých speciálních symbolů, které byly vytvořeny pro tlumočnické účely (viz výše uvedený příklad). Osvojení těchto symbolů však nějakou dobu trvá, a přestože v konečném důsledku jsou velmi praktické, nemusí tato metoda všem vyhovovat. Důležité je, aby symboly a další podobné nástroje byly funkční a názorné a tlumočnický je dokázal zpětně bez potíží interpretovat ve svém zápisu.

4. Jazyk tlumočnického zápisu

Mezi odborníky nepanuje shoda o tom, ve kterém jazyce je výhodnější si zápis pořizovat. Řada teoretiků je toho názoru, že výhodnější je zachycovat poznámky v jazyce cílovém (vycházejí však z toho, že cílovým jazykem je mateřština), protože tlumočnický si již projev analyzoval, a notace je pak výsledkem této jeho analýzy a syntézy. Většina badatelů se však domnívá, že by se tlumočnický zápis neměl vázat ani na výchozí, ani na cílový jazyk, ale že by se měl skládat z prvků obou jazyků. Optimální je pořizovat tlumočnický zápis v jakémsi metajazyce (neutrální jazyk), skládajícím se ze zkratk, symbolů (ideogramů), výpůjček z jiných jazyků, pojmů z výchozího i cílového jazyka i z grafických znaků platných pro všechny jazyky.

Teoretické přístupy k tlumočnické notaci

Teoretické přístupy k tlumočnické notaci¹⁷⁵ lze rozdělit do tří tradičních názorových „škol“: je to *ženevská škola*, zastoupená J. F. Rozanem, *pařížská škola*, reprezentovaná D. Seleskovitchovou, a *heidelberská škola*, v čele s H. Matyssekem. Geografická označení

¹⁷⁵ Podrobněji o tlumočnické notaci viz např. A. Komzákova (2004, s. 7–12)

jednotlivých směrů jsou však pouze orientační, vycházejí z názvů univerzit, kde působili jejich hlavní představitelé, ale zdaleka ne vždy jsou všichni stoupenci daného názorového proudu s daným místem spojeni. Existují ovšem i další přístupy, například tzv. *ruská škola*, zastoupená R. K. Minjar-Běloručevem. Zatímco tyto tradiční školy se vyvíjely v průběhu 50.–80. let minulého století, konec 20. století patřil revizi a snaze o sjednocení.

Teoretici tlumočení se ve svých přístupech ke konsekutivnímu zápisu velmi liší. Shodnou se však na základních principech, kterými je efektivita, stručnost a jednoznačnost tlumočnické notace. Vesměs totiž konstatují, že zápis má být časově úsporný, tedy co nejstručnější, a zároveň dobře čitelný. Navíc zdůrazňují, že notace je pouhou pomůckou a že se nejedná o účel, nýbrž o prostředek. V dalších otázkách, například týkajících se jazyka, ve kterém by měla být notace zaznamenána, však shoda neapanuje.

Proto se dále zaměříme na to, čím se od sebe jednotlivé teorie odlišují, protože zásadu efektivity a zásadu toho, že poznámky jsou pouze podpůrným nástrojem, lze považovat za obecně platná fakta.

a) Ženevská škola

Koncepce J.-F. Rozana (1956), která dala základ tzv. *ženevské škole*, se stala pilířem didaktiky konsekutivního tlumočení. Jedná se o teoreticko-didaktickou koncepci založenou na jeho vlastní tlumočnické praxi a o sérii konkrétních doporučení, která se dají shrnout do sedmi hlavních zásad:

1. zapisovat myšlenku (smysl), a ne pouhá slova
2. respektovat pravidlo vertikality (tj. psát bezprostředně spolu související informace pod sebe)
3. stránku si členit diagonálně (horizontálně)
4. tvořit zkratky podle definovaných pravidel (zapisovat začátky a konce slov) a používat symboly (Rozan navrhuje pouze omezený počet symbolů, které jsou do určité míry flexibilní)
5. zachytit prvky koheze (vyznačení návaznosti pomocí spojovacích výrazů a různých konektorů, směrových šipek atd.)
6. umět vyjádřit zápor
7. umět označit zdůraznění a modalitu originálního projevu

Rozan doporučuje před notací podrobit výchozí text důkladné analýze a zároveň tvrdí, že výhodnější je poznámky zaznamenávat ve výchozím jazyce, aby tlumočnický mohl ve fázi zápisu eliminovat interferenci cílového jazyka.

Na Rozana v 80. letech navazuje další teoretik ze Ženevy, Gérard Ilg (např. 1980). Doporučuje hojně používat zkratky a krátká slova, která se ovšem tlumočnický nemusí učit nazpaměť, stačí si jejich existenci „uvědomit“, protože jsou součástí běžného jazyka. Ohledně zápisu není Ilg nijak kategorický, říká totiž, že nejlepší strategií je vybírat nejkratší slova z jazyků, kterými tlumočnický vládne, nezáleží tedy na tom, v jakém jazyce si tlumočnický zapisuje.

Tradiční ženevská škola se stala východiskem pro pozdější přístupy ke konsekutivnímu tlumočení. Zatímco pařížská škola převzala myšlenku dokonalé analýzy a omezeného množství symbolů, představitelé heidelberské školy naopak Rozanovy symboly rozvinuli a přes Ilgův přístup se propracovali až k systému poznámek nezávislému na jazyce.

b) Pařížská škola (ESIT)

Koncepce pařížské školy vychází ve svých doporučeních nejen z J.-F. Rozana, ale také z filozofie J. Herberta, průkopníka teorie tlumočení, který během svého působení v Ženevě hájil zásadu co nejúspornějšího poznámkového aparátu a maximálního využití paměti. Zároveň doporučuje neúžívat příliš mnoho zkratk a symbolů a zapisovat si poznámky v cílovém jazyce. Herbertův přístup o patnáct let později, na přelomu 60. a 70. let 20. století, přejala a rozpracovala Danica Seleskovitchová a zároveň přišla se svou koncepcí tzv. *teorie smyslu* (neboli interpretativní teorie tlumočení). V souvislosti s tím Seleskovitchová kategoricky prosazuje zápis v jazyce cílovém (příčemž vychází z toho, že se tlumočí do mateřského jazyka). Dokonce tvrdí, že prvky třetího jazyka jsou pouhými symboly, a je toho názoru, že míšení třetího jazyka do notace ztěžuje celkové porozumění. Co se týče symbolů, vychází Seleskovitchová z Rozanova principu používání omezeného počtu nejčastějších značek a zároveň varuje před jejich memorováním a následným mechanickým užitím – nelze totiž zaznamenávat slova, ale pouze smysl.

Význam důkladné analýzy zdůrazňuje také Christopher Thiéry, další osobnost ideově spojená se školou ESIT. Thiéry říká, že proces konsekutivního tlumočení má tři základní fáze, z nichž dvě vyžadují soustředěnou pozornost, a sice na jedné straně poslech a porozumění, na druhé straně produkce tlumočnickova projevu. Zbývající fáze, notace, je jen pomocnou etapou. Ze Seleskovitchové vycházejí ve své praktické příručce také Američané Bowen a Bowenová (1980).

Obecný přístup pařížské školy k výuce konsekutivního tlumočení lze tedy shrnout takto: tajemství konsekutivního tlumočení nespočívá v dokonalém zvládnutí systému notace, ale v dokonalém porozumění textu.

c) Heidelberská škola

Jestliže se v Paříži zdůrazňoval princip individuálního vnímání textu a škodlivosti umělých systémů zápisu, v Heidelbergu byla vyvinuta teorie právě opačná. H. Matyssek (1989) přichází s konceptem notace nezávislé na jazyce, která sestává téměř výlučně ze symbolů vyvinutých na základě zákonitostí němčiny. Jeho systém pracuje s promyšlenými kombinacemi značek, od základních symbolů se podle přesně stanovených zásad odvíjejí symboly odvozené. Za symboly přitom Matyssek nepovažuje pouze značky oproštěné od jakéhokoli jazykového významu, ale i třeba kratší „slovka“ či zkratky. Podle Matysseka má tento systém notace tu výhodu, že se tlumočnický při reprodukci nedrží zapsaných slov a může tak svůj projev formulovat daleko snáze a volněji. Co se týče jazyka tlumočnického zápisu, je Matyssek toho názoru, že zápis v cílovém jazyce je možný pouze tehdy, je-li cílovým jazykem mateřština. Samozřejmě lze ovšem u Matysseka o skutečném jazyce zápisu mluvit jen v omezené míře, protože „jazykem“ jsou u něho jím vyvinuté složité symboly.

d) Ruská škola

Názory R. K. Minjara-Beloručeva se vyvíjely souběžně s ostatními teoriemi od konce 50. až do 90. let 20. století. Nelze ovšem říci, že Minjar-Beloručev přichází s vlastním modelem, zcela odlišným od ostatních. V podstatě ve svých publikacích (1969, 1997) rekapituluje již existující pedagogické přístupy a aplikuje je na ruštinu. Doporučuje používat omezený počet symbolů, přebírá Rozanův princip zkracování slov a vertikálního rozložení stránky, radí zapisovat slova s nejvyšší sémantickou zátěží a příznakové výrazy. Pokud jde o jazyk tlumočnického zápisu, analyzuje opět předchozí teorie. Vychází přitom z Herberta a Ilga a říká, že se oba autoři ve svých doporučeních opírají o vlastní zkušenosti, protože znali na

stejně úrovni dva až tři jazyky. Oproti tomu, jak Minjar-Beloručev uvádí, ruští studenti i převážná většina profesionálních tlumočnicků mají pouze jeden mateřský jazyk a tomu je třeba přizpůsobit výběr jazyka pro notaci (Minjar-Beloručev, 1977, s. 19). Minjar-Beloručev totiž tvrdí, že člověk přemýšlí v jazyce, v jehož prostředí vyrostl a chodil do školy. Nechce-li se tedy tlumočnicko zdržovat, má si podle něj zapisovat v mateřštině, ať tlumočí do mateřského či do cizího jazyka. Samozřejmě lze použít i některá klíčová či opakující se slova z cizího jazyka, popřípadě ta, která se špatně překládají. Celkově však doporučuje psát v mateřštině, neboť v ní získal člověk v dětství návyk číst a psát. Podobný přístup lze vysledovat i u Matysseka a částečně i u Seleskovitčové.

e) Alternativní přístupy – Tony Buzan

Výše uvedené názorové modely se v mnohém liší, všechny se však zároveň drží tradičního rozanovského pojetí rozvržení poznámek v tlumočnickém bloku, tedy zásad *vertikalismu* a *diagonalismu* (neboli *horizontalismu*), které se také v tlumočnických školách a kurzech vyučují nejčastěji. Stojí ovšem za to připomenout, že existuje i odlišný přístup, který v sedmdesátých letech vyvinul psycholog Tony Buzan – tzv. *patterned note-taking* neboli *mind-mapping*.¹⁷⁶ Tato metoda jde v deverbálnízaci ještě o krok dál než metoda D. Seleskovitčové. Spočívá v tom, že proces notace začíná u klíčové informace uprostřed stránky, od které se po směru hodinových ručiček odvíjejí další smyslové jednotky textu propojené pomocí šipek, spojovacích čar a dalších grafických značek, přičemž celý zápis se vejde na jednu stránku. Buzan totiž vychází z toho, že lidský mozek nepracuje lineárně, ale na základě vzájemně integrovaných klíčových pojmů. Tomu by také měla odpovídat notace. I když se jedná o metodu netradiční, pomáhá zdokonalit strategii vnímání, porozumění a analýzy. Studenti podle ní stačí sledovat také tlumočnickovu řeč těla a lépe se dokáží soustředit na vlastní reformulaci tlumočeného textu. Důraz je kladen na minimální užití slov a maximální zapojení mozkových paměťových strategií.

Z předchozího přehledu je zřejmé, že zatímco doporučení, jak by měl zápis vypadat v ideálním případě, se liší, většina dostupné literatury o konsekutivním tlumočení se shodne na tom, že tlumočníci v praxi dávají přednost zápisu v jazyce cílovém. Způsob vnímání textu zásadně ovlivňuje průběh tlumočnického procesu, a protože i notace je tlumočnickovou reakcí na (především) sluchový podnět ve formě řečnickova projevu, logicky se nabízí závěr, že proces notace bezprostředně závisí na průběhu procesu poslechu a s ním související analýzy slyšeného textu. Neexistuje však univerzálně ideální tlumočnický zápis a tlumočníci přizpůsobují svou notaci dané situaci a momentální potřebě.¹⁷⁷

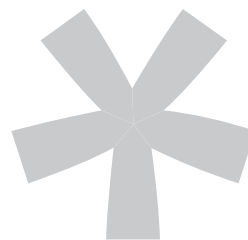
(Text čerpá z kapitoly o konsekutivním tlumočení z publikace I. Čeňkové, *Úvod do teorie tlumočení, Praha ČKTZJ 2008, s. 80–85*)

¹⁷⁶ Cit. dle A. Komzákové (2004, s. 11–12)

¹⁷⁷ Velice explicitně a srozumitelně podává analýzu tlumočnického zápisu na základě hlavních výše uvedených modelů a vlastních dlouholetých tlumočnických zkušeností také R. Jones z DG SCIC Evropské komise ve své publikaci *Conference Interpreting Explained* (1998).

Zdroje (výběr):

- ALLIONI, S. (1998). *Elementi di grammatica per l'interpretazione consecutiva*. Trieste: SERT.
- BOWEN, D & M. (1984). *Steps to Consecutive Interpretation*. Washington D.C.: Pen&Booth Publ.
- ČEŇKOVÁ, I. (2008). Úvod do teorie tlumočení. Praha: Česká komora tlumočnicků znakového jazyka.
- GILE, D. (1995a). *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translators Training*. Amsterdam/Philadelphia: J.Benjamins Publishing, Translation Library vol. 8.
- GILE, D. (1995b). Fidelity assessment in consecutive interpretation: an experiment. In: *Target*, Special Issue, *Interpreting Research*, 7:1, s. 151–164.
- GILLIES, A. (2005). *Note-Taking for Consecutive Interpreting – A Short Course*, St. Jerome Publishing, Manchester.
- HERBERT, Jean (1952). *The interpreters handbook (how to become a conference interpreter)*, Genève: Librairie de l'Université Georg. Vyšlo též francouzsky: *Manuel de l'interprète: comment on devient l'interprète de conférence*. Existuje rovněž Š a N.
- ILG, Gérard (1988). La prise de notes en interprétation consécutive. In: *Parallèles*, č. 9, s. 9–13.
- ILG, Gérard, LAMBERT, Sylvie (1996). Teaching consecutive interpreting. In: *Interpreting (International Journal of research and practice in interpreting)*. Amsterdam/Philadelphia: J. Benjamins Publishing, s. 66–99.
- JANKOVIČOVÁ, Milada (1990). K metodike výučby konzekutívneho tlmočenia. In: *Philologica XXXVII/1987*, Zborník Filozofickej fakulty, Bratislava: SPN, s.33–37.
- JONES, Roderick (1998). *Conference Interpreting Explained*. Manchester: St. Jerome Publishing.
- KENÍŽ, Aloiz (1980). Úvod do komunikačnej teórie tlmočenia (skripta). Bratislava: FF UK.
- KOMZÁKOVÁ, Anna (2004). *Vliv obtížnosti textu na jazyk tlumočnické notace*. (diplomová práce). Praha: ÚTRL FF UK.
- KRUŠINA, Alois (1971). Tlumočnický zápis při konsekutivním tlumočení. In: *Ad Notam*, č. 4,8,9,12.
- MATYSSEK, Hans (1989). *Handbuch der Notizentechnik für Dolmetscher: ein Weg zur sprachunabhängigen Notation*. Heidelberg: J.Gross.
- MINJAR-BĚLORUČEV, R. K. (1969). *Posledovatelnyj perevod*. Moskva: Vojennoje izdatel'stvo.
- MINJAR-BĚLORUČEV, R. K. (1997). *Zapisi v posledovatelnom perevode*. Moskva: Stella.
- MINJAR-BĚLORUČEV, R. K. (1999). *Kak stat' perevodčikom?* Moskva: Gotika.
- MONACELLI, Claudia (1999). *Messaggi in codice*. Milano: Franco Angeli.
- ROZAN, J.F. (1956). *La prise de notes en interprétation consécutive*. Genève: Librairie de l'Université Georg.
- SELESKOVITCH, Danica (1975). *Langage, langues et mémoire (étude de la prise de notes en interprétation consécutive)*. Paris: Lettres modernes Minard.
- THIERY, Christopher (1981). L'enseignement de la prise de notes en interprétation consécutive: un faux problème? In: *L'enseignement de l'interprétation et de la traduction*. J.Delisle (ed.), Cahiers de traductologie n.4, Ottawa: Editions de l'Université d'Ottawa.
- TORREZ DIAZ, Maria Grazia (1998). *Manual de interpretacion consecutiva y simultanea*. (Elementos Auxiliares de Clase n. 65). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Malaga.
- VAN HOOFF, Henry (1962). *Théorie et pratique de l'interprétation*. Mnichov: Hueber.
- vybrané články z časopisů: META, Babel, The Interpreters' Newsletter, Multilingua, Target, ELA, Fremdsprachen, Language International, Ad Notam, Language and Speech, Cizí jazyky ve škole, Tetradi perevodčika, Parallèles, ToP, Interpreting, Hermes, FORUM apod.



3.4.3 METODIKA A DIDAKTIKA TLUMOČENÍ Z LISTU

Ivana Čeňková

Tlumočení z listu má dichotomický charakter, jde nejen o převod z jazyka výchozího (JV) do jazyka cílového (JC), ale i o převod z formy psané do formy mluvené. Tlumočení z listu se odehrává většinou bez náslechu originálu; tlumočnick obdrží výchozí text a jeho úkolem je převést obsah tohoto textu v časové bezprostřednosti, plyně a v tempu obvyklého ústního projevu do cílového jazyka.

S tlumočením z listu se setkáme v celé řadě profesních situací. Zde uvádíme nejčastější z nich. Na různých jednáních, na úřadech, kde se většinou tlumočí konsekutivně, se probírá řada písemných dokumentů (výroční zpráva, finanční výkazy, formuláře, testy apod.), jež tlumočnick na místě a okamžitě tlumočí z listu, ať už celé, nebo jejich jednotlivé části, o které je požádán. Na tiskových konferencích, kde je prezentováno něčí oficiální stanovisko, písemné prohlášení či tisková zpráva, je tlumočnick přetlumočí z listu do jazyka srozumitelného přítomnému publiku. Na vernisážích, prezentacích, či při jiných slavnostních událostech se tlumočení z listu používá zejména z časových důvodů. Řečnick má úvodní projev připravený a napsaný ve své mateřštině, přečte první odstavec, který tlumočnick konsekutivně přetlumočí a poté již dále pokračuje v tlumočení celého textu, jenž mu řečnick předal, z listu, bez náslechu originálu.

Stejně tak může tento způsob tlumočení být použit přímo i na konferenci, kde delegát chce hovořit jazykem, který není pracovním jazykem konference, a proto není v tomto jazyce zajištěno simultánní tlumočení. Tlumočnick řečnickův projev přetlumočí z listu do jednoho z pracovních jazyků, z něhož tlumočnicki v kabinách simultánně tlumočí pro ostatní účastníky.

Tlumočení z listu bývá používáno i pro rychlé seznámení klienta s písemnými podklady při přípravě na akci, jíž se má účastnit, pokud nemá čas a možnost, aby vše sám studoval v originále, anebo aby se nemusely materiály překládat.

Jaké jsou základní strategie, jež tlumočnick při tlumočení z listu uplatňuje?

Tlumočnick má na jednu stranu výhodu v tom, že si sám stanovuje rytmus tlumočení, nemusí se řídit tempem řečnicka, jako je tomu u simultánního tlumočení. Na druhou stranu pro něj značnou kognitivní zátěž představuje skutečnost, že má text neustále před sebou, což zvyšuje zejména riziko lexikálních interferencí a kopírování struktury výchozího textu. Proto se i při tlumočení z listu klade důraz na porozumění, analýzu a deverbilizaci výchozí formy textu, zpracování a ukládání části obsahu do nárazníkové paměti, na jeho interpretaci a produkci v jazyce cílovém (Agrifoglio 2004, Gile 1995, 2002).

Tlumočnick by se neměl zbytečně opravovat, přeformulovávat jednou vyřčené, měl by zachovávat oční kontakt s posluchači, působit přirozeně (Ondelli 1998) a měl by tlumočit smysl výchozího textu při respektování normy, úzu, větné struktury a syntaxe cílového jazyka. Tlumočení z listu je z časového hlediska velmi úsporné, klade však velké nároky na tlumočnickovu schopnost rozdvojení pozornosti (čtení a mluvení) ve vztahu k vlastní činnosti (Lambert 2004).

Většinou se k nácviku tlumočení z listu ve výuce tlumočení přistupuje poté, co účastníci kurzu zvládli základy konsekutivního tlumočení, kdy se již umějí oprostit od jednotlivých slov a převádějí smysl sdělení na základě porozumění a analýzy výchozího textu (Viaggio 1995, Weber 1990, Seleskovitch 1989). Tlumočení z listu se trénuje buď bez přípravy, nebo s kratší přípravou textu, anebo s předběžným vyslechnutím textu přečteného nahlas

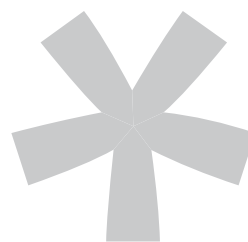
řečnickem a teprve poté s nahlédnutím do samotného textu. Tlumočení z listu je považováno za vhodné cvičení pro tzv. rychlé čtení, lepší orientaci se v textu, tzv. nelineární přístup k textu a vyhledání základních informací, vyvarování se jazykových interferencí, tj. odpoutání se od formy originálu (Jiménez Ivars 2008) a pro přípravu na simultánní tlumočení, zejména pak na simultánní tlumočení s textem.

Jaké jsou hlavní zásady a strategie pro přípravu textu na tlumočení z listu?

Vizuálně si rozdělit text na menší významové segmenty pomocí lomítek, barevně podtrhnout slovesa či důležité obraty, čísla a termíny, očíslovat slova a naznačit tak jejich pořadí pro převod do JC, pokud dochází k významné změně slovosledu a případně vepisovat poznámky do originálu. Jaké jsou strategie při samotném tlumočení z listu jako náročné kognitivní činnosti? Naučit se anticipovat, zobecňovat (generalizovat) a filtrovat méně důležité informace v časové nebo jazykové tísní. Aktivovat slovní zásobu a pohotovost v JC. Dlouhá a složitá souvětí intonačně i strukturně rozdělit na kratší celky, plynule komunikovat s posluchači, bez opakování se a zbytečných oprav předat smysl a záměr výchozího textu.

Zdroje (výběr):

- AGRIFOGLIO, M. 2004. *Sight translation and interpreting: A comparative analysis of constraints and failures*. *Interpreting* 6:1, 43–67.
- ČEŇKOVÁ, I. 2010. Sight translation: Prima vista. In *Handbook of Translation Studies*. Volume 1, Gambier Y. and Van Doorslaer L., (eds.). 320–323. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- GILE, D. 2002. Conference interpreting as a cognitive management problem: Sight translation and simultaneous interpretation with text. In *The Interpreting Studies Reader*, Pöchhacker F. and Shlesinger M. (eds). 163–176. Routledge Language Readers: London and New York.
- GILE, D. 1995, 2009 (revised edition). *Basic concepts and models for interpreter and translator training*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- JIMÉNEZ IVARS, A. 2008. Sight Translation and Written Translation. A Comparative Analysis of Causes of Problems, Strategies and Translation Errors within the PACTE Translation Competence Model. *International journal of interpretation and translation*, PSN, KSCI, Istanbul, 6 (2): 79 – 101.
- KALINA, S. 1998. *Strategische Prozesse beim Dolmetschen*. G. Narr: Tübingen.
- LAMBERT, S. 2004. Shared attention during sight translation, sight interpretation and simultaneous interpretation. *META* 49: 2, 294–306.
- ONDELLI, S. 1998. Medium Shift in Interpretation: Do interpreters Produce Oral texts? *The Interpreters' Newsletter* 8: 181–193.
- SELESKOVITCH, D., LEDERER, M. 1989, 2002. *Pédagogie raisonnée de l'interprétation*. OPOCE: Luxembourg.
- VIAGGIO. 1992. Cognitive Clozing to Teach them to Think. *The Interpreters' Newsletter* 4: 40–44.
- VIAGGIO, S. 1995. The Praise of Sight Translation (And Squeezing the Last drop Thereout of). *The Interpreters' Newsletter* 6: 33–42.
- VIEZZI, M. 1989. Information Retention as a Parameter for the Comparison of Sight Translation and Simultaneous Interpretation: An Experimental Study. *The Interpreters' Newsletter* 2: 65 – 69.
- WEBER, W. K. 1990. The Importance of Sight Translation in an Interpreter Training Program. In *American Translators Association Scholarly Monograph Series 4. Interpreting – Yesterday, Today and Tomorrow*, Bowen D. and M. (eds), 44–52. State University of New York, Binghamton N.Y.



3.4.4 METODIKA A DIDAKTIKA SIMULTÁNNÍHO TLUMOČENÍ ŠEPTEM NEBOLI ŠUŠOTÁŽ

Jaroslav Špirk

Vedle konsekutivního tlumočení (s notací i bez zápisu) patří k základní výbavě komunitního tlumočnicka také simultánní tlumočení šeptem.

Rozhodnutí, kterou tlumočnickou techniku využít, většinou činí tlumočnick. Zřídka bývá výslovně vyzván, aby tlumočil simultánně šeptem. Dokonce se stává, že osobám, které na tlumočení nejsou zvyklé, připadá tlumočení konsekutivní přirozenější, takže na šušotáž reagují, alespoň zpočátku, s nedůvěrou.

Ve prospěch tohoto typu tlumočení hovoří to, že zvyšuje efektivitu komunikace, obecně ji zrychluje, a tím šetří čas. Tlumočení je upozaděno ve prospěch plynulosti rozhovoru.

Jsou ale i situace, kde se simultánní tlumočení šeptem nehodí, protože tlumočnickovo mluvení současně s řečníkem může řečníkovi, který na to není zvyklý, vadit – ať už proto, že mu připadá nezdravé, že mu někdo „skáče do řeči“, anebo prostě proto, že tlumočnick řečníka akusticky ruší (obráceně to samozřejmě platí rovněž).

Šušotáž má v zásadě dvě podoby: bez techniky a s technikou. Varianta bez techniky se hodí pro jednu, maximálně dvě osoby. U více osob už je akusticky neúnosná a je tedy zapotřebí využít přenosných bezdrátových tlumočnických souprav sestávajících z mikrofону a účastnických přijímačů naladěných na stejnou frekvenci jako mikrofón.

Pro komunitního tlumočnicka je varianta bez techniky v praxi běžnější, ale může se stát, že je při své práci požádán, aby simultánně tlumočil více osobám, pro což je pak technika nezbytná. Metodika tlumočení je ovšem v obou případech v zásadě stejná.

Tlumočnick si musí najít takové místo, aby řečníka dobře slyšel, ideálně i viděl. To sice platí pro každé tlumočení, ale u šušotáže to znamená dostat se skutečně do fyzické blízkosti řečníka, např. stát či sedět přímo vedle něj. Neprobíhá-li simultánní tlumočení s technikou, musí i klient, tj. osoba, již je tlumočení určeno, být v blízkosti tlumočnicka, aby ho slyšel. Šušotáž se tedy hodí pouze pro velmi omezené množství účastníků komunikace, kteří zároveň stojí či sedí blízko jeden druhého. Tuto nevýhodu lze překonat pouze technikou.

Pokud šušotáž naopak srovnáme se simultánním tlumočením v kabině, které je běžné pro konferenční tlumočnicky, zatímco komunitní tlumočnicki se s ním nesetkají, pak je radno zdůraznit, že tlumočení šeptem je akusticky náročnější.

Při tlumočení v kabině si tlumočnick na svém zařízení může nastavit hlasitost řečníka tak, aby mu vyhovovala, čímž zajistí nejlepší možný výstup. Tato klíčová výhoda při tlumočení šeptem odpadá. Tlumočnicka v kabině také neruší žádné jiné zvuky – kabina je z definice odhlučněná od prostoru jednání, takže veškerý akustický příjem se omezuje na řeč určenou k tlumočení.

Naopak při tlumočení „u stolu“ s ostatními účastníky jednání vždy někdo zakašle, vrzne židlí, lidé místnost opouštějí, otevírají a zavírají okna, pokládají hrníčky na podšálky, někdy si dokonce polohlasem povídají. To vše jsou zvuky, které tlumočnickovi ztěžují, ba někdy znemožňují kvalitní akustický příjem, který je ale nezbytnou podmínkou pro kvalitní výstup tlumočení.

Ztížená kvalita příjmu má dopad nejen na produkt samotného tlumočení, ale i na psychiku tlumočnicka. Zhoršený příjem totiž dlouhodobě více vyčerpává a zvyšuje hladinu stresu, tlumočnick si častěji není jist, že dobře slyšel, a tedy že správně tlumočí, což zase vyvolává pochybnosti o kvalitě služby, kterou poskytuje. Nedostavuje se tak radost z dobře odvedeného výkonu, klesá motivace k práci a narůstá frustrace z toho, že tlumočnick nemůže podat výkon, kterého je obvykle (za jiných podmínek) schopen.

Z hlediska didaktiky je simultánní tlumočení šeptem dále rozvíjenou dovedností tlumočit simultánně. Vhodné je proto simulovat reálnou tlumočnickou situaci, tj. všichni sedí v jedné místnosti, tlumočnick nepříliš daleko od řečníka, klient v případě šušotáže bez techniky rovněž blízko tlumočnicka. Vzhledem k tomu, že řečník a tlumočnick mluví zároveň (a všichni sedí těsně u sebe) se navzájem ruší tak, jak to i v realu bývá běžné.

Studenti pak trénují tlumočení za ztížených akustických podmínek a vyučující se může zaměřit např. na trénink anticipace, přesněji „pravděpodobnostního prognózování“ nejen toho, co řečník řekne, ale i toho, co již řekl a tlumočnick akusticky nezaznamenal. To je cenná dovednost pro jakékoli tlumočení, neboť jen zřídka jsou akustické podmínky tak dokonalé, že tlumočnick opravdu slyší všechno.

Zdroje (výběr):

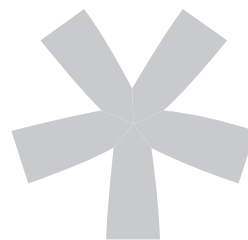
MASON, I. et al. *Dialogue Interpreting*. Special issue of *The Translator*, 5: 2. Manchester: St. Jerome Publishing, (1999).

RUSSO, M. C. (2004). „Community interpreter, liaison interpreter, ad hoc interpreter, intercultural mediator... What kind of curriculum for such a multifaceted profession?“. Proceedings of the International Conference *Critical Link 4, Interpreting in the Community: Professionalisation of Interpreting in the Community*.

SAUVÉTRE, M. (2002). „L'interprète en milieu social en Europe. A la croisée du dit et du non dit“. *Ecarts d'Identité*, 99: 48–53.

WADENSJÖ, C. (2002). „The double role of a dialogue interpreter“. Pöchhacker, F. e M. SHLESINGER et al (2002). *The Interpreting Studies Reader*. London and New York: Routledge. 355–370.

Chápete, člověče, co Vám říkám? Aneb komunitní tlumočení u nás (Návod, jak se domluvíme s uprchlíkem, pacientem, neslyšícím). Kolektiv autorů. JTP: Praha, 2014.



3.5 SOCIOKULTURNÍ A LINGVISTICKÁ SPECIFIKA JAZYKOVÉ PŘÍPRAVY INTERKULTURNÍCH PRACOVNÍKŮ

ÚVOD

Marina Pojmanová

Interkulturní práce, tak jak ji pojmáme v českém prostředí, propojuje poradenskou a tlumočnickou činnost. V praxi vedle poradenství a asistence je interkulturní pracovník schopen poskytovat tlumočení z českého do jiného jazyka a naopak a zprostředkovat účastníkům sociokulturní kontext komunikace zúčastněných stran (obdobné konceptu komunitního tlumočení). Pro kvalitní průběh tlumočení musí interkulturní pracovník věnovat jazykové přípravě zvláštní pozornost. Nestačí pouze ovládat slovem a písmem oba jazyky na úrovni B2, je na místě také znát a procvičovat základní techniky tlumočení, zvětšovat si odbornou slovní zásobu v obou jazycích a neustále se zdokonalovat v praxi.

Cesta k poskytování kvalitního tlumočení v rámci veřejných institucí není jednoduchá a vyžaduje dlouholetou přípravu, a zejména praxi. V České republice již existují kurzy, které mohou být dobrým odrazovým můstkem pro začínající komunitní tlumočníky a interkulturní pracovníky. Jedním z takových kurzů je také *Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům*.

Součástí výuky *Kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům* je jazyková příprava, která má za úkol připravit účastníky kurzu k poskytování služeb tlumočení v rámci veřejných institucí. Jazyková výuka je propojena s cyklem seminářů *Sociální tlumočení*, v němž se studenti seznamují se základními technikami tlumočení a zároveň je aktivně procvičují. Cílem jazykové výuky je naučit studenty aplikovat základní tlumočnické techniky při převodu z českého do cílového jazyka, kdy se cílovým jazykem rozumí jazyk, který účastníci kurzu ovládají na úrovni B2, a obráceně.

V této části publikace uvádíme výstupy jazykové výuky tohoto kurzu. Jedná se o výuku následujících jazyků: angličtina, arabština, čínština, mongolština, ruština a vietnamština. Profesionální tlumočníci, lingvisté a interkulturní pracovníci shrnují dosavadní zkušenost v oblasti interkulturní práce s ohledem na poskytování tlumočení. Ve svých člancích lektori kurzu popisují specifika jazykové přípravy, sociokulturní realie jazyka, uvádějí příklady z praxe a dávají doporučení k dalšímu vzdělávání. Informace, která je uvedena v této části publikace, může být dobrou inspirací a poučením jak pro interkulturní pracovníky, tak i pro širší veřejnost, která se zajímá o interkulturní komunikaci.

3.5.1 JAZYKOVÁ SPECIALIZACE ANGLIČTINA

Jiřina Holkové

Zvláštní postavení angličtiny

Angličtina jako lingua franca, mezinárodní komunikační jazyk číslo jedna, má v rámci kurzu pro interkulturní pracovníky specifické postavení. Nelze o ní říci, že je primárním jazykem určité komunity žijící na území České republiky, ale spíše dorozumivacím jazykem pestré skupiny různých komunit a jednotlivců při komunikaci s okolním světem. Potenciálními anglicky mluvícími klienty interkulturního pracovníka tak mohou být cizinci z různých kultur, jež jsou té evropské blízké i více či méně vzdálené. To na interkulturního pracovníka klade

větší nároky, protože mu nestačí být dobře obeznámen s anglosaskou kulturou, ale musí být připravený pružně reagovat a v případě potřeby se seznamovat i s kulturami dalšími, aby odhalil možné kulturně vázané problémy, které by při zprostředkovávání komunikace mezi jeho klientem a českou institucí mohly nastat.

Uživatele tlumočnických služeb interkulturního pracovníka lze rozdělit do tří skupin. Je užitečné uvědomit si, do které z těchto skupin klient patří, a tomu přizpůsobit svůj jazykový projev (regionální variantu angličtiny, složitost vyjadřování).

První skupinou jsou rodilí mluvčí z anglicky mluvících zemí (USA, Velká Británie, Austrálie, Nový Zéland, Kanada aj.). Lze očekávat (a zkušenosti pracovníků InBáze to potvrzují), že klientů z této skupiny bude málo vzhledem ke kulturní blízkosti, poměrně malé jazykové bariéry i relativně bezproblémovému pracovnímu uplatnění. Druhou skupinu tvoří státní příslušníci zemí, kde je angličtina úředním jazykem (bývalé britské kolonie v Africe a Asii). Do třetí, nejpočetnější a nejvíce různorodé skupiny pak lze zařadit klienty ze všech koutů světa, pro něž je angličtina cizí jazyk, který na různé úrovni ovládají. U nich je třeba počítat i s tím, že úroveň znalosti jazyka nemusí být dostatečná k zajištění bezproblémové komunikace.

Terminologické problémy vyplývající z různorodosti cílové skupiny

Jádrem přípravy na tlumočení je osvojení odborné terminologie k tématu, jehož se tlumočení bude týkat. Protože interkulturní pracovník poskytuje své služby převážně v prostředí českých institucí, musí být připravený na to, že se bude setkávat s velkým množstvím reálií – kulturně vázaných pojmů a skutečností. Právě ty při tlumočení představují největší problém, protože se často stává, že určitá instituce, věc nebo postup v jiné kultuře vůbec neexistují, nebo se jejich ekvivalenty v některých rysech podstatně liší (například žakovská knížka, dohoda o provedení práce).

U angličtiny (ale i jiných rozšířených jazyků) pak přibývá problém s velkým množstvím regionálních variant (britská, americká, australská a další, ale i evropská – „hybridní“ angličtina, kterou používají instituce Evropské unie). V každé z regionálních variant pak je možné najít více či méně přesné ekvivalenty českých reálií, které ale nemusí být univerzálně srozumitelné všem mluvčím angličtiny.

Proto, pokud má tlumočnick k dispozici více možných variant překladu určitého termínu, je dobré vybírat ty, které jsou neutrální, pravděpodobně budou srozumitelné nejširšímu okruhu uživatelů a nebudou odkazovat na realie z jiné kultury.

Příklad: základní škola (v britské angličtině je to „primary school“, v americké angličtině „elementary school“, ovšem obě zahrnují jen 1. až 5. ročník naší základní školy; proto je možné použít termín „basic school“, který sice rodilí mluvčí příliš nepoužívají, ale vystihuje koncept základního školství – „basic education“, který odpovídá naší 1. až 9. třídě)

Vodítko může poskytnout například to, jaké termíny používají různé mezinárodní organizace, mezi nimiž jako velmi bohatý zdroj terminologie z různých oblastí vynikají instituce Evropské unie.

Zároveň platí, že u termínů označujících specificky české realie si tlumočnick s jednoslovným ekvivalentem většinou nevystačí a je pravděpodobné, že mu klient nebude rozumět. Proto je potřeba i vysvětlit, co daná realie v českém kontextu znamená. Zároveň není na škodu přidat český termín, čímž se předejde nejednoznačnosti a klient si navíc osvojuje slovní zásobu, která se mu do budoucna bude hodit.

Příklad: variabilní symbol – variable number code (a number code that is used to identify bank transfers by their recipients; it may be one's personal ID number, the number of one's order from an e-shop or any number that helps the recipient of the transfer identify a particular person as the sender of the money; in Czech it is called "variabilní symbol")

Tipy na tlumočnickou přípravu (hlavně terminologickou)

Prvním krokem při hledání anglických ekvivalentů českých termínů je samozřejmě prohledání dostupných slovníků jak obecných, tak specializovaných na určitý obor (ekonomie, právo, medicína atd.). Jen se slovníkovými ekvivalenty by se však tlumočník spokojit neměl a měl by ověřovat, zda budou pro klienta opravdu srozumitelné. Tady hraje neocenitelnou roli internet – zadáním termínu, který nabídne slovník, do vyhledávače si lze snadno ověřit, jestli se skutečně používá a v jakém kontextu.

To, že je angličtina světový jazyk číslo jedna, znamená pro tlumočníka do tohoto jazyka velkou výhodu: pokud mají české instituce cizojazyčnou verzi webových stránek, pak to bývá právě v angličtině. Poměrně obsáhlou slovní zásobu tak lze načerpat například ze stránek Ministerstva vnitra České republiky¹⁷⁸ (migrace, pobytová problematika, policie) nebo České správy sociálního zabezpečení¹⁷⁹ (systém sociálního zabezpečení, dávky).

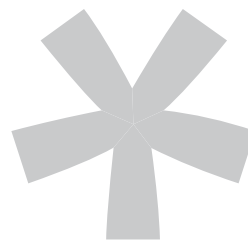
Terminologii spojenou s migrací lze úspěšně hledat na stránkách organizací pracujících s migranty, za zmínku stojí například portál migraceonline.cz, který má i anglickou verzi migrationonline.cz¹⁸⁰.

Pokud jde o právní terminologii, jsou na webu k dispozici anglické překlady některých českých zákonů a v oblasti evropského práva pak obsáhlou databázi právních textů Evropské unie¹⁸¹, kde lze navíc dohledat i odbornou slovní zásobu z nejrůznějších oborů od sociálního zabezpečení přes školství až po léčivé přípravky. Tato databáze nabízí možnost zrcadlového zobrazení dokumentů v obou jazycích i fulltextového vyhledávání. Za zmínku stojí i velmi kvalitní právní slovník česko-anglický a anglicko-český, především česko-anglická část¹⁸².

U internetových zdrojů je však třeba opatrnost – některé překlady nemusejí být přesné nebo správné, a proto je dobré ověřovat je vždy z více zdrojů.

Je velmi praktické vytvářet si tematické glosáře, v nichž se soustředí terminologie z určité oblasti (školství, práce a podnikání, sociální zabezpečení atd.). Tlumočník si tak může být jistý, že termíny, které už jednou pracně vyhledal, najde i příště, a usnadní mu to přípravu. To platí tím spíše pro tlumočení komunitní, kde se určité komunikační situace často opakují.

Vyplatí se i věnovat čas překladu dokumentů, které se často tlumočí z listu (nejrůznější formuláře, prohlášení a oznámení týkající se pobytu, sociálního zabezpečení apod.).



3.5.2 JAZYKOVÁ SPECIALIZACE RUŠTINA

Marina Pojmanová, Maria Molchan

Výuka ruského jazyka je rozdělena na přípravnou a praktickou část. Přípravný seminář má za cíl seznámit studenty s praxí komunitního tlumočení. Součástí semináře je mimo jiné práce s autentickými materiály a nácvik modelových situací. Důraz je kladen na samostatnou práci studentů. Během praktického semináře studenti nacvičují tlumočnické techniky, přehrávají modelové situace na uvedená témata a seznamují se s tím, jak zvládat problematické situace, jež mohou během tlumočení nastat.

Výuka všech jazykových modulů je tematicky sjednocená. Při výběru témat lektori vycházejí ze zkušeností a potřeb interkulturních pracovníků a komunitních tlumočnicků. Na společném setkání se lektori dohodli na následujících tématech:

1. pobyt cizinců
2. sociální zabezpečení
3. systém zdravotnictví a zdravotní pojištění
4. systém vzdělávání
5. zaměstnání a podnikání
6. základní finanční gramotnost
7. každodenní život (veřejná správa, úřady, bydlení, důležité životní události)

V průběhu studia mají studenti absolvovat 8 hodin tlumočnické praxe. S reflexí cílů učení (1. nácvik základních technik tlumočení, 2. reflexe etických aspektů tlumočení, 3. reflexe interkulturních problémů při tlumočení) jim pomáhají jejich konzultanti (zkušení tlumočníci) na základě vypracované zprávy z praxe.

Specifika interkulturní práce s ruskými mluvčími klienty

Cílem jazykové výuky je příprava budoucích interkulturních pracovníků k poskytování tlumočení ruským mluvčím migrantům. Jedná se o nejpočetnější cílovou skupinu migrantů v České republice, tedy za předpokladu, že do této skupiny zařadíme spolu s občany Ruské federace také obyvatele postsovětských republik (jedná se hlavně o následující země: Arménie, Ázerbájdžán, Bělorusko, Gruzie, Kazachstán, Tádžikistán, Ukrajina, Uzbekistán).

Interkulturní práce s ruskými mluvčími migranty může mít určitá specifika, která se pokusíme popsat a nabídnout možná řešení.

Modelová situace: KLIENT POCHÁZÍ Z RUSKY MLUVÍCÍHO PROSTŘEDÍ, ALE NEVYUŽÍVÁ RUSKÝ JAZYK JAKO KOMUNIKAČNÍ NÁSTROJ

Hlavním kritériem pro identifikaci cílové skupiny je klientova **dobrovolná** volba jazyka (v tomto případě ruského jazyka) jako komunikačního nástroje.

Interkulturní pracovník musí být velice citlivý k osobnímu ztotožňování klienta s určitou jazykovou skupinou a v žádném případě by neměl nutit klienta ke komunikaci v ruštině jen kvůli zemi původu klienta. Volba jazyka je spojena s národnostním uvědoměním: jsem Ukrajinec, proto mluvím ukrajinsky, jsem Bělorus, proto mluvím bělorusky (stejná formule byla použita i v Česku v době národního obrození – Čech je ten, kdo mluví česky). Interkulturní pracovník by měl respektovat volbu klienta a v dané situaci může předat kontakt na organizace, které poskytují službu komunitního tlumočení do požadovaného jazyka.

¹⁷⁸ www.mvcr.cz

¹⁷⁹ www.cssz.cz

¹⁸⁰ <http://migraceonline.cz>

¹⁸¹ EurLex: <http://eur-lex.europa.eu>

¹⁸² CHROMÁ, M., 2010. *Anglicko-český právní slovník*. Praha: Leda a CHROMÁ, M., 2010. Česko-anglický právní slovník. Praha: Leda.

Vždy je třeba pečlivě zvážit, zda je v silách daného interkulturního pracovníka tlumočit z jiného slovanského jazyka. Předpoklad podobnosti či zdánlivé jazykové shody může být zavádějící, přitom interkulturní pracovník zodpovídá za přesnost tlumočení a měl by adekvátně odhadnout svoji jazykovou vybavenost pro daný případ.

Modelová situace: KLIENT SI ZVOLIL RUSKÝ JAZYK JAKO KOMUNIKAČNÍ NÁSTROJ, ALE NEOVLÁDÁ JEJ NA DOSTATEČNÉ ÚROVNI

Interkulturní pracovník se může ocitnout v situaci, kdy si klient pro tlumočení dobrovolně zvolí ruský jazyk, avšak je zřejmé, že jazyková úroveň klienta není pro tento účel dostačující (například situace, kdy ruský jazyk není pro klienta jazykem mateřským). V tomto případě musí interkulturní pracovník obzvláště dbát na ověřování pochopení přetlumočené informace, například pomocí otevřených otázek. Je nezbytné informovat druhou jednající stranu o vzniklých problémech v dorozumění.

Interkulturní pracovník by se neměl nechat zmást klientem, který na všechny otázky přikyvuje, čímž vyjadřuje svůj souhlas. Důraz se klade na pochopení přetlumočené informace (pomohou otázky typu: Mohl byste mi zopakovat, co jsem teď říkal?).

Pokud má interkulturní pracovník pochybnosti ohledně toho, zdá mu klient vůbec rozumí, je na místě jednání ukončit a doporučit klientovi si najít tlumočnicka do jiného jazyka (například mateřského jazyka klienta).

Modelová situace: KLIENT PŘENÁŠÍ SPECIFICKÉ MODELY CHOVÁNÍ PRO JEHO ZEMI DO ČESKÉHO PROSTŘEDÍ

Při poskytování tlumočení musí interkulturní pracovník zohlednit kulturně politický kontext země původu klienta. Strach, nedůvěra vůči úředníkům nebo naopak přenášení modelů chování do českého prostředí (například korupční jednání) jsou možnými (ne však nutnými!) projevy rusky mluvících migrantů. Úkolem interkulturního pracovníka je předem připravit klienta k jednání. Dostatek informací o fungování státní správy a pravidlech transparentního chování dodává klientovi jistotu během jednání.

Součástí interkulturní práce je osvěta, která má pomáhat v překonávání bariér souvisejících s nezalostí reálií, a předcházet tak vzniku konfliktních situací.

Modelová situace: SLOVO ZÍSKÁVÁ JINÝ VÝZNAM VZHLEDEM KE SPECIFICKÝM POMĚRŮM V DANÉ NÁRODNOSTNÍ KOMUNITĚ

Znalost interních vztahů uvnitř národnostní komunity může značně pomoci interkulturnímu pracovníkovi správně uchopit situaci klienta.

Velice názorný je následující příklad. Klient – občan Ukrajiny – říká úředníkovi *Паспорт я вам показать не могу, он сейчас у моего клиента*, což lze přeložit jako: „Nemůžu vám teď ukázat svůj pas, má jej můj klient“. Znalý poměrů v ukrajinské komunitě však ví, že slovo клиент v daném kontextu ztrácí svůj primární význam a překládá se jako „zprostředkovatel“. Správný překlad zní: „Nemůžu vám teď ukázat svůj pas, má jej můj zprostředkovatel“.

Modelová situace: KLIENT JE SCHOPEN KOMUNIKOVAT V ČESKÉM JAZYCE, ALE PŘI ZVE INTERKULTURNÍHO PRACOVNÍKA JAKO GARANTA ÚSPĚŠNÉ KOMUNIKACE

Velmi často se stává, že interkulturní pracovník netlumočí celé jednání, ale vysvětluje jen určité úseky. Může se to stát v případě, kdy klient sice česky rozumí, ale není si jistý,

pokud jde o odbornou terminologii, případně se obává, že něčemu nebude rozumět přesně. Interkulturní pracovník má za úkol jistit klienta a garantovat správnost slyšené a vyřčené informace. V dané situaci má interkulturní pracovník hned v úvodu jednání vymezit zakázku klienta, aby nedošlo k nedorozuměním.

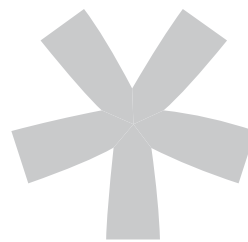
Není výjimkou, že klient český jazyk ovládá velice dobře, ale ze samostatného vystupování má strach. Během jednání začne mít trému a raději přejde na ruský jazyk. Interkulturní pracovník má za úkol vést klienta k samostatnosti a podpořit jeho aktivní roli. Mohou se s klientem domluvit, že interkulturní pracovník bude tlumočit jen určité úseky jednání a tyto úseky se budou postupem času zmenšovat. Pokud problémy přetrvávají, je na místě doporučit klientovi psychoterapeuta, který pomůže odhalit příčiny. Empatický přístup ze strany interkulturního pracovníka by měl být samozřejmostí (je možné, že v zemi, odkud klient pochází, je komunikace s nadřazenými institucemi velmi náročná a stresující, klient očekává stejný způsob jednání i v českém prostředí). Osvěta a vybrané mediační techniky ze strany interkulturního pracovníka mohou pomoci klientovi překonat psychologickou bariéru.

Výčet modelových situací poukazuje na základní specifika interkulturní práce s rusky mluvícími migranty. Cílová skupina je v daném případě mnohonárodnostní, což s sebou nese určité rozdíly v poskytování tlumočení a poradenství. Komunikační úroveň interkulturního pracovníka má vyhovovat následujícím požadavkům:

- výborná znalost ruského a českého jazyka
- rétorické dovednosti (schopnost stručně a srozumitelně vysvětlit klientovi odborný text / odborné sdělení)
- zvládnání základních technik tlumočení
- znalost kulturně-politické situace země, odkud klient pochází
- znalost současných poměrů v komunitě na území ČR
- schopnost posoudit jazykovou úroveň klienta a přizpůsobit tomu následující interkulturní práci
- asertivní chování
- mediační dovednosti

Z ryze jazykového hlediska je rusko-česká kombinace v porovnání s ostatními jazykovými dvojicemi specifická tím, že patří do stejné jazykové skupiny, ke slovanským jazykům. Tato skutečnost sice zjednodušuje proces dorozumívání se, jelikož celá řada slov i vět zní podobně, na druhou stranu však může daná jazyková příbuznost vést k interferenčním jevům, které představují značný problém jak v případě přípravy profesionálních překladatelů a tlumočnicků, tak samozřejmě i interkulturních pracovníků. Zatímco pro ostatní (ne-rusky mluvící) posluchače kurzu je čeština naprosto a ve všech slova smyslech „cizím“ jazykem, rusky mluvící studenti se především potýkají s problémem, jak se zbavit interferenčních jevů v češtině jakožto cizím jazyce a zároveň se vyhnout pronikání interferencí z češtiny do jejich mateřštiny.

Je třeba zdůraznit, že zhoršení mateřštiny a její kontaminace českými gramatickými a lexikálními jevy je naprosto běžný jev mezi migranty, a tudíž i mezi interkulturními pracovníky, který se nevyhnutelně dostaví přibližně mezi třetím až pátým rokem intenzivního studia jazyka v českém prostředí. Rádi bychom v této publikaci upozornili čtenáře, že je zcela mylné domnívat se, že nelze o mateřštinu přijít, jako kdyby se její znalost dala připodobnit k jízdě na kole či plavání – stačí se to jednou naučit a pak už to nikdy nezapomenete. Bohužel jazyk, stejně jako sport, vyžaduje neustálou praxi a cvik, jinak svou službu vypoví. Někteří migranti zanedbávají svou mateřštinu tím, že se plně přeorientovávají na češtinu, což se na jejich schopnosti používat rodný jazyk po pár letech skutečně velmi negativně odrazí.



Interkulturní pracovník si však toto dovolit nesmí, musí pravidelně a aktivně používat mateřštinu a dbát na dodržování striktního rozlišení mezi ruštinou a češtinou.

Pokud si interkulturní pracovník není jistý, zda je zvolené řešení pro jeho rodný jazyk ještě přípustné, je nutné zintenzivnit kontakty s rodilými mluvčími (nejlépe žijícími v zemi původu), číst uměleckou literaturu a denní tisk, poslouchat rozhlas a televizi, aby se situace včas zachránila. Musíme vycházet z toho, že interkulturní pracovník mnohdy pracuje ve ztížených, či dokonce stresových podmínkách, v nichž se nejvíce projevují různá váhání, a je tudíž více náchylný tomu, aby právě v těchto situacích vyšly najevo jazykové problémy. Dá se samozřejmě namítat, že primární úlohou interkulturního pracovníka je napomáhat procesu dorozumívání se a na vytříbenosti jazykového projevu tolik nezáleží, ale v tomto případě je třeba zdůraznit, že podobná neustálá práce na stylizaci mluveného projevu je součástí zodpovědného přístupu ke svému povolání, poněvadž tato profese obnáší nejen převod obsahu, ale též uhlazený styl vyjadřování s maximálně možným zachováním emočního prvku.

V případě rodilých mluvčích ukrajinského či běloruského jazyka, kteří poskytují služby interkulturního pracovníka v kombinaci ruština-čeština, se situace komplikuje tím, že si musí hlídat interference mezi třemi jazyky, což vyžaduje ještě větší pozornost a pečlivost, aby ze tří jazyků nevznikl jakýsi pajazyk, kterému klient sice rozumí, ale po stránce tlumočnické bude takový projev hodnocen jako podprůměrný. Musíme zdůraznit, že profesionální tlumočníci pracují mezi dvěma cizími jazyky pouze ve výjimečných případech a obecně platí, že se tlumočí nejlépe do a z mateřštiny. Proto je na zvážení rodilých mluvčích ukrajinštiny a běloruštiny, zda budou v českém prostředí využívat ruštinu jako aktivní pracovní jazyk a jestli není lepší zvolit si za klienty své krajany.

Interference mezi ruštinou a češtinou mohou skutečně vést k naprostému zkreslení obsahu sdělení, v důsledku čehož klientovi nemusí být poskytnuta kvalitní služba. Uvedme pár klasických příkladů interferenčních chyb: „Chtěla byste navázat vztah se svými rodiči?“ – *Вы хотели бы навязать (впутит) отношения со своими родителями?*; nebo „Můžete se mi s tímto problémem svěřit?“ – *Вы можете мне свериться* (zkontrolovat si) *с этой проблемой?*, anebo naprosto běžné mezi rusky mluvícími migranty „Nevím, jestli to zvládnou“ – *Не знаю, если* (pokud) *я с этим справлюсь*.

Mezi méně závažné interferenční jevy z hlediska (ne)pochopení smyslu patří chybné užití sloves dokonavého a nedokonavého vidu (čeština je v tomto ohledu flexibilnější než ruština, což vede v ruštině k výskytu sloves dokonavého vidu v případech, kdy se připouští pouze vid nedokonavý), dále špatné užití předložek, předložkových a pádových vazeb, jmenných rodů apod.

Při překladu do češtiny se velmi často chybí ve skloňování podobně znějících podstatných jmen, která však mají v češtině a ruštině různé rody. Typickým příkladem je slovo „vízum“. Velké problémy působí syntax – obzvláště o umístění zvrtných zájmen *se* a *si* ve větě by bylo možné napsat celou učebnici. Důležité je také neopomíjet správnou výslovnost, tlumočník si musí být vědom, že kvantita samohlásek je v češtině významonosná, tedy že je rozdíl mezi „byt a být či mezi pravá a práva“. Pro nácvik správné výslovnosti doporučujeme poslouchat například rozhlasové zprávy, případně si je nahrát a opakovat po moderátorech tak dlouho, dokud se oba projevy nebudou shodovat. V neposlední řadě je pro interkulturního tlumočníka nutné uvědomit si rozdíly mezi spisovnou češtinou a tzv. obecnou češtinou, tedy češtinou běžně mluvenou, neboť jsou situace, kdy použití hovorové varianty může vést až k poškození klienta.

Interferenční jevy jakéhokoli druhu tedy představují skutečně závažný problém, který je potřeba si hlídat jak v průběhu studia, tak i po celou dobu působení v jazykových službách, k nimž práce interkulturního pracovníka rozhodně patří.

Jako doporučení pro interkulturní pracovníky v kombinaci čeština-ruština (jak před nástupem do kurzu, tak v jeho průběhu a zvláště po absolvování) bychom uvedli následující rady:

- kontinuální rozšiřování všeobecného přehledu, neustálý zájem o politické, ekonomické, sociální apod. dění v České republice, v Rusku a v jiných státech bývalého Sovětského svazu,
- neustálé zdokonalování se v češtině a udržování čisté mateřštiny prosté čechismů,
- čtení moderní ruské literatury a sledování moderních ruských filmů za účelem rozšiřování slovní zásoby o neologismy, rozlišování stylistických registrů češtiny (spisovný a hovorový jazyk)

Zdroje:

ČECHOVÁ, M. a kol. *Čeština – řeč a jazyk*. Praha: ISV nakladatelství, 2000.
KARLÍK, P., NEKULA, M. a RUSÍNOVÁ, Z.: *Příruční mluvnice češtiny*. Praha: NLN, 2012.
PALA, K. a VŠIANSKÝ, J. *Slovník českých synonym*. Praha: Lid. noviny, 1994.
PRAVDOVÁ M. a kol. *Jsmo v češtině doma*, Praha: Academia, 2012.

<http://prirucka.ujc.cas.cz/>

3.5.3 JAZYKOVÁ SPECIALIZACE ARABŠTINA

Andrea Moustafa, Anna Humlová

Arabská menšina v ČR

Zaměříme-li se na zkoumání arabské menšiny žijící na území České republiky, zjistíme, že není příliš početná. Podle dat českého statistického úřadu žilo ke konci roku 2013 na našem území zhruba 450 tisíc cizinců (osob s trvalým pobytem a ostatními typy pobytů) z toho přibližně 5 tisíc osob tvořili občané arabských zemí.

Tento fakt je zapříčiněn jak polohou České republiky v rámci Evropy, tak její malou rozlohou a historií prostou koloniálních vazeb na jakoukoli arabskou zemi. Díky tomu nebylo české území nikdy na prvním místě v žebříčku destinací arabských migrantů a spíše se stávalo tranzitní stanicí na cestě do větších evropských zemí, jako je Francie, Německo, Itálie nebo Velká Británie, které navíc s mnoha arabskými zeměmi udržovaly již od konce 19. století pevné vztahy a díky své koloniální minulosti s nimi byly a stále jsou silně spjaté i po jazykové stránce.

Početnější arabská komunita zde vznikla až v 70. letech minulého století, kdy do Československa začali přicházet studenti z arabských zemí, se kterými tehdejší komunistický režim udržoval přátelské styky (především Sýrie, Palestina, Egypt). Jednalo se hlavně o studenty medicíny, v arabském světě velice prestižního oboru, a dále pak o studenty různých technických zaměření.

Část těchto studentů si zde našla partnerku a solidní zaměstnání, založila rodinu a celkem bezproblémově se integrovala do české společnosti.

Další část se pak často též s českou partnerkou vrátila do své vlasti. Právě tyto smíšené rodiny, které se později během politicko-ekonomických krizí v arabských zemích do Čech vracely, tvoří další významnou část zdejší arabské komunity. Většinou se jedná o otce Araba, matku Češku a smíšené, po jazykové stránce dobře vybavené, děti, které v arabské zemi vychodily základní a střední školu a do České republiky se dostaly až v dospělosti. I když často nemají vystudované vysoké školy, mohou v rámci své integrace do společnosti dobře využívat znalosti jazyků, prostředí a kontaktů v arabské zemi svého otce, ve které vyrostly.

Další skupinu zdejší arabské komunity tvoří obchodníci, kteří do České republiky přišli po roce 1989 a začali zde podnikat. Tito lidé se pohybují většinou ve sférách pohostinství a cestovního ruchu, kde využívají svého přirozeného obchodnického talentu, vyjednávacího umu a temperamentu.

Poslední skupinou jsou pak uprchlíci ze zemí postižených konflikty a osoby, které přijely do Čech na turistická víza a až po příjezdu se rozhodly zde usadit (Hošková, 2002).

Obecně lze říci, že arabská komunita je v České republice stále málo početná, vcelku dobře integrovaná, vzdělaná a otevřená většinové společnosti. Jak již bylo řečeno, její příslušníci se nejčastěji uplatňují v oblastech lékařství, cestovního ruchu, pohostinství (kavárny, bistra, obchody s orientálními potravinami), často také ve směnárnách či překladatelských službách a nezaměstnanost je mezi nimi velmi nízká. I když se naprostá většina Arabů v Čechách hlásí k islámu, většinou jde o umírněné nekonfliktní muslimy odsuzující jakékoli projevy islámského radikalismu a extremismu.

Soužití arabské komunity s většinovou společností je až na vzácné výjimky celkem klidné, a to zvláště díky dobré integraci arabské menšiny.

Arabové v Čechách oceňují hodnoty, jako je svoboda, demokracie, otevřenost a respekt k lidským právům. Zároveň však kritizují nesoudržnost českých rodin, což občas způsobuje i obavy z navazování vážnějších a trvalejších vztahů.

Češi si naopak na zdejších Arabech cení jejich snahy o vzdělání, slušné zaměstnání a začlenění se do majoritní společnosti. Na druhé straně jim však občas vadí jejich temperament, hlučnost a jistá míra nespolehlivosti a nedochvilnosti, a to zvláště v obchodních stycích.

Na závěr samozřejmě nesmíme opomenout fakt, že většina Čechů nerozlišuje mezi Arabem a muslimem a vinou toho se pak členové arabské komunity mohou stát oběťmi různých konfliktních situací způsobených zažitými stereotypy zdejší společnosti a jejími populisticko-rasistickými tendencemi hrajícími na strunu většinového obyvatelstva.

Specifika arabštiny a její tlumočení

Z výše uvedeného vyplývá, že zástupci arabské komunity jsou často dobře jazykově vybaveni (studenti, kteří prošli intenzivní jazykovou přípravou) nebo mají k dispozici své „mediátory“, většinou české manželky, které svým manželům zprostředkovávají styk s úřady. Objevuje se také varianta, kdy si Arab dlouhodobě pobývající v České republice vezme manželku z arabské země. Zde se více otevírá prostor pro interkulturní mediaci, neboť v tomto případě nebývá manžel tak dobře jazykově vybaven. Potřeba interkulturních asistentů je zřejmá také u obchodníků a žadatelů o azyl.

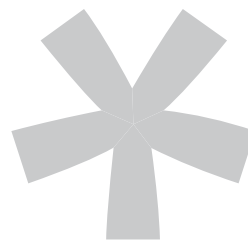
Jako každý jazyk má i arabský jazyk svá specifika a úskalí, na která je třeba brát zřetel při tlumočení. Spisovná arabština je ve všech arabských zemích stejná, vyučuje se ve školách a používá se zejména při oficiálním styku písemném (smlouvy, matriční doklady, tisk apod.), v menší míře verbálním (soud, univerzita, televizní/rozhlasové vysílání). Můžeme říci, že spisovnou arabštinu aktivně ovládají lidé určitého (vyššího) stupně vzdělání. Vedle spisovného jazyka existuje řada dialektů, které se od sebe více či méně liší. Rozdíly v dialektech mohou být tak velké, že si mluvčí nemusí navzájem dobře rozumět, a proto se uchylují většinou k dialektu, který se nejvíce blíží spisovnému jazyku (např. syrský, libanonský), či k dialektu, který je všeobecně znám díky televizní a filmové produkci (např. egyptský), případně ke spisovnému jazyku. Při tlumočení v tomto ohledu nesmíme zapomínat na to, že u některých výrazů může dojít v jednotlivých dialektech (nebo oproti spisovnému jazyku) k významovému posunu (např. slovo *ta^cbán* Syřan chápe jako „unavený“, Egyptan ho však použije ve významu „nemocný“).

Přestože v některých arabských dialektech existuje určitá forma vykání, ve své podstatě se v arabštině tyká. Z tohoto důvodu mohou vznikat nepříjemné situace zejména při formálních jednáních (např. na úřadech), kdy je v českém prostředí vyžadováno vykání a tykáni je naopak vnímáno jako výraz neúcty a neslušného, až drzé chování.

Značný problém působí přepis arabského jazyka do latinky, zejména vlastních jmen. Bohužel neexistují žádná mezinárodně závazná pravidla pro přepis jmen do latinky. Obecně lze říci, že arabské země historicky spojované s Francií se drží přepisu přes francouzštinu (např. š přepisováno jako *ch*), naopak země historicky svázané s Velkou Británií přepisují jména dle anglické výslovnosti (např. š přepisováno jako *sh*). Dále vzhledem k tomu, že se v arabském písmu nezapisují krátké samohlásky, není těmto hláskám při přepisu věnována přílišná pozornost. Nehledě na to, že některé hlásky se v evropských jazycích, respektive v češtině nevyskytují vůbec. V praxi se proto setkáváme s různými variantami téhož jména v latině, dokonce dochází k tomu, že jeden a tentýž člověk napíše stejné jméno pokaždé jinak (např. Muhammad, Muhamad, Mohamed, Mohammed). Abychom předešli vzniku různých nesrovnalostí a zmatků, doporučuje se vycházet při psaní jmen z nějakého oficiálního dokumentu nebo dokladu a následně se uvedené varianty držet (např. některé matriční doklady a cestovní pasy bývají dvojjazyčné, tj. psané v arabském písmu i v latině). Není-li takový doklad k dispozici, je žádoucí držet se přepisu, který je uveden při prvním kontaktu s úřady.

V neposlední řadě je třeba počítat také s tím, že klient přichází často z tradičnějšího, kulturně odlišného prostředí, než je česká společnost. Interkulturní asistent by měl být připraven citlivě reagovat a řešit situace, které jsou českou společností vnímány jako zcela běžné, pro klienta pocházejícího často z prostředí islámské společnosti však mohou být takové situace choulostivé. Jako příklad můžeme uvést u nás běžnou praxi prvního manželského polibku při uzavírání sňatku nebo dotazy na intimní život před svatbou při pohovoru ve věci žádosti o trvalý pobyt.

Jazykovou přípravu interkulturních pracovníků arabského jazyka je tedy třeba zaměřit nejen na odbornou terminologii z různých oblastí každodenního života (právo, sociální zabezpečení, školství, zaměstnanost aj.), ale také na zvládnutí různých situací, které mohou nastat s ohledem na specifika arabštiny a společnosti.



Zdroje:

BEČKA, J. a MENDEL, M. *Islám a české země*. Olomouc: Votobia, 1998.
HOŠKOVÁ, S. *Integrace Arabů v Praze, Liberci a v Plzni*. In Uherek, Z., (ed.). *Integrace cizinců na území České republiky*. Praha: Etnologický ústav AVČR, 2002.

Počet cizinců v ČR – Cizinci podle typu pobytu, pohlaví a státního občanství – k 31. 12. 2013. ČSÚ. 2014. [online]. [citováno 2014-4-21]
www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_pocet_cizincu#cr

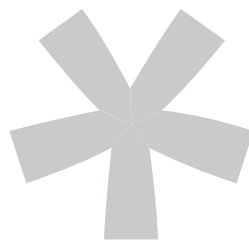
3.5.4 JAZYKOVÁ SPECIALIZACE MONGOLŠTINA

Veronika Zikmundová, Branislav Makách

Tradiční základ mongolského myšlení a kulturní kořeny

Mongolská kultura je kulturou kočovných pastevců a zhruba polovina Mongolů v Mongolské republice žije tradičním způsobem života, který spočívá v sezónním kočování s dobytkem v rámci různě velkého území. Kočovníci za několik tisíciletí své existence vytvořili duchovní a materiální kulturu, jejíž principy jsou hluboce odlišné, často dokonce v protikladu ke kulturám usedlým. Tyto rozdíly, které v plném rozsahu pocítujeme při setkání s tradiční kulturou mongolského venkova, jsou patrné i u těch Mongolů, kteří již po generace bydlí ve městech.

Pro porozumění rozdílům v uvažování je důležité znát i základ mongolského vnímání světa, který vychází z několika tisíc let života uprostřed přírody a v symbióze s ní. Život a prosperita kočovníků stojí na křehké rovnováze mezi přírodou, domácími zvířaty a člověkem, která je udržována důmyslným systémem pravidel, ale také od narození cvičeným a zdokonalovaným citem pro vnímání nejjemnějších odstínů okolí, situace a kontextu. V životě a myšlení kočovníků hrají nejdůležitější roli vztahy. Hlavní je vztah k posvátné a uctívané přírodě, která svou duální povahou (mužský princip – Otec Nebe – a ženský princip – Matka Země) tvoří základní předobraz rovnováhy protikladů, kterou lidé – děti vzniklé z tohoto spojení – v životě zachovávají, vztahy mezi lidmi navzájem a vztahy mezi lidmi a dobytkem, který jim zajišťuje živobytí. Příroda, která mongolské pastevce obklopuje, je vnímána jako božstvo, jehož vůli je třeba naslouchat a řídit se jí – čím lépe jedinec rozumí znamení přírody, tím se mu v životě vede lépe. Naopak je nemyslitelné jakkoli do přírody zasahovat a měnit ji – jediným důsledkem takového chování je trest v podobě přírodních katastrof nebo osobního neštěstí. Kočovníci komunikují s duchovními entitami okolo sebe – božstvy a duchy různých kategorií, kteří tvoří součást jednoho celku – celým svým životem, chováním, gesty a činy. Nejdůležitějším komunikačním prostředkem je jazyk – vyřčené slovo má mimořádnou moc pronikat do duchovního světa. Proto mongolští kočovníci neustále hlídají a kontrolují své chování, ale především svou řeč, a uvnitř ní zejména některé oblasti nadané zvláštní silou: Osobní a vlastní jména, označení mocných nebo nebezpečných jevů, pozitivní nebo negativní soudy a hodnocení. Volněji pak s tímto tématem souvisí celkový způsob mongolské komunikace, která je jen z malé části přímá a otevřená. Základním pravidlem mezilidské komunikace je rozvážnost, sebekontrola a opatrnost. Mongolští mluvčí dávají jen minimálně najevo své emoce a málokdy projevují přímý nesouhlas, zejména při hovoru s výše postaveným či starším. Mnoho nepříjemných či potenciálně nebezpečných témat se nezmiňuje nebo je vyjadřováno metaforami. Celkově je mongolská komunikace velmi formalizovaná a každá významnější interakce obsahuje úvodní i závěrečné orámování, které je zejména důležité při hovoru o problematických nebo jinak náročných tématech.



V mongolském vnímání světa a interakci s ním je důležitý pojem rituální čistoty a nečistoty, který je rovněž silnou motivací jednání. Rituální znečištění, které může pocházet například ze slov, jednání, kontaktu se znečištěnou osobou, zvířetem nebo předmětem, má negativní důsledky na život jedince. Naopak kontakt s rituálně čistými entitami přináší štěstí, úspěch, zdraví a další pozitivní efekty.

Mongolští kočovníci tak od malička vnímají pohyblivost a relativitu neustále se měnícího světa, který je udržován vyrovnávacími se protiklady. Toto vnímání skutečného okolního světa, konkrétní situace a potřeb, je téměř vždy nadřazeno obecně platným pravidlům, proto mongolská etika a morálka funguje spíše na základě doporučení než nepřekročitelných zákazů a příkazů. Velká část společenské interakce je ponechána na citu jednotlivců pro potřeby druhých a pochopení pro ně v rámci celkového kontextu, proto se v tradiční společnosti často setkáváme s argumentem „jak bych to pro něj mohl neudělat“, který je vždy silnější než jakékoli osobní priority.

V mezilidských vztazích hraje základní roli rodina. Mongolská širší rodina je pevným svazkem, jediným pevným bodem, o němž se kočovník uprostřed proměnlivého světa může opřít. Proto jsou vztahy mezi příbuznými pro Mongoly ve stepi, ve městě i v zahraničí vždy prioritou. Vzájemná pomoc příbuzných nezná hranice a je samozřejmostí, že příbuzný, který dlouhodobě žije v těžké situaci, má neustále nárok na pomoc lépe situovaných příbuzných. Pro ty je zase společensky i eticky nemožné pomoc pod jakoukoli záminkou odmítnout.

Děti, největší dar přírody, jsou přijímány a milovány za všech okolností a celou širokou rodinou, jsou vychovávány všemi příbuznými a cítí sounáležitost se všemi. Příbuzenská komunita je podřízena přísné věkové hierarchii, kdy i věkový rozdíl jednoho roku zakládá uctivé chování mladšího ke staršímu, a kdy nejváženějšími členy komunity jsou prarodiče. Mongolští rodiče své děti vychovávají autoritativně – především příkazy a zákazy, tresty a pochvalami. Děti vůči dospělým zpravidla neprojevují své názory, nedávají najevo nesouhlas a pokud chtějí dělat to, co je jim zakazováno, dělají to tajně.

Mezi základní principy, které řídí myšlení a chování Mongolů, patří také samostatnost v rozhodování v jakékoli životní situaci, vyplývající z podmínek života ve stepi, kdy je každý jedinec často nucen poradit si sám. I mongolské děti běžně plní velmi náročné úkoly, jako například dopravu těžkých hliníkových bandasek s vodou od zdroje k jurtě nebo celodenní hlídání stáda ovcí. Mongolové jsou od dětství zvyklí vše kolem sebe bedlivě pozorovat, sledovat zákonitosti jevů a řešit problémy co nejpřímější a nejefektivnější cestou. Snad každý cizinec, který kdy cestoval po Mongolsku, si povšiml a obdivoval schopnost mongolských řidičů opravit rozbité vozidlo jakýmikoli prostředky, které jsou zrovna po ruce. Život ve stepi vyžaduje rychlé, samostatné a zodpovědné rozhodování a okamžité řešení měnících se situací, což znemožňuje jakékoli fixní a dlouhodobé plánování.

Často bývá zmiňována mongolská pohostinnost, která sice postrádá efektní aspekty tradiční pohostinnosti usedlých asijských národů, platí však pro všechny a vztahuje se na všechny stejnou měrou. Pocestný ve stepi, pokud vstoupí do jurty v jakoukoli denní či noční dobu, je vždy přijat na nocleh a je mu podáno jídlo, ať je zrovna hotové nebo je třeba uvařit. Zároveň však i pocestný vždy odhaduje možnosti hostitele a pokud si může vybrat, přespí v lépe situované rodině. V pohostinnosti, stejně jako ve všem ostatním, se tak stále zachovává rovnováha, která umožňuje trvalé fungování společnosti.

Jako v mnoha asijských společnostech je i mezi Mongoly důležitý pojem „tváře“, přestože přílišný důraz na vlastní obraz ve společnosti je i v rámci kočovnické kultury kritizován. Je nicméně velmi silnou motivací jednání, která zejména v zahraničí, v migrantských

komunitách, výrazně komplikuje Mongolům život. Mongolské úsloví na toto téma říká, že „Kdo se cítí zahanben, může (ze strachu před ostudou) i zabít člověka“.

Některé implikace mongolské tradiční kultury u migrantů

Tento základ myšlení a vnímání světa formuje i chování mongolských obyvatel měst a mongolských migrantů v zahraničí.

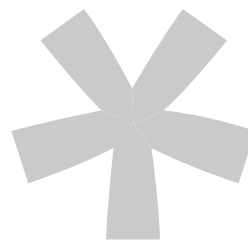
„Magické“ vidění světa vede k tomu, že i v zahraničí Mongolové hledají příčiny a souvislosti událostí v přízni či hněvu božstev, „uřknutí“ a podobně. Proto neúspěch, z pohledu Čecha způsobený opomenutím, nedodržením termínu nebo nerespektováním pravidla, bývá vysvětlován nějakou rituální příčinou, a snaha o nápravu probíhá rovněž rituálním způsobem místo napravení „mechanické“ příčiny.

Mongolové jsou zvyklí na jedné straně reagovat na okamžité podněty a okamžitě řešit nastalé situace, pokud jejich řešení vidí jako nezbytné. Na druhé straně pokud se některý krok nezbytným nezdá, nejčastěji jej jednoduše neudělají a dají přednost něčemu v jejich vidění aktuálnějšímu. Plánování postupných procesů, běžné v naší kultuře, pro ně bývá problémem, stejně jako podstupování činnosti, která nepřináší okamžitý efekt (např. návštěva poraden). Často jsou pro ně nepochopitelné dlouhé čekací lhůty a pořadníky a snaží se záležitost vyřešit jakýmkoli prostředky hned, což vede k tomu, že je pro ně přijatelnější alternativa úplatku osobě slibující okamžitou pomoc než zdlouhavý legální proces.

Potíže v komunikaci mezi západní společností a mongolskými migranty nastávají běžně z několika důvodů: Kvůli tradiční výchově Mongolové při jednání s autoritami zpravidla nevyjadřují svůj názor, nenamítají a neodporují. Pokud migrant vyjádří souhlas například s postupem řešení situace a termínem další schůzky, říká tím pouze, že bere na vědomí informace, ale nikoli to, že se rozhodl pro navrhovaný postup nebo že se na příští schůzku dostaví. Často je naznačený nesouhlas, srozumitelný pro Mongola, pro Čecha nepostřehnutelný. Dalším důvodem problémů v komunikaci bývají odlišné komunikační návyky, kdy například výrazná gestikulace a projevovalí emocí ze strany Čecha může v migrantovi vyvolat nepřekonatelné negativní pocity. Také příliš přímé jednání bez formálního rámce a otevřenost při hovoru o problematických tématech může komunikaci s mongolským mluvčím zablokovat. Zde je velice důležitá role interkulturních mediátorů, kteří mají možnost tato nedorozumění zmírnit či eliminovat.

To, že mongolská společnost tradičně stojí na vnímání potřeb druhých, se často projevuje v nepochopení či nerespektování úředních pravidel a rozhodnutí. Pokud je například rozhodnutí regulérní rozhodnutí cizinecké policie v očích migranta nehumánní, předpokládá mongolský klient automaticky, že úředníka lze argumenty o vlastní situaci přesvědčit o tom, že „mu nemůže nepomoci“.

Koncepce pomáhajících organizací je pro Mongoly často těžko pochopitelná, protože se liší od principů vzájemné pomoci, které jsou v mongolském myšlení velmi pevně zakořeněny. Mongolové jsou zvyklí pomáhat nezištně, efektivně a s velkým nasazením těm, s nimiž jsou spojeni příbuzenskými nebo přátelskými pouty, nebo cizím, kteří pomoc nutně potřebují. V mongolské společnosti prakticky neexistují hranice takové pomoci – pomáhající má morální povinnost učinit vše bez ohledu na své soukromí a pohodlí. Institucionalizovaná pomoc tak naráží jednak na nedůvěru k „neosobní“ pomoci mimo systém osobních vztahů, jednak na nepochopení pro hranice pomoci, které instituce stanovují. Obvyklým problémem interkulturních mediátorů bývá skutečnost, že pokud se klient rozhodne svěřit mediátorovi svůj problém, očekává od něj všestrannou a neomezenou pomoc (typické telefonáty klientů v kteroukoli noční dobu).



Nejčastější obtíže jazykového charakteru

Problémy při tlumočení mezi češtinou a mongolštinou vyplývají nejčastěji z odlišné větné struktury a z celkově rozdílného jazykového myšlení.

Problémy při překladu a tlumočení vyplývající z větné struktury

Většina problémů při tlumočení mezi mongolštinou a češtinou souvisí s odlišnou syntaktickou stavbou obou jazyků. Mongolská věta má přísudek vždy na konci, proto při tlumočení z mongolštiny musí tlumočnický vždy vyslechnout celou větu, resp. souvětí. Simultánní tlumočení v případě mongolštiny není možné. Mongolské souvětí, které je vlastně jednou větou rozvítenou jmennými a slovesnými frázemi, může být velice dlouhé a jen v některých případech je lze rozdělit na smysluplné části, tlumočení je proto velice náročné na paměť.

Česká **souřadná souvětí** jsou do mongolštiny překládána pomocí slovesných frází spojených **konverby** (obdoba českých přechodníků), tedy „šel jsem tam a řekl jsem mu to“ – *бу очиж хэлсэн* (dosl. „jda tam řekl jsem“).

Zatímco souřadná souvětí tlumočnickům problémy nečiní, zdrojem problémů jsou **souvětí podřadná**, pro jejichž překlad mongolština používá **jmenné fráze** (zakončené zpravidla slovesným jménem) a struktura překládané věty je velmi často **obrácená**.

Jednoduchým příkladem může být věta „setkal jsem se s člověkem, který vyřizuje víza.“ – *бу виз хийдэг хүнтэй уулзсан* (dosl. „já s člověkem víza dělajícím jsem se setkal“). V případě delších souvětí tohoto typu tlumočnický do mongolštiny často volí postupný způsob překladu (*Бу нэг хүнтэй уулзсан, тэр хүн виз хийдэг.* – dosl. „Setkal jsem se s jedním člověkem, on dělá víza.“). Takový překlad jednak ztrácí na přesnosti a jednak působí neprofesionálně.

Vedlejší věty podmínkové musejí být přeloženy v opačném pořadí: Větu „Nešel jsem domů, protože bydlím daleko“ přeložíme jako *Манайх хол байдаг болохоор хариагүй.* (dosl. „Naši bydlí daleko, a proto jsem nešel domů.“).

Důležitým pravidlem při tlumočení je tedy vědět, že delší větu bude s velkou pravděpodobností nutno přeložit „odzadu“ a být na toto připraven.

Příklady rozdílů v jazykovém myšlení

Jako v případě jakýchkoli dvou jazyků způsoby vyjadřování a popisu skutečnosti se často zásadně liší. Jedním z nejvýraznějších rozdílů mezi češtinou a mongolštinou, která se týká každodenního života a tlumočnický s ní často přijde do styku, je odlišný způsob **popisu prostoru, orientace a pohybu v prostoru**. Mongolština vlastní systém sloves pohybu, která v sobě obsahují poměrně přesná prostorová a směrová určení (*упэх* – „přijít sem“, *очих* – „jít tam“, *гаргах* – „jít ven nebo vystoupit nahoru“, *бүүх* – „sestoupit“, *харгах* – „vrátit se domů“, *буцах* – „vrátit se tam, odkud člověk vyšel“ a mnoho dalších. Čeština všechny tyto významy opisuje delšími výrazy. Vůbec nejčastějším původem nedorozumění souvisí se slovesy *упэх* – „přijít sem“ a *очих* – „(do)jít tam“, která obě odpovídají českému „přijít“.

Jiným příkladem z mnoha možností odlišného překladu jsou výrazy používané u lékaře: „lehnout si na záda“ – *дээшээ харж хэвтэх* (dosl. „ležet dívaje se nahoru“), „lehnout si na břicho“ – *доошоо харж хэвтэх* (dosl. „ležet dívaje se dolů“).

Mongolština je typickým „kontextovým“ jazykem – mluvčí jsou zvyklí vnímat řeč spolubesedníka v kontextu situace, proto je velmi **úsporná v odkazech a deixi** („ukazování“) Čeština naproti tomu používá explicitní odkazování a deixi hojně. (např. pro překlad české věty „Dal jsem mu to“ stačí v mongolštině zpravidla říci *өгсөн* – dosl. „dal“).

Naopak při popisu akcí souvisejících s pohybem používá mongolština často explicitní popis pomocí několika sloves tam, kde čeština celý děj zastoupí jedním slovesem, např. českému „Kde jsi byl?“ odpovídá mongolské *Хаагуур яваад ирсэн* – dosl. „Kudy jsi chodil a přišel?“.

Při tlumočení je vhodné tyto rozdíly zohledňovat a překládat nikoli doslova, ale tak, jak je v každém z jazyků zvykem, v opačném případě působí překlad neprofesionálně. Takovýto rozdílů je velké množství, je tedy důležité mít při tlumočení stále na paměti dodržování jazykových specifik a zvyklostí v každém z jazyků.

K tomu patří rovněž celková struktura vyprávění, popisu, vysvětlování a podobně – např. mongolští mluvčí tíhnou k **opatrnosti ve vyjadřování, opakování, obcházení či opisu nepříjemných skutečností** apod., zatímco čeština se zpravidla vyjadřuje stručně a přímo. Při komunitním tlumočení je velmi důležité toto zohledňovat a v případech, kdy náhle a přímé pojmenování skutečností může v mongolském mluvčím vyvolat nepříjemný pocit, tlumočit opisem nebo narázkou. Například při překladu českého slova „špatný“ nebo „špatně“ bývá často vhodnější použít mongolské *туйм ч сайн буй* – „ne až tak dobře“ nebo jiný nepřímý výraz.

Komunitní tlumočník by tedy měl mít neustále na vědomí **tabuizovaná slova a témata**, jejichž vyslovení a pojmenování může klientovi způsobit stres či negativní pocit. Měl by také umět zvládat posun své role v češtině a mongolštině (např. mladý komunitní tlumočník je vůči staršímu klientovi v podřízené pozici, není tedy vhodné, aby autoritativní tón českého partnera v rozhovoru tlumočil doslova apod.) Například pro překlad v češtině běžného výrazu „musíte“, bývá často v mongolštině vhodnější použít jemnější tvar (např. *вал зүгээр* – „bylo by dobré, aby“). Naopak při jednání s českou stranou, kde věkový rozdíl nehraje roli, by měl vystupovat jako rovnocenný partner.

Kontext migrace občanů Mongolska do ČR

Mongolsko i Česká republika měly v minulosti jako země východního bloku dobré vztahy. Již od roku 1956 byly uzavírány smlouvy o vzájemné pomoci, které vytvořily předpoklady pro rozšiřování všestranných mezinárodních styků těchto dvou zemí. V období do roku 1989 se jednalo především o hospodářskou a stavební výpomoc českých specialistů v Mongolsku (budování lehkého průmyslu, kožedělného kombinátu, cementáren, nemocnice a elektrárny) a studijní pobyty mongolských občanů na univerzitách tehdejšího Československa. Po roce 1989 byly dobré vztahy mezi oběma zeměmi na diplomatické úrovni zachovány, avšak problematičtější situace 90. let zapříčinila omezení hospodářské pomoci Mongolsku a omezení příslunu mongolských studentů na československé univerzity.

Vzhledem k dřívějším zkušenostem s touto zemí, jakou měli bývalí studenti na československých univerzitách, i vzhledem k obecně dobré pověsti, jakou má ČR v mongolském prostředí, se stala Česká republika jednou z hlavních destinací ekonomické migrace pro mongolské migranty. Mezi nejčastější oblasti, kde tito migranti působí je kožedělná výroba (boty, volanty), práce ve skladech a další manuální práce. Mongolští migranti se neomezují na velká města, někteří dokonce preferují menší městečka, na kterých si váží blízkosti přírodě a klidu města.

Mongolská komunita není nijak přísně strukturalizovaná ani homogenní, je spojena především přátelskými a rodinnými vztahy. Někteří migranti preferují dočasný život v ČR za

účelem přivýdělků a ekonomické podpory své rodiny v Mongolsku, jiní si tu budují nový život a postupně se k nim přistěhovává bližší rodina. Pro hledání zaměstnání či ubytování Mongolové preferují spíše doporučení některého z přátel než hledání skrze agentury a úřady práce. Počet mongolských migrantů obývajících území ČR se prudce snížil s příchodem ekonomické krize přibližně v roce 2009. Z původního počtu přibližně 14 000 migrantů se počet snížil na polovinu. Většina z migrantů odcestovala do jiných západních zemí, někteří se vrátili do své domovské země. V současné době se udržuje počet migrantů přibližně na sedmi tisících.

Zdroje:

V současné době je pro mongolské migranty dostupné široké spektrum informací v jejich mateřském jazyce, obvykle zprostředkované skrze pomáhající organizace. Dostupné jsou telefonická konzultace i konzultace přímo na pracovištích cizinecké policie.

Pro tlumočníky je vhodné nahlédnout na rozdílnost těchto dvou kultur i studiím evropských cestopisů (KNOBLOCH 1964: *Putování k Mongolům*, HASLUND-CHRISTENSEN 1940: *Bozi a lidé v Mongolsku*) i některé mongolistické literatury.

Existující učebnice mongolštiny (VACEK-LUVSANDORJ 2004: *Colloquial Mongolian*, KULLMANN-TSEREMPIL 2008: *Mongolian Grammar*) mohou pomoci lepšímu vnímání rozdílů ve struktuře obou jazyků.

Důležitým zdrojem náhledu pro odlišné vyjadřování a jazykové myšlení může být kniha A. OBERFALZEROVÉ *Metaphors and Nomads* (Praha 2008).

OBERFALZEROVÁ, A. *Metaphors and Nomads*. Praha: Triton, 2006.
GROLLOVÁ, I., ZIKMUNDOVÁ, V. *Mongolové, pravnucci Čingischána*. Praha: Triton, 2001.
LUBSANGDORJI, J., VACEK, J. *Colloquial Mongolian, An Introductory Intensive Course*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Ústav Jižní a Centrální Asie, Seminář mongolistiky, 2004.

3.5.5 JAZYKOVÁ SPECIALIZACE VIETNAMŠTINA

Jiří Kocourek

VIETNAMSKÁ KOMUNITA V ČR

Vietnamská komunita má kořeny ve Vietnamu, ale výrazně Vietnamců ve vlasti se odlišuje vlivem českého prostředí. Je specifickou komunitou i ve srovnání s vietnamskými komunitami v jiných zemích. V ČR se jeví spíše jako jednotná komunita, ale interně je velmi pestře členěná a má v jistém smyslu slova charakter spíše existence jednotlivých rodin či jednotlivců žijících vedle sebe ve srovnání s tradičním rodovým uspořádáním ve Vietnamu. V některých oblastech ČR je však tvořena reálná komunita, většinou tehdy, pokud jde o menší lokalitu, nebo pokud se rodové vazby přesunuly z Vietnamu do ČR. Rozhodně nelze ale hovořit o vietnamské společnosti v Čechách. V české republice žije asi 70 tisíc Vietnamců. Po velké vlně návratů do Vietnamu jsme svědky nové vlny vzdělanějších příchozích, kteří se sem mohou dostat. Jedná se o vlnu silnější počtem žádostí o občanství ČR z řad vietnamské mládeže.

První zmínky o česko-vietnamském kontaktu jsou známy ze 14. století díky bratru Oldřichovi, který navštívil tehdejší čamské království – dnes území části středního a jižního

Vietnamu. První známí Vietnamci ČR přijeli ve 40. letech 20. století. Následovaly vlny vietnamských válečných sirotků, dále studentů na vysoké školy a poté mnoho praktikantů a učňů na základě vzájemných dohod. Před rokem 1989 v ČR žilo zhruba 40 tisíc Vietnamců. Po listopadu 1989 se počet začal výrazně zvyšovat. Přijížděli sem lidé zejména za účelem podnikání a sloučení rodiny. Později se opět obnovily některé dohody o studiu a začali k nám opět jezdit i pracovníci do továren. V současné době je migrace do ČR výrazně utlumena administrativními, legislativními podmínkami a schvalovacími procesy.

VIETNAMŠTINA: Izolační austroasijský jazyk (170 jazyků). Patří do skupiny *mon-khmérských* jazyků (147). Podrobněji do skupiny *Viet-Muong* (10), kam spolu s vietnamštinou patří ještě jazyky *Chut* (*Arem* – Vietnam, *Chut* – Vietnam, *Maleng* – Laos), *Cuoi* (*Hung* – Laos, *Tho* – Vietnam), *Muong* (*Bo* – Laos, *Muong* – Vietnam, *Nguon* – Vietnam), *Thavung* (*Aheu* – Thajsko).¹⁸³ Jazyk byl silně ovlivněn sanskrtem a pálí, jižní čínštinou, mandarínskou čínštinou, francouzštinou a angličtinou. Ve své podstatě existují ve Vietnamu regionální nářečí, ale také minimálně tři různé jazykové roviny: rovina archaické vietnamštiny vycházející z pradávných dob a přirozeného rodového způsobu života ovlivněná rychlým nevstřebatelným tempem rozvoje moderní doby, sociální krizí a válkou; rovina odborné vietnamštiny ovlivněná buddhismem, konfucianstvím, mandarínskou čínštinou (ekvivalent latiny v Evropě) a rovina spisovné hovorové moderní vietnamštiny.

VLIVY VIETNAMSKÝCH TRADIC NA JEDNÁNÍ S INSTITUCEMI V ČR

Pro pochopení chování migrantů z Vietnamu na českých úřadech zde v bodech vyjmenujeme zejména ty stereotypy, které způsobují bariéry v jednání s institucemi.

Lidé z venkovského prostředí deštných pralesů a volné přírody, kteří nenavštěvují státní instituce tolik, jako lidé v ČR, mají daleko blíže ke **spontánnímu způsobu života**. Proto tedy někteří migranti pociťují nutnost návštěvy instituce jako omezení vlastní svobody – nejen psychické, ale i fyzické. Mnohdy se můžou cítit dokonce poníženi. Dalšími bariérami způsobujícími pasivitu a neochotu, či přímo neschopnost jednat s úřady ČR je například **udržování rodové struktury společnosti**. Často je zde silnější úcta k zesnulým předkům než k žijícím člověku, a ke stařešinům rodu více než k mladému profesionálové. V takovém prostředí je úspěch při jednání s úředníkem zaručen jedině vzájemnou osobní vazbou klienta a úředníka nebo náhradou této vazby za či peněžní nebo jiný dar. S tím je spojena i **tradiční úcta k výše postaveným úředníkům**. Dary a finanční dary dávané původně v dobré víře jako tradiční odměna za službu, kterou úředník vykonal, v současné často dávají lidé předem jako úplatek.

Úcta k tradičním rodinným hodnotám a autoritám a předkům vede mnohdy k tomu, že lidé odmítají sami rozhodovat. Proto se také někteří migranti obávají hovořit o ostatních členech rodiny, aby jim nějak neublížili. Nejsou před úředníkem ochotni hovořit o nich jako sami o sobě.

Vzdělávací systém je ve Vietnamu dodnes založen na memorování a plnění příkazů mnohem více než na porozumění problému a samostatnosti. I to je další z důvodů, proč vietnamští migranti často neznají práva a zákony ve vlasti, natož v Čechách.

Vietnamská společnost utrpěla v minulosti obrovské ztráty na životech, krajíně, ale také na úctě k lidskému životu a naději v lepší budoucnost. Všechny zmíněné podmínky vedly a stále v praxi vedou k **vysoké občanské i lidské pasivitě** obyvatel. Válka a prostředí všudypřítomné korupce navíc zakořenily mezi lidmi vysokou míru vzájemné **nedůvěry**. Pokud jde o společenskou síť (nikoli rodinu a osobní život), osobní život nepřesahuje do společnosti,

¹⁸³ Vycházíme s členění portálu www.ethnologue.com/subgroups/viet-muong

zůstává stále ve sféře rodiny. I to je důvod snížené aktivity na úřadech, zúžení vnímání osobní odpovědnosti, využívání zprostředkovatelských služeb.

Často **verbalizovaná etnická hrdost** je oslabována **nízkou sebedůvěrou**. Lidé se při jednání s úřady často stydí, jsou ve stresu z neznalosti apod.

Bohužel i **neodbornost a také neprofesionalita zprostředkovatelských služeb** podporovaná **mocenskými ekonomicko-politickými vazbami a důvěra k etnicky příbuzným** provází integraci Vietnamců v ČR v podstatě dodnes. Přesto svítá na lepší časy – vietnamští občané se ve srovnání s minulostí obracejí na české majoritní instituce stále více a ty zase po migrantech vyžadují větší odpovědnost, než na kterou jsou zvyklí z vlasti.

Ve Vietnamu je jednak tradičně a jednak po historických zkušenostech zakořeněna touha po **svobodě, nezávislosti, uznání okolím, vzdělání, pilné a vytrvalé práci, ale také moci a majetku**. Důkazem je velmi intenzivní ekonomická integrace vietnamské komunity v ČR, přičemž integrace v dalších oblastech poměrně svižně následuje, a to již u potomků imigrantů (1,5–2,5 generace). Záleží jen na každém imigrantovi a jeho sociálním prostředí, ke kterým hodnotám se přikloní.

VIETNAMŠTINA V ČR

Pomineme-li problém idiolektu – tvrzením, že každý z nás používá specifický jazyk – musí komunitní tlumočnické pracovat s vietnamštinou mnoha sociálních zdrojů. Patří sem zejména:

- Vietnamci hovořící různými nářečím vietnamštiny (různé podoby vietnamštiny z oblastí severního, středního a jižního Vietnamu – jen velmi zřídka do ČR přijede někdo, kdo je původem jiné národnosti než Kinh či Viet)
- starší generace Vietnamců, která odjížděla z VSR do 80. let 20. století
- mladší generace Vietnamců přijíždějící v současnosti
- vzdělání Vietnamci, kteří umí sinovietnamštinu
- vesničané bez vzdělání (někdy i analfabeti)
- Vietnamci, kteří žili v Německu, Rusku či v jiných zemích a jsou ovlivněni tamními zkušenostmi
- Vietnamci, kteří se intenzivně přizpůsobují v ČR, takže používají české termíny i ve své vietnamštině
- vietnamští zprostředkovatelé, kteří používají české termíny proto, aby si klienti nepletli vietnamský a český právní význam termínů
- vietnamština vznikající jen ve vietnamských rodinách, prostřednictvím satelitní vietnamské televize VTV4 a vietnamských časopisů vydávaných v ČR¹⁸⁴, udržovaná vietnamština osob, které stále mají aktivní kontakty s VSR a její společností

Z výše uvedených bodů je patrné, že vietnamština má v ČR mnoho sociálních podob. Pro tlumočnickou praxi většinou platí, že různá nářečí vietnamštiny nepředstavují pro tlumočnicka a klienta výrazný problém. Daleko větší potíže přináší tlumočnickovi civilizační a sociální rozdíly. V samotném Vietnamu se mnohdy ve dvou oblastech (město, venkov) používají stejná slova, avšak ve městě s moderním a na venkově s archaickým rurálním významem. Například slovo *mu*. Zatímco na vesnici je to synonymum pro slovo *me* – matka, ve městě naznačuje negativní rysy matky – macecha, baba, nesympatická matka, matka, s níž nemám dobrý vztah. Když tedy hovoří venkovan s obyvatelem města, městský mluvčí cítí velmi negativní emoce ve vztahu venkovského mluvčího a jeho matky.

¹⁸⁴ Tématu vzájemného vlivu češtiny a vietnamštiny se v ČR věnovali autoři Ivo Vasiljev a Petr Komers.

Vietnamista Petr Komers, který se vývojem vietnamštiny speciálně v kontextu s češtinou zabýval, uvádí, byť jen útržkovitě, že vietnamština přebírá a používá mnoho českých slov. Mezi první patřila například slova jako chleba nebo balkon. Může se tedy někdy stát, že vietnamský mluvčí si dokáže přesněji význam slova vybavit pod českým termínem a nehledá termín vietnamský. Budťo proto, že ho nezná vůbec, nebo proto, že se ve Vietnamu nepoužívá, nebo proto, že neví, že ve Vietnamu nový termín vznikl. Tak vznikají pojmy integrační, kdy je např. migrantům vysvětlován systém zákonů a pravidel v ČR, pro který vietnamština nemá pojmenování nebo ho migranti z Vietnamu do ČR ještě nepřejali.

Existuje samozřejmě mnoho nepřeložitelných pojmů, které musíme vysvětlit. Patří sem většinou názvy pro věci, zvířata, rostliny, instituce, jež existují pouze v jedné ze zemí nebo v té druhé existují teprve krátce a nenašel se pro ně (nebo nebyl zatím ustálen) adekvátní termín. Jak bychom například přeložili do vietnamštiny bábovku? Nebo do češtiny *bánh trung*? Stejně potíže jsou s existencí názvů některých úřadů.

Podstatná nedorozumění mezi kulturami však vznikají při tlumočení či překladu slov, kdy při přímém překladu nejsme schopni postihnout celou škálu komplexních, v kultuře zabudovaných konotací, bez nichž ovšem není možné obsahu porozumět. Ještě horší je, že se to často týká základní kmenové slovní zásoby každé kultury. Patří sem slova, která se často vytvořila již v dávných dobách, např.: matka, škola, jídlo, židle. Zkusme si představit například židli v různých kulturách, v době svého vzniku v Japonsku, Číně, Africe či v Čechách – pokaždé měla zcela jiný tvar. Jídlo se v každé uvedené zemi liší. Škola má také zcela jiné obsahy očekávání jednotlivých rolí od sebe navzájem. Jestliže Čech vysloví slovo „škola“, představí si pod ním něco zcela jiného než Vietnavec.¹⁸⁵

Někdy ale potíže přináší i to, když mluvčí vietnamské legislativní termíny znají. Problém spočívá v tom, že například právní termín *tạm trú* můžeme sice teoreticky přeložit jako přechodný pobyt, ale ve smyslu vietnamského cizineckého zákona znamená pobyt dlouhodobý, zatímco v ČR není přechodný pobyt totéž co pobyt dlouhodobý. Chyba nastává tam, kde při použití stejného termínu posluchač rozumí termínu jinak, použije-li se ve vztahu k vietnamskému či českému prostředí. V obou totiž může mít jiný konkrétní význam.

Vietnamština se přizpůsobuje češtině nejen slovní zásobou, ale upravuje také své tradiční struktury, jako jsou způsoby oslovování, jež se v ČR zjednodušují, a mění i způsob uvažování. Jazyk je ostatně vhodné vnímat jako systém myšlení, pomocí kterého označujeme věci a děje kolem nás určitými pojmy. Ruku v ruce se změnou uvažování Vietnamců v ČR se tak začíná měnit i jejich vietnamština.

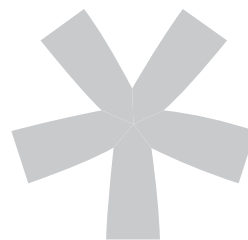
PROBLEMATIKA TLUMOČENÍ JEDNOTLIVÝCH TERMÍNŮ

V této podkapitole si uvedeme několik příkladů, abychom mohli porovnat, jak ovlivňuje porozumění mezi oběma stranami skutečnost, zda tlumočíme v roli tlumočnicka amatérského, běžného, soudního nebo tlumočnicka komunitního.

Zaměříme se na termíny, které se dají zdánlivě snadno přeložit dle slovníku. Pokud však domyslíme sociální význam situace, zjistíme, že snadno dojde k nedorozuměním. Všechny vybrané příklady jsou z reálné praxe.

K přehlednějšímu výkladu nám poslouží následující tabulka. V prvním sloupci (a) uvádíme větu, kterou vysloví mluvčí. Ve druhém sloupci (b) vidíme význam, který této větě sám mluvčí přikládá. Ve třetím sloupečku (c) pak to, jak se běžně v praxi v ČR tato věta překládá z vietnamštiny do češtiny. Čtvrtý sloupeček (d) představuje možný význam, který překladu přisoudí posluchač – tedy druhá strana. Pátý sloupeček (e) upozorňuje na potenciální nedorozumění. Šestý sloupec (f) přichází s návrhem zásahu komunitního tlumočnicka, který se snaží dospět k efektivní komunikaci. Následující sedmý sloupec (g) naznačuje, jak tlumočnick nakonec větu přeloží. A konečně poslední sloupec (h) ukazuje, jak po zásahu tlumočnicka pochopí sdělení mluvčího posluchač. Chápaný význam by měl být na konci pochopitelně stejný jak u mluvčího, tak u posluchače.

Viz tabulky na následující straně.



¹⁸⁵ V rámci projektu dramatických výstav občanského sdružení ASI-MILOVANÍ se realizovalo několik společných pobytů mládeže různých národností, kde se právě o takových „nepřeložitelných“ slovech hovořilo, byly na ně přímo zaměřeny i některé aktivity.

	a	b	c	d
	Řečená věta	<u>Chápání mluvčího</u>	Běžný překlad	Chápání posluchače
1	Úředník: Je tu někdo z Vaší rodiny?	Myslí manžele, děti a jejich rodiče, sourozence manželů.	Je tu někdo z Vaší rodiny? Překlad: <i>Anh/chị có ai trong gia đình ở CH Séc không?</i>	Migrant z rodového prostředí často rozumí veškeré příbuzenstvo, včetně vzdáleného.

Komentář k tabulce: V prvním případě jde o to, že každá ze stran chápe termín rodina ve zcela jiné šíři. Překlad dle slovníku tedy neodpovídá sociokulturní realitě. Vyskolený tlumočník by si tohoto rozdílu měl být vědom a upozornit na něj, aby ověřil a dosáhl porozumění stran.

	A	b	c	d
	Řečená věta	<u>Chápání mluvčího</u>	Běžný překlad	Chápání posluchače
2	Migrant: Mám tu <i>anh</i> (zájmeno s mnoha významy).	Mám tu jednoho bratrance. <i>Tôi có một anh ở đây.</i>	Ano, mám tady bratra.	Úředník pochopí bratra.

Komentář k tabulce: V praxi často tlumočník formálně volí jen jeden z mnoha významů slova „anh“. Proto znemožňuje druhé straně vybrat si ten správný. Komunitní tlumočník by rozhodně měl s vícevýznamovostí slov pracovat. Proto by měl tlumočník význam ověřit.

	a	b	c	d
	Řečená věta	<u>Chápání mluvčího</u>	Běžný překlad	Chápání posluchače
3	Úředník se ptá: Máte manželku?	Máte ženu, která je zapsána na Vašem oddacím listu jako manželka?	Máte ženu? <i>Anh có vợ không / chưa?</i>	Migrant často pochopí: Máte nějakou partnerku, se kterou žijete?

Komentář k tabulce: Tlumočník opět přeložil jen širší význam termínu, neupřesnil zamýšlený význam mluvčího.

	a	b	c	d
	Řečená věta	<u>Chápání mluvčího</u>	Běžný překlad	Chápání posluchače
4	Lektor integračním kurzů pro cizince: V ČR republice existuje zelená karta.	Zvláštní typ spojeného povolení k pobytu a pracovního povolení.	V ČR republice existuje zelená karta. <i>Ở CH Séc có thẻ xanh?</i>	Migranti pochopí často buď: povolení k pobytu pro příslušníka rodiny občana EU, nebo povinné ručení vozidel. Navíc vietnamština nerozlišuje zelenou a modrou, ale v ČR existuje i modrá karta.

Komentář k tabulce: Tlumočník opět přeložil jen širší význam termínu, neupřesnil zamýšlený význam mluvčího.

E	f	g	h
Potenciální nedorozumění	Zásah komunitního tlumočníka	Komunitní překlad	<u>Chápání posluchače po zásahu komunitního tlumočníka</u>
Migrant může odpovědět, že ano, zmíní nějakou příbuzenskou pozici, kterou si úředník vztáhne na blízkou rodinu, a nebude to pravda.	Promiňte, ze zkušenosti vím, že je často pojem rodina chápán různě, mohl byste upřesnit, co myslíte pojmem rodina?	Máte tu v ČR rodiče, manželku, děti nebo sourozence? <i>Ở CH Séc anh/chị có bố mẹ hoặc vợ, con cái hoặc anh/chị em ruột không?</i>	Máte tu v ČR rodiče, manželku, děti nebo sourozence?

e	f	g	h
Potenciální nedorozumění	Zásah komunitního tlumočníka	Komunitní překlad	<u>Chápání posluchače po zásahu komunitního tlumočníka</u>
Úředník vůbec nevytěží z odpovědi migranta správnou informaci.	Promiňte, prosím, co přesně myslíte slovem <i>anh</i> , má mnoho významů?	Mám tu bratrance.	Mám tu bratrance. <i>Tôi có một anh họ ở đây.</i>

e	f	g	h
Potenciální nedorozumění	Zásah komunitního tlumočníka	Komunitní překlad	<u>Chápání posluchače po zásahu komunitního tlumočníka</u>
Migrant tedy často odpoví ano, což úředník pochopí tak, že začne vyžadovat oddací list.	Promiňte, ptáte se na oficiální manželku uvedenou na oddacím listu? Úředník pak odpoví ano.	Máte manželku registrovanou na oddacím listu? <i>Anh có vợ được đăng ký trong giấy kết hôn không?</i>	Máte manželku registrovanou na oddacím listu?

e	f	g	h
Potenciální nedorozumění	Zásah komunitního tlumočníka	Komunitní překlad	<u>Chápání posluchače po zásahu komunitního tlumočníka</u>
Každý hovoří o něčem jiném.	Co prosím přesně myslíte pojmem „zelená karta“. Migranti ho většinou totiž chápou...	V ČR republice existuje druh sloučeného povolení k pobytu a pracovního povolení, který se jmenuje zelená karta. Není to ani povinné ručení, ani průkaz pobytu příslušníka rodiny občana EU.	V ČR republice existuje druh sloučeného povolení k pobytu a pracovního povolení, který se jmenuje zelená karta.

	A	B	c	d
	Řečená věta	<u>Chápání mluvčího</u>	Běžný překlad	Chápání posluchače
5	Úředník: Máte tu přechodný pobyt?	Máte tu přechodný pobyt – specifický druh povolení k pobytu, které se uděluje například příslušníkům rodiny občana EU?	Máte tu přechodný pobyt? <i>Anh/chị có tạm trú ở đây không?</i>	Migrant často chápe: máte tu nějaký pobyt, který není trvalý?

Komentář k tabulce: V tomto případě je těžké pro některé klienty termín pochopit na místě, proto výzva či upozornění komunitního tlumočnicka mnohdy vede k reformulaci věty mluvčího tak, aby byla přesnější.

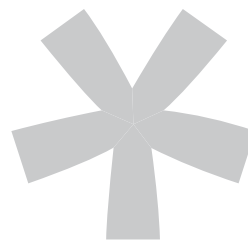
	a	b	c	d
	Řečená věta	<u>Chápání mluvčího</u>	Běžný překlad	Chápání posluchače
6	Migrant: Rád bych, aby má manželka přijela do ČR <i>an theo</i> .	Rád bych, aby automaticky dostala povolení k pobytu, když ho tady mám již já.	Chci, aby manželka získala pobyt za účelem sloučení rodiny.	Chci, aby manželka získala pobyt za účelem sloučení rodiny.

Komentář k tabulce: Intervence komunitního tlumočnicka může přispět k tomu, aby se klient něco nového dozvěděl.

Ideálně, aby si obě strany v komunikaci rozuměly, by se sloupce b) a h) měly shodovat. Uvedli jsme si tedy krátký exkurz do problematiky základního porozumění stran při česko-vietnamské komunikaci. Některé prvky se objevují i při setkávání s příslušníky dalších skupin a kultur. Doufáme, že tento text přispěl k zamyšlení čtenáře nad tím, jak správně tlumočit.

e	f	g	h
Potenciální nedorozumění	Zásah komunitního tlumočnicka	Komunitní překlad	<u>Chápání posluchače po zásahu komunitního tlumočnicka</u>
Obě strany chápou něco zcela jiného.	Promiňte, z praxe vím, že lidé tomuto pojmu nerozumí, chápou ho často jako jakékoli povolení jiné než trvalé, mohli byste přesně popsat, jaké povolení máte na mysli?	Ukažte mi prosím, Vaše povolení k pobytu.	Ukažte mi prosím, Vaše povolení k pobytu.

e	f	g	h
Potenciální nedorozumění	Zásah komunitního tlumočnicka	Komunitní překlad	<u>Chápání posluchače po zásahu komunitního tlumočnicka</u>
Migrant vůbec nepochopí, že na povolení za účelem sloučení rodiny není právní nárok.	Jak, prosím, chápete slovo <i>an theo</i> ? Jste si vědom toho, že na povolení k pobytu není právní nárok? Správně se povolení jmenuje „za účelem sloučení rodiny“.	Rád bych, aby má manželka přijela do ČR na základě povolení k pobytu za účelem sloučení rodiny.	Rád bych, aby má manželka přijela do ČR na základě povolení k pobytu za účelem sloučení rodiny.



Zdroje:

- ČERNÝ, J. *Úvod do studia jazyka*. Olomouc: Rubico, 1998.
- GABALOVÁ, D. a kol.: *Asi-milování*. Praha: H & H, 2005.
- GENZOR, J. a KRUPA, V. *Jazyky světa v priestore a čase*. Bratislava: Veda, 1996.
- Interkulturní komunikace ve škole*. Praha: FF UK, 2010.
- KOCOUREK, J. a PECHOVÁ, E. *S vietnamskými dětmi na českých školách*. Praha: H & H, 2006.
- KOMERS, P.: *Vliv češtiny na vietnamštinu Viet Xu*
- KOMERS, P. *Vietnamci v zahraničí – fenomén nejen český*. In: Bulletin Klubu Hanoi č. 2/2007, s. 23–37.
- KOMERS, P. *Vietnamský tisk v ČR na vzestupu*. 31. 10. 2005. Dostupné na www.klubhanoi.cz/view.php?cislocianku=2005103101
- MICHALÍK, J. *Migrace a integrace*. Salve – Revue pro teologii a duchovní život. 1/04.
- PECHOVÁ, E. *Migrace z Vietnamu do České republiky v kontextu problematiky obchodu s lidmi a vykořisťování*. La Strada Česká republika, 2007
- SLEZÁKOVÁ, J. *Varieta vietnamské češtiny jako příklad transkulturní komunikace v České republice*. Disertační práce. Praha: Fakulta humanitních studií UK, 2007
- VASILJEV, I. *Dynamika národních tradic a vlivů nového prostředí v životě vietnamské komunity v České republice*. In: KOCOUREK a J., Pechová., E. *S vietnamskými dětmi na českých školách*. Jinočany: H&H, 2006 (a), str. 118–126.
- VASILJEV, I. *Poznámky k jazykové přípravě vietnamských dětí*. In: KOCOUREK, J. a Pechová., E. *S vietnamskými dětmi na českých školách*. Jinočany: H&H, 2006 (a), str. 118–126.
- VASILJEV, I. *Za dědictvím starých Vietů*. Praha: Etnologický ústav AVČR, 1999.
- VASILJEV, I. *Co bychom měli vědět o vietnamštině*. In: KOCOUREK, J. a Pechová., E. *S vietnamskými dětmi na českých školách*. Jinočany: H&H, 2006. s. 49–56.

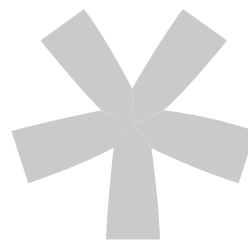
zkušeností organizace *Diên Hồng* v německém Rostocku, která zajišťuje pro Vietnamce a Vietnamky kurzy němčiny
zkušenosti s výukou češtiny pro Vietnamce v Klubu Hanoi

www.inkluzivniskola.cz

www.klubhanoi.cz

www.ethnologue.com/subgroups/vietmuong

Hội người Việt Nam tại Cộng hoà Séc (Svaz Vietnamců v ČR) [online]. Dostupné na www.hnvn.cz



3.5.6 JAZYKOVÁ SPECIALIZACE ČÍŇŠTINA

Zuzana Li

Specifika čínské komunity v České republice

Všude ve světě jsou čínské komunity známy svou poměrnou kompaktností a uzavřeností vyznačující se značnou mírou soběstačnosti etnické ekonomiky. Pověstné Chinatowny jsou typickým ilustrujícím příkladem tohoto historického jevu.

Evropa také nikdy nepatřila mezi hlavní destinace čínské migrace a ve srovnání s počtem Číňanů mířících do jihovýchodní Asie, Austrálie nebo USA, nebyl mezi čínskými migranty o Evropu tak velký zájem. Kvůli tomu také studium čínských komunit v Evropě stálo po dlouhou dobu na okraji zájmu odborníků. Číňané byli v západní Evropě ignorováni nejen úřady, ale často i veřejností zemí, ve kterých se usadili. Například James Watson přiznává, že ve srovnání s jinými skupinami migrantů jsou Číňané v Británii „nejméně pochopení“. Z pohledu majoritní společnosti hostitelských zemí byli Číňané často označováni za „neviditelné“. Navzdory rostoucí čínské populaci v západoevropských metropolích (Londýn, Paříž, Amsterdam, Madrid, Řím) zůstávají i dnes Číňané často ve stínu ostatních přistěhovalců.¹⁸⁶

To platí i o nevelké čínské komunitě na území České republiky. Střední a východní Evropa se stala cílovou destinací „nových migrantů“ (*xin yimin*) teprve počátkem 90. let, kdy Číňané začali toto geopolitické území „objevovat“.

Podle oficiálních údajů Ředitelství služby cizinecké policie k 31. 12. 2013 žije na území České republiky legálně 5508 Číňanů, z toho 3858 má trvalé povolení k pobytu.¹⁸⁷ Tato čísla se v posledních letech nijak výrazně nemění. Číňané v ČR vydávají vlastní tištěné noviny v čínském jazyce *Jiehua tongxun* a mají také svůj internetový portál v čínském jazyce www.jiehua.cz.

Stručná historie migrace Číňanů do České republiky

Markéta Moore, autorka několika studií o čínské migraci do střední Evropy, zmapovala i situaci na českém území. Na základě studia archivních materiálů a dobového tisku došla k závěru, že přestože valná část současné čínské komunity patří mezi tzv. nové migranty, kteří přijeli do České republiky až počátkem 90. let 20. století, první malá čínská komunita vznikla v Československu již před druhou světovou válkou. Číňané, kteří se usazovali ve střední Evropě na počátku 20. století, pocházeli převážně z jihočínské provincie Zhejiang, z okolí města Wenzhou. Byli to především mladí muži, kteří se v Čechách oženili s místními dívkami a založili rodiny. Zabývali se obchodováním, ať už podomním prodejem, nebo provozováním kamenných obchodů. Většina byla katolického vyznání. Jejich děti dostaly česká jména a počeštěné příjmení otce. Byly vychovány v české kultuře a podle vzpomínek pamětníků se nenaučily čínsky. Čínsko-české rodiny sice udržovaly vzájemné společenské kontakty, ale tato pouta upadla v zapomnění po smrti čínských otců. Během jedné generace tak došlo k úplné asimilaci čínského prvku do české společnosti.

Ve 40. letech se v Čechách objevují Číňané, převážně opět z okolí Wenzhou, kteří si s sebou přivezli rodiny z Číny a ponechali si čínské občanství. Zabývali se také obchodováním, při kterém využívali svých „transnacionálních“ kontaktů po celé Evropě. Na počátku 50. let dochází ke konfiskaci živností čínských soukromníků, celé čínské rodiny opouštějí Československo a odjíždějí do západní Evropy.

¹⁸⁶ MOORE, M. *Číňané v České republice, 1992–2002: zrod a formování symbolické komunity*. Zdroj: www.migrationonline.cz/cz/e-knihovna/cinane-v-ceske-republice-1992-2002-zrod-a-formovani-symbolicke-komunity

¹⁸⁷ [www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/7D004589FD/\\$File/c01t01.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/7D004589FD/$File/c01t01.pdf)

Navzdory navázání diplomatických styků s ČLR v říjnu roku 1949 a následným intenzivním politickým a obchodním stykům mezi ČLR a ČSSR, byly kontakty mezi lidmi obou zemí omezeny pouze na výměny oficiálních delegací a studentů. I tento limitovaný kontakt však ustal po ideologické roztržce počátkem 60. let. Před rokem 1989 žil v Československu trvale jen velmi malý počet Číňanů, většinou se jednalo o ženy, které uzavřely manželství s občany ČSSR a přijaly české občanství.¹⁸⁸

Největší část současné čínské komunity na českém území přicházela až po roce 1989, hlavně v první polovině devadesátých let. Nemálo Číňanů přijelo na počátku tehdy do České republiky na služební pas, na který se díky vízové dohodě mezi ČSSR a ČLR z roku 1956 nevztahovala vízová povinnost. Po příjezdu do České republiky zakládali společnosti s ručením omezeným za účasti českého společníka, jak tehdy vyžadoval zákon.

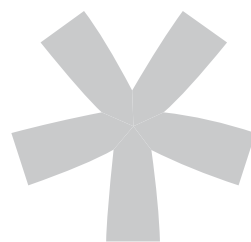
Tito „noví migranti“ přicházejí s představou nalezení nových možností podnikání či získání nových zkušeností. Stále rostoucí skupinou jsou studenti. Mnozí nezůstávají v České republice s úmyslem zakořenit, plánují se vrátit zpět do Číny nebo se později přestěhovat do západní Evropy. Nově příchozí nemají čas ani motivaci učit se obtížný český jazyk, když už studují cizí jazyk, dávají přednost angličtině nebo němčině. Bez pevných vazeb, bez znalosti jazyka a kultury nové země, Číňané si skrze své podnikání vytvořili pracovní příležitosti pro sebe, svou rodinu a přátele. V podnikání se brzy stali soběstačnými, ale jejich uzavření se do tzv. etnické ekonomiky současně vedlo k další izolaci a segregaci v rámci majoritní společnosti. Tmel etnické ekonomiky tvoří kulturní blízkost, společný jazyk a sdílené ambice. Nově příchozí začínají pracovat pro své krajanů na nejnižší pozici v etnické ekonomice, motivováni snahou naučit se od svého zaměstnavatele všechno potřebné pro podnikání a pak se osamostatnit. Kvůli nedostatku jazykových znalostí a kontaktů mají velmi malé šance na uplatnění se na trhu práce v hostitelské zemi. To však přispívá právě k prohlubování jejich izolace vůči majoritní společnosti. Nevýhodou je však absence právní ochrany před zaměstnavateli z řad krajanů, kteří často bezohledně využívají závislého postavení nových migrantů.

Jazyková specifika a interkulturní rozdíly

Čínština nepatří mezi indoevropské jazyky, a i co se jazykové typologie týče, zásadně se od českého jazyka odlišuje. Propastný rozdíl mezi čínským a českým jazykem tak představuje jednu z největších překážek migrantů z ČLR. Většina Číňanů žijící v České republice češtinu neovládá nebo zná jen nezákladnější fráze každodenního života. Výjimku tvoří jen děti narozené v ČR jako druhá generace migrantů, kteří získají vzdělání na české škole, těch však není mnoho, neboť rodiče často posílají své děti na studium zpět do Číny nebo na západ.

Čínští migranti nejsou ani motivováni se česky naučit. Svůj čas chtějí věnovat práci a vydělávání peněz, studium češtiny pro ně představuje příliš velkou zátěž, která se jim nevyplatí.

S institucemi nepřicházejí do styku rádi, neboť pro ně představují nepřijemnosti, problémy, a hlavně ztrátu času. Běžnou praxí je spoléhat se na služby v komunitě všeobecně známé právní kanceláře, která poskytuje plný servis v čínském jazyce, oni se tedy nemusí zatěžovat řešením problematických situací, stačí jen za jejich vyřešení zaplatit. Vzhledem k pracovitosti a skromnosti Číňané většinou netrpí finanční nouzí, jejich výdělky jsou dostatečné a mohou si takový servis dovolit. Když už musí s českými institucemi přijít do styku, jednají velmi slušně a zdvořile.



Pomoc českých institucí nepotřebují a nevyhledávají. Potřebují si vyřídit jen to nejnnutnější, co jim ukládá zákon k tomu, aby mohli na území České republiky zůstat a podnikat. Váží si svého času a nechtějí jej trávit čekáním na úřadech, kam navíc často musí chodit opakovaně kvůli jedné záležitosti, což je pro ně velmi frustrující. Mnozí si stěžují na diskriminační chování českých úředníků, neochotu a neschopnost komunikovat v jiném než českém jazyce, a hlavně na pomalost a nepružnost administrativních procesů.

Čínská komunita má své informační kanály v čínském jazyce, čínské noviny i čínský portál, kde se zájemce o informace dozví vše potřebné. Pro složitější komunikaci je běžnou praxí najímat si místní tlumočníky.

Nedostatečná znalost českého jazyka vytváří často mylný dojem, že čínská komunita se skládá z nevzdělaných lidí, kteří se česky naučit nedokáží. Průzkumy však ukazují, že tomu tak není, naprostá většina Číňanů žijících na českém území má minimálně ukončené středoškolské vzdělání a mnozí vystudovali i vysokou školu.

Obecně lze říci, že čínská komunita považuje za výhodnější zůstat jen „mezi svými“ a nemají potřebu se integrovat do většinové společnosti. Ke stykům s většinovou společností raději využívají prostředníků, pro které představuje zprostředkovávání komunikace a poskytování služeb čínským občanům zdroj obživy.

Česká majorita většinou vnímá Číňany jako homogenní skupinu, či ji dokonce mylně pokládá za jakousi podskupinu početnější a známější komunity vietnamské (z českých médií se občas doslechne o jakési „asijské komunitě“). Tyto zjednodušené představy jsou však od reality značně vzdálené. Čínská komunita se vyznačuje tak vysokým stupněm heterogenity, že volně užívaný termín komunita je třeba chápat spíše v symbolickém než v konkrétním, fyzickém smyslu. Velká sociální vzdálenost mezi Číňany z jednotlivých oblastí a mezi lidmi pocházejícími z měst a vesničanů, se projevila v roztříštěném charakteru čínského společenství, které má jen málo společných cílů a zájmů. Mimo rozdílného sociálního a kulturního původu se po příjezdu do střední Evropy Číňané stávají také konkurenty na malých trzích jednotlivých zemí, které jsou po několika letech zahlceny čínským zbožím. Jediným poutem, kterým jsou Číňané symbolicky svázáni, zůstává země původu – Čína a čínský jazyk spolu s celočínskou kulturní a politickou identitou. Tyto identity se utvářejí v kontrastu k okolnímu, nečínskému prostředí a mohou se projevovat pocity národní hrdosti a vlastenectvím.

Tlumočnická specifika

Jak vyplývá z charakteristiky, malá provázanost čínské menšiny a většinové společnosti nepřispívá k vzájemnému porozumění. Značné rozdíly jazykové, kulturní a systémové povahy tak způsobují obtíže takové hloubky a rozsahu, že rezignace na plné pochopení je všudypřítomný jev. Pragmatický přístup a vysoká míra flexibility Číňanů však vyvažuje rozdílnost a v důsledku dochází k tomu, že Číňané jsou schopni si na cizím území velmi rychle osvojit základní způsoby, jak „přežít“. Více nepotřebují.

Nekompatibilita správních systémů je jazykově řešena novotvory. Vzhledem k idiomatickému charakteru čínského písma bývají významy novotvarů dobře chápány, případně postačí základní výklad. V ČLR například nedostává novorozeně Rodný list, v čínském slovníku tedy neexistuje takové slovo. Pro žádného Číňana však není problém pochopit neologismus „Osvědčení o narození“. V případě neporozumění však musí být tlumočnick neustále připraven na vysvětlování, protože se běžně dostává do situace, kde „pouhé“ přetlumočení jazykového sdělení nestačí ke zprostředkování komunikace s plným vzájemným

¹⁸⁸ Moore, Markéta. „Číňané v České republice, 1992-2002: zrod a formování symbolické komunity“. Str. 11–12.

pochopením. Problém také může představovat poměrně vysoká terminologická náročnost právních a administrativních dokumentů, vzdálené běžnému slovníku. Tlumočník se tak může stát opět spíše tlumočnickem odborného vyjádření do lidové mluvy, která bývá jasněji a přesněji chápána cizincem než složité, právně přesné formulace.



IV.

VZDĚLÁVACÍ KURZ PRO INTERKULTURNÍ PRACOVNÍKY – VÝCHODISKA, CÍLE A OBSAH KVALIFIKAČNÍHO KURZU PRO PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH SE ZAMĚŘENÍM NA PORADENSTVÍ A ASISTENCI MIGRANTŮM

Dita Palašáková

4.1 ÚVOD

Cílem projektu bylo prostřednictvím aktivit tematické sítě spolupracujících organizací¹⁸⁹ a s využitím zkušeností a inspirace ze zahraničí etablovat a systémově ukotvit profesi, kterou jsme v průběhu realizace projektu společně pojmenovali „interkulturní pracovník“. Přidanou hodnotou je, že etablování této profese může pomoci migrantům v České republice najít pracovní uplatnění v oblasti pomáhajících profesí, kde mohou využít své specifické zkušenosti a znalosti.

Vést odbornou diskusi s relevantními subjekty z řad státní správy, samospráv a nevládních organizací na téma systémového etablování profese však bylo možné pouze za předpokladu, že jsme schopni garantovat profesionalitu výkonu nové profese. Jako vhodný nástroj garance kvality se nám jevila tvorba specifického vzdělávacího kurzu reagujícího svým obsahem a pojetím na potřeby klientů-migrantů, veřejných institucí ve styku s migranty a interkulturních pracovníků samotných. Jedním z výstupů projektu byl tedy **kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům** v rozsahu 250 hodin, který zahrnoval šest jazykových modulů: anglický, ruský, vietnamský, arabský, mongolský, čínský. Cílem tohoto textu je vysvětlit fáze a klíčová východiska vzniku obsahu vzdělávacího kurzu, popsat jeho kurikulum ve vazbě na kompetence interkulturního pracovníka, způsoby výběru účastníků a obsah a metody finálního ověřování získané způsobilosti pro výkon profese.

Kurz byl na podzim roku 2013 úspěšně akreditován Ministerstvem práce a sociálních věcí (číslo akreditace: 2013/1349 – PK) podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, coby kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách. Nositelem akreditace je Vzdělávací středisko CARITAS – Vyšší odborné školy sociální v Olomouci, jež je renomovanou vzdělávací institucí na poli pomáhajících profesí v České republice. Na základě jednání s organizacemi poskytujícími sociální služby migrantům jsme předpokládali, že tento typ akreditace může usnadnit jeho absolventům vstup na trh práce a případným zaměstnavatelům umožnit financování jejich působení z finančních prostředků určených právě na sociální služby.

Pilotní běh kurzu probíhal od března do září 2014 v Praze a účastnilo se ho 29 frekventantů z celkem 16 zemí. Na jeho přípravě i realizaci se podíleli přední odborníci na klíčové oblasti vzdělávání z celé České republiky. Kromě teoretické výuky byla součástí obsahu kurzu také odborná praxe, šest exkurzí do relevantních státních a samosprávných institucí a čtyřdenní intenzivní setkání zaměřené na získání základních dovedností pro práci s klientem v kontextu pomáhajících profesí. Záměrem kurzu bylo připravit kompetentní interkulturní pracovníky, kteří budou schopni vykonávat odpovědně a profesionálně svou roli v rámci nejrůznějších státních i nestátních institucí působících v České republice.

Kurz byl realizován prezenční formou, byl však vytvářen v e-learningovém prostředí Moodle, které umožňuje efektivní metodickou koordinaci obsahu kurzu. Poskytuje také vhodné podmínky pro snazší komunikaci mezi účastníky a lektory a v neposlední řadě také

¹⁸⁹ Tematickou síť tvořil zahraniční partner projektu Vysoký komisariát pro imigraci a interkulturní dialog z Portugalska, za státní správu se účastnil Odbor azylové a migrační politiky MV ČR, Odbor sociálních služeb MPSV, Ředitelství služby cizinecké policie ČR a Odbor center na podporu integrace cizinců (CPIC) Správy uprchlických zařízení MV ČR. Za samosprávu se zapojilo Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců se sídlem v Brně, za mezivládní organizace Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) a za nevládní organizace Asociace mediátorů České republiky, Diecézní katolická charita Hradec Králové, Charita Česká republika, InBáze, o.s., Integroční centrum Praha, o.p.s., Klub Hanoi, MOST PRO, o.p.s., META – Společnost pro příležitosti mladých migrantů, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Poradna pro integraci, Sdružení pro integraci a migraci a Sdružení občanů zabývajících se emigranty.



přehledné sdílení studijních materiálů, užitečných odkazů či kontaktů. Moodle umožňuje předání kompletního kurzu donátorovi a také všem zájemcům o jeho obsah, kteří mají možnost přihlásit se do modulu jako host.¹⁹⁰

4.2 PŘÍPRAVA A REALIZACE VZDĚLÁVACÍHO KURZU PRO INTERKULTURNÍ PRACOVNÍKY

Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům si za cíl kladl připravit kompetentní interkulturní pracovníky, kteří mohou těžit z vlastní reflektované zkušenosti migranta¹⁹¹ a přispět tak k lepšímu procesu integrace migrantů a příslušníků majority i efektivnějšímu fungování veřejných institucí ve styku s migranty v České republice.

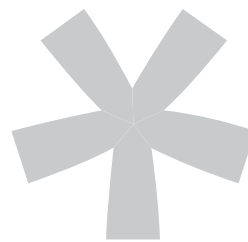
V této kapitole jsou popsány fáze vzniku obsahu vzdělávacího kurzu a je představeno jeho podrobné kurikulum. Pozornost je zaměřena také na kritéria a způsoby výběru a závěrečného zkoušení frekventantů kurzu coby hlavních praktických předpokladů úspěšné realizace vzdělávacího programu, jež má připravit motivované a informované profesionální interkulturní pracovníky – nositele nové profese.

4.2.1 IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB A NASTAVENÍ OBSAHU VZDĚLÁVÁNÍ

Prvním krokem na cestě bylo definovat žádoucí kompetence interkulturního pracovníka a z nich plynoucí vzdělávací potřeby. Kompetenci¹⁹² rozumíme zvládnutí požadavků vzdělanostních i zkušenostních, které v praxi ústí ve schopnost dostát nárokům povolání při zachování hodnot a dodržování etického kodexu profese.¹⁹³ Mezi kompetence interkulturního pracovníka patří:

- zprostředkování účinné komunikace při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi a dalšími subjekty
- poskytování základního sociálního a právního poradenství v oblasti pobytu migrantů v českém a dalším jazyce
- orientace ve specifických potřebách cílové skupiny migrantů v kontextu migrační reality ve světě a integrační politiky v ČR a EU
- prevence a řešení konfliktů zejména mezi migranty a majoritou, podpora přátelského soužití
- síťování a spolupráce s dalšími odborníky v oblasti integrace a participace migrantů ve společnosti
- orientace v hodnotovém kontextu interkulturní práce¹⁹⁴

Obsah kurzu, jehož cílem bylo reagovat na uvedené kompetence, vycházel z několika zdrojů. Hlavním zdrojem byly výstupy tzv. *focus group*¹⁹⁵ s interkulturními pracovníky, kteří



¹⁹⁰ Pokyny k přihlášení do kurzu najdete na www.interkulturniprace.cz. Na těchto stránkách naleznete také studijní materiály pro jednotlivé vzdělávací oblasti.

¹⁹¹ Reflektovanou zkušeností (z latiny *reflexio*, obrácení zpět, odraz) rozumíme schopnost interkulturního pracovníka nasměrovat pozornost k vnímání vlastního myšlení, citění a chování, které souvisí s životními zážitky, a uvědomovat si jejich motivy. To umožňuje člověku zaujímat jistý odstup a nadhled od vlastních zažitých vnitřních myšlenkových pochodů a v konečném důsledku lépe porozumět klientově situaci.

¹⁹² srov. HAVRDOVÁ, Z. Kompetence v praxi sociální práce. Praha: Osmium, 1999.

¹⁹³ Jádrem etického kodexu vznikalo v rámci kurzu, konkrétně pak na půdorysu modulů Etika interkulturní práce a Interkulturní kompetence. Téma hodnot profese však bylo implicitně i explicitně přítomno v rámci všech vzdělávacích modulů.

¹⁹⁴ Kompetence jsou uvedeny a dále podrobně rozpracovány v kvalifikačním a hodnotícím standardu Národní soustavy kvalifikací a katalogu Národní soustavy povolání. Na jejich znění se podíleli členové pracovní skupiny zřízené MPSV, kteří reprezentovali organizace pracující s migranty a zástupce vzdělavatele (CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc). Skupina vycházela z výstupů průběžné práce týmu projektu a tematické sítě.

¹⁹⁵ Focus group, česky ohnisková skupina, je vedle hloubkového rozhovoru jedna z hlavních metod kvalitativního výzkumu, která poskytuje informace získané prostřednictvím otevřených otázek. Cílem je prozkoumat postoje, názory a mínění cílové skupiny. Tuto metodu je vhodné použít při zkoumání nových a dosud nezmapovaných oblastí, při plánování evaluace a analýze potřeb.

působili na Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra či jiných veřejných institucích coby zaměstnanci neziskových organizací. Podstatnou inspiraci také představovaly zkušenosti a podněty potencionálních zaměstnavatelů a organizací pracujících s cílovou skupinou, kteří byli pro účely projektu sdruženi do tematické sítě. Ačkoliv je obtížné přenášet zkušenosti ze zahraničí do české reality, příklady zapojení a možnosti vzdělávání interkulturních pracovníků v portugalských organizacích pomohly usadit obsah vzdělávání i v rámci našeho kurzu¹⁹⁶. Na finální podobě kurikula a hodinové dotaci jednotlivých modulů se podíleli také experti, kteří během pilotáže působili jako lektori kurzu. Společná příprava obsahu jednotlivých modulů přispěla k vzájemné spolupráci mezi lektory, a zejména k eliminaci dublování obsahu vzdělávání.

4.2.2 PROFIL ABSOLVENTA A VZDĚLÁVACÍ TÉMATA

Absolvent kurzu má být schopen poskytovat interkulturní asistenci migrantům, a to v oblastech základního poradenství a pomoci při jednání s úřady a dalšími institucemi na území ČR. Měl by se orientovat v příslušné legislativě zahrnující oblast sociálních služeb, sociální politiky, pobytové problematiky a integrace a přitom rozumět principům fungování občanské společnosti, relevantních úřadů a institucí v ČR. Aby zvládl předávat potřebné informace klientovi (tedy plnit úlohu poradce), měl by být schopen efektivní kontaktní práce s klienty, ovládat základní metody a techniky sociální práce, mediace a krizové intervence. Měl by rozumět právům a povinnostem svým i svých klientů. Esencí profesionálního zvládnutí role interkulturního pracovníka je také kulturní senzitivita a schopnost vnímat a reflektovat původ kulturních odlišností a jejich vliv na komunikaci i schopnost vzájemného porozumění. Kromě výborného ovládnutí českého jazyka má umět komunikovat v dalším jazyce na úrovni B2 a být schopen využívat v praxi základní techniky komunitního tlumočení.

Na základě těchto zdrojů byly definovány klíčové vzdělávací oblasti, které se staly jádrem obsahu celého kurzu:

- migrace a integrace v České republice a Evropské Unii
- sociální politika a sociální služby v ČR
- legislativa vztahující se k pobytu a práci migrantů v Česku
- interkulturní kompetence
- občanská společnost, role klíčových institucí, principy fungování neziskových organizací, prevence a řešení konfliktů (mediace)
- etika výkonu interkulturní práce
- základní metody a techniky sociální práce, poradenské dovednosti, základy krizové intervence
- komunitní tlumočení, základní odborné lexikum a nácvik tlumočení v jazyce dle vlastní volby (angličtina, ruština, arabština, čínština, vietnamština, mongolština)

4.2.3 KURIKULUM VZDĚLÁVACÍHO KURZU

Hlavní výzvou při tvorbě finálního kurikula pilotního kurzu bylo nastavit optimální rozsah jednotlivých modulů tak, aby kurz mohl naplnit své cíle a zároveň nepřevyšoval rozsah obdobného typu vzdělávací akce.¹⁹⁷ Dalším tématem při tvorbě obsahu byla potřeba do kurikula zařadit některé vzdělávací oblasti, které jsou definovány v zákoně č. 108/2006 Sb.,

¹⁹⁶ Členové projektového týmu a také členové tematické sítě se účastnili několikadenní stáže v Lisabonu s cílem navštívit organizace, které v rámci svých aktivit zaměstnávají tzv. sociokulturní mediátory.

¹⁹⁷ Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách má obvykle rozsah 150 vyučovacích hodin.

o sociálních službách, a vyhlášce č. 505/2006 Sb. jako povinné pro kvalifikační kurz, aby bylo možné úspěšně žádat o akreditaci kurzu pod hlavičkou MPSV.¹⁹⁸

Obsah i rozsah kurzu byl průběžně konzultován s experty na jednotlivá témata, kteří poté během pilotáže působili jako lektori. Zejména rozsah jednotlivých modulů byl často předmětem diskuze. Bylo otázkou, zda je možné garantovat výstupní kompetence absolventů kurzu při poměrně nízké hodinové dotaci. Smyslem pilotáže bylo tedy odpovědět i na tuto otázku – jaký je optimální rozsah jednotlivých modulů ve vazbě na proklamovaný profil absolventa.

MODULY V KVALIFIKAČNÍM KURZU

MODUL MIGRACE A INTEGRACE V ČR A EU – 10 VÝUKOVÝCH HODIN

Cílem modulu bylo představit základní údaje, které se týkají migrace a integrace v mezinárodním a českém kontextu po druhé světové válce a porozumět historickým a sociopolitickým souvislostem procesu migrace a integrace v České republice v kontextu migrační politiky Evropského společenství a Evropské Unie s akcentem na současnou situaci.

Témata probíraná v rámci modulu:

Základní fakta o migraci a integraci v českém a mezinárodním kontextu po 2. světové válce

Cílem výuky bylo seznámit účastníky se základními demografickými údaji o mezinárodní migraci (migrace Sever a Jih, migrace dobrovolná, nucená, uprchlíci ve světě, role UNHCR) a představit základní demografické údaje o migraci v České republice po 2. světové válce (demografické údaje o cizincích od roku 1945 do 2013).

Historie migrace, vývoje migrační a integrační politiky v západní Evropě a ES/EU po 2. světové válce

Cílem výuky bylo představit trendy v migraci po druhé světové válce:

- změna Evropy na imigrační kontinent, poválečná rekonstrukce Evropy a pracovní migrace 1945–1973/74
- ekonomická krize – sjednocování rodin a trvalá povaha migrace 1974–1989/90
- diverzifikace přijímajících zemí, uprchlická a nelegální imigrace 1989/90–1999
- návrat pracovní migrace s preferencí pro kvalifikované pracovníky 1999–přítomnost)

Obsahem byly také základní modely imigrační a integrační politiky (diskriminační, asimilační, multikulturní, občanská integrace). Účastníci získali stručný přehled vývoje společné migrační a integrační politiky ES/EU (směrnice upravující migraci a azyly).

Historie migrace, vývoje migrační a integrační politiky České republiky po 2. světové válce

Cílem výuky bylo seznámit účastníky s historií migrace po 2. světové válce (poválečná imigrace, období státního socialismu 1948–1989, migrace po roce 1989) a imigrační

¹⁹⁸ podle § 37 vyhlášky č. 505/2006 sb. je nutné pro účely akreditace do obsahu kvalifikačního kurzu zařadit témata relevantní pro pobytové služby v oblasti péče o seniory, případně klienty s postižením. Témata se týkala péče o hygienu, domácnost a zdraví klientů, povinně je zařazena také sebeobrana. Tyto oblasti jsme do kurzu integrovali v rámci dvou modulů: Oblast péče a Zvládání jednání osoby, přičemž jsme jejich obsah v maximální možné míře adaptovali na vzdělávací potřeby interkulturních pracovníků.

a integrační politikou od roku 1989 (liberální vs. restriktivní etapy, implementace předpisů ES/EU, trendy v imigrační a integrační politice, role MV ČR, role nevládního sektoru,

Koncepce integrace cizinců a Státní integrační program pro azylanty a osoby s doplňkovou ochranou).

MODUL „SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ SLUŽBY V ČR“ – 12 VÝUKOVÝCH HODIN

Cílem modulu bylo uvést účastníky do kontextu výkonu profese v rámci sociálních služeb v České republice. Účastníci měli porozumět principům a funkcím sociální politiky a všem nástrojům, které pro práci s klienty mají k dispozici: dávkovému systému a nabídce služeb s cílem zabránit sociálnímu vyloučení migrantů.

Témata probíraná v rámci modulu:

Sociální politika a její nástroje

Cílem bylo seznámit účastníky s konceptem a významem sociální politiky v ČR a ES/EU a porozumět roli hlavních aktérů, funkcí, principům a nástrojům sociální politiky a jejímu vývoji.

Sociální služby v ČR

Obsahem výuky bylo seznámení se zákonem č. 108/2006 o sociálních službách. Důraz byl kladen na smysl formulování zákona a přehled sociálních služeb.

Systém sociálního zabezpečení

Cílem výuky bylo přiblížení institucí, které se v ČR zabývají tematikou sociálního zabezpečení a sociálních dávek, a stručné představení jednotlivých systémů sociálního zabezpečení a sociálních dávek. Účastníci získali informace o jednotlivých typech úřadů, které mají tuto agendu na starosti, a získali základní přehled o všech systémech sociálního zabezpečení, které v ČR existují. Obsahem modulu bylo podrobné seznámení účastníků se systémy sociálního zabezpečení vázanými na platbu sociálního pojištění v kontextu životních situací, kdy je možné tyto systémy využít. Účastníci byli seznámeni také se systémy nepojistných dávek (tzv. sociální dávky). Důraz byl kladen na nároky migrantů a úskalí z praxe s nimi spojené.

Systém školství

Cílem výuky bylo seznámit účastníky se strukturou školství v ČR a přístupem cizinců do jednotlivých stupňů formálního i neformálního vzdělávacího systému. Účastníci získali přehled o formální vzdělávací soustavě a přístupu cizinců do této soustavy i o možnostech dalšího vzdělávání mimo formální školský systém a o procesu uznávání vzdělávání získaného mimo ČR.

Systém zdravotní péče a zdravotního pojištění

Cílem výuky bylo seznámit účastníky s druhy zdravotní péče v ČR (ambulantní, lůžková, dispenzární, zdravotní záchranná služba a pohotovostní služba, lázeňská, léčebně-rehabilitační péče, preventivní péče a poskytování léků), seznámení se systémem veřejného zdravotního pojištění (účastníci VZP a jeho rozsah, Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění), druhy smluvního zdravotního pojištění, přehled smluvních pojišťoven, podmínky pojistných smluv.

Dluhové poradenství

Cílem výuky bylo seznámit účastníky s nejčastějšími riziky ve smlouvách, s typy vymáhání dlužných pohledávek – rozhodčí vymáhání, exekuční vymáhání. Byly představeny nástroje insolvenčního řízení. Součástí výuky byly také informace o funkci a významu dluhových poraden.

Specifika sociální práce s migranty

Účastníci byli seznámeni se specifiky interkulturní práce s migranty, etickým kodexem sociálních pracovníků v ČR a dalšími kodexy zaměřenými na interkulturní mediaci a komunitní tlumočení u nás a ve světě. Dále byly představeny specifické dokumenty nutné pro etablování profese interkulturní pracovník.

Síť organizací

Cílem výuky bylo seznámit účastníky se sítí relevantních institucí státního a nevládního sektoru a samosprávy s cílem umět klienta nasměrovat na adekvátní službu.

LEGISLATIVA VZTAHUJÍCÍ SE K POBYTU A PRÁCI MIGRANTŮ V ČR – 30 HODIN

Cílem modulu bylo představit legislativní podmínky upravující pobyt migrantů v České republice a vysvětlit povinnosti, které z nich vyplývají. Účastníci byli seznámeni také s hlavními normami upravujícími každodenní život obyvatel v ČR.

Témata probíraná v rámci modulu:

Obecné principy správního práva

Cílem výuky bylo seznámit účastníky s činností správních orgánů, vedením správního řízení a postupem správních orgánů v rámci jednotlivých typů řízení. Výuka byla zaměřena na hlavní instituty správního řízení, zejména podání a jeho vady, náležitosti žádosti, typy rozhodnutí, doručování, lhůty a jejich počítání apod.

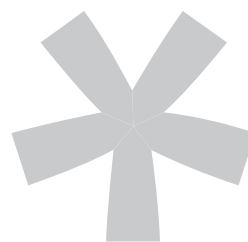
Pobyt cizinců na území ČR I a II

Cílem výuky bylo seznámit účastníky se základními principy a funkčním rozdělením jednotlivých státních orgánů zabývajících se cizineckou problematikou (Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo vnitra, Policie ČR), byly objasněny základní pojmy současného cizineckého práva a představeny jednotlivé druhy pobytů (krátkodobá a dlouhodobá víza, dlouhodobé pobyty, trvalé pobyty občanů třetích zemí). Obsah byl věnován právům a povinnostem cizinců podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

Cílem druhé části modulu bylo seznámit účastníky s právní úpravou pobytu občanů EU a jejich rodinných příslušníků na území ČR (přechodné a trvalé pobyty). Byly představeny základní instituty řízení o správním vyhoštění a řízení o udělení mezinárodní ochrany (azyl, doplňková ochrana).

Správní řízení ve věcech cizinců

Cílem výuky bylo seznámit studenty se základními principy vedení správního řízení v působnosti zákona o pobytu cizinců. Hlavní pozornost byla zaměřena na průběh řízení



o vydání, resp. prodloužení jednotlivých pobytových oprávnění v prvním i druhém stupni, včetně vymezení nejdůležitějších a v praxi nejproblematictějších pojmů (např. fikce pobytu).

Právní podmínky podnikání v České republice

Cílem této části kurzu bylo představit formy podnikání v ČR. Účastníci kurzu byli seznámeni s podmínkami zahájení podnikatelské činnosti jako OSVČ na základě živnostenského oprávnění. Účastníci získali základní znalosti o všech formách obchodních korporací, zvláštní pozornost byla věnována společnosti s ručením omezeným.

Úvod do problematiky daní

Cílem této části kurzu bylo pojednání o přímých daních, zejména o dani z příjmu fyzických a právnických osob, dani darovací a z převodu nemovitosti. Účastníci získali znalosti o sazbách daní, zdaňovacím období a povinnosti podávat daňová přiznání.

Úvod do soukromého práva, Občanské právo

Cílem výuky bylo seznámit účastníky se základními principy soukromého práva. Byl představen nový občanský zákoník, který představuje rekodifikaci soukromého práva. Obsahem bylo vysvětlení základních institutů (nájem bytu, specifika smlouvy o převodu nemovitosti, kupní smlouvy, vklad práva do katastru nemovitostí). Pozornost byla věnována koncepci a východiskům rodinného práva v novém občanském zákoníku (společné jmění manželů, rozvod manželství, péče o děti po rozvodu manželství, výživné).

Zaměstnání

Cílem výuky bylo seznámit účastníky se základními principy zaměstnávání v ČR s akcentem na specifika zaměstnávání cizinců. Obsahem bylo zejména vysvětlení různých druhů pracovního poměru, způsobů vzniku a zániku pracovního poměru, úpravy vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Součástí výuky bylo i objasnění role orgánů státní moci v oblasti zaměstnávání.

INTERKULTURNÍ KOMPETENCE – 22 HODIN

Cílem modulu bylo vybavit účastníky schopnostmi usnadňujícími komunikovat a pracovat s klienty a institucemi s různým kulturním zázemím. Interkulturní kompetence představuje předpoklad efektivní interakce v interkulturním prostředí. Mezi hlavní komponenty interkulturní kompetence patří kromě znalosti cizího jazyka schopnost reflektovat odlišné hodnoty a schopnost orientovat se v informacích o jiných kulturách.

Témata probíraná v rámci modulu:

Stereotypy, předsudky, interpretace

Cílem výuky bylo seznámit posluchače s pojmy první dojem, stereotyp a předsudek a zamyslet se nad možnými projevy a dopady těchto jevů. Účastníci se naučili rozlišovat mezi předsudky, subjektivní zkušeností a objektivní zkušeností.

Indikátory, xenofobie, interpretace a interkulturní rozdíly

Cílem výuky bylo vést účastníky k reflexi vzorců chování, které jsou lidem přirozené a k rozlišení různé úrovně poznání (předsudek, subjektivní a objektivní zkušenost). Obsah byl

zaměřen na primární a sekundární vlivy mezikulturních faktorů.

Životní hodnoty, teorie kultury

Cílem výuky bylo reflektovat vlastní životní hodnoty a hodnoty druhých a hledat, čím a jak jsou životní hodnoty ovlivňovány a jak se mění v čase i prostoru. Účastníci zkoumali různé hodnoty v krajních situacích (včetně hodnot, které vedou k porušování práv druhých). Posluchači byli seznámeni se základy různých teorií kultury a interkulturality a byli vedeni k zamyšlení se nad možnými vlivy jejich porozumění těmto pojmům na jejich práci interkulturního pracovníka.

Interkulturní rozdíly, projev a podnět, kulturní šok, změna identity

Cílem výuky bylo seznámit účastníky se základními interkulturními dimenzemi a byli vedeni k reflexi jejich projevů v praxi. Obsah byl zaměřen na princip kulturního šoku a na změnu identity v důsledku migrace a jeho vazbě na předpoklady jedince. Účastníci se dozvěděli se o čtyřech základních krocích metodické práce interkulturního pracovníka, pokud jde o vysvětlování interkulturních rozdílů.

Tlumočení z pohledu sociologie, metodika vysvětlování interkulturních rozdílů

Cílem výuky bylo seznámit účastníky s problémy při tlumočení vyplývající z existence různých kultur. Poznají a vyzkoušejí si čtyři základní metodické prvky při vysvětlování interkulturních rozdílů.

Konflikt mezi lidmi – jeho kořeny, dimenze, průběh

Cílem výuky bylo prostřednictvím rozboru modelových konfliktních situací osvojit si různé metody řešení konfliktu s interkulturními prvky.

Lidská práva v interkulturním kontextu

Cílem výuky bylo seznámit účastníky s konceptem lidských práv, s jejich druhy, historií a vývojem. Posluchači měli možnost kriticky zkoumat lidská práva v kulturní perspektivě a zamýšlet se nad jejich univerzalitou/partikularitou.

OBČANSKÁ SPOLEČNOST, ROLE KLÍČOVÝCH INSTITUCÍ, PRINCIPY FUNGOVÁNÍ NNO – 15 HODIN

Cílem modulu bylo seznámit účastníky se základními pojmy českého práva. Účastníci byli vedeni k porozumění právnímu systému a právnímu řádu v ČR. Obsahem byly také znaky a funkce státu. Pozornost byla věnována charakteristickým rysům, hierarchii a odpovědnosti za výkon státní správy a samosprávy.

Témata probíraná v rámci modulu:

Základní právní pojmy, ústavní právo, fungování státní správy a samosprávy v ČR.

Cílem modulu bylo seznámit účastníky se základními pojmy teorie práva a vysvětlit základní principy fungování státu a rozlišit demokratické a nedemokratické společnosti. Byly představeny pojmy „státní správa“ a „samospráva“ a jejich funkce ve společnosti.

Role a vztahy vybraných úřadů a institucí působících v ČR.

Účastníci se v této části seznámili se základními kompetencemi a požadavky vybraných úřadů a institucí působících v ČR s ohledem na život cizinců.

Historie a současnost nestátních neziskových organizací v ČR

Cílem této části kurzu bylo objasnit účastníkům kurzu historii a současnost neziskového sektoru v ČR. Chtěli jsme poukázat na jeho funkci a působení v rámci platné legislativy a seznámit účastníky s možnostmi financování těchto organizací.

Historie a současnost vztahů k cizincům a menšinám v ČR

Cílem této části kurzu bylo vést účastníky k porozumění historie vztahů české společnosti k cizincům a menšinám a rozlišení mezi postavením cizinců a příslušníků národnostních menšin v ČR.

ETIKA VÝKONU INTERKULTURNÍ PRÁCE, ETICKÉ PROBLÉMY A DILEMATA – 12 HODIN

Cílem modulu bylo zpřítomnit hodnoty profese a jejich význam pro profesionální výkon role interkulturního pracovníka s důrazem na interakci v interkulturním prostředí. Obsahem modulu byla také příprava tvorby jádra etického kodexu interkulturních pracovníků.

Témata probíraná v rámci modulu:

Úvod do etiky v praxi interkulturního pracovníka

Cílem výuky bylo seznámit účastníky kurzu se základními tématy etiky s důrazem na interkulturní prostředí. Frekventanti byli vedeni k reflexi toho, co je etické, a co neetické, a jaké existují hranice a rozdíly mezi neetickým a protiprávním jednáním.

Komunikace a etika

Výuka byla věnována tématu komunikace a etiky s důrazem na bariéry v komunikačním procesu (jazykové bariéry, emoce, komunikační šumy, vlastní očekávání, vlastní zkušenosti a předsudky).

Etický kodex – úvod do tvorby, role interkulturní práce

Cílem výuky bylo definovat hodnoty a inventáře postojů interkulturního pracovníka, které by mohly tvořit základ etického kodexu. Účastníci byli vedeni k reflexi etických dilemat profese. Byly formulovány návrhy, co by mělo být v kodexu obsaženo. Obsah výuky byl zaměřen také na definování jednotlivých rolí, které interkulturní pracovník může zastávat a na práci s rolemi v návaznosti na etické principy.

Workshop Hodnoty profese

V rámci tohoto bloku byla pozornost účastníků zaměřena opět na hodnoty profese interkulturní pracovníka, jejich interpretaci účastníky a jejich aplikaci do každodenní praxe práce s klienty či institucemi.

ZÁKLADY POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ (ZÁKLADNÍ METODY A TECHNIKY SOCIÁLNÍ PRÁCE, PORADENSKÉ DOVEDNOSTI, KRIZOVÁ INTERVENCE, MEDIACE) – 50 HODIN

Cílem modulu bylo poskytnout účastníkům prostor osvojit si a vyzkoušet základní metody a techniky práce s klienty interkulturní práce. Hlavním předpokladem pro osvojení těchto kompetencí byla sebereflexe účastníků a systematická práce s osobní zkušeností migranta.

Témata:

Pomoc, podpora

Cílem tohoto bloku bylo otevřít téma profesionální pomoci a rozlišit pomoc a podporu.

Metody sociální práce

Cílem výuky bylo představit základní metody sociální práce, základní druhy sociálních služeb pro cílovou skupinu, vysvětlit principy poradenství a práce s dětmi a rodinou. Účastníci byli vedeni k práci se zakázkou klienta.

Krizová intervence

Cílem bylo vysvětlit, co je krize a jaké jsou její podoby. Vedle toho bylo diskutováno, co je duševní nemoc a jak se liší od krize. Pozornost byla zaměřena na to, jak a podle čeho udělat vzhled do situace, jak pracovat se silnými emocemi, jak se s klientem domlouvat o tom, co potřebuje a jak s tím pracovat. Frekventanti se seznámili s procesem Posouzení – plánování – provedení – vyhodnocení.

Mediace

Cílem výuky bylo seznámit účastníky kurzu s historií mediace v ČR, představit profesi mediace a roli mediátora, vysvětlit základní principy mediace a její fáze a procvičovat jednotlivé techniky mediace, které mohou využít i interkulturní pracovníci.

Psychopatologie

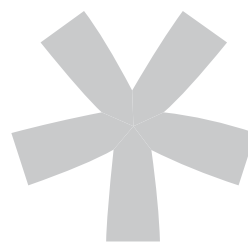
Cílem výuky bylo detailněji popsat jednotlivé skupiny duševních onemocnění a poskytnout informace, jak se s duševně nemocnými pracuje. Účastníci byli seznámeni s možnostmi a principy psychoterapie a medikace.

Psychosociální síť

Účastníci byli seznámeni se sítí organizací poskytujících psychosociální pomoc.

KOMUNITNÍ TLUMOČENÍ – 20 HODIN

Cílem modulu byl rozvoj analytických dovedností účastníků s využitím komunikační kompetence v obou jazykově-kulturních oblastech. Důležitý byl nácvik tlumočnických dovedností a schopností, aktivní pozornosti a pohotovosti při poslechu a následné produkci v jazyce cílovém.



Témata probíraná v rámci modulu:

1. Úvod do teorie a praxe tlumočení
2. Úloha tlumočnicka vs. asistenta, etika a etiketa
3. Konsekutivní tlumočení se zápisem
4. Tlumočení z listu, práce s textem
5. Simultánní tlumočení – šušotáž

ZÁKLADNÍ LEXIKUM A NÁCVIK TLUMOČENÍ V CIZÍM JAZYCE DLE VLASTNÍ VOLBY (ANGLIČTINA, RUŠTINA, ARABŠTINA, ČÍNŠTINA, VIETNAMŠTINA, MONGOLŠTINA) – 20 HODIN

JAZYKOVĚ SPECIALIZOVANÉ MODULY

Na obecný modul, v němž se tlumočení trénovalo česko-česky, navazovaly moduly jazykově specializované. Výuka v těchto modulech sledovala dva hlavní cíle. Prvním bylo praktické procvičení tlumočnických technik, které studenti probrali v obecném modulu sociálního tlumočení, na kombinaci češtiny a cizího jazyka (angličtiny, arabštiny, čínštiny, mongolštiny, ruštiny nebo vietnamštiny). Druhým cílem bylo seznámení studentů s tematickou slovní zásobou a také s tím, jak postupovat při jazykovém převodu kulturně vázaných pojmů a termínů.

Hlavní metodou využívanou v tlumočnické části byly simulace reálných situací, v nichž se komunitní tlumočnick může ocitnout. Konsekutivní tlumočení se nacvičuje na inscenovaných rozhovorech „klientů“ a „úředníků“ nebo na připravených krátkých projevech na určité téma). Tlumočení z listu pak studenti trénovali na autentických dokumentech různých institucí – formulářích, oznámeních, poučeních apod.

Součástí jazykových modulů byla i práce s terminologií, protože příprava na tlumočení se neobejde bez studia tematické slovní zásoby. Studenti se tak seznamovali s českými výrazy spadajícími do různých tematických okruhů (např. zdravotnictví, školství, zaměstnání a podnikání, základy finanční gramotnosti, sociální zabezpečení a další) a diskutovali o jejich ekvivalentech v daném cizím jazyce. Zároveň se seznamovali se strategiemi převodu kulturně vázaných reálií do cizího jazyka a získanou slovní zásobu procvičovali při tlumočení simulovaných situací (u lékaře, na rodičovské schůzce, v bance apod.). Společně si během kurzu vytvářeli glosáře k jednotlivým tématům, které pak mohou využít i v praxi.

Témata probíraná v rámci modulu:

1. Reflexe zkušeností s migrací a kontaktem s cizí kulturou / Úvod do komunitního tlumočení
2. Zdravotní péče a zdravotní pojištění v ČR
3. Školský systém a vzdělávání v ČR
4. Zaměstnání a podnikání v ČR
5. Správa osobních financí a finanční instituce v ČR
6. Systém a dávky sociálního zabezpečení v ČR
7. Právo, orgány zajišťující jeho dodržování
8. Běžné situace každodenního života, významné životní události

KAZUISTICKÝ SEMINÁŘ – 12 HODIN

Cílem kazuistického semináře byl rozbor konkrétních případů (kazuistik), přičemž důraz byl kladen na komplexní analýzu situace klienta a její řešení v právním, sociálním,

interkulturním a etickém kontextu. Účastníci pracovali v kulturně/jazykově homogenních skupinách a jedna z nich vždy prezentovala modelovou situaci a její řešení. Ve vedení semináře se střídali experti na různá témata podle obsahu kazuistiky.

ZVLÁDÁNÍ JEDNÁNÍ OSOBY – 4 HODINY¹⁹⁹

Cílem modulu bylo seznámit účastníky s § 89 – Opatření omezující pohyb osob, který je součástí zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Ten byl podrobně probrán a na praktických příkladech byly vysvětleny možné postupy při poskytování sociálních služeb. Účastníkům byla prezentována metoda úchopů a další možná postupná opatření dle zákona.

OBLAST PÉČE (ÚVOD DO TÉMATU ZDRAVOTNÍ NAUKY) – 15 HODIN²⁰⁰

Cílem modulu bylo uvést účastníky do tématu zdraví a nemoci v interkulturním kontextu.

Témata:

1. První pomoc
2. Specifika komunikace s lidmi se zrakovým znevýhodněním
3. Specifika komunikace s lidmi se sluchovým znevýhodněním
4. Specifika komunikace s lidmi s tělesným znevýhodněním
5. Specifika komunikace se seniory

ODBORNÁ PRAXE – 40 HODIN

Součástí kurzu byla také odborná praxe v rozsahu 40 hodin (32 hodin práce ve zvolené organizaci, 8 hodin praxe v tlumočení). Účastníci kurzu pracovali tzv. metodou portfolia. Portfolio slouží jako přehled o profesním rozvoji účastníků kurzu a má také prezentační potenciál – může posloužit při hledání uplatnění po ukončení kurzu. Účastníci kurzu v portfolio shromažďovali důkazy a doklady o svých předpokladech pro interkulturní práci a zkušenostech, dovednostech a znalostech, které získali během odborné praxe. Portfolio a jeho prezentace bylo také součástí závěrečných zkoušek a ukončení kurzu.

Cílem odborné praxe bylo poskytnout účastníkům prostor pro hlubší reflexi situace klientů – migrantů v ČR a možností jejich podpory (individuální i systémové) a také reflexi vlastních předpokladů pro interkulturní práci. Cílem praxe v komunitním tlumočení bylo umožnit účastníkům vyzkoušet si základní techniky tlumočení v praxi a reflektovat jejich přínos a etické aspekty výkonu profese.

Před nástupem na praxi si účastníci stanovovali individuální profesní cíle učení, a to v závislosti na typu zvoleného pracoviště. Ve fázi formulace cílů, realizace praxe i její evaluace byli účastníci kurzu doprovázeni konzultanty z praxe z řad lektorů kurzu. Úkolem konzultanta praxe bylo:

- Pomoci účastníkovi kurzu s porozuměním jednotlivým cílům a jeho přizpůsobení osobní/profesní situaci.
- Konzultovat vhodnost navržených cílů učení.
- Pomáhat při řešení případných obtížných či mimořádných situací během praxe.
- Konzultovat tvorbu zprávy z praxe a hodnotit ji.

¹⁹⁹ Téma bylo zařazeno, protože je ve vyhlášce 505/2006 Sb. definováno jako povinné.

²⁰⁰ Téma bylo zařazeno, protože je ve vyhlášce 505/2006 Sb. definováno jako povinné.

Během praxe byli účastníci doprovázeni osobou určenou pracovištěm odborné praxe, která měla za úkol vytvářet vhodné podmínky pro naplnění stanovených cílů učení, podporovala účastníka při jejich naplňování a poskytovala zpětnou vazbu během praxe i na jejím konci. Po ukončení praxe zpracovávali účastníci zprávu z praxe.

Praxi si účastníci mohli zvolit buď z katalogu pracovišť sestaveného v rámci projektu (jednalo se zejména o organizace zapojené do tematické sítě), nebo si mohli organizaci vybrat a oslovit sami.

PROFESNÍ CÍLE UČENÍ PRO PRAXI V INTERKULTURNÍ PRÁCI:

Sociální oblast

- Seznámit se poskytovanými službami a zorientovat se v jejich legislativním/projektovém ukotvení (zda se jedná o sociální službu, či jiný dotační program).
- Seznámit se standardy kvality poskytovaných služeb a porozumět výhodám a úskalím jejich naplňování.
- Zorientovat se v převládajících/hlavních problémech klientů organizace
- Porozumět systému návazných služeb a seznámit se se sítí spolupracujících subjektů.

Legislativní oblast

- Zorientovat se v právní situaci klienta – identifikovat klíčové právní normy, které situaci řeší.
- Poradit klientovi při sepisování listin a dokumentů.

Občanská společnost

- Seznámit se s fungováním organizace – buď NNO, nebo veřejné instituce (právní forma organizace, způsoby a možnosti jejího financování a její role v síti pomoci migrantům)
- Seznámit se s limity působnosti zvolené organizace.
- Srovnání činnosti NNO a veřejné instituce

Interkulturní kompetence a asistence

- Reflektovat kulturní odlišnosti, které mohou ovlivňovat proces komunikace, a způsoby vlastní komunikace a jejich účinnost při interkulturní práci.
- Reflektovat vlastní (kulturní a jiná) východiska, která ovlivňují praxi interkulturního mediátora.
- Reflektovat případné projevy diskriminace, xenofobie a rasismu a jejich kořeny.
- Seznámit se a vyzkoušet si možnosti vysvětlování interkulturních rozdílů při řešení problémů v praxi

Migrace a integrace

- Seznámit se s cílovou skupinou organizace a jejím „profilem“.
- Rozumět problémům klientů organizace na úrovni systému.

Etika

- Identifikovat klíčové hodnoty sociální a poradenské práce s migranty a umět je vysledovat v každodenní činnosti organizace.

- Reflektovat vlastní pocity a postoje při práci s migranty.
- Popsat tři příklady etických dilemat a problémů, do kterých se praktikant během praxe dostal a reflektovat je.

Základy pomáhajících profesí

- Vyhodnocovat situaci klienta podle jeho aktuálního stavu ve vztahu k nejrůznějším kontextům
- Vyznat se ve struktuře rozhovoru s klientem.
- Identifikovat klientovy potřeby.
- Vést rozhovor s klientem.

Komunitní tlumočení (odborný jazyk) – cíle učení jsou po ukončení praxe reflektovány s lektory-lingvisty

- V praxi vyzkoušet základní techniky tlumočení.
- Reflektovat etické aspekty tlumočnické práce.
- Reflektovat interkulturní problémy při tlumočení.

Po návratu z praxe absolvovali účastníci kurzu supervizi. Cílem supervize bylo poskytnout účastníkům prostor sdílet a reflektovat zkušenosti, dojmy a prožitky z odborné praxe s důrazem na reflexi plnění profesních cílů učení pro praxi a etických aspektů výkonu praxe v organizacích.

4.2.4 VÝBĚR ÚČASTNÍKŮ

Jedním z hlavních předpokladů úspěšné realizace pilotního běhu kurzu byl správný výběr jeho účastníků. Ve fázi přípravy kurzu v souvislosti s definováním profilu absolventy byly stanoveny předpoklady pro vstup do kurzu. Kurz byl určen pro cizince všech typů pobytu²⁰¹, kteří plynule hovořili česky a dalším jazykem (jedním z šesti nabízených v rámci kurzu) a museli být pro účast v kurzu dostatečně motivováni.

Samotné výběrové řízení mělo dvě kola, písemné a ústní, která proběhla v jeden den. Obsahem písemné části byla tvorba krátké eseje na téma *Moje zkušenost s migrací*, kdy bylo cílem prověřit schopnost účastníka používat český jazyk a také zhodnotit míru sebereflexe. Zájemci o kurz museli dále projít písemným testem, jehož cílem bylo prověřit jejich základní orientaci v českém prostředí. Schopnost aktivně používat další jazyk jsme testovali v rámci zadání sumarizovat český text ve zvoleném jazyce uchazeče (angličtina, arabština, čínština, mongolština, ruština nebo vietnamština). K ústní zkoušce postoupili pouze ti uchazeči, kteří získali alespoň 60 % v písemné části zkoušky s tím, že každá část písemné zkoušky byla ohodnocena nejméně na 40 %. V ústní části zájemce o kurz čekala zkouška z cizího jazyka a následně pohovor v českém jazyce vztahující se k motivaci pro účast v kurzu.

Do kurzu bylo přijato 30 účastníků oproti původně plánovanému počtu 22. Jejich počet byl předmětem diskuze, na jedné straně panovaly obavy, aby vysoký počet frekventantů neblokoval možnost využití interaktivních metod výuky, zároveň jsme však chtěli poskytnout šanci většímu počtu vysoce motivovaných zájemců.

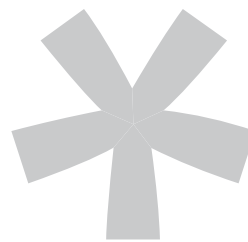
²⁰¹ Tato podmínka byla dána charakterem projektu. Do budoucna by kurz mohl být otevřen také českým zájemcům.

4.2.5 ZÁVĚREČNÉ ZKOUŠENÍ ÚČASTNÍKŮ

Hlavním smyslem závěrečné zkoušení účastníků bylo ověřit, zda získali během účasti v kurzu potřebné znalosti a dovednosti pro výkon profese interkulturní pracovník. Zároveň jsme potřebovali otestovat, zda námi stanovené zadání opravdu k tomuto ověření vede. Podmínkou k postoupení k závěrečnému zkoušení byla přítomnost na kurzu aspoň v rozsahu 80 %. Závěrečná zkouška se skládala z následujících částí:

1. Test na ověření odborné slovní zásoby v českém a dalším jazyce – překlad 10 odborných pojmů probíraných v rámci kurzu z češtiny do jiného jazyka, včetně výkladu pojmu potencionálnímu klientovi v jiném jazyce
2. Test z odborných znalostí (legislativa, sociální politika a služby, občanská společnost) – min. 80% úspěšnost
3. Prezentace portfolia, reflexe nabytých kompetencí během studia a praxe
4. Řešení modelové situace před komisí složenou z lektorů kurzu (kazuistika zaměřená na asistenci ve veřejné instituci nebo komunitní/sousedské soužití s prvky legislativy a odborného poradenství), přičemž uchazeč o certifikát musel prokázat:
 - kompetenci komplexně posoudit situaci a s využitím vhodných zdrojů (např. zákony, metodiky atp.) navrhnout řešení
 - kompetenci vést rozhovor s klientem, využívat základní techniky zvládnutí konfliktu, či krizové situace
 - kompetenci reflektovat hodnoty interkulturní práce a její lidskoprávní dimenzi
 - kompetenci využívat relevantní techniky komunitního tlumočení v praxi

Na zkoušku se uchazeči připravovali ze studijních materiálů vytvořených lektory v rámci kurzu.



4.3 OTAZNÍKY A VÝHLEDY DO BUDOUCNA

Ačkoliv projekt nevyžadoval garantovanou udržitelnost, naším cílem bylo vytvořit kurz, který bude možné a žádoucí v budoucnosti opakovat a o jehož obsahu bude možné říci, že je kvalitní a skutečně vede k získání definovaných kompetencí interkulturních pracovníků. V této kapitole jsou stručně uvedeny otázky, na něž jsme hledali v průběhu realizace odpovědi a které mohou poznamenat budoucí podobu a rozsah vzdělávacího kurzu.

Počet účastníků ve skupině

Během realizace kurzu se ukázalo, že 30 účastníků je vysoký počet, který skutečně brání v interaktivní formě výuky. Na některé části výuky byli sice účastníci děleni do skupin, pro většinu hodin to však nebylo logisticky ani finančně možné. Na druhé straně příliš malé skupiny účastníků (v našem případě jazykové skupiny) nesly jiné riziko: v případě absence některých účastníků nebylo možné realizovat výuku dostatečně efektivně. Za maximální počet účastníků ve výukové skupině považujeme 20 studentů a za optimální 15 studentů.

Rozsah kurzu

Kurz probíhal v rámci deseti třídních setkání a jednoho čtyřdenního intenzivního soustředění od března do září 2014. V mezidobí absolvovali účastníci odbornou praxi. Byl tedy poměrně časově náročný pro účastníky i lektory. Přesto se ukázalo, že některé moduly vyžadovaly vyšší hodinovou dotaci, což by kurz ještě podstatně prodloužilo. Je tedy otázkou, zda je režim kvalifikačního kurzu optimální pro náš typ vzdělávání a zda nepomýšlet na ukotvení vzdělávacího programu v akademickém/vysokoškolském prostředí. Souvisí s tím však možnost uplatnění jeho absolventů, která v současné době není garantovaná, ani adekvátně finančně ohodnocená. Jinou možností je zvýšit vstupní předpoklady uchazečů a zkrátit tak ryze informační bloky výuky. Alternativou je také využití e-learningové formy vzdělávání, která minimalizuje čas strávený v učebnách a umožňuje účastníkům flexibilní organizaci času věnovaného studiu. Aktuální typ akreditace kurzu, coby kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách, však e-learning jako metodu výuky neumožňuje.

Kritéria výběru účastníků

Ačkoliv jsme specifikovali podmínky přijetí do kurzu, nevyhnuli jsme se dilematu, zda raději přijmout uchazeče s odbornou zkušeností a orientací v českém prostředí, či zájemce hluboce motivovaného, který však musí potřebné znalosti a zkušenosti teprve získat. Rozdílné předpoklady uchazečů o jednotlivé jazyky nakonec vyústily do situace, že se výrazně lišila vstupní úroveň a motivace jednotlivých účastníků kurzu, což kladlo na lektory kurzu vysoké nároky. Je tedy nutné revidovat stanovená kritéria výběru s cílem minimalizovat toto riziko rozdílné připravenosti uchazečů ke studiu. Vzhledem k pravidlům programu ESF byl kurz určen pouze pro migranty, obecně však platí, že výkon profese není vázán na migrantský původ, ale na nabytí požadovaných kompetencí, kde reflektovaná zkušenost s migrací je velkým přínosem.

V kontextu složení skupiny uchazečů, a tedy i obsahu výběrových kritérií, zaznívalo od lektorů z řad pomáhajících profesí, že větší důraz by měl být kladen na osobní zralost uchazeče a jeho schopnost reflektovat mnohdy obtížnou zkušenost migranta na profesionální úrovni. Životní zkušenosti a zralost jsou důležitou základnou pro osvojení relevantních kompetencí nutných pro práci s lidmi.

Navazující podoba vzdělávacího kurzu bude ovlivněná také jeho finanční náročností. Kurz ve stávající podobě byl finančně náročný, účastníkům byl nabízen bezplatně, mimopražští studenti měli nárok na proplacení ubytování a cestovních nákladů. Je otázkou, zda by se uchazečům kurzu vyplatilo za stávající situace, kdy je profese teprve etablována, kurz hradit z vlastních prostředků. Pro mnohé studenty by úhradu kurzu byla finančně nedostupná. Předpokládáme, že zájem o další vzdělávání interkulturních pracovníků a jeho financování budou mít primárně zaměstnavatelé, kteří se specializují na práci s migranty a potřebují své zaměstnance adekvátně vzdělat. Doufáme, že kurz se v nějaké podobě bude opakovat, a umožní tak dalším zájemcům rozšířit řady nositelů nové – věříme, že smysluplné – profese v českých podmínkách.

Zdroje:

HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999.

Interní materiály vzniklé během tvorby a realizace kurzu

vyhláška č. 505/2006 Sb.

zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

V.

VÝSTUPY Z EVALUACE VYBRANÝCH ASPEKTŮ PODPORY ROZVOJE INTERKULTURNÍ MEDIACE

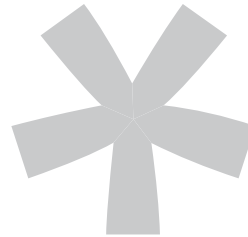
Mirka Nečasová

Deklarovaným cílem projektu bylo přispět k integraci cizinců a předcházet sociálnímu vyloučení, především prostřednictvím podpory rozvoje interkulturní mediace a etablování profese interkulturní pracovník. Jak již bylo uvedeno výše, v projektu se zúčastnění (realizátoři, členové sítě a partneři) zaměřili na definování profesního profilu interkulturního pracovníka, na systémové ukotvení nové profese, vytvoření vzdělávacího kurzu a zvýšení možností pracovního uplatnění interkulturních mediátorů. V tomto rámci se pak uplatnily jednotlivé nástroje: tvorba a udržení tematické sítě organizací zastupujících zájmy migrantů (aktivita 2), získávání inspirace ze zahraničí (aktivita 3), analýza dobré praxe v ČR (aktivita 4), tvorba a pilotáž vzdělávacího kurzu pro interkulturní pracovníky (aktivita 5) a vyjednání jeho akreditace (aktivita 6) a šíření know-how získaného v průběhu konání projektu (aktivita 7). Tyto aktivity již byly popsány v jednotlivých kapitolách publikace.

V této kapitole se zaměříme blíže na náhledy frekventantů kurzu, lektorů kurzu a členů tematické sítě na vybrané aspekty podpory rozvoje interkulturní práce, a to na základě informací získaných v ohniskových skupinách v průběhu diskuse nad výsledky dotazníků, které členové těchto jednotlivých skupin předem vyplnili. Zdrojem informací jsou také diskuse a zápisy z průběžných setkání lektorů.

5.1 INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK

Interkulturní pracovník je účastníky kurzu²⁰² přirovnáván k mostu mezi majoritní společností a migranty – pomáhá úspěšné komunikaci mezi lidmi různých kultur, pomáhá lidem ve své komunitě se lépe integrovat a překonávat bariéry v komunikaci s institucemi. Komunikační partneři – respondenti se také vyjádřili k tomu, zda by měl interkulturní pracovník mít migrantský původ, a následně se shodli v tom, že je především nutné, aby byl ochoten pomáhat, byl otevřený (přijetí jinakosti) a měl potřebné znalosti a dovednosti a dobře se orientoval v českém prostředí. Být migrantem totiž podle jejich názoru samo o sobě není kvalifikací. Uvědomují si nicméně, že migrantský původ může být výhodou v citlivých kauzách, kde interkulturní pracovník – migrant vzbuzuje větší důvěru.



²⁰² Dotazník vyplnilo celkem 17 účastníků kurzu z devatenácti, kteří kurz dokončili, ohniskové skupiny se zúčastnilo 15 komunikačních partnerů. Hodnocení se tedy účastnili s celým projektem dobře obeznámení respondenti.

5.2 KVALIFIKAČNÍ KURZ PRO PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH SE ZAMĚŘENÍM NA PORADENSTVÍ A ASISTENCI MIGRANTŮM

Respondenti vstupovali do kurzu s očekáváním, že prohloubí svoje stávající znalosti a dovednosti a získají nové, stanou se kompetentními interkulturními pracovníky a poznají lidi, kteří dělají podobnou práci. Lákala je také příležitost být u vzniku nové profese a snaha pomáhat lidem („*Libila se mi myšlenka, že jako cizinka můžu pomáhat jiným cizincům.*“). Tato očekávání se podle jejich vyjádření naplnila v oblasti získání nových kontaktů, základního přehledu v problematice a teoretických znalostí, méně potom v oblasti praktických dovedností a hlubšího pojetí některých aspektů.

Frekventanti kurzu vesměs hodnotili svoji účast i kvalitu vzdělávacího programu kladně, zde se však v zájmu případných úprav kurzu do budoucna zaměříme více na rezervy, které byly v průběhu evaluace pojmenovány. Účastníci kurzu zmiňovali obecně malý prostor pro získávání praktických dovedností, řešení praktických problémů a sdílení zkušeností. Kurz podle některých obsahoval příliš mnoho teorie se spíše slabší návazností na praktické příklady. Co se týče zastoupení témat, větší důraz by kladli na oblast identity, kde by uvítali reflexi osobní situace, ale také reflexi komunit a situace v zemích původu migrantů. Toto se ukázalo jako zvláště citlivé téma, pokud v dané oblasti aktuálně probíhá válečný konflikt. Podobně je tomu s tématem předsudky a stereotypy, které bylo probráno pouze teoreticky a chyběla sebereflexe a reflexe předsudků účastníků (u některých došlo podle jejich slov dokonce k posílení vlastních předsudků). Vhodné uchopení těchto témat by zřejmě mělo blahodárný vliv i na vznik a upevnění skupinové koheze. Podobně reflektují téma identity někteří z lektorů²⁰³ a navrhuji toto téma pojmout více interaktivně a sebezkušenostně, jak dokládá i citace:

„...skupina byla velmi roztržštěná, pro stabilitu každého jednotlivce by bylo potřeba více tréninků, více sezení a supervizí. Bylo zde hodně nezpracovaných emocí a traumat v podpalubí [...] Příště doporučuji více hodin, které se zaměří na sebe sama, sebereflexe, zpracování traumat, poznání limitů [...] Důležitá je neustálá reflexe interkulturality, prostor pro slovo.“

Další oblastí, na kterou upozorňovali účastníci i lektori, byla absence jednotného porozumění tomu, co znamená interkulturní práce – a to na straně lektorů i účastníků. Chyběl prostor pro reflexi vlastní zkušenosti s interkulturní prací, role a cíle interkulturní práce se pozorněji řešily spíše až ke konci kurzu. Z diskuse vyplynulo, že zkušenosti účastníků možná mohly být více využívány pro průběžné nastavování obsahu výuky. Účastníci i lektori sami upozornili na nižší úroveň ideového sladění lektorů. Náhledy lektorů na interkulturalitu, interkulturní soužití, role interkulturního pracovníka, postoje k migraci a migrační politice se lišily. Z diskuse však vyplynulo, že rozdílnost samu by účastníci kurzu nepovažovali za problém, ale spíše za obohacení, pokud by ale zároveň byly dány sice minimální, ale pevné základy této nové profese. Ty však prozatím nejsou k dispozici, neboť interkulturní práce svoji identitu teprve postupně nalézá.

Co se týče hodinové dotace, podle názoru účastníků by bylo vhodné ji zvýšit u komunitního tlumočení, etiky, interkulturních kompetencí a řešení kazuistik (což koresponduje s voláním po praktickém zaměření výuky a praktické zkušenosti lektora), jinak považovali hodinovou dotaci za adekvátní. Místy by bylo vhodné změnit pořadí témat, např. práci s klientem by bylo vhodné zařadit dříve, než studenti odejdou na praxi. V budoucnu by také bylo dobré se

²⁰³ Dotazníky pro lektory byly celkem dva, odpovědělo 16 a 12 možných z 30 lektorů (z toho je 23 lektorů, kteří učili více než jednou, a sedm, kteří učili pouze jednou), ohniskové skupiny se zúčastnilo 12 lektorů.

zaměřit na systém organizace praxe a na prohloubení spolupráce mezi pracovištěm, vzdělávací organizací a studentem včetně propojení teoretických poznatků získaných v kurzu a praxe. Lektori považují obsah kurzu vzhledem k profilu interkulturního pracovníka spíše za adekvátní, jen podobně jako účastníci kurzu upozorňují na potřebu zvýšit hodinovou dotaci tak, aby se témata stihla probrat teoreticky, a následně dotáhnout až do praktické podoby a procvičit na modelové situaci (stejně jako nacvičit tlumočnické techniky a strategie). Někteří by také uvítali větší prostor na zpracování a praktické zažití jednotlivých témat.

S jednotlivými výhradami pak souvisí doporučení ke kurzu:

- zvýšit hodinovou dotaci v některých oblastech (techniky tlumočení, jazyková průprava, etika, interkulturní kompetence, modelové situace a praxe)
- selektovat obsah na základní informace obsažené ve výuce a na doplňující materiály v systému – Moodlu
- některá témata pokrýt samostudiem (např. historie migrace)
- pojmout výuku „projektově“ – zvolit téma a to pak pojednat z různých úhlů pohledu, případně specializací
- nabídnout několik verzí kurzu podle pokročilosti účastníků, délky studia (intenzivní denní studium a do delšího časového úseku rozložené dálkové studium)
- více sjednotit vstupní úroveň účastníků

VYTVÁŘENÍ KURZU

Lektori komentovali také průběh vytváření kurzu. V této souvislosti znovu vyvstalo téma potřeby ideologického sladění a také navázání terminologie na to, co se odučilo dříve i v jiných předmětech. Padl návrh, že by mohlo být přínosné se seznámit blíže s látkou probíranou v jiných modulech a nahlížet na jednotlivá témata z více pohledů, což by korespondovalo s námětem účastníků kurzu na projektové pojetí výuky i s prvotním záměrem realizátorů projektu. Záměr probrat obsah všech modulů totiž narazil na nižší schopnost většiny lektorů poskytovat včas podklady (anotace) a účastnit se setkání. Námětem do budoucna je zapojení menšího počtu lektorů, aby skupina byla více dynamická a akceschopná. Samotné setkávání lektorů při tvorbě vzdělávacího kurzu bylo vnímáno převážně pozitivně jak z hlediska podávání informací, tak i z hlediska organizačního. Setkání byla podle vyjádření více komunikačních partnerů z řad lektorů chápána jako zásadní pro doladování lektorů. Jednalo se o tvůrčí činnost („*Měla jsem pocit, že se účastním tvůrčího procesu*“). Někteří lektori však očekávali, že se zapojí více: „*Původně jsem měla za to, že budeme se podílet více na celkové architektuře kurzu, ale tím, že se pak rozhodlo o akreditaci a změnách kurzu, to samozřejmě muselo být jinak*“. Zdá se, že proces akreditace kurzu u MPSV kladl zvýšené nároky na sladění znalostí a dovedností, které podle představ a zkušeností tvůrců kurzu vyžaduje povolání interkulturní pracovník, s požadavky danými zákonem. To dokladuje vyjádření: „*stávající legislativní podmínky nastavení obsahu kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách neodpovídají vzdělávacím potřebám interkulturní práce a bylo potřeba je adaptovat*“. Lektori pak už nedokázali sledovat kurz v celku, v odpovědích se také vícekrát objevilo upozornění na nejasnosti v tom, co obnáší role lektora. Přesto byla většina komunikačních partnerů z řad lektorů spokojena – a to i s tím, jak se témata vzájemně doplňují a vhodně překrývají. Co se týče postupu vytváření kurzu, lektori v diskusi reflektovali i akceptovali, že požadavky akreditace ovlivňují obsah kurzu. Co však někteří vnímali negativně, byl proces vytváření kurzu za těchto podmínek. „*Ne vždy s námi bylo sdíleno, jak se kurz v procesu akreditace proměňoval. Často byly některé změny učiněny bez našeho vědomí. Nebyli jsme vždy informováni o tom, co se s našimi připomínkami k akreditačnímu procesu stalo, takže občas člověk měl pocit, že dělá cosi, co nikdo ani potom neviděl*“.

5.3 TEMATICKÁ SÍŤ ORGANIZACÍ ZABÝVAJÍCÍCH SE MIGRACÍ A INTEGRACÍ Z ŘAD STÁTNÍ SPRÁVY, SAMOSPRÁVY A NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ

Dotazníky vyplnilo 14 členů tematické sítě z devatenácti, ohniskové skupiny se účastnilo devět zástupců z osmi organizací. Respondenti byli vesměs spokojeni s tím, že v síti jsou zastoupeny jak neziskové organizace, tak i oblast státní správy a veřejných institucí. Toto rozložení podle jejich názoru umožňuje otevřený dialog o potřebě profese a jejím etablování. Někteří však doporučili silnější zapojení místních samospráv, kde také viděli možnost většího uplatnění interkulturních pracovníků do budoucna.

Motivací pro vstup do sítě byla možnost podílet se na formování a etablování potřebné profese, předání a sdílení zkušeností a také propojení na již probíhající projekt uplatnění interkulturních pracovníků v poradenství. Důležité bylo také očekávané získání inspirace ze zahraničí, kde se interkulturní práci zabývají již delší dobu.

5.3.1 ZAHRANIČNÍ PARTNER

Členové sítě se shodli na tom, že spolupráce se zahraničním partnerem – ACIDI – byla velkým přínosem. Jednalo se o dobře zvoleného partnera pro získání know-how a inspirace, takže řada zkušeností a informací zde získaných nepochybně ovlivnila proces etablování profese interkulturního pracovníka v ČR. Příklad ze zahraničí také dodal odvalu pro prosazení změn, které sice již byly v organizacích diskutovány, chyběla ale energie na jejich prosazení (např. zavedení call centra v OAMP). Na druhé straně však tento příklad i ukázal, jakou cestou nejít (např. způsob financování).

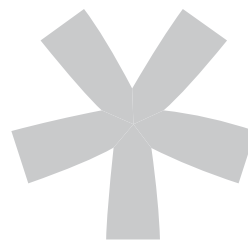
5.3.2 PROFESE INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK

Členové sítě (i účastníci kurzu a lektori) oceňují, že profese interkulturní pracovník byla začleněna do národní soustavy povolání i kvalifikací. Slibují si od toho posílení prestiže profese a zvýšení povědomí o profesi u potenciálně přijímacích subjektů. Jako nezbytné pro budoucí vývoj vnímají i zamýšlené začlenění do legislativy. Někteří však upozorňují na to, že je sice potřeba nastavit mantinely tak, aby interkulturní pracovníci mohli kvalitně vykonávat svoji činnost, zároveň je však třeba ohlídat, „*abychom neupletli na interkulturní pracovníky a jejich zaměstnavatele spíše bič, který jim práci znesnadní*“. To souvisí s definováním kompetencí interkulturního pracovníka, které jsou pojaty možná až příliš velkoryse a komplexně. Diskuse se týkala také toho, že pro poskytování odborného sociálního poradenství musí být pracovník kvalifikován jako sociální pracovník, kvalifikací interkulturního pracovníka po absolvování kurzu je však pracovník v sociálních službách. Co se týče požadavků na interkulturního pracovníka a jeho kompetence, komunikační partneři ocenili vytvoření kurzu a jeho pilotní ověření. Kvalitní vzdělávání a další kontinuální celoživotní vzdělávání v oblasti interkulturní práce vnímají jako základ profese. Zároveň je díky kurzu možné si ujasnit a ověřit, jaký by měl být minimální objem znalostí profese. Význam kurzu se projevuje již teď v praxi – např. jeden z komunikačních partnerů zaznamenal „*lepší orientaci v dané problematice a zlepšení řešení konfliktních nebo náročných situací*“ u svého zaměstnance, který je frekventantem kurzu.

5.3.3 ROZVOJ PROFESE PO UKONČENÍ PROJEKTU

Respondenti jsou toho názoru, že projekt přispěl k uplatnění interkulturních pracovníků přinejmenším tím způsobem, že náplň práce interkulturního pracovníka je již známější a samotné instituce začínají jejich služeb více využívat. Pro další rozvoj profese je důležité, aby se dále šířila informace o významu interkulturní práce. Předpokladem je mimo jiné vlastní aktivita interkulturních pracovníků a převzetí odpovědnosti, založení profesní zastřešující organizace, další pokračování akreditovaného vzdělání, nalezení dalších finančních zdrojů pro zajištění vzdělávání a pro lepší propagaci profese, definitivní zakotvení profese v legislativě.

Pro rozvoj profese je důležitý „*zájem o tuto profesi ze strany těch, kdo ji budou vykonávat, tak i ze strany těch, kdo ji budou využívat (migranti samotní nebo instituce, které se budou na interkulturní pracovníky za účelem spolupráce a pomoci obracet)*“. Důležitá je v tomto ohledu i *odbornost, schopnosti a dovednosti interkulturních pracovníků, pročež vnímám kvalifikační kurzy jako nezbytný prostředek k zajištění tohoto účelu*“.



5.4 ZÁVĚR

Z diskusí a komentářů účastníků kurzu, lektorů a členů tematické sítě vyplývají mimo jiné témata, kterým by bylo dobré věnovat pozornost. Jedná se např. o oblast legislativního ukotvení, kde se nabízí k další diskusi otázka po tom, jak dalece vymezovat (svazovat) profesi legislativně, jakou podobu by měla mít navrhovaná profesní asociace, zda definovat profesní profil spíše kompetenčně, takže by zahrnul větší šíři pracovních možností, a tedy i pracovní uplatnění.

Co se týče kurzu, zde se jedná mimo jiné o:

- propojení teorie a praxe
- ujasnění si, zda mají být témata zvládnutá na základní úrovni nebo se v tomto vzdělávání má vyžadovat specializovaná (teoretická) znalost (vytváření „supermanů“, jak poznamenala jedna z účastnic kurzu)
- téma věnování pozornosti osobnostnímu nastavení účastníků kurzu a supervizi využívající reflexi a sebereflexi v zájmu vyrovnání se s okolnostmi migrace a problémů v zemi původu

Zkušenosti z účasti na projektu, které prezentovali naši komunikační partneři, jasně dokladují význam interkulturní práce pro integraci a předcházení sociálnímu vyloučení – jak o tom nakonec svědčí i následující citace, které uvádíme na závěr:

„Jsem ráda, že jsme mohli být součástí tak smysluplného a potřebného projektu a doufám, že bude i nadále pokračovat.“

„Účast v tematické síti byla velmi podnětná a děkuji za příležitost se jí účastnit.“
(členové tematické sítě)

„Jsem ráda za zkušenost učit v interkulturní skupině a jsem ráda za to, že jsem se mohla i já učit od svých kolegů a od frekventantů samotných. Děkuji organizátorům za vskutku titánský počin.“

„Díky, bylo mi ctí se na projektu podílet.“
(lektori)

„Moje očekávání se naplnila. Získala jsem potřebné informace, dovednosti, návyky. Také spoustu kontaktů, které mohu použít.“

„Moc děkuji za kurz, za možnost být součástí projektu a seznámit se se skvělými lidmi. Hodně se mi otevřely oči na věci, o kterých jsem dřív ani nepřemýšlela. Dostala jsem dobré nasměrování a chuť se vzdělávat dál.“
(účastnice kurzu)

SUMMARY

Establishing the Profession of Intercultural Worker in the Czech Republic

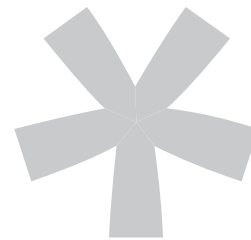
Between 1 December 2012 and 30 November 2014, the non-governmental organisation InBáze, o.s., which has long focused on the integration of migrants in the Prague area, is implementing an international project entitled *Formování profese „sociokulturní mediátor“ – inspirace portugalským modelem* (Establishing the Profession of Sociocultural Mediator Based on the Portuguese Model; project registration number cz.1.04/5.1.01/77.00416). The project is being implemented in partnership with the High Commissioner for Immigration and Intercultural Dialogue, ACIDI, I.P. in Portugal, and is funded from the Human Resources and Employment Operational Programme of the European Social Fund.

The idea for this project originated from the need, expressed jointly by NGOs dealing with the integration of migrants in the Czech Republic, the Department for Asylum and Migration Policy of the Ministry of the Interior, and the Ministry of Labour and Social Affairs, to create a **common standard** for different NGOs employing migrants as interpreters, assistants and mediators, as well as to **professionalise** services aimed at overcoming language and sociocultural barriers between migrants and public institutions, reducing the dependence of ignorant migrants on unprofessional middlemen, and supporting peaceful co-existence in a culturally diverse society. At the same time, the project seeks to establish such services as **part of the Czech system of professions** and, not least, to support migrants as active players in the Czech Republic's integration policy.

The project draws on InBáze's experience with coordinating a team of professionals who, since 2011, have worked with the Prague offices of the Department for Asylum and Migration Policy of the Ministry of the Interior. They are migrants who offer interpreting services, help to fill in forms and provide basic counselling related to the residence of foreigners in the country. These services are provided in 7 languages. The team members come from Mongolia, Syria, Vietnam, Belarus, Russia, France, the Czech Republic, and Palestine. Following the Portuguese model, we originally called the profession „sociocultural mediator“, but we have changed the name to “**intercultural worker**”. The main reason is that the competencies related to the profession we are seeking to establish are different from those of a mediator as defined by the Mediation Act (Act No. 202/2012 Coll.). The key objectives and activities within the project are based on the practical needs of (not only) our organisation.

The main output of the project includes the following:

In order to **analyse best practices** for involving migrants as helping professionals – intercultural workers – we created a **thematic network with 19 members** which met four times a year over a period of two years and discussed the skills, activities and work opportunities for intercultural workers, as well as the practical experience and needs of organisations in the Czech Republic. The members of the thematic network were: the project's foreign partner – the High Commissioner for Immigration and Intercultural Dialogue from Portugal; the Department for Asylum and Migration Policy of the Ministry of the Interior of the Czech Republic; the Department of Social Services of the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic; the Directorate of the Foreign and Border Police of the Czech Republic; the Department for Foreign Nationals Integration Support Centres of the Refugee Facilities Administration of the Ministry of the Interior; the Regional Foreign Nationals Integration Support Centre for South Moravia, based in Brno; the International Organisation for Migration; the Mediators' Association of the Czech Republic; the Hradec Králové Regional Catholic Charity (*Diecézní katolická charita Hradec Králové*); Caritas Czech Republic (*Charita Česká republika*); InBáze, o.s.; Integration Centre Prague (*Integrační centrum Praha, o.p.s.*); the Hanoi Club (*Klub Hanoi*); MOST PRO, o.p.s.; META – the Association for



Opportunities for Young Migrants (*META – Společnost pro příležitosti mladých migrantů*); the Organization for Aid to Refugees (*Organizace pro pomoc uprchlíkům*); the Counselling Centre for Integration (*Poradna pro integraci*); the Association for Integration and Migration (*Sdružení pro integraci a migraci*); and the Association of Citizens Assisting Migrants (*Sdružení občanů zabývajících se emigranty*).

We have cooperated with the Ministry of Labour and Social Affairs and the Ministry of the Interior to create the profession of intercultural worker as a clearly defined profession established within the system. By the end of the project, we expect the profession of intercultural worker to be part of the National System of Qualifications and the National System of Occupations. This means we need to clearly define the skills and activities linked with the profession. Once the profession is part of the system, it will be possible to obtain a professional certificate by passing a qualifying examination. As a long-term goal, beyond the scope of the project, we will seek to make the profession part of the Social Services Act, which is now undergoing major review.

We have sought **inspiration abroad**; thus, we have learnt about the theoretical concepts and practical application of intercultural mediation, as well as the diverse practices and priorities of integration policies focused on employing migrants as helping professionals in France, Spain, Portugal, United Kingdom, Belgium, Finland, Austria and Germany. A summary of our foreign inspiration will be included in a publication we are currently preparing. On the theoretical and methodological level, we have been greatly influenced by the work of Carlos Giménez Romero, the pioneer of intercultural mediation in Europe, who visited us in Prague in May 2014. He held a lecture for experts in the field and a seminar for local authorities. Through several visits abroad we have got acquainted with the work of sociocultural mediators in Portugal, intercultural mediators in Vienna, Austria, and *Bürgerlotsen* (“civil pilots”) in Berlin, Germany. In May 2013 we organised an **International Intercultural Mediation Conference** with the following foreign speakers: Rosario Farmhouse, High Commissioner of ACIDI, I.P, Portugal; Margalit Cohen-Emerique, psychologist and researcher on intercultural mediation and social work with migrants, France; Clara Yuste, university professor and researcher on gender and interculturality, Spain; and Shams Asadi, representing the Vienna City Hall (Austria).

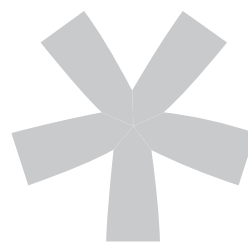
In all of the countries we have analysed the priorities of integration policy, especially at local level, include continuous support and professionalization of services such as interpreting, assistance in dealing with public authorities and other public institutions, and negotiation and prevention of conflicts in communities and neighbourhoods. Such services are primarily provided by migrants or people who have the experience of migration and are familiar with several languages and cultures. Most often the profession is called “intercultural mediator” or “community interpreter”. An essential fact we have learnt is that the services of these professionals are mostly paid for by municipalities, i.e. local authorities. Continuous education on different levels – from short courses to university programmes – is considered a priority. As the profession becomes established, professional associations are often founded.

The key objective of the project in the field of education has been to prepare a **course for intercultural workers** and obtain accreditation for this course. This has been done in cooperation with **CARITAS College of Social Work in Olomouc**, which has long experience in the field of social work education. We organised a pilot course entitled “*Qualification Course for Social Workers Focused on Assistance and Counselling to Migrants*” (*Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům*). The duration of the course is 250 hours, of which 40 hours are dedicated to practical training. There are 6 language modules: Russian, English, Chinese, Mongolian,

Arabic and Vietnamese. The course was attended by 29 migrant students from China, Vietnam, Mongolia, Sudan, Russia, Belarus, Ukraine, Mexico, Algeria, Palestine, Syria, Egypt, Lebanon, Chechnya, Romania and Moldova. The final examination took place in October.

The output of the project also includes include **glossaries for intercultural work**, published in Russian, English, Chinese, Mongolian, Arabic, Vietnamese and Spanish, and a **publication entitled *Formování profese interkulturní pracovník(ce): Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR***. (Establishing the Profession of Intercultural Worker. Experience from Abroad, Practice and Education in the Czech Republic).

For more information see the project website: www.interkulturniprace.cz or contact the project's methodologist Eva Dohnalová at dohnalova@inbaze.cz.





**SEZNAM
AUTORŮ A AUTOREK**

Virginie Bejot

Vystudovala obor Historie na francouzské *Université de Lorraine*. Do České republiky se přistěhovala v roce 2005 a působila zde jako učitelka francouzštiny a jako pomocnice v Galerii a knihkupectví Ztichlá klika. V letech 2013–2014 působila také v InBázi jako interkulturní pracovnice. Dnes se věnuje dokumentárnímu filmu a literatuře. V projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ zpracovala analýzu oboru interkulturní mediace ve Francii.

prof. PhDr. Ivana Čeňková, CSc.

Vystudovala obor Překladatelství a tlumočnictví ruského a francouzského jazyka na Katedře překladatelství a tlumočnictví Filozofické fakulty UK v Praze. Kromě pedagogické praxe a publikační činnosti se věnuje tlumočení státních návštěv, simultánně a konsekutivně tlumočí mimo jiné pro ministerstva, poslaneckou sněmovnu či úřad vlády, pravidelně tlumočí na zasedáních Rady Evropské unie, Evropského parlamentu a jednáních Evropského soudního dvora. Spolupracuje také například s Českou komorou tlumočnicků znakového jazyka, Komorou soudních tlumočnicků ČR a řadou neziskových organizací v oblasti přípravy komunitních tlumočnicků. V současné době předsedá mezinárodnímu konsorciu EMCI (*European Masters in Conference Interpreting*), jež sdružuje 11 evropských univerzit. Mimo jiné je členkou ASKOT (Asociace konferenčních tlumočnicků), JTP (Jednota tlumočnicků a překladatelů). V rámci projektu „Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem“ působila jako expertka a lektorka v oblasti komunitního tlumočení.

Mgr. Eva Dohnalová

Absolventka sociální práce na Filozofické fakultě a teologie křesťanských tradic na Evangelické teologické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Sociální práci s migranty a uprchlíky se věnuje v rámci nevládních organizací od roku 2000. Od roku 2004 také vyučuje problematiku sociální práce s migranty a mezinárodní sociální práci na CARITAS – Vyšší odborné škole sociální Olomouc a dalších školách. Od roku 2012 se věnuje rozvíjení profese interkulturních pracovníků jako metodička v projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ nevládní organizace InBáze. V rámci projektu působila také jako expertka a lektorka v oblastech integrace a migrace a sociálních služeb a politiky. Zajímají ji zejména globální souvislosti migrace a spravedlnosti.

Mgr. Jiřina Holcupová

Vystudovala překladatelství a tlumočnictví (angličtina, francouzština) na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Ve své diplomové práci se zabývala komunitním tlumočením, tedy zprostředkováváním komunikace mezi migranty a českými institucemi. Kromě toho absolvovala obor Učitelství angličtiny a francouzštiny na Pedagogické fakultě Jihočeské univerzity a několik let pracovala jako lektorka angličtiny a francouzštiny. Nyní působí jako překladatelka a tlumočnice na volné noze. V projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ pracovala jako lektorka anglické jazykové části kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům.

Mgr. Anna Humlová

Absolventka oborů Arabistika a Dějiny a kultura islámských zemí na Filozofické fakultě UK. V rámci studia absolvovala v červenci 2007 a 2008 intenzivní kurz moderní spisovné

arabštiny na *Bourguiba Institute* v Tunisku a ve studijním roce 2008 – 2009 strávila semestr v Káhiře, kde se zaměřovala jak na moderní spisovnou arabštinu, tak na egyptský dialekt. Po ukončení studia se svou pracovní dráhu snažila co nejvíce s arabštinou propojit. Od roku 2009 vyučuje moderní spisovnou arabštinu v Jazykové škole Březinka, občasně překládá a bohaté zkušenosti s arabskou kulturou a mentalitou získává díky své práci v inomingové cestovní agentuře zaměřené výhradně na arabskou klientelu. V projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ působila jako lektorka arabštiny v rámci kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům.

Mgr. Jiří Kocourek

Vystudoval sociologii a vietnamistiku na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Spolupracoval dlouhodobě se Sociologickým ústavem AVČR v oblasti výzkumu a modelování. Studoval 6 měsíců na Národní univerzitě v Hanoji. Od roku 2000 vede výzkumný tým aplikované sociologie, který se zabývá sociální a interkulturní problematikou. Pro zmíněná témata působí i jako lektor na všech úrovních škol a institucí. Realizuje tlumočnickou a překladatelskou činnost. Je akreditovaným mediátorem Asociace mediátorů ČR, kde realizuje i interkulturní mediaci. Je předsedou občanského sdružení Klub Hanoi, kde vede integrační projekty v ČR a projekty rozvojové spolupráce ve Vietnamu. Spolupracoval i na projektech v Gruzii. V rámci projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ působil jako expert a lektor v oblastech interkulturních kompetencí, mediace a výuky vietnamského jazyka v kvalifikačním kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům.

Mgr. Zuzana Li

Vystudovala čínskou a anglickou filologii na FF UP v Olomouci, v ČLR studovala v doktorském programu na Pekingské univerzitě, od roku 2007 žije v Praze. Má více než patnáct let praxe v oblasti překladu a konsektivního tlumočení i několikaleté zkušenosti s výukou tlumočnických seminářů. V projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ pracovala jako lektorka čínské jazykové části kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům.

Mgr. Branislav Makúch

Vystudoval na Seminári tibeto-mongolských studií FF UK v Praze, v diplomové práci se zabýval současnou etnopedagogikou mongolských kočovníků. Pokračuje ve studiu jako doktorand, věnuje se současnému hovorovému jazyku v pasteveckých komunitách. Věří, že pomocí terénních výzkumů, zprostředkujících tradiční vidění světa pastevců i probíhajících změn v pastevecké společnosti, je možné i nám nahlédnout do změn probíhajících v usedlé společnosti Evropy. V projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ pracoval jako lektor mongolské jazykové části kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům.

Mgr. Maria Molchan

Absolventka Filozofické fakulty Univerzity Karlovy (obor Překladatelství a tlumočnictví) a Vysoké školy ekonomické v Praze, nyní je externí doktorandkou Ústavu translologie FF UK a zároveň interní vyučující překladatelsko-tlumočnických a kontrastivně lingvistických disciplín. Od ukončení magisterského studia rovněž aktivně překládá a tlumočí na volné noze (čeština-ruština, angličtina-ruština), mezi jiné pro organizace z neziskového sektoru.

V projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ působila jako jazyková lektorka a učila praktické semináře sociálního tlumočení pro ruský mluvící studenty kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům.

Mgr. Karel Moravec

Je absolventem Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Od roku 2005 pracuje jako právník Ministerstva vnitra na odboru azylové a migrační politiky, kde se zabývá cizineckým a správním právem. Od roku 2008 působí především jako jeden z hlavních metodiků odboru azylové a migrační politiky na oblast rozhodování ve věcech pobytových oprávnění cizinců a od roku 2011 se jako člen oddělení azylové a migrační legislativy rovněž podílí na legislativní činnosti Ministerstva vnitra týkající se vstupu a pobytu cizinců. V oblasti cizineckého práva působí od roku 2010 rovněž jako lektor Akademie veřejné správy a Institutu pro veřejnou správu. V rámci projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ působil jako expert na oblast pobytu cizinců na území ČR.

PhDr. Andrea Moustafa, Ph.D.

Absolventka oborů anglistika/amerikanistika a arabistika na Filozofické fakultě UK. V roce 2006 získala titul Ph.D. v oboru arabská literatura. V průběhu studia absolvovala studijní pobyty na Káhirské univerzitě v Egyptě a na *University of East Anglia* ve Velké Británii. V letech 1999 – 2005 působila jako asistent Ústavu Blízkého východu a Afriky UK FF, kde vedla semináře arabského jazyka. Od roku 1993 se intenzivně věnuje tlumočnické a překladatelské činnosti, od roku 1998 jako soudní tlumočnice jazyka arabského a od roku 2009 jako soudní tlumočnice jazyka anglického. Spolupracovala s řadou státních i soukromých subjektů, mimo jiné s Kanceláří prezidenta republiky, MZV, MŠMT a MV ČR (Odbor migrace a azylové politiky). Je spoluautorkou Arabsko-českého slovníku. V projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ působila jako lektorka arabského jazyka v rámci kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům.

PhDr. Mirka Nečasová, Ph.D.

Je odbornou asistentkou na Katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity a výzkumnou pracovnící Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Působí také v Mediačním centru v Brně. Oblastí vědeckého zájmu a praktických aktivit je etika v sociální práci, supervize, vyjednávání a mediace, výzkumně se věnuje zejména problematice sociální integrace imigrantů v ČR a výzkumu organizační kultury v souvislosti s etikou. V letech 2008– 2010 spolupracovala na projektu *Migrující osoby v České republice: postavení na trhu práce a sociální integrace* (v rámci Národního programu výzkumu II, realizátor VUPSV).

Mgr. Nguy Giang Linh

Vystudovala formální a aplikovanou lingvistiku na Matematicko-fyzikální fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Absolvovala kurz Interkulturní asistent (Klub Hanoi) a kurz lektorských dovedností pro nízkoprahovou výuku češtiny pro cizince (CIC). Vyučuje češtinu a vietnamštinu, překládá a tlumočí. V InBázi pracuje jako interkulturní pracovníce a v rámci projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ působila jako koordinátorka tematické sítě, která je složena z organizací a institucí majících bohatou zkušenost se zapojením interkulturních pracovníků a jejich vzděláváním.

Mgr. Dita Palaščíková

Absolventka andragogiky a klasické filologie na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Po ukončení studia svou profesní dráhu spojila s neziskovými organizacemi, které působí v sociální oblasti. Působila jako sociální pracovníce v oblasti sociálně-právní ochrany dětí (Člověk v tísní, o.p.s.), pracuje jako pedagog v oblasti řízení, praxe a etiky mezinárodní sociální práce na CARITAS – Vyšší odborné škole sociální Olomouc a na Cyrilometodějské teologické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. V projektu „Formování profese sociokulturních mediátorů – inspirace portugalským modelem“ pracovala jako koordinátorka vzniku a akreditace kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům.

Bc. Marina Pojmanová

Do České republiky přijela z Běloruska před sedmi lety. Studovala na Ústavu bohemistických studií Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Má různorodou zkušenost v oblasti sociální práce. Pracovala v České Alzheimerovské společnosti jako pečovatelka, v Arcidiecézní Charitě Praha jako pracovníce v sociálních službách a v projektu Magdala jako sociální tlumočnice. V letech 2011–2012 působila v občanském sdružení InBáze Berkat jako kulturní mediátorka pro rusky mluvící migranty a současně koordinovala projekt Sociální tlumočení v nemocnicích. Absolvovala kurz pro pracovníky v sociálních službách a kurz Sociální tlumočení ve styku s cizinci. V rámci projektu „Formování profese sociokulturního mediátor“ působila jako koordinátorka pilotáže kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům a také jako lektorka ruského jazyka.

Mgr. Zdeňka Puková

Vystudovala překladatelství a tlumočnictví (angličtina, francouzština) se specializací na konferenční tlumočení na Ústavu translologie FF UK, kde nyní pracuje na doktorátu na téma kognitivní zátěže v simultánním tlumočení a působí jako externí vyučující tlumočnické (tlumočení pro média, konsekutivní tlumočení bez notace). Studovala v USA a ve Francii. Jako konferenční tlumočnice na volné noze pracuje od roku 2006. V roce 2012 vyučovala tlumočení v kurzu komunitního tlumočení pro imigranty občanského sdružení Meta. V rámci projektu „Formování profese sociokulturního mediátor – inspirace portugalským modelem“ působila jako expertka a lektorka v oblasti komunitního tlumočení.

PhDr. Jaroslav Špírk, Ph.D.

Vystudoval překladatelství a tlumočnictví (angličtina, němčina) se specializací na konferenční tlumočení na Ústavu translologie FFUK, kde od udělení doktorátu v oboru translologie působí jako vysokoškolský pedagog. Studoval více než pět let v zahraničí (USA, Německo, Francie, Portugalsko) a na interkulturní komunikaci se zaměřuje i při své akademické činnosti. Jako konferenční tlumočnický pracuje již od roku 2006, komunitnímu tlumočení se věnuje třetím rokem. V loňském akademickém roce vyučoval tlumočnické dovednosti mimo jiné v kurzu občanského sdružení Meta. V rámci projektu „Formování profese sociokulturního mediátor – inspirace portugalským modelem“ působil jako expert a lektor v oblasti komunitního tlumočení.

Mgr. Jana Šteffl

Vystudovala překladatelství a tlumočnictví (angličtina, francouzština) na Ústavu translologie FFUK. Od roku 2007 zde vyučuje konferenční tlumočení a pokračuje v doktorském studiu se zaměřením na kvalitu simultánního tlumočení. Od roku 2006 pracuje jako tlumočnice a překladatelka na volné noze, je akreditovaná tlumočnicí pro evropské instituce a pracuje rovněž jako soudní překladatelka a tlumočnice. Vyučovala tlumočnické dovednosti v kurzu komunitního tlumočení občanského sdružení Meta. V rámci výuky komunitního tlumočení se zaměřuje zejména na konsekutivní tlumočení a techniku tlumočnického zápisu. V rámci projektu „Formování profese sociokulturního mediátor – inspirace portugalským modelem“ působila jako expertka a lektorka v oblasti komunitního tlumočení.

Jana Magdalena Vlastníková, MA

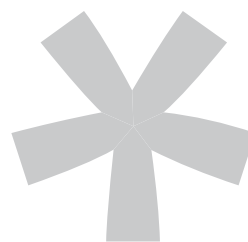
S interkulturními mediacemi se seznámila ve Španělsku, kde vystudovala program Gender a politika rovnoprávnosti na univerzitě ve Valencii. Prošla ročním rekvalifikačním kurzem Interkulturní komunitní mediace v Červeném Kříži a pracovala v Centru na podporu migrace Magistrátu města Valencie. Jako dobrovolnice pracovala např. ve *Valencia Acoge* v programu pro migrantky v situaci domácího násilí, působila také v řadě kolektivů a skupin sociálních hnutí. Od roku 2012 pracuje v InBázi, o.s., v rámci projektu „Formování profese sociokulturního mediátor – inspirace portugalským modelem“ jako jeho koordinátorka a také získává zkušenosti jako komunitní tlumočnice. V publikaci zpracovala analýzu interkulturní mediace ve Španělsku.

PhDr. Daniela Vodáčková

Psycholožka s dlouholetou praxí v oboru krizové intervence působí v této oblasti jako pedagog a metodik. Učí na Katedře sociální práce FF UK, pracuje jako supervizorka pracovišť, které se lidmi v krizi zabývají. Provozuje vlastní psychoterapeutickou praxi. Jako psychoterapeutka je orientována psychodynamicky, ve své práci používá metodu PBSP (*Pesso Boyden therapeutic system*) a prvky biosyntézy. Je spoluautorkou knihy *Krizová intervence* (Portál, 2002, vedoucí autorského kolektivu). V rámci projektu „Formování profese sociokulturního mediátor – inspirace portugalským modelem“ působila jako expertka a lektorka pro moduly základy pomáhajících profesí a etika v interkulturní práci.

Mgr. Veronika Zikmundová, Ph.D.

Česká mongolistka a spoluautorka monografie „Mongolové – Pravnuci Čingischána“. Vystudovala Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy, kde také na Ústavu Jižní a Centrální Asie vyučuje v oboru Mongolistika. Také se aktivně účastnila na vzniku výzkumného záměru Etnografie komunikace, který dokumentuje hovorovou řeč národů střední Asie, porovnává šamanské texty či přístup různých etnických skupin k jejich vlastní historii. V projektu „Formování profese sociokulturního mediátor – inspirace portugalským modelem“ pracovala jako lektorka anglické jazykové části kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům.





**KONTAKTY
NA ORGANIZACE A INSTITUCE
PŮSOBÍCÍ V OBLASTI INTEGRACE
CIZINCŮ**

KONTAKTY NA ORGANIZACE A INSTITUCE PŮSOBÍCÍ V OBLASTI INTEGRACE CIZINCŮ (K 15. 5. 2014)

HLAVNÍ MĚSTO PRAHA A STŘEDOČESKÝ KRAJ

- **Arcidiecézní charita Praha – Středisko migrace**

Poskytuje sociální a právní poradenství v poradně v Praze a terénní služby ve Středočeském kraji, zejména v Příbrami, Mělníku, Mladé Boleslavi a Poděbradech.

Pernerova 20, 186 00 Praha 8
Tel.: 224 813 418
E-mail: migrace@praha.charita.cz
Web: praha.charita.cz/sluzby/migrace

- **Asociace občanských poraden**

AOP byla zřízena pro rozvoj sítě občanských poraden. Občanské poradny poskytují nezávislé, odborné, nestranné a bezplatné sociálně odborné poradenství a upozorňují příslušné státní a místní orgány na nedostatky legislativy a na neřešené problémy občanů. Nyní AOP sdružuje 40 občanských poraden, jejich detašovaných pracovišť a kontaktních míst, celkem v 66 místech ČR. Kontakty na jednotlivé poradny najdete na internetové stránce AOP.

Servisní centrum AOP
Sabinova 287/3, 130 00 Praha 3
Tel.: 284 019 220, 774 529 966
E-mail: aop@obcanskeporadny.cz
Web: www.obcanskeporadny.cz

- **Centrum pro integraci cizinců (CIC)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, asistenci při jednání s úřady, kurzy češtiny pro cizince a další vzdělávací aktivity, dobrovolnický program, informační aktivity, společenské a kulturní programy. Centrum působí ve všech českých krajích, přičemž těžiště jeho činnosti spočívá v Praze a ve Středočeském kraji.

Kancelář a poradna Praha 3
Kubelíkova 55, 130 00 Praha 3
Tel.: 222 360 452, 222 362 142
E-mail: info@cicpraha.org
Web: www.cicpraha.org

Vzdělávací centrum CIC – Nová púda
Karlínské náměstí 7, 186 00 Praha 8
Tel.: 222 360 452, 222 360 834

Kancelář a poradna Kolín
Zahradní 46, Kolín (1. patro)
Tel.: 312 310 322, 774 866 838

Kancelář a poradna Mladá Boleslav
Dukelská 1093, Mladá Boleslav

Poradna Kladno
T. G. Masaryka 550, 272 01 Kladno (1. patro ze dvora, vchod u obchodu Počítače Mobily)

- **Český helsinský výbor (ČHV) – Poradenské centrum ČHV**

Posláním ČHV je usilovat o respektování principů přirozených práv člověka a jejich uplatňování ve společenském životě. Poradenské centrum ČHV poskytuje bezplatnou, nezávislou a důvěrnou pomoc lidem v obtížných životních situacích.

Štefánikova 216/21, 150 00 Praha 5 (budova Úřadu práce městské části Praha 5, 1. patro)
Tel.: 257 221 142, 777 220 503
E-mail: poradna@helcom.cz
Web: www.helcom.cz

- **Člověk v tísni, o.p.s.**

Přispívá k lepšímu soužití migrantů a většinové společnosti skrze poskytování objektivních a různorodých informací o migraci a migrantech v Česku. Spolupracuje jak s novináři na zkvalitnění zpravodajství o migraci, tak s migranty samotnými, aby byly jejich vlastní hlasy (nejen) v médiích více slyšet.

Šafaříkova 24, 120 00 Praha 2
Tel.: 222 350 809
E-mail: migrace@clovekvtsni.cz
Web: www.clovekvtsni.cz, migration4media.net

- **Diakonie Českobratrské církve evangelické – Středisko celostátních programů a služeb**

Ve svém Programu práce s migranty nabízí šicí dílnu, projekt Bud' sousem a individuální pomoc cizincům.

Čajkovského 1640/8, 130 00 Praha 3
Tel.: 739 244 668
E-mail: fendrychova@diakonie.cz, scps@diakonie.cz
Web: scps.diakonie.cz

- **Evropská kontaktní skupina (EKS)**

Nabízí vzdělávání migrantů a migrantek v orientaci na pracovním trhu a přípravě na pracovní pohovor, sociokulturní kurzy a kurzy komunikace a rozvoje kompetencí.

Dejvická 28, 160 00 Praha 6 (1. patro)
Tel.: 222 211 799
E-mail: info@ekscr.cz
Web: www.ekscr.cz

- **Farní charita Praha 14**

Poskytuje pracovní a sociálně právní poradenství, volnočasové multikulturní aktivity, kurzy českého jazyka a tlumočení.

Maňákova 754, 198 00 Praha 9 – Černý Most
Tel.: 730 899 903
E-mail: info@charitakyje.cz
Web: charitakyje.cz

- **Charita Česká republika**

Nabízí pomoc cizincům ve formě poradenství, kurzy českého jazyka, integrační aktivity ve specializovaných střediscích a telefonickou linku v mongolském a vietnamském jazyce.

Migrační koordinátorka Charity ČR
Tel.: 296 243 352, 731 646 938
E-mail: klara.boumova@charita.cz
Web: www.charita.cz

Asistence v mongolském a českém jazyce
Tel.: 733 67 66 67
E-mail: mongol.info@charita.cz

Asistence ve vietnamském a českém jazyce
Tel.: 605 99 99 69
E-mail: vietnam.info@charita.cz

- **InBáze, o.s.**

Nabízí komunitní programy, odborné sociální a právní poradenství, asistenční služby na Odděleních pobytu cizinců OAMP MV ČR v Praze (v češtině i v arabštině, mongolštině, ruštině, vietnamštině, francouzštině a angličtině), psychoterapeutické poradenství, vzdělávání a osvětovou činnost a služby sociálního podnikání.

Legerova 357/50, 120 00 Praha 2 – Vinohrady
Tel.: 224 941 415, 739 037 353, 739 578 343
E-mail: info@inbaze.cz
Web: www.inbaze.cz

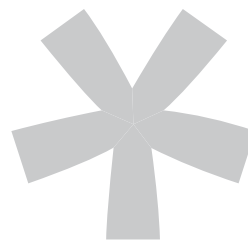
- **Info-dráček**

Pomáhá překlenout komunikační překážky a formou různých aktivit napomáhá vietnamským obyvatelům začlenit se plnohodnotně do společnosti České republiky.

Tyršova 1, 120 00 Praha 2
Tel.: 778 050 186
E-mail: info@info-dracek.cz
Web: info-dracek.cz

- **Integrační centrum Praha, o.p.s.**

Poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka pro děti i dospělé, kurzy sociokulturní orientace, volnočasové aktivity, cizojazyčnou/multikulturní knihovnu, volný přístup k internetu a PC, TV a prostor pro setkávání, práce s rodinami, organizace komunitních a kulturních akcí.



Komunitní a integrační centrum ICP
Žitná 1574/51, 110 00 Praha 1
Tel.: 252 543 846
E-mail: info@icpraha.com
Web: www.icpraha.com

Pobočka ICP Praha 4 – Pankrác
Hvězdova 1594/19, 140 00 Praha 4 – Nusle

Pobočka ICP Praha 12 – Modřany
Sofijské náměstí 3400, 143 00 Praha 12 – Modřany (obchodní dům Prior, 2. patro)

Kancelář ICP v SAPě
Libušská 319/216, 143 00 Praha 4 – Písnice (hlavní budova SAPy, 6. patro)

Pobočka ICP Praha 13 – Lužiny
Zázvorkova 2007/6, 155 00 Praha 13 – Lužiny

Pobočka ICP Praha 14 – Černý Most
Bratří Venclíků 1072/6, 198 00 Praha 9 – Černý Most

- **Klub Hanoi**

Zabývá se především propagací vietnamské kultury a integrací Vietnamců do společnosti s důrazem na zachování jejich kulturní identity. Pořádá mimo jiné kurzy pro interkulturní asistenty, výuku češtiny, integrační kurzy.

Kancelář a poradna
Libušská 319, 142 00 Praha 4 – Písnice (hlavní budova Sapy, 6. patro)

Sídlo a poštovní adresa
Na Sídlišti III 411, 252 43 Průhonice
Tel.: 603 583 690, 608 535 792
E-mail: klubhanoi@klubhanoi.cz
Web: www.klubhanoi.cz

- **La Strada Česká republika, o.p.s.**

La Strada ČR je jedinou specializovanou organizací, která se v rámci ČR výhradně věnuje tématu obchodování s lidmi a vykořisťování na úrovni poskytování sociálních služeb, prevence, vzdělávání, advokačních a lobby aktivit.

P. O. Box 305, 111 21 Praha
Tel.: 222 721 810
SOS a INFO linka: 222 71 71 71, 800 07 77 77 (bezplatné volání)
E-mail: lastrada@strada.cz
Web: www.strada.cz

- **META o. s. – Společnost pro příležitosti mladých migrantů**

Poskytuje poradenství v oblasti vzdělávání a pracovního uplatnění a vzdělávací aktivity cizincům a podporuje pedagogy v jejich práci s žáky a studenty-cizinci.

Ječná 17, 120 00 Praha 2 (3. patro)
V Tůních 10, 120 00 Praha 2 (1. patro)
Čechova 773, 293 01 Mladá Boleslav
Tel.: 222 521 446, 775 339 003, 773 639 395
E-mail: info@meta-ops.cz
Web: www.meta-ops.cz

- **Mezinárodní organizace pro migraci (IOM)**

IOM se věnuje aktivitám v rámci okruhů: dobrovolné návraty a reintegrace, migrace a rozvoj, pracovní migrace, prevence a potírání obchodu s lidmi, budování kapacit v migračním managementu, integrace cizinců v České republice.

Argentinská 38, 170 00 Praha 7
Tel.: 233 370 160
E-mail: prague@iom.int
Web: www.iom.cz

- **Multikulturní centrum Praha**

MKC Praha zajímají otázky spojené se soužitím lidí z různých kultur v České republice a v jiných částech světa. Nabízí vzdělávací, kulturní a informační aktivity, připravuje dílny, kurzy, mezinárodní semináře, diskuse, filmové a literární večery, internetové stránky o migraci či multikulturním knihovnictví. Pro zájemce o multikulturní témata je otevřena veřejná knihovna.

Náplavní 1, 120 00 Praha 2
Tel.: 269 325 345
E-mail: infocentrum@mkc.cz
Web: www.mkc.cz

- **Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)**

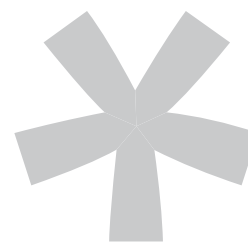
Poskytuje bezplatné právní a sociální poradenství uprchlíkům a cizincům, pořádá vzdělávací aktivity pro laickou i odbornou veřejnost.

OPU Praha centrála
Kovářská 4, 190 00 Praha 9 – Libeň
Tel.: 730 158 779, 739 413 983, 730 158 781
E-mail: opu@opu.cz
Web: www.opu.cz

- **Poradna pro integraci (PPI)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, poradenství týkající se rodiny a vzdělávání dětí, zajišťuje doučování dětí, výuku českého jazyka pro všechny věkové skupiny, realizuje informační kampaně, přednášky, workshopy a další aktivity.

E-mail: praha@p-p-i.cz
Web: www.p-p-i.cz



Pracoviště Praha 1
Opletalova 6, 110 00 Praha 1 (vchod pasáží Opletalka)
Tel.: 224 216 758

Pracoviště Praha 4
Na Strži 1683/40, 140 00, Praha 4

Pracoviště Nymburk
Smetanova 55, 288 02 Nymburk

- **Poradna pro občanství, občanská a lidská práva (PPO)**

Dlouhodobě se zabývá otázkami státního občanství a práv cizinců, potíráním diskriminace, prosazováním rovných příležitostí. Poskytuje bezplatné právní poradenství.

E-mail: poradna@poradna-prava.cz
Web: www.poradna-prava.cz

Centrální pobočka Praha
Ječná 7, 120 00 Praha 2 – Nové Město
Tel.: 270 003 280

Pobočka Slaný
Wilsonova 599, 274 01 Slaný
Tel.: 724 701 621

Pobočka Beroun
V Pražské bráně 71, 266 01 Beroun
Tel.: 724 701 606

Pobočka Mladá Boleslav
Václava Klementa 1228, 293 01 Mladá Boleslav
Tel.: 724 701 628

- **Sedm paprsků**

Poskytuje pomoc při integraci cizinců.

Spořická 328/26, 184 00 Praha 8
Tel.: 233 544 553
E-mail: vera.dousova@sevenrays.cz
Web: www.sevenrays.cz

- **Sdružení pro integraci a migraci (SIMI)**

Poskytuje bezplatné právní, sociální a psychosociální poradenství cizincům. Pracuje s širokou veřejností s cílem rozvíjet toleranci, potírat xenofobii a rasismus.

Baranova 33, 130 00 Praha 3
Tel.: 224 224 379, 605 253 994
E-mail: poradna@refug.cz
Web: www.migrace.com

- **Slovo 21**

Slovo 21 aktivně vystupuje proti rasismu a xenofobii prostřednictvím médií, celkově podporuje integraci a lepší soužití pomocí kulturních akcí. Věnuje se vydávání publikací pro cizince, školení lektorů a tlumočnicků atd.

Francouzská 2, 120 00 Praha 2
Tel.: 222 511 434, 222 522 070, 222 518 554
E-mail: slovo21@centrum.cz
Web: www.slovo21.cz

JIHOČESKÝ KRAJ

- **Centrum na podporu integrace cizinců (CPIC SUZ MV)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, organizuje kurzy českého jazyka a sociokulturní kurzy, internetové pracoviště a knihovnu a vzdělávací akce.

Kněžskodvorská 2296, 370 04 České Budějovice (zadní trakt České spořitelny, rovnoběžná s ulicí Pražskou, 1. podlaží)
Tel.: 387 202 508, 608 120 218
E-mail: iceskebudejovice@suz.cz
Web: www.integracnicentra.cz/JihoceskyKraj/JKk.aspx

- **Diecézní charita České Budějovice – Poradna pro cizince**

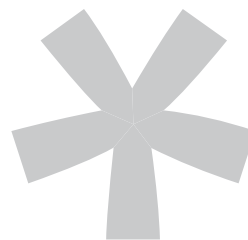
Poskytuje sociální poradenství, organizuje kurzy češtiny a PC, vzdělávací a multikulturní akce.

Kanovnická 16/405, 370 01 České Budějovice
Tel.: 386 351 125
E-mail: cizinci@charitacb.cz
Web: cizincicb.charita.cz

- **Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)**

Poskytuje bezplatné právní a sociální poradenství uprchlíkům a cizincům, pořádá vzdělávací aktivity pro laickou i odbornou veřejnost.

OPU České Budějovice
Žižkova 1, 370 01 České Budějovice (MEI Czech Offices, č. 301)
Tel.: 387 747 281, 389 007 281, 608 802 633
E-mail: opu.cbudejovice@opu.cz
Web: www.opu.cz



JIHOMORAVSKÝ KRAJ

- **Diecézní charita Brno, Celsuz – Služby pro cizince**

Poskytuje odborné sociální poradenství a základní právní poradenství, asistenci při jednání s úřady

tř. Kpt. Jaroše 9, 602 00 Brno
Tel.: 538 700 950, 739 389 111
E-mail: celsuz.dchbrno@charita.cz
Web: celsuz.cz/sluzby-pro-cizince

- **Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců (Centrum pro cizince Brno)**

Poskytuje cizincům ze třetích zemí (mimo EU) bezplatné právní a sociální poradenství, vzdělávací kurzy, asistenci při kontaktu s úřady nebo pomoc v nouzi.

Mezírka 1, 602 00 Brno (6. patro)
Tel.: 533 433 540, 734 510 213
E-mail: cizincijmk@kr-jihomoravsky.cz
Web: www.cizincijmk.cz

- **Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)**

Poskytuje bezplatné právní a sociální poradenství uprchlíkům a cizincům, pořádá vzdělávací aktivity pro laickou i odbornou veřejnost.

OPU Brno
Leitnerova 9/682, 602 00 Brno
Tel.: 543 210 443, 731 928 388
E-mail: opu.brno@opu.cz
Web: www.opu.cz

- **Poradna pro občanství, občanská a lidská práva (PPO)**

Dlouhodobě se zabývá otázkami státního občanství a práv cizinců, potíráním diskriminace, prosazováním rovných příležitostí. Poskytuje bezplatné právní poradenství.

E-mail: poradna@poradna-prava.cz
Web: www.poradna-prava.cz

Pobočka Vyškov
Palánek 1/250, 682 01 Vyškov (Agrodům)
Tel.: 724 701 612, 773 246 180

- **Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)**

Poskytuje pomoc spočívající v bezplatném právním, sociálním a psychologickém poradenství, v realizaci volnočasových a vzdělávacích programů a v komplexní sociálně-právní asistenci dlouhodobě usazeným cizincům a uznaným azylantům v namáhavém procesu integrace do majoritní společnosti.

SOZE Brno

Mostecká 5, 614 00 Brno
Tel.: 545 213 643
E-mail: soze@soze.cz
Web: www.soze.cz

KARLOVARSKÝ KRAJ

- **Centrum na podporu integrace cizinců (CPIC SUZ MV)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka a sociokulturní kurzy, internetové pracoviště a knihovnu, vzdělávací akce

Závodu Míru 876/3a, 360 17 Karlovy Vary
Tel.: 353 892 559, 608 119 878
E-mail: ickarlovyvary@suz.cz
Web: www.integracnicentra.cz/KarlovarskyKraj/KKk.aspx

KRÁLOVEHRADECKÝ KRAJ

- **Diecézní charita Hradec Králové – Poradna pro cizince a uprchlíky**

Poskytuje sociální a právní poradenství, informace o právních předpisech, asistenci při jednání s úřady

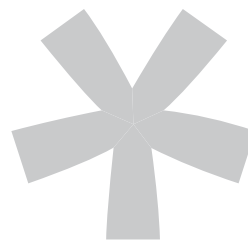
Poradna
Šafaříkova ul. 666/9 (budova YMCA – 3. patro), 500 02 Hradec Králové
Tel.: 492 604 940
E-mail: poradna.cizinci@hk.caritas.cz
Web: www.hk.caritas.cz

Doručovací adresa
Velké náměstí 37/46, 500 01 Hradec Králové

- **Integrační centrum pro cizince Hradec Králové**

Poskytuje sociální a právní poradenství, informace o právních předpisech, asistenci při jednání s úřady, zaměstnavateli a u lékaře, organizuje tlumočnické služby, kurzy češtiny a kurzy sociokulturních dovedností, doučování s dobrovolníky, multikulturní a vzdělávací akce nebo volnočasové a zájmové aktivity. Vede informační centrum.

Šafaříkova ul. 666/9, 500 02 Hradec Králové (budova YMCA – 3. patro)
Tel.: 492 604 940
E-mail: poradna.cizinci@hk.caritas.cz
Web: cizincihradec.cz



LIBERECKÝ KRAJ

- **Centrum na podporu integrace cizinců (CPIC SUZ MV)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka a sociokulturní kurzy, internetové pracoviště a knihovnu a vzdělávací akce.

Hanychovská 622, 460 10 Liberec (původní objekt starých pekáren, 1. patro)
Tel.: 482 313 064, 608 119 885
E-mail: icliberec@suz.cz
Web: www.integracnicentra.cz/LibereckyKraj/LKk.aspx

- **Centrum pro integraci cizinců (CIC)**

Poskytuje sociální poradenství a asistenci při jednání s úřady.

E-mail: info@cicpraha.org
Web: www.cicpraha.org

Poradna Liberec
Moskevská 27/14, 460 01 Liberec 1 (3. patro – spolu s kancelářím občanského sdružení Foreigners)
Tel.: 222 360 452

MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ

- **Centrum na podporu integrace cizinců (CPIC SUZ MV)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka a sociokulturní kurzy, internetové pracoviště a knihovnu a vzdělávací akce.

Českobratrská 2227/7, 702 00 Ostrava
Tel.: 596 112 626, 607 860 812
E-mail: icostrava@suz.cz
Web: www.integracnicentra.cz/MoravskoslezskyKraj/MSKk.aspx

- **Poradna pro občanství, občanská a lidská práva (PPO)**

Dlouhodobě se zabývá otázkami státního občanství a práv cizinců, potíráním diskriminace, prosazováním rovných příležitostí. Poskytuje bezplatné právní poradenství.

E-mail: poradna@poradna-prava.cz
Web: www.poradna-prava.cz

Pobočka Ostrava
Prokešovo náměstí 3, 702 00 Ostrava
Tel.: 724 701 613

OLOMOUCKÝ KRAJ

- **Centrum na podporu integrace cizinců (CPIC SUZ MV)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka a sociokulturní kurzy, internetové pracoviště a knihovnu a vzdělávací akce.

Tř. Kosmonautů 1085/6, 779 00 Olomouc
Tel.: 608 119 971, 585 204 686
E-mail: icolomouc@suz.cz
Web: www.integracnicentra.cz/OlomouckyKraj/OKk.aspx

- **Poradna pro občanství, občanská a lidská práva (PPO)**

Dlouhodobě se zabývá otázkami státního občanství a práv cizinců, potíráním diskriminace, prosazováním rovných příležitostí. Poskytuje bezplatné právní poradenství.

E-mail: poradna@poradna-prava.cz
Web: www.poradna-prava.cz

Pobočka Olomouc
Wellnerova 1215/1, 779 00 Olomouc
Tel.: 773 246 180

Pobočka Šternberk
Vodní 133/10, 785 01 Šternberk
Tel.: 724 701 607

- **Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)**

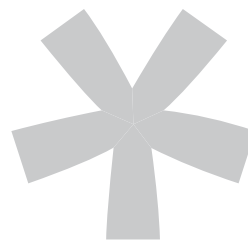
Poskytuje pomoc spočívající v bezplatném právním, sociálním a psychologickém poradenství, v realizaci volnočasových a vzdělávacích programů a v komplexní sociálně-právní asistenci dlouhodobě usazeným cizincům a uznaným azylantům v namáhavém procesu integrace do majoritní společnosti.

SOZE Olomouc
Ostružnická 28, 772 00 Olomouc
Tel.: 585 242 535
E-mail: soze.olomouc@soze.cz
Web: www.soze.cz

- **Žebřík, o.s. – Centrum podpory cizinců**

Poskytuje poradnu a asistenci pro cizince v otázkách pobytu v ČR, státní sociální podpory, zaměstnání, vzdělání, či rodinných problémů, kurzy češtiny pro cizince a multikulturní klub.

Vrahovická 83, 796 01 Prostějov (Dům služeb)
Tel.: 581 111 550
E-mail: cpc@zebrik-os.cz
Web: www.procizince.cz



PARDUBICKÝ KRAJ

- **Centrum na podporu integrace cizinců (CPIC SUZ MV)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka a sociokulturní kurzy, internetové pracoviště a knihovnu, vzdělávací akce.

Pernerova 444, 530 02 Pardubice
Tel.: 466 989 228, 725 148 519
E-mail: icpardubice@suz.cz
Web: www.integracnicentra.cz/PardubickyKraj/PaKk.aspx

- **MOST PRO o.p.s. (dříve Most pro lidská práva)**

Poskytuje odborné sociální poradenství ambulantně, v terénu a prostřednictvím internetu, asistence a tlumočení v bulharském, mongolském, polském, ruském a vietnamském jazyce.

17. listopadu 216, 530 02 Pardubice
Tel.: 467 771 170, 773 223 453
E-mail: info@mostlp.eu
Web: www.mostlp.eu

PLZEŇSKÝ KRAJ

- **Centrum na podporu integrace cizinců (CPIC SUZ MV)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka a sociokulturní kurzy, internetové pracoviště a knihovnu, vzdělávací akce.

Americká 3, 301 00 Plzeň
Tel.: 725 874 976, 377 223 157
E-mail: icplzen@suz.cz
Web: www.integracnicentra.cz/PlzenskyKraj/PIKk.aspx

- **Diecézní charita Plzeň – Poradna pro cizince a uprchlíky Plzeň**

Poskytuje ambulantní a terénní sociální poradenství, asistenci na úřady.

Cukrovarská 16, 301 00 Plzeň
Tel.: 377 441 736, 731 433 096
E-mail: poradna@dchp.cz
Web: www.dchp.cz/poradna-pro-cizince-a-uprchliky-plz

- **Kontaktní centrum pro cizince o. s. (KCC)**

Poskytuje sociální poradenství, terénní služby – asistence (i v Karlovarském kraji), tlumočnické a překladatelské služby (ruština, vietnamština, uzbečtina, kyrgyzština a ukrajinština).

Tylova 1, 301 00 Plzeň (2. patro)
Tel.: 773 337 890, 777 337 891, 777 337 893
E-mail: hanova@kccplzen.cz

Web: www.kccplzen.cz

- **Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)**

Poskytuje bezplatné právní a sociální poradenství uprchlíkům a cizincům, pořádá vzdělávací aktivity pro laickou i odbornou veřejnost.

OPU Plzeň
Sady Pětatřicátníků 48/33, 301 00 Plzeň
Tel.: 604 809 165
E-mail: opu.plzen@opu.cz
Web: www.opu.cz

ÚSTECKÝ KRAJ

- **Centrum na podporu integrace cizinců v Ústeckém kraji**

Poskytuje právní a sociální poradenství, kurzy češtiny pro cizince a další služby na informace, kulturu a vzdělávání.

Velká Hradební 33, 400 21 Ústí nad Labem (v budově Národního domu)
Tel.: 475 216 536
E-mail: usti@centrumcizincu.cz
Web: www.centrumcizincu.cz

- **Contact Line o.p.s. (dříve OBERIG)**

Nabízí poradenství, výchovné, vzdělávací a kulturní aktivity.

Pařížská 538/19, Ústí nad Labem (6.patro)
Tel.: 475 205 721, 774 909 018
E-mail: contactline@email.cz
Web: www.oberig.cz

- **Diecézní charita Litoměřice – Poradna pro uprchlíky a migranty**

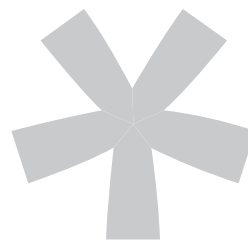
Poskytuje základní a odborné sociální poradenství

Kosmonautů 2022, 412 01 Litoměřice
Tel.: 416 733 487, 603 943 233
E-mail: migrace@dchltn.cz
Web: www.dchltn.cz

- **Poradna pro integraci (PPI)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, poradenství týkající se rodiny a vzdělávání dětí, zajišťuje doučování dětí, výuku českého jazyka pro všechny věkové skupiny, realizuje informační kampaně, přednášky, workshopy a další aktivity.

E-mail: usti@p-p-i.cz
Web: p-p-i.cz



Pracoviště Ústí nad Labem
Velká hradební 33, 400 01 Ústí nad Labem
Tel.: 475 208 449

Pracoviště Chomutov
Mánesova 152, 430 01 Chomutov (Vietnamské centrum)

Pracoviště Teplice
Kapelní 1, 415 01 Teplice (Lingua centrum)

- **Poradna pro občanství, občanská a lidská práva (PPO)**

Dlouhodobě se zabývá otázkami státního občanství a práv cizinců, potíráním diskriminace, prosazováním rovných příležitostí. Poskytuje bezplatné právní poradenství.

E-mail: poradna@poradna-prava.cz
Web: www.poradna-prava.cz

Pobočka Ústí nad Labem
Zolova 502/2, 400 07 Ústí nad Labem
Tel.: 724 701 600

Pobočka Děčín
Radniční 1/23, 405 01 Děčín I
Tel.: 724 701 610

Pobočka Trmice
Fugnerova 59/20, 400 04 Trmice
Tel.: 724 701 626

Pobočka Teplice
Benešovo náměstí 3282, 415 01 Teplice
Tel.: 724 701 618

Pobočka Krupka – Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež Želváček
Masarykova 461 (areál školy), 417 41 Krupka

KRAJ VYSOČINA

- **Centrum multikulturního vzdělávání, o.s.**

Nabízí Informačník (pravidelný bulletin s informacemi), terénní práci, poradenství, kurzy českého jazyka a také připravuje webové stránky pro podporu výuky češtiny.

Poradna, učebny a kancelář
Masarykovo náměstí 34, 586 01 Jihlava (2. patro)

Poštovní adresa a sídlo
Telečská 1802/68, 586 01 Jihlava
Tel.: 774 619 933, 774 612 268
E-mail: dana.fiedlerova@centrumjihlava.cz, andrea.novotna@centrumjihlava.cz

Web: www.centrumjihlava.cz

- **Pracoviště na podporu integrace cizinců pro Kraj Vysočina (PPIC SUZ MV)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka a sociokulturní kurzy, internetové pracoviště a knihovnu a vzdělávací akce.

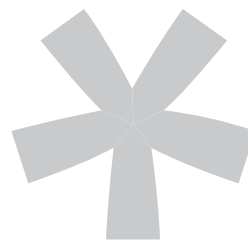
Tolstého 15, 586 01 Jihlava
Tel.: 567 212 257, 778 401 506
E-mail: icjihlava@suz.cz
Web: www.integracnicentra.cz/KrajVysocina/KV/k.aspx

ZLÍNSKÝ KRAJ

- **Centrum na podporu integrace cizinců (CPIC SUZ MV)**

Poskytuje sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka a sociokulturní kurzy, internetové pracoviště a knihovnu a vzdělávací akce.

Lorencova 3791, 760 01 Zlín
Tel.: 577 018 651, 725 148 515
E-mail: iczlin@suz.cz
Web: www.integracnicentra.cz/ZlinskyKraj/ZKk.aspx





POUŽITÉ ZKRATKY

ACIDI – *Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural*
AOP – antiopresivní přístup
AVČR – Akademie věd České republiky
BAMF – *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge*
CAN – *Child Abuse and Neglect*
CIC – Centrum pro integraci cizinců
CNAI – *Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante*
CPIC – Centrum na podporu integrace cizinců
ČHV – Český helsinský výbor
EKS – Evropská kontaktní skupina
ESIT – *École Supérieure d'Interprètes et de Traducteurs*
ICP – Integrační centrum Praha
IOM – Integrační centrum Praha
JC – jazyk cílový
JV – jazyk výchozí
KCC – Kontaktní centrum pro cizince
MITRA – *Intercultural Mediation: Identities, Mobilities, Conflicts*
MKC – Multikulturní centrum Praha
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV ČR – Ministerstvo vnitra České republiky
MZV – Ministerstvo zahraničních věcí
NNO – nestátní nezisková organizace
NSK – Národní soustavy kvalifikací
NSP – Národní soustava povolání
OAMP (MV ČR) – Odbor azylové a migrační politiky
OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OPU – Organizace pro pomoc uprchlíkům
OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
PPI – Poradna pro integraci
PPIC – Pracoviště na podporu integrace cizinců
PPO – Poradna pro občanství, občanská a lidská práva
RVHP – Rada vzájemné hospodářské pomoci
RVP – rámcový vzdělávací program
SEF – *Serviço de Estrangeiros e Fronteiras*
SEMSI – *Servicio de mediación social interkultural*
SFEU – Smlouvy o fungování Evropské unie
SIMI – Sdružení pro integraci a migraci
SOLIM – *Solidariedade Imigrante*
SOZE – Sdružení občanů zabývajících se emigranty
TAN – techniky aktivního naslouchání
UNHCR – Úřad Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky
ÚTRL – Ústav translatologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy
VIA – *Verband für Interkulturelle Arbeit Regionalverband Berlin/Brandenburg*
VZP – veřejné zdravotní pojištění



Vydala InBáze, o.s.
Legerova 50, 120 00 Praha 2
www.inbaze.cz
www.interkulturniprace.cz

Redakční úprava a korektura: Radek Zogata
Grafická úprava: Radim Měsíc
Tisk: Tiskservis – Jiří Pustina
Náklad: 300 ks
Počet stran: 316

Praha 2014

Tato publikace je financována z Evropského sociálního fondu
prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

ISBN: 978-80-905759-0-5