

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

## **Zaměstnávání a integrace Ukrajinců v ČR**

### **Bakalářská práce**

**Martin Škvrna**

Vedoucí práce: PhDr. Alemayehu Kumsa, Ph.D.





ŠKODA AUTO Vysoká škola

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel: **Martin Škvrna**  
Studijní program: **Ekonomika a management**  
Specializace: **Řízení lidských zdrojů**

Název tématu: **Zaměstnávání a integrace Ukrajinců v ČR**

Cíl: Cílem této práce je zaměřit se na nejpočetnější skupinu cizinců na našem území, kterými jsou lidé z Ukrajiny. Celkově by měla osvětlit, proč na našem území žije tolik Ukrajinců, proč přicházejí hlavně za prací a jaké jsou jejich důvody. Práce by měla rozebrat historii spojenou s Ukrajinou a její návaznosti na dnešní ekonomické a politické vlivy migrace a jakou roli mají v této oblasti agenturní společnosti. V této práci bude i rozebrána legislativa spojená s pobytem cizinců na našem území, dále by měla porovnat práva běžných a agenturních zaměstnanců. V praktické části se práce bude věnovat polostrukturovaným rozhovorům s Ukrajinci různých věkových kategorií, které se budou zabírat jejich důvody, proč přišli pracovat do České republiky a jejich pohled na Českou společnost. Následně by práce měla navrhnout zlepšení řešení situace.

Rámcový obsah:

1. Teoretická:  
Zaměstnávání, zaměstnavatel, zaměstnanec  
-co je to zaměstnanec, typy, jakým způsobem, jak je to zakotveno v legislativě
2. Integrace:  
Definování pojmu, historické modely, teoretický základ
3. Praktická část:  
Situace Ukrajinců v ČR
4. Ukrajinsko-české vztahy, historie migrace
5. Srovnání práv agenturních a běžných zaměstnanců
6. Analýza dat z dotazníků

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2. vyd. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2000. 350 s.
3. HORVÁTHOVÁ, P. – BLÁHA, J. – ČOPIKOVÁ, A. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. 1. vyd. Management Press, 2016. 428 s. ISBN 978-80-7261-430-1.
4. BEDRNOVÁ, E. — BLÁHA, I. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Managment Press. 2012. ISBN 978-80-7261-239-0
5. DRBOHLAV, D. a kol. *Ukrajinská pracovní migrace v Česku*. Praha: Karolinum. 2015. ISBN 978-80-246-2995-7
6. Hloušková, P. – Roučková, D. – Schmied, Z. – Schweiner, P. – Tomandlová, L. – Vácha, J. *Zákoník práce 2022*. Praha: Anag. 2022. ISBN 978-80-7554-344-8
7. LUDĚK, J. *Migrace za lepším životem : Etnická návratová migrace ze západní Ukrajiny: Sounáležitost s ukrajinským národem a "vytváření" krajanů*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 2018. ISBN 978-80-7571-013-0

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 9. 5. 2022

**Martin Škvrna**

Autor práce

Elektronicky schváleno dne 17. 5. 2022

**PhDr. Alemayehu Kumsa, Ph.D.**

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 17. 5. 2022

**doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.**

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 17. 5. 2022

**doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.**

Rektor ŠAVŠ



Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne .....

Děkuji PhDr. Alemayehu Kumsa, Ph.D. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů.

Dále bych chtěl poděkovat Ing. Olze Škvrnové za její odbornou pomoc.

## Obsah

Úvod.....	7
1 Zaměstnávání, zaměstnavatel, zaměstnanec.....	8
1.1 Zaměstnávání .....	8
1.2 Zaměstnavatel.....	8
1.3 Zaměstnanec .....	9
1.4 Cizinec .....	10
1.5 Pracovník .....	11
1.6 Vysílání zaměstnanců .....	11
1.7 Zákon zaměstnanosti .....	12
1.8 Zákon o pobytu cizinců.....	13
1.9 Právo evropské unie.....	14
1.10 Smlouvy, které se přímo týkají České republiky, když jsou členem EU. 15	
2 Integrace.....	17
2.1 Integrace azylantů a osob s udělenou doplňkovou ochranou.....	19
3 Situace Ukrajinců v ČR.....	20
4 Ukrajinsko-české vztahy, historie migrace .....	22
5 Srovnání práv agenturních a běžných zaměstnanců .....	24
6 Analýza dat z dotazníku.....	26
6.1 Analýza dat z dotazníků .....	27
7 Závěr.....	34
Seznam literatury .....	36
Seznam příloh .....	41

## **Seznam použitých zkratek a symbolů**

GPIS Generální poskytovatel integrační služeb

EU Evropská unie

SIZ Správa uprchlických zařízení

## Úvod

V dnešní globalizované společnosti se stává běžným jevem, že lidé migrují za prací, studiem nebo pro lepší životní podmínky. Česká republika není výjimkou a stává se oblíbeným cílem pro mnoho cizinců, kteří sem přicházejí za prací a lepšími příležitostmi. Mezi největší menšiny v České republice patří Ukrajinci a po nedávných událostech se jejich počet během posledních dvou let téměř ztrojnásobil. Tento rychlý nárůst počtu Ukrajinců v České republice může vyvolávat různé otázky ohledně jejich právního a sociálního postavení v zemi.

Mým hlavním zájmem je v této práci zkoumat, jaké podmínky a práva mají Ukrajinci, kteří v České republice pracují a žijí. Jaká legislativa platí pro zaměstnávání cizinců v České republice. Dále se budu věnovat tématu integrace cizinců a zhodnotím přínosy a výzvy, které s sebou integrace přináší.

První kapitola této práce se bude zabývat legislativou týkající se zaměstnávání cizinců v České republice a v Evropské unii. Budou zde rozebrány klíčové pojmy jako zaměstnávání, zaměstnavatel, zaměstnanec, cizinec, pracovník, vysílání zaměstnanců, zákon zaměstnanosti, zákon o pobytu cizinců, právo Evropské unie a smlouvy.

V druhé kapitole je rozebrán pojem integrace. Jaký přínos má integrace pro naši společnost. Jak je důležité zajistit kulturní a sociální dialog mezi cizinci a Čechy.

V třetí části se tato práce zabývá situací Ukrajinců v České republice před rokem 2021 a dnešní situací v České republice.

Čtvrtá kapitola se zabývá migračními vztahy mezi Čechy a Ukrajinou, které mají již dlouhodobou historii. Od 18.století až po dnešní Českou republiku.

Pátá kapitola se zaměřuje na agenturní zaměstnance a jejich práva. Dále se zaměřuje na praktiky agenturních firem v praxi.

V poslední části této práce je analýza dotazníku pro Ukrajince z Novobydžovska. Hlavním záměrem bylo zjistit, jaká jejich situace je v jejich životě. Například, kdy přišli do Čech, jestli mají práci, jestli se třeba setkali s diskriminací.

Cílem práce je nastínit problematiku zaměstnávání cizinců ze zemí, které nejsou v Evropské unii. Pomocí dotazníku má zjistit, jaká je situace Ukrajinců na Novobydžovsku.

# **1 Zaměstnávání, zaměstnavatel, zaměstnanec**

## **1.1 Zaměstnávání**

Zaměstnávání je závislý vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec dělá práci podle pokynů zaměstnavatele v určité době, na místě, které je určené a za domluvenou odměnu. Zaměstnanec je nejčastěji vázán pracovní smlouvou, kterou se zavazuje, že bude pro svého zaměstnavatele vykonávat určitou práci a zaměstnavatel se také právně zavazuje, že za odvedenou práci bude svého zaměstnance platit. Zaměstnavatel je odpovědný za přidělení pracovního úkolu a zajištění vhodných podmínek pro práci, zatímco zaměstnanec má povinnost pracovat podle pokynů a respektovat pracovní řád. Zaměstnavatel musí kontrolovat kvalitu práce odvedené zaměstnancem, protože je zodpovědný za výsledky práce svých zaměstnanců.

## **1.2 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatel může být právnická nebo fyzická osoba, která je registrována v oficiálním seznamu, jako je například obchodní rejstřík nebo jiný zákonem stanovený rejstřík, nebo je zapsána v příslušné evidenci u orgánu ČR. Zaměstnavatel je zodpovědný za zaměstnávání osob v rámci pracovněprávních vztahů nebo podobných vztahů. Konkrétně jde o osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala vykonávat závislou práci v základním pracovním vztahu. (Zákoník práce 262/2006 Sb.)

Zaměstnavatel může být dvojího typu – vnitrostátní či zahraniční zaměstnavatel. Vnitrostátní zaměstnavatelem je osoba nebo firma, která podniká v České republice a zaregistruje svou organizační složku v obchodním rejstříku. To však mohou učinit i zahraniční subjekty. Fyzické osoby, které jsou občany států Evropské unie, však nejsou povinny se registrovat v obchodním rejstříku, a po vstupu ČR do EU mají stejná práva a povinnosti jako čeští podnikatelé. Zahraniční zaměstnavatelé jsou právnické nebo fyzické osoby, které nevedou podnikání v České republice, ale posílají své zaměstnance do země za účelem plnění smluv nebo obchodních zakázek s českými firmami. Po dokončení smlouvy se vyslaní zaměstnanci vracejí zpět ke svému zahraničnímu zaměstnavateli. ([www.ppropo.mpsv.cz](http://www.ppropo.mpsv.cz))

### 1.3 Zaměstnanec

Česká republika má specifické zákony a regulace pro přijímání pracovníků cizího původu. Pro pobyt a práci v ČR musí cizinci splňovat určité podmínky, včetně požadavků na povolení k pobytu a pracovní povolení.

Pracovní povolení je potřeba pro cizince, kteří chtějí pracovat v ČR delší dobu než tři měsíce. Cizinci, kteří jsou občany EU, mohou pracovat v ČR bez pracovního povolení. Pro ostatní cizince je vyžadováno pracovní povolení, které je vydáváno na základě žádosti zaměstnavatele. ([www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz))

Kromě pracovního povolení musí cizinci také splňovat podmínky pro pobyt v ČR, jako je například pojištění a dostatečné finanční prostředky. Cizinci také musí prokázat, že mají dostatečné znalosti českého jazyka nebo znalosti jiného jazyka, který je potřebný pro práci. ([www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz))

Je třeba také poznamenat, že existuje limit pro počet cizinců, kteří mohou být zaměstnání v ČR, a tento limit se může lišit v závislosti na konkrétní profesi nebo oboru. (Zákon č.435/2004 Sb.)

Kromě výše popsaných zákonů existují i další specifické zákony a regulace, které se týkají přijímání cizinců do pracovního procesu v České republice. Například: Zákon o zaměstnanosti, který stanovuje pravidla pro zaměstnávání cizinců v ČR a povinnosti zaměstnavatelů vůči cizincům – zákon č.435/2004 Sb.

Zákon o azylovém řízení a o ochraně cizinců, který reguluje postupy pro udělení azyl a další formy ochrany cizinců v ČR – zákon č.325/1999 Sb.

Zákon o pobytu cizinců, který stanovuje podmínky pro pobyt cizinců v ČR a proces pro získání povolení k pobytu – zákon č.326/1999 Sb.

V posledních letech se také zvyšuje pozornost k problematice nelegální migrace a boji proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců, které jsou řešeny pomocí speciálních inspekčních orgánů.

Je důležité si uvědomit, že tyto zákony a regulace se mohou měnit v průběhu času, a proto je důležité být v obraze o aktuálních požadavcích a pravidlech.

## 1.4 Cizinec

V oblasti zaměstnávání cizinců je klíčovým pojmem cizinec. Zákon o zaměstnanosti stanovuje speciální postavení pro občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky, kteří nejsou považováni za cizince v rámci zaměstnávání v České republice. (Zákon č.435/2004 §85) Zákon o zaměstnanosti zajišťuje práva pro tyto osoby jako pro občany České republiky v oblastech, které jsou pod jeho působností.

Nicméně, zákon o pobytu cizinců definuje cizince jako „fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, včetně občanů Evropské unie.“ (Zákon č.326/1999 Sb.) To znamená, že cizinec je osoba, která nemá státní občanství České republiky a má státní příslušnost v jiné zemi. Tento termín se vztahuje i na osoby bez státního příslušenství. Pro zajímavost, v současné době je na celém světě zaznamenáno asi 4,2 milionu osob bez státní příslušnosti. (<https://www.unhcr.org/cz/90-czkomu-pomahamelide-bez-statniho-obcanstvi.html.html>)

Obecní principy týkající se pracovního práva, které jsou zakotveny v úvodních ustanoveních zákoníku práce, jsou platné i pro zaměstnávání cizinců. Mezi ně patří zásada rovnosti a zákazu diskriminace zaměstnanců, zásada uspokojivých pracovních podmínek a bezpečnosti práce a zásada řádného výkonu práce. Tyto principy jsou důležité pro zajištění spravedlivého zacházení s pracovníky bez ohledu na jejich státní příslušnost. Zákon o zaměstnanosti také zahrnuje zásadu rovnosti a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Tyto zásady jsou důležité pro vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ať již jsou cizinci nebo ne. (Zákon č.435/2004)

Zaměstnávání cizinců může ovlivnit oblast správního práva, zejména procesy týkající se povolení. V této souvislosti je důležité dodržovat zásady správního řízení. Mezi ně patří zásada zákonnosti, zásada rovnosti a nestrannosti správního orgánu a zásada rychlosti a hospodárnosti. Tyto zásady mají za cíl zajistit, aby byla správní řízení řízena zákonnými postupy, aby byla zachována rovnost a nestrannost správního orgánu a aby řízení bylo provedeno co nejrychleji a nejefektivněji. (Zákon č. 500/2004 Sb.)



## **1.5 Pracovník**

Termín "pracovník" je odvozen z práva Evropské unie a nemá ucelenou zákonnou definici. Nicméně je často používán v právní úpravě, zejména v rámci práva EU, a odkazuje na jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu. Jednoduše řečeno, pracovník je každá osoba, která vykonává skutečnou a efektivní práci pod vedením jiné osoby a za odměnu. Evropský soudní dvůr se snaží vymezit pojetí tohoto pojmu a interpretuje ho v různých právních předpisech. Například jako v tomto výroku „Zahrnuje každou osobu, která za odměnu vykonává skutečnou a efektivní práci pod vedením jiné osoby“ (Sdělení komise KOM 373 v konečném znění, 2010)

### **1.5.1 Příklad Levin**

V tomto případě se paní Levinová domáhala práva na pobyt v Nizozemsku na základě svého zaměstnání. Nicméně nizozemské úřady jí toto povolení neposkytly a rozhodly se ji vyhostit ze země. Paní Levinová se proto obrátila na Evropský soudní dvůr a argumentovala, že takové rozhodnutí je v rozporu s právem EU.

Evropský soudní dvůr v rozhodnutí ze dne 23. listopadu 1983 shledal, že nizozemské úřady nesprávně vyložily směrnici Rady 68/360/EHS, která se týká volného pohybu pracovníků v rámci EU. Soud rovněž uvedl, že paní Levinová měla právo zůstat v Nizozemsku, aby mohla pracovat jako zaměstnanec, dokud se neprokáže, že její pobyt by ohrozil veřejnou bezpečnost nebo pořádek.

Tento případ je významný tím, že ukazuje, jak Evropský soudní dvůr chrání práva občanů EU a jak je důležité, aby byla práva na volný pohyb pracovníků v rámci EU správně uplatňována a v souladu s právními předpisy EU. (Rozsudek soudního dvora Levin proti Staatssecretaris van Justitie 53/81, 1982)

## **1.6 Vysílání zaměstnanců**

Vysílání zaměstnanců do zahraničí znamená, že zaměstnanec, který obvykle pracuje pro svého zaměstnavatele v České republice, je dočasně poslán na

pracovní cestu do jiného státu. Je důležité zdůraznit, že vysílání zaměstnanců je pouze dočasné, na rozdíl od zaměstnávání cizinců, kteří se v zemi trvale usazují. Doba, po kterou je zaměstnanec vyslán, nesmí přesáhnout 12 měsíců v případě krátkodobého vysílání, s výjimkou nedávného zvýšení této doby na 18 měsíců. Je také důležité poznamenat, že vztah mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem zůstává nezměněný i během jeho pracovní cesty (Hůrka, 2020, str. 133)

Zásady pracovních práv zaměstnanců jsou většinou upravovány podle českého právního řádu. Konkrétní podmínky mohou být specifikovány vnitřními předpisy zaměstnavatele nebo v pracovní smlouvě. V oblasti vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie platí směrnice č. 96/71/ES, která stanoví minimální pracovní podmínky. Tyto požadavky jsou integrovány do českého zákoníku práce a zahrnují maximální délku pracovní doby, minimální délku odpočinku a maximální délku dovolené. Zaměstnavatel musí také zajistit ochranu zdraví, bezpečnosti práce a ochranu těhotných žen a mladistvých. Spravedlivé odměny a odměny za přesčasovou práci jsou rovněž důležitou součástí. Pokud jsou zaměstnanci vysíláni z jiného členského státu EU, platí ustanovení §319 zákoníku práce, které zaručuje zaměstnancům podmínky příznivější než v jejich domovském státě. (Hůrka, 2020, str. 132,133)

## **1.7 Zákon zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti je právní norma, která reguluje pravidla pro zaměstnávání cizinců v České republice a povinnosti zaměstnavatelů vůči cizincům. Cílem tohoto zákona je umožnit legální zaměstnání cizinců v ČR a zároveň chránit práva českých občanů na trhu práce. Podle tohoto zákona musí cizinci splňovat určité podmínky pro zaměstnání v ČR, jako například požadavek na pracovní povolení nebo pojištění. Zaměstnavatelé také musí splňovat určité povinnosti vůči cizincům, jako například povinnost informovat o pracovních podmínkách a platových nárocích, nebo povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví cizinců při práci. (Zákon č. 435/2004)

Zákon o zaměstnanosti také stanovuje specifické požadavky pro zaměstnávání cizinců v určitých profesích nebo oborech, například v oblasti zdravotnictví nebo v

oblasti bezpečnosti. Tento zákon, také umožňuje cizincům, kteří splňují určité podmínky, získat trvalý pobyt v ČR, což jim umožňuje pracovat v ČR bez omezení. Zákon o zaměstnanosti je důležitým nástrojem pro regulaci trhu práce a podporu integrace cizinců do české společnosti. (Zákon č. 435/2004)

Hlavním cílem Zákona o zaměstnanosti je zajistit plné zaměstnání pro lidi a chránit je před nezaměstnaností. Tento zákon také stanovuje podmínky pro zaměstnávání cizinců a poskytuje jim stejné právní postavení jako občanům Evropské unie a jejich rodinným příslušníkům. Zásada rovnosti je jednou z obecných zásad, které jsou upraveny tímto zákonem. Zákon také určuje podmínky, za kterých mohou být cizinci zaměstnání v České republice. Existují výjimky z povinnosti disponovat určitými povoleními, pokud jsou tyto povolení zbytečná pro výkon práce. Je důležité dodržovat tento zákon při zaměstnávání cizinců, aby se zajistila spravedlivá a rovná práva pro všechny zaměstnance. (Zákon č. 435/2004)

## **1.8 Zákon o pobytu cizinců**

Zákon o pobytu cizinců v České republice má za úkol stanovit podmínky a postupy pro legalizaci pobytu cizinců v zemi. Podle tohoto zákona jsou rozlišovány různé druhy pobytu, jako je například pobyt na základě víza, dlouhodobého pobytu nebo trvalého pobytu. Tento zákon je klíčovým nástrojem pro zajištění správného a legálního pobytu cizinců v České republice. (Zákon č. 326/1999 Sb.)

Pro legalizaci pobytu v České republice musí cizinci dodržovat určité podmínky, včetně držení platného cestovního dokladu, dostatečných finančních prostředků, pojištění a splnění specifických požadavků pro konkrétní druh pobytu. Tyto požadavky jsou stanoveny zákonem a mají za cíl zajistit, že cizinci pobývající v ČR jsou zajištěni a nemají negativní dopad na společnost. (Zákon č. 326/1999 Sb.)

Cizinci také musí být registrováni u místně příslušného úřadu, což znamená, že musí předložit potřebné dokumenty a splňovat požadavky pro daný druh pobytu. Jednou z těchto podmínek stanovuje vyhláška č.386/1999, která předepisuje náležitosti a počty fotografií vyžadovaných podle zákona o pobytu cizinců. (Vyhláška č.386/1999 Sb.)

V případě, že cizinec neplní podmínky pro legální pobyt, může být jeho pobyt v ČR nelegální a může být vyhoštěn ze země.

Cizinci také mají práva povinnosti v ČR, například právo na práci, právo na vzdělání a právo na sociální zabezpečení.

## 1.9 Právo evropské unie

Evropské pracovní právo se týká práva na volný pohyb osob v rámci Evropské unie a práva na rovné zacházení pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich národnost. To zahrnuje práva cizinců, kteří pracují v jednom z členských států EU.

Směrnice o rovném zacházení zaměstnanců bez ohledu na pohlaví stanovuje, že zaměstnavatelé nesmějí diskriminovat zaměstnance na základě jejich národnosti při zaměstnávání, výběru, kariérním postupu, odměňování nebo propouštění. (Směrnice Rady 2000/78/es)

Směrnice o volném pohybu osob stanovuje, že občané EU mají právo na volný pohyb a právo na práci v jiném členském státě EU bez diskriminace. To znamená, že cizinci z EU mají stejná práva jako občané daného členského státu na trhu práce, včetně práva na stejné odměňování. ([www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu))

Integrace v rámci sociální oblasti se týká procesu, který se snaží vytvořit a udržet rovnováhu mezi různými skupinami lidí ve společnosti. Cílem je zajistit, aby všichni lidé měli stejné příležitosti a práva, a aby se minimalizovaly bariéry, které brání lidem v plném zapojení do společnosti. Integrace se týká zejména lidí z různých etnických, náboženských nebo sociálních skupin, stejně jako lidí s různými druhy postižení. Integrace může zahrnovat opatření jako jsou například vzdělávací programy, pracovní tréninky, bydlení a podpory zaměstnanosti.

Podle průzkumu Ústavu státu a práva Akademie věd České republiky je vnitrostátní právo členských států EU ovlivňováno Evropským právem v rozsahu 20 až 80 procent. ([www.ilaw.cas.cz](http://www.ilaw.cas.cz)). Vliv unijního Evropského práva je zaměřen do mnoha oblastí, není proto výjimka, že upravuje i oblast pracovního práva. Právo evropské unie je složeno z primárního a sekundárního práva. Primární právo má k dispozici větší sílu než sekundární. Primární právo Evropské unie zahrnuje zakladatelské smlouvy, na nichž je založeno evropské společenství a dnešní Evropská unie. Tyto smlouvy stanovují základní pravidla pro fungování a organizaci EU a upravují jednotlivé politiky a vnitřní trh. Dále definují rozsah a obsah pravomocí, které jsou

na EU přeneseny ze strany členských států. (Tomášek, Týč, Malenovský, 2017, str. 99). Lze vypíchnout několik klíčových smluv, které měly a mají významný dopad na evropské právo. Mezi ně patří Smlouva o Evropském hospodářském společenství, Smlouva o Evropském společenství uhlí a oceli, Smlouva o Euroatomu a Maastrichtská smlouva, která položila základy pro Evropskou unii a vytvořila tak společný evropský trh, společnou zahraniční a bezpečnostní politiku a mnoho dalších institucí.

### **1.10 Smlouvy, které se přímo týkají České republiky, když jsou členem EU.**

Sekundární právo Evropské unie je uplatňováno v členských státech prostřednictvím primárních smluv. Ty mají větší váhu než vnitrostátní právo a zajišťují, že všechny členské státy jsou zavázány k dodržování společných pravidel. V rámci sekundárního práva jsou vydávány různé typy aktů, jako jsou například nařízení, které jsou nejdůležitějším typem aktu. Ty jsou závazné pro všechny členské státy a mohou být závazné i pro konkrétní stát. Dalším typem aktu je směrnice, kterou orgány Evropské unie používají k tomu, aby určily cíle, kterých by mělo být dosaženo, ale neříkají, jak by se to mělo stát. Česká republika vstoupila do Evropské unie v roce 2004 a zavázala se dodržovat pravidla a plnit své závazky vůči EU. ([www.european-union.europa.eu](http://www.european-union.europa.eu))

K problematice pracovního práva a zaměstnávání cizinců se vyjadřují ustanovení hlavy čtvrté Smlouvy o fungování evropské unie. Obsahem jsou ustanovení o volném pohybu pracovníků.

Díky svobodě pohybu pracovníků se podařilo snížit diskriminaci založenou na státní příslušnosti. Toto právo umožňuje zaměstnancům hledat práci v jiných zemích EU a pobývat tam. Tento princip je zakotven v Listině práv a svobod Evropské unie, což je primární právo. V této listině se nachází několik ustanovení týkajících se práv zaměstnanců, jako například zákaz nucené práce, právo na práci a svobodu volby povolání. Další důležité ustanovení zahrnují svobodu podnikání, vhodné pracovní podmínky a zákaz dětské práce a stanovení minimálního věku pro výkon práce. (Listina práv a svobod Evropské unie)

V oblasti zaměstnávání existuje celá řada právních předpisů a dohod, které jsou součástí sekundárního práva. Mezi tyto dokumenty patří například nařízení č. 810/2009 Evropského parlamentu a Rady o vízech a směrnice č. 2004/38/ES Evropského parlamentu a Rady o právech občanů EU a jejich rodinných příslušníků na volný pohyb a pobyt v rámci EU. Dalším důležitým dokumentem je nařízení č. 492/2011 Evropského parlamentu a Rady Evropské unie, které se týká volného pohybu pracovníků v rámci EU. Kromě toho je tu také směrnice č. 2016/801 Evropského parlamentu a Rady, která stanovuje podmínky pobytu státních příslušníků třetích zemí v souvislosti s výzkumem, studiem, dobrovolnickými službami, stážemi a dalšími aktivitami. ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu))

## 2 Integrace

Integrace cizinců v České republice je proces, který se snaží zajistit, aby cizinci, kteří žijí v České republice, měli stejné příležitosti a práva jako ostatní občané a aby se minimalizovaly bariéry, které jim brání v plném zapojení do společnosti. Integrace může zahrnovat vzdělávání v češtině, pracovní trénink, pomoc s bydlením a podporu zaměstnanosti. Také důležité je zajistit kulturní a sociální dialog mezi cizinci a Čechy. Dále integrace cizinců v České republice může zahrnovat i další opatření jako například podporu pro založení vlastních podniků, pomoc s administrativními úkony spojenými s legalizací pobytu, nebo podporu v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb. Je důležité také zmínit, že integrace není jednosměrný proces, kdy se Ukrajinci musí "přizpůsobit" české společnosti, ale mělo by jít o vzájemný proces, kdy se obě strany učí od sebe a společně tvoří bohatší a rozmanitější společnost. Je také důležité, aby byly poskytnuty cizincům informace o jejich právech a povinnostech v České republice, stejně jako o dostupných službách a programy, které jim mohou pomoci s integrací. Pomoc může být poskytována například neziskovými organizacemi, které se zaměřují na pomoc cizincům a integraci, nebo různými vládními programy a projekty zaměřenými na integraci cizinců. Tyto služby mohou zahrnovat poradenství a podporu v oblasti jazykového vzdělávání, pracovních příležitostí, bydlení a zdravotnictví. Také existují různé komunitní programy, které mohou pomoci cizincům se zapojit do společenského života a najít si přátele a podporu v České republice. ([www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz))

Integrace je proces, při kterém jednotlivec nebo skupina z jedné kultury začleňuje své znalosti, zvyky a tradice do nového prostředí a kultury. Tento proces může zahrnovat jazykové vzdělávání, návštěvy kulturních akcí, setkávání s novými lidmi a přizpůsobení se sociálním normám a zvykům nového prostředí.

Integrace je důležitá pro cizince, kteří přicházejí do nové země, aby zlepšili svou kvalitu života a začlenili se do nového prostředí. Integrace také pomáhá minimalizovat sociální napětí a diskriminaci a přispívá k vytvoření více tolerantní a inkluzivní společnosti. Integrace může být těžký proces, zejména pro cizince, kteří přicházejí do země s odlišnou jazykovou a kulturní tradicí. Je nutné zohlednit obě strany a umožnit cizincům plně se začlenit do nového prostředí, zatímco současně

udržují svou identitu a kulturu. Integrace tedy vyžaduje úsilí a účast ze strany cizinců i z hostitelské země. (mvcr.cz)

Úspěšnost imigrace je přímo závislá na tom, jak dobře se cizinci integrují do společnosti. Integrace je složitý a dynamický proces, který se dotýká mnoha oblastí života. Pro udržení sociální soudržnosti a ekonomického rozvoje země je klíčové, aby cizinci byli úspěšně integrováni. Tento proces vyžaduje spolupráci a angažovanost jak ze strany cizinců, tak majoritní společnosti. Vzájemný přínos a respekt jsou základem úspěšné integrace a pomáhají předejít problémům ve vztazích mezi cizinci a majoritní společností. (cizinec.cz)

Cílem politiky integrace je umožnit legálně pobývajícím cizincům začlenit se do společnosti a zajistit tak harmonické a vzájemně prospěšné soužití mezi nimi a většinovou společností. Tím se předejde vzniku izolovaných komunit cizinců a jejich sociálnímu vyloučení. Integrační opatření mají za úkol předcházet vzniku sociální, ekonomické a kulturní nerovnosti v společnosti. (cizinec.cz)

Hlavní skupinou integrace jsou lidé ze třetích zemí, což jsou země mimo Evropskou unii a Švýcarsko, kteří se legálně nacházejí v České republice. V kritických situacích mohou být cílovou skupinou i občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Držitelé mezinárodní ochrany budou mít přístup k relevantním integračním nástrojům, které budou přímo navázány na státní integrační program. Cílem je také začlenění do majoritní společnosti. (cizinec.cz)

Hlavními prostředky integrační politiky jsou projekty na podporu integrace na lokální úrovni realizované obcemi, spolupráce s regionálními centry na podporu integrace cizinců, projekty nestátních neziskových organizací, sledování situace cizinců a podpora zapojení občanské společnosti a dalších aktérů. Od 1. září 2021 je podmínkou pro cizince pro získání trvalého pobytu složení zkoušek z českého jazyka na úrovni A2, což odpovídá evropskému referenčnímu rámci pro jazyky. Jazyková bariéra je jedním z největších problémů při integraci. Znalost místního jazyka je klíčová pro úspěšnou komunikaci a zapojení se do společnosti. Proto je



důležité podporovat jazykovou výuku cizinců a umožnit jim vynaložit úsilí na zlepšení svých jazykových dovedností. ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

## **2.1 Integrace azylantů a osob s udělenou doplňkovou ochranou**

Subjektem pro zastřešování integrační aktivity je generální poskytovatel integrační služeb dále jen už jako GPIS. GPIS má za úkol koordinovat a zajistit integrační služby pro azylanty a osoby s doplňkovou ochranou. Tento úkol plní ve spolupráci s ministerstvy, obcemi, nestátními neziskovými organizacemi, církvemi, dobrovolníky a zaměstnavateli. GPIS může služby zajistit i prostřednictvím subdodavatelů. Nestátní neziskové organizace, které spolupracují s GPIS, poskytují služby na základě dohody uzavřené s GPIS. Osobám s oprávněním poskytují stejné služby, jako kdyby byly poskytnuty přímo od GPIS. ([www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz))

Správa uprchlických zařízení (SUZ), tak jako GPIS, poskytuje služby osobám s mezinárodní ochranou na území celé České republiky. K tomu účelu má k dispozici síť kontaktních míst, která pokrývá hlavní regiony, kde se držitelé mezinárodní ochrany nacházejí. Kromě toho spravuje také integrační azylová střediska v Brně, Havířově, Jaroměři a Ústí nad Labem. ([www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz))

Hlavním pilířem podpory integrace oprávněných osob je sociální práce, která je realizována pracovníky GPIS nebo nestátních neziskových organizací smluvně spjatých s GPIS. Klíčovým dokumentem pro určení integračních cílů a sledování průběhu integrace je Individuální integrační plán, který se zaměřuje na oblasti jako bydlení, zaměstnání, vzdělávání a odstranění jazykové bariéry, a současně identifikuje konkrétní aktivity vedoucí ke splnění těchto cílů. ([www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz))

Jednou z klíčových složek integrační politiky je síť 18 center na podporu integrace cizinců, které působí v celé ČR a nabízejí široké spektrum služeb pro cizince s cílem usnadnit jejich integraci a podpořit jejich vzájemné porozumění s majoritou. Tyto sítě jsou doplňovány lokálními integračními projekty obcí a neziskových organizací. Od 1.1.2021 mají vybrané skupiny cizinců ze třetích zemí povinnost absolvovat adaptačně integrační kurz, který by jim měl pomoci se seznámit s jejich právy a

povinnostmi, zlepšit jejich nezávislost a samostatnost a poskytnout jim informace o integračních opatřeních, které mohou využít. Toto opatření by jim také mělo pomoci se vymanit závislosti na zprostředkovatelích. ([www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz))

Úspěšná integrace má mnoho přínosů jak pro samotné cizince, tak i pro hostitelskou společnost. Cizinci, kteří se úspěšně integrují, jsou schopni lépe porozumět místní kultuře, zlepšit své jazykové znalosti a získat práci. Tyto faktory pomáhají cizincům vytvořit stabilnější a spokojenější životy v novém prostředí. ([www.cizinci.cz](http://www.cizinci.cz))

Integrace také pomáhá hostitelské společnosti posílit svou kulturní a sociální rozmanitost a rozvinout nové vztahy s cizinci. Navíc, pokud cizinci získají práci a začlení se do společnosti, přispívají k hospodářskému rozvoji hostitelské země.

Je však důležité zdůraznit, že integrace není jednoduchý proces a může být vystavena řadě překážek a příležitostným problémům. Tyto překážky mohou zahrnovat jazykovou bariéru, nedostatek pracovních příležitostí, diskriminaci a sociální izolaci. Tyto výzvy je důležité brát v úvahu a vytvářet podmínky, které pomáhají cizincům překonat tyto překážky a zlepšit jejich šance na úspěšnou integraci. ([www.cizinci.cz](http://www.cizinci.cz))

Pracovní příležitosti hrají důležitou roli při úspěšné integraci. Cizinci, kteří získají práci, zlepšují své jazykové znalosti, získávají finanční stabilitu a začleňují se do společnosti. Tyto faktory mohou pomoci překonat jiné překážky integrace.

Sociální sítě a kontakty s místními obyvateli také hrají důležitou roli při úspěšné integraci. Tyto vztahy mohou pomoci cizincům porozumět místní kultuře, zlepšit jejich jazykové znalosti a získat pracovní příležitosti. ([www.cizinci.cz](http://www.cizinci.cz))

Je důležité brát v úvahu kulturní rozdíly a respektovat je při integračním procesu. Cizinci by měli být informováni o místních zvycích a tradicích, aby mohli lépe porozumět a respektovat místní kulturu. Místní obyvatelé by na druhé straně měli být otevření a tolerantní vůči cizincům a jejich kulturám. ([www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz))

### **3 Situace Ukrajinců v ČR**

V roce 2021 bylo na území České republiky evidováno kolem 200 tisíc ukrajinských občanů s povoleným trvalým pobytem nebo dlouhodobými vízy. Už v této době Ukrajinci patřili do skupiny nejpočetnějších cizinců v České republice. ([www.czso.cz](http://www.czso.cz))

Po událostech v roce 2022, kdy se Ukrajina dostala do otevřeného konfliktu se svým sousedem Ruskou federací, se situace s emigrací z Ukrajiny do Evropské unie výrazně zvětšila. V březnu 2022 aktivovala Evropská unie směrnici o dočasné ochraně, tato směrnice je krizový mechanismus EU, která se využívá při okolnostech hromadného přílivu osob s cílem poskytnutí okamžité a kolektivní ochrany vysídleným osobám. Režim dočasné ochrany umožňuje používání práv, mezi které patří povolení k pobytu, přístup na trh bydlení, práce a přístup k sociálním službám. V této době využívají dočasné ochrany až na 4 miliony lidí z Ukrajiny. Česká republika má na svém území okolo 447 tisíc uprchlíků z Ukrajiny. To ji zařazuje na 3. příčku, více uprchlíků je jen v Polsku - 993 tisíc uprchlíků a Německu, kde jich je přes 1 milion. ([www.consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu))

Dnešní situace v roce 2023 je poněkud alarmující, velká část uprchlíků z Ukrajiny zažívá v Česku finanční chudobu. A to i přesto, že z nich velká část si v České republice našla práci. Velkým faktorem, pro uprchlíky z Ukrajiny stále zůstává jazyková bariéra a obava firem z návratu do jejich vlasti. Díky těmto faktorům se tak přistěhovalci dostávají na spíše méně kvalifikované posty, než na které mají předpoklady. Situace je tedy teď taková, že velká část uprchlíků, kteří emigrovali po událostech v roce 2022, dnes žije pod hranicí příjmové chudoby. Pokud by se nepočítali humanitární dávky a bydlení zdarma, byla by hranice chudoby u 80 % uprchlíků. ([www.idnes.cz](http://www.idnes.cz))

### **3.1.1 Představení Ukrajiny**

Ukrajina je východoevropský stát s rozlohou přibližně 603 000 km<sup>2</sup> a s odhadovaným počtem obyvatel okolo 44 milionů. Ukrajina sousedí se sedmi státy, a to Běloruskem na severu, Ruskem na východě a severovýchodě, Slovenskem, Maďarskem a Polskem na západě a Rumunskem na jihu. Toto postavení jí dává strategický význam a současně také přináší různé výzvy v oblasti bezpečnosti a hospodářského rozvoje. Hlavním městem Ukrajiny je Kyjev a oficiálním jazykem je ukrajinština. Ukrajina se stala samostatným státem v roce 1991 po rozpadu Sovětského svazu. Od té doby se země snaží budovat vlastní demokracii a tržní

ekonomiku. V minulosti byla Ukrajina součástí různých říší a států, jako například Kyjevské Rusi, Polska nebo Rakousko-Uherska.

Ukrajina je rozmanitá země s bohatou historií, kulturou a přírodou. Nachází se zde řada historických památek, jako například Kyjevský Pechersk Lavra, Lvovské historické centrum nebo pevnost Kamjanka. Zároveň se zde nachází i přírodní krásy, jako například Karpatské hory nebo Černobylská zóna, která se dnes stává stále populárnější turistickou atrakcí.

V současné době se Ukrajina nachází v obtížné situaci kvůli otevřené válce se svým sousedem Ruskou federací. 24.února 2022 zahájila Ruská federace takzvanou „speciální vojenskou operaci s cílem demilitarizovat a denacifikovat Ukrajinu.“ Rusko operaci zdůvodnilo potřebou ochránit Ruskou federaci před rozšiřováním Severoatlantickou aliancí a potřebou osvobodit ruskojazyčné obyvatelstvo na východě Ukrajiny. Ale z evropského hlediska je tato událost označována jako okupace svrchovaného státu.

V posledních letech se Ukrajina snaží posílit své vztahy s Evropskou unií a získat status kandidátské země pro členství v EU. To je pro Ukrajinu klíčové zejména vzhledem k její geopolitické situaci a historickým vazbám na Evropu. Ukrajina také uzavřela Asociační dohodu s EU, která ji má vést k politické, hospodářské a institucionální integraci s Evropskou unií. (Luděk, 2018, str.145)

Vztahy mezi Ukrajinou a Ruskem jsou velmi složité a často napjaté. Ukrajina se snaží posílit svou nezávislost na Rusku a hledat nové partnery na mezinárodní scéně, což způsobuje napětí mezi oběma zeměmi.

#### **4 Ukrajinsko-české vztahy, historie migrace**

Migrační vztahy mezi Čechy a Ukrajinou mají již dlouhodobou historii. Její kořeny sahají až do druhé poloviny 18.století, když po páté rusko-turecké válce Habsburkové získali Bukovinu a Haliči. Ve druhé polovině 19.století odešlo do oblasti Volyně asi na 15 tisíc Čechů. Po první světové válce v nově vzniklém Československu našla útočiště ukrajinská emigrace způsobená komunistickou revolucí v Rusku. Také část dnešní západní Ukrajiny byla v letech 1919-1939

součástí Československého státu. V dalším vývoji migračních vztahů následovaly dvě re emigrační vlny českých vystěhovalců z Volyně. První vlna se stala po druhé světové válce v letech 1945-1947. Přišlo asi na 33 tisíc volyňských Čechů. Druhá vlna se konala v první polovině devadesátých let a přesídlilo asi na 2000 lidí.

Po pádu komunismu se pro obě země zcela otevřela nová kapitola, kdy v těchto zemích dochází k zásadním politickým změnám. Díky těmto změnám se vytváří daleko širší možnosti pro migrační výměnu. Počet ukrajinských občanů vlastníčí povolení k pobytu na území Česka se od počátku devadesátých let postupně narůstal. Výjimku tvoří rok 2000, kdy byla v souvislosti s přístupovými dohodami Česka do Evropské unie zavedena pro Ukrajinu vízová povinnost, ale ani víza výrazně nesnížila zájem Ukrajinců o práci v Česku. Především v počátečním období se jednalo o primárně o krátkodobou pracovní migraci se zaměřením na odvětví stavebnictví. Po roce 2008 začíná narůstat podíl Ukrajinců s trvalým pobytem, kteří v roce 2012 představovali již přes 50 procent oficiálně registrovaných pobytů občanů Ukrajiny v Česku. Vedle pracovní cirkulační migrace se tak stále více prosazuje snaha o trvalejší usazení. V rozsáhlém kontextu se s tímto vývojem souvisí i větší zastoupení rodin či partnerských dvojic mezi migranty včetně nárůstu podílu žen. Tento nárůst se pak projevuje na pracovním trhu, kdy ženy obsazují pozice v maloobchodě, zdravotnictví nebo jako pomocnice v domácnosti (Drbohlav, 2015, str. 54,55).

**Obr.1 Počet Ukrajinců na Českém území**



Zdroj: data (ČSÚ,2021), vlastní zpracování

V posledních dvou letech se situace s počtem Ukrajinců v České republice ještě mnohonásobně zvětšila. Počet osob s uděleným pobytovým oprávněním v souvislosti s válkou na Ukrajině k datu 24. dubna 2023 se na území České republiky činní 659044. ([www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz))

V souvislosti s dnešními Ukrajinsko-českými vztahy. Česká republika v roce 2022 podpořila Ukrajinu jak humanitární pomocí, tak vojenskou pomocí. Česká vláda poslala na Ukrajinu munici v hodnotě 588 milionu korun a ve veřejných charitativních sbírkách na Ukrajinu se vybralo přes miliardu korun. Český premiér společně s premiéry Slovinska a Polska navštívili v březnu 2022 Kyjev a sešli se s představiteli Ukrajiny. (idnes.cz)

## 5 Srovnání práv agenturních a běžných zaměstnanců

V české odborné literatuře definoval pan Jan Pichrt, který agenturní zaměstnávání definuje jako *„jedním ze způsobů, právními prameny upraveného, zprostředkování zaměstnání vyhrazeného pouze agenturám práce, při kterém – na rozdíl od jiných forem zprostředkování zaměstnání – dochází k zaměstnání uchazeče (o zaměstnání) přímo zprostředkovatelem (agenturou práce) s cílem přidělit jej následně k uživateli, přičemž takto vzniklý pracovněprávní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem, který je naplňován následným přidělením zaměstnance k uživateli( tedy je realizovaný za úzké součinnosti tří subjektů) podražujeme, s ohledem na jeho dočasnost, obsah a menší stabilitu, pod skupinu atypických zaměstnání, resp. Dokonce mezi tzv. prekérní zaměstnání.“* (Pichrt, 2013, str. 12)

Podle českého práva se agenturní zaměstnávání považuje za krátkodobé řešení, které firmy využívají jako dočasné řešení, nikoli jako trvalou součást pracovního týmu. V praxi se agenturní zaměstnání řadí mezi tzv. "prekérní" formy zaměstnání, což znamená, že jsou méně stabilní než klasické pracovní poměry.

V agenturním zaměstnávání platí základní podmínka, že jak agentura práce, tak uživatel jsou povinni zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než podmínky, které by byly poskytnuty srovnatelnému zaměstnanci uživatele.

V případě, že agenturní zaměstnanec zjistí, že jeho pracovní a mzdové podmínky jsou horší než u srovnatelného zaměstnance uživatele, má právo požadovat od agentury práce rovné zacházení.

Srovnatelný zaměstnanec je definován jako pracovní uživatele, který by při stejné kvalifikaci a délce odborné praxe vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec. (zákoník práce 262/2006 Sb., § 308)

U agenturních zaměstnanců vystává otázka, jestli mají být vybaveni stejnými pracovními podmínkami jako běžní zaměstnanci uživatele. Některá opatření jsou jasná, jako například delší dovolená, kterou firma poskytuje svým zaměstnancům. Nicméně, komplikovanější je to v případě závodního stravování, kde není jasné, zda by měli agenturní zaměstnanci mít stejný přístup k příspěvku ze zisku. To by mohl být problematické pro agentury práce, které již hradí náklady na pracovní podmínky agenturních zaměstnanců a nelze od nich očekávat, že budou platit z vlastního zisku.

Podle zákoníku práce v ustanovení § 309 odstavec 6. *„Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá otcovskou nebo rodičovskou dovolenou.“* (Zákoník práce, § 309 odstavec 6)

Výjimka z omezené doby přidělení v agenturním zaměstnávání, která umožňuje žádost zaměstnance o prodloužení, se často vnímá jako problematická, protože v praxi dochází k částečnému obcházení dočasné povahy tohoto zaměstnávání. Agentury totiž často pobízejí své zaměstnance k podávání dobrovolných žádostí o prodloužení, což znamená, že časový limit doby přidělení se stává neexistujícím.

V některých hospodářských odvětvích, kde je agenturní zaměstnávání běžné a kde agenturní pracovníci často patří k méně placeným skupinám, je možnost podání dobrovolných žádostí o prodloužení doby přidělení velmi pochybná. Zaměstnanci agentur obvykle podávají tyto žádosti na pokyn agentury práce, aby si zajistili pracovní místo a související výhody, jako je například stravování nebo ubytování. To ale může způsobit, že se stávají závislími na agenturním zaměstnávání a připravují se tak o možnost uzavření stabilního pracovního poměru.



Lidé často hledají způsoby, jak obejít omezení přidělení agenturního zaměstnance, a v praxi se to často děje tak, že po uplynutí maximální doby přidělení je zaměstnanec buď přidělen k jinému uživateli na krátkou dobu, aby se zdálo, že přidělení skončilo, nebo není přidělen k žádnému uživateli vůbec. Poté může být znovu přidělen k původnímu uživateli na dalších 12 měsíců. Tato praxe může mít negativní dopad na zaměstnance, kteří si tak nemohou sjednat stabilní zaměstnanecký poměr. (www.pravni prostor.cz)

Za hlavní přínos agenturního zaměstnávání lze považovat jeho flexibilitu a rychlost při získávání zaměstnanců pro dané potřeby zaměstnavatele. Dále se jedná o úsporu nákladů na výběrové řízení a snadnější proces ukončení pracovního poměru s dočasně přiděleným zaměstnancem.

Na druhou stranu, náklady na dočasně přiděleného zaměstnance jsou vyšší a zaměstnanci nemají vždy stejnou ochranu jako zaměstnanci ve standardním pracovním poměru. Dále není jasně upraveno, jaké pracovní podmínky musí být agenturním zaměstnancům poskytnuty. Také chybí upravení odpovědnosti za škodu způsobenou uživatelem dočasně přiděleným zaměstnancem.

## **6 Analýza dat z dotazníku**

Cílem praktické části práce bylo zjistit, jak se Ukrajinci, kteří žijí v okolí Nového Bydžova, přizpůsobili životu v České republice, jaká byla jejich motivace k emigraci, jak vnímají Českou republiku.

Otázky v dotazníku byly především formulovány jednoduše a srozumitelně, aby respondenti mohli tento dotazník vyplnit i u sebe doma. Celý dotazník byl kompletně přeložený do ukrajinské jazyka. Otázky měli za cíl zjistit základní informace o respondentech, dobu jejich příchodu do Čech, vnější faktory jejich příchodu do Čech.



## 6.1 Analýza dat z dotazníků

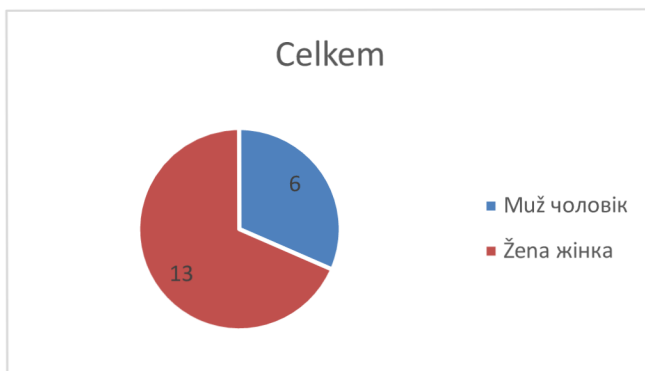
Otázka č.1

Jakého jste pohlaví?

Na výběr bylo zde dvou možností.

1. Muž
2. Žena

**Obr.2 Otázka číslo 1**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Na dotazník celkem odpovídalo 19 respondentů. Za toho bylo 6 mužů a 13 žen.

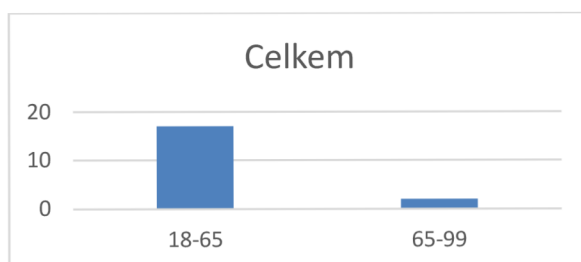
Otázka č.2

2.Kolik Vám je let?

Na výběr bylo ze dvou možností.

1. 18-65
2. 65-99

**Obr. 3 Otázka číslo 2**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Převážnou většinu respondentů tvořili lidé v produktivním věku a dva respondenti byli v důchodovém věku. Tito respondenti byli muž a žena.

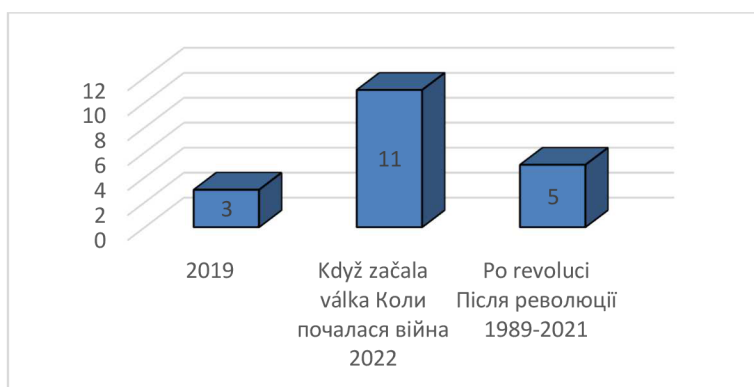
### Otázka č.3

Kdy jste se dostal do Čech?

Na výběr byli čtyři možnosti

1. V době komunismu
2. Po revoluci
3. Když začala válka
4. Volné pole pro přesný rok

**Obr. 4 otázka číslo 3**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Značnou část respondentů tvořili lidé, kteří se rozhodli emigrovat po událostech v roce 2022. Z toho bylo 7 žen a 3 muži. Oba respondenti, kteří byli v důchodovém věku, emigrovali v době války. V po revolučním období emigrovalo 5 respondentů z toho byli 3 muži a 2 ženy. A v roce 2019 se rozhodly 3 ženy emigrovat do Čech.

### Otázka č.4

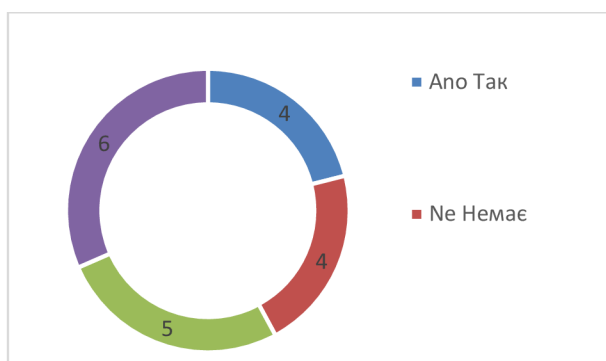
Ovlivnil váš příchod do Čech situace ve vaší vlasti?

Na výběr bylo ze 4 možností:

1. Ano
2. Ne
3. Z ekonomických důvodů

#### 4. Z důvodu války

**Obr. 5 otázka číslo 4**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Většinu respondentů ovlivnila situace na Ukrajině, proto emigrovali do Čech. Nejčastější odpověď byla z ekonomických důvodů, na tuto odpověď odpověděli 3 muži a 3 ženy. Dále odpověděli z důvodu války 2 muži a 3 ženy. Na odpověď ano odpověděli 4 ženy. Na odpověď ne odpověděl 1 muž a 3 ženy, z toho muž a žena přišla do Čech v roce 2022 a 2 ženy přišli v roce 2019.

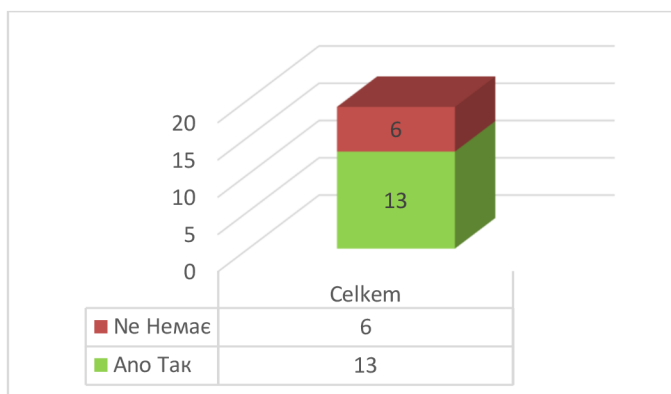
#### Otázka č.5

Při pobytu v Čechách absolvovali jste jazykové, adaptační kurzy?

Na výběr byly 2 možnosti:

1. Ano
2. Ne

**Obr. 6 otázka číslo 5**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Z celkového počtu respondentů se 13 zúčastnilo jazykového nebo adaptačního kurzu, 2 muži a 11 žen. Oba respondenti, kteří dosáhli důchodového věku v této otázce odpověděli kladně. Záporně odpovědělo 6 respondentu, z toho byli 4 muži a 2 ženy. 3 muži emigrovali v době války a 1 po revolučních letech. 1 žena emigrovala také v období války a druhá po revoluční letech.

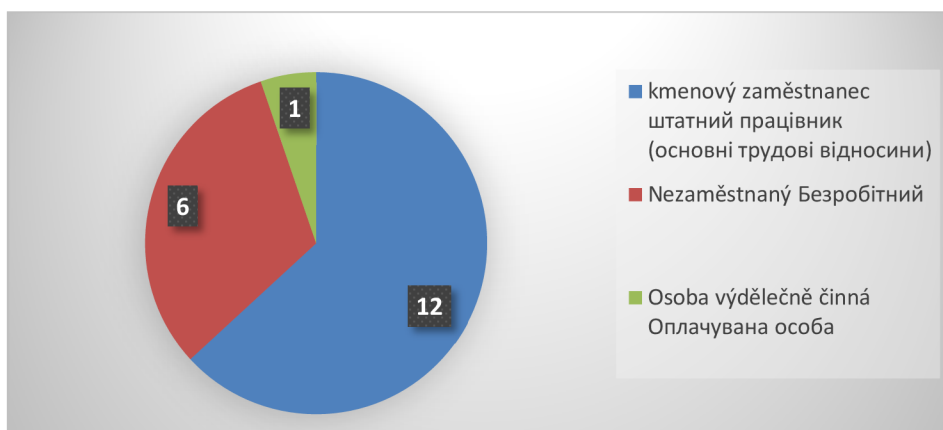
#### Otázky č.6

Jaký typ zaměstnance jste?

Na výběr byli 4 možnosti:

1. Kmenový zaměstnanec
2. Agenturní zaměstnanec
3. Osoba výdělečně činná
4. Nezaměstnaný

**Obr. 7 otázka číslo 6**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Velká část respondentů odpověděla, že jsou zaměstnaní jako kmenový zaměstnanec. 4 muži a 8 žen. 8 respondentů emigrovalo v po revolučních letech - 3 muži a 5 žen, zbylí byl 1 muž a 3 ženy, kteří emigrovali v době války. 6 respondentů odpovědělo, že nemají v tuto chvíli v České republice práci, 2 muži a 4 ženy. Oba respondenti, kteří jsou v důchodovém věku nemají práci. Jedna žena, která emigrovala v době války je osoba výdělečně činná. 6 respondentů z 11, kteří přišli do Čech v období války teď nemá práci.

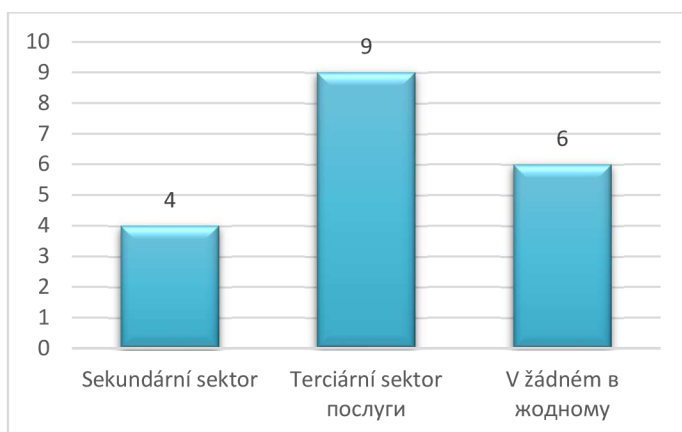
### Otázka č.7

V jakém ekonomickém sektoru pracujete?

Na výběr bylo ze 5 možností:

1. Primární sektor
2. Sekundární sektor
3. Terciární sektor
4. Kvarterní sektor
5. V žádném

**Obr. 8 otázka č.7**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Největší část respondentů pracuje v sektoru služeb. Druhá část respondentů, pracuje v sektoru průmyslu a poslední část nemá zaměstnání. V sektoru služeb pracuje 5 mužů a 4 ženy. Jeden respondent a dvě respondentky emigrovali v roce 2022. Ostatní emigrovali v po revolučních letech. V sekundárním sektoru pracují 4 ženy, 2 respondentky emigrovali v době války a dvě zbývající v po revolučních letech.

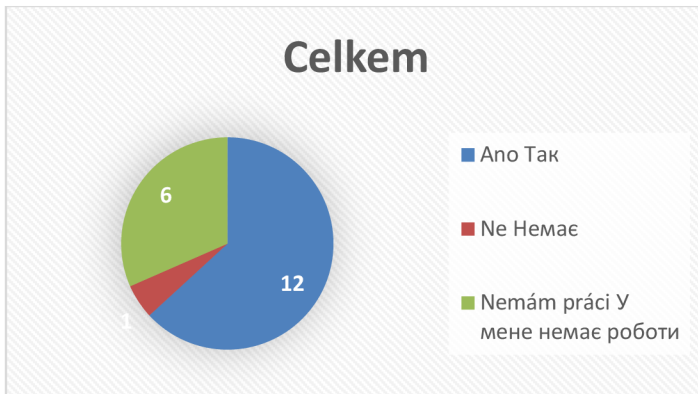
### Otázka č.8

Jste spokojeni s podmínkami a benefity ve vaší práci?

Na výběr byli 3 možnosti:

1. Ano
2. Ne
3. Nemám práci

**Obr. 9 otázka číslo 8**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Velká část respondentů v této otázce odpověděla kladně a jsou tudíž spokojeni s podmínkami v jejich zaměstnání. Jedna z respondentek se k této otázce vyjádřila záporně. Zbývajících 6 respondentů se nemohli vyjádřit k této otázce, protože nemají práci.

#### Otázka č.9

Pokud jste nespokojeni s podmínkami a benefity, zde napište, co Vám vadí nebo to, co byste zlepšili. V druhém případě můžete přeskočit.

Tato otázka rozšiřovala předchozí otázku číslo 8.

Respondentka, která se k minulé otázce vyjádřila záporně zde napsala, diskriminace na pracovišti, nedodržování zákoníku práce zaměstnavatelem. Tato respondentka emigrovala do Čech v po revolučních letech z důvodu ekonomických vlivů v její vlasti. Pracuje v sekundární ekonomické oblasti.

(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

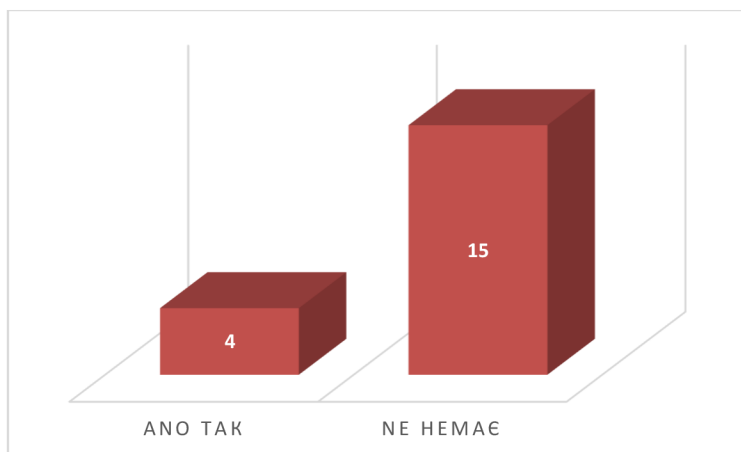
#### Otázka č.10

Stali jste se někdy obětí diskriminace na pracovišti? Pokud se Vám to stalo, ale ne na pracovišti, v kolonce jiná můžete uvést místo.

Na výběr byli 2 možnosti:

1. Ano
2. Ne

**Obr. 10 otázka číslo 10**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Většina respondentů odpověděla, že se nikdy nesetkali s diskriminací. Zbývající 4 respondenti odpověděli, že ano. Z těchto respondentů byli 3 ženy a muž. Dvě ženy emigrovali v době války a muž a žena emigrovali v po revolučních letech. První polovina pracuje v sekundární oblasti a druhá půlka v oblasti služeb.

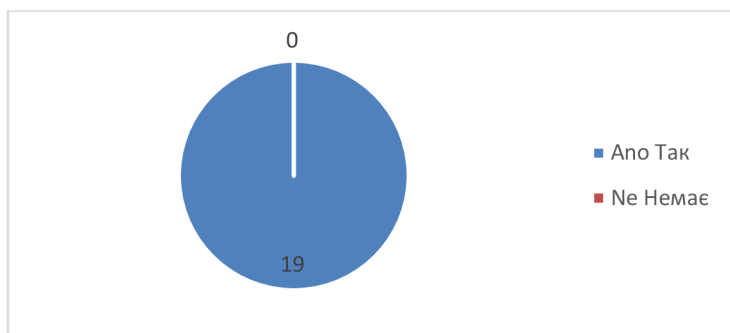
#### Otázka č.11

Líbí se Vám v České republice?

Na výběr byli 2 možnosti:

1. Ano
2. Ne

**Obr. 11 otázka číslo 11**



(Zdroj: data z dotazníku, vlastní zpracování)

Na tuto otázku všichni respondenti odpověděli pozitivně.

## 7 Závěr

Závěrem lze říci, že migrace za prací, studiem či lepšími životními podmínkami se stává stále běžnějším jevem v dnešní globalizované společnosti. V České republice se stává oblíbeným cílem pro mnoho cizinců, kteří sem přicházejí za prací a lepšími příležitostmi. Mezi největší menšiny patří Ukrajinci, jejichž počet se během posledních dvou let téměř ztrojnásobil. Tento rychlý nárůst počtu Ukrajinců v České republice může vyvolávat různé otázky ohledně jejich právního a sociálního postavení v zemi.

V této práci jsme se zaměřili na zkoumání podmínek a práv Ukrajinců v České republice. Zabývali jsme se legislativou týkající se zaměstnávání cizinců, integrací cizinců a zhodnotili jsme přínosy a výzvy, které s sebou integrace přináší. Dále jsme se zabírali situací Ukrajinců v České republice a migračními vztahy mezi Čechy a Ukrajinou. Zvláštní pozornost jsme věnovali agenturním zaměstnancům a jejich právům, stejně jako praktikám agenturních firem v praxi.

Situace Ukrajinských migrantů je taková, že mnoho z nich jsou teď ve finančních potížích. Je to hlavně způsobeno tím, že Ukrajincí zaměstnanci jsou spíše využíváni českými firmami na práci, která ani nedosahuje jejich opravdové kvalifikace. Migrant, kteří emigrovali v dřívějších letech se mají o poznání lépe než ti, kteří přišli do Čech po událostech v roce 2022.

Na závěr jsme provedli analýzu dotazníku pro Ukrajince z Novobydžovska, abychom zjistili, jaká je jejich situace v životě. Z dotazníku se vyčist, že z jedenácti uprchlíků má v současné době pět z nich práci. Pokud bychom dat převedli na celkový počet uprchlíků, kteří sem přišli v posledních dvou letech, toto číslo je enormních 400tisíc, tak se můžu domnívat, že polovina z těchto migrantů nemá práci, tudíž jsou ve finanční tísní a jsou hlavně závislí na příspěvků od státu.

Cílem této práce bylo nastínit problematiku zaměstnávání cizinců ze zemí, které nejsou v Evropské unii, a pomocí dotazníku zjistit, jaká je situace Ukrajinců na



Novobydžovsku. Celkově lze říct, že integrace cizinců do společnosti a zajištění jejich práv a podmínek jsou klíčovými faktory pro úspěšnou a prosperující společnost v globalizovaném světě.

## Seznam literatury

ČESKÁ REPUBLIKA. Zpráva o situaci v oblasti vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku na území ČR v roce 2019. In: . Praha, 2022, číslo 600. Dostupné také z: <https://www.mvcr.cz/clanek/statistiky-kriminality-dokumenty.aspx>

Druhy právních předpisů. European-union.europa [online]. Evropská unie [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation\\_cs](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_cs)

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

Idnes.cz a ČTK. Humanitární organizace v Česku vybraly na pomoc Ukrajině přes miliardu korun Zdroj: [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/pomoc-ukrajine-valka-na-ukrajine-humanitarni-organizace.A220302\\_121633\\_domaci\\_pitt](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/pomoc-ukrajine-valka-na-ukrajine-humanitarni-organizace.A220302_121633_domaci_pitt). Idnes [online]. 2.3.2022 [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/pomoc-ukrajine-valka-na-ukrajine-humanitarni-organizace.A220302\\_121633\\_domaci\\_pitt](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/pomoc-ukrajine-valka-na-ukrajine-humanitarni-organizace.A220302_121633_domaci_pitt)

Infografika. Consilium.europa.eu [online]. 2023 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/infographics/ukraine-refugees-eu/>

Integrace cizinců. Ministerstvo vnitra české republiky [online]. [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Integrace cizinců. Mpsv [online]. 2020, 26.8.2020 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/integrace-cizincu>

Integrační politika ČR. Cizinci [online]. Ministerstvo vnitra [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/web/cz/zakladni-informace1>

JANDA, Vojtěch, Anna RYBAK a Ondřej KRUTILEK. První velká data o Ukrajincích v Česku. Bojují s chudobou, bydlením i češtinou. Idnes.cz [online]. 2023, 5.4.2023 [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/ukrajinci-prace-valectni-uprchlici-chudoba-penize-vydaje.A230404\\_201153\\_domaci\\_akp](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/ukrajinci-prace-valectni-uprchlici-chudoba-penize-vydaje.A230404_201153_domaci_akp)

Judikatura Levin 53/81. Eur-lex.europa.eu [online]. 1982 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61981CJ0053>

Listina svobod a práv Evropské unie. Eur-lex.europa.eu [online]. [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>

LUDĚK, J. Migrace za lepším životem: Etnická návratová migrace ze západní Ukrajiny: Sounáležitost s ukrajinským národem a "vytváření" krajanů. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 2018. ISBN 978-80-7571-013-0

PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0.

Počty osob s uděleným pobytovým oprávněním v souvislosti s válkou na Ukrajině k půlnoci z 23. na 24. dubna 2023. Mvcr [online]. 2023 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/statistika-v-souvislosti-s-vaalkou-na-ukrajine-archiv.aspx>

Pomáháme lidem bez státního občanství. <https://www.unhcr.org/cz/90-czkomu-pomahamelide-bez-statniho-obcanstvi-html.html> [online]. 19.1.2019 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/cz/90-czkomu-pomahamelide-bez-statniho-obcanstvi-html.html>

Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců Zaměstnavatel. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. 2023 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2023, 2023 [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/III1Zamestnavatel>

SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Potvrzení volného pohybu pracovníků: práva a hlavní vývojové změny /\* KOM/2010/0373 konečném znení. Eur-lex.europa.eu [online]. 13.7.2010 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0373&from=EN>

## Seznam obrázků a tabulek

Směrnice a nařízení sekundárního práva EU. Eur-lex.europa.eu [online]. Evropská unie [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32016L0801&qid=1682963306886>

Směrnice o volném pohybu [online]. Ottavio Marzocchi, 2022, 05-2022 [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/147/volny-pohyb-osob>

Směrnice rady 2000/78/ES. /eur-lex.europa.eu [online]. Evropská unie [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32000L0078>

Statistické data. Český statistický úřad [online]. 2023 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz\\_pocet\\_cizincu](https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu)

TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN ISBN978-80-7502-184-7.

VALENTOVÁ, Mgr. Klára. Agenturní zaměstnávání - přednosti a rizika. Pravniprostor [online]. 2017, 15.06.2017 [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

Vyhláška č.386/1999 Sb. Zákony pro lidi [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2023 [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-368>

Výroční zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace. Mvcr [online]. 2022. str [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocní-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx>

Zákon č. 500/2004 Sb. Zákony pro lidi [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2023 [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-500>

Zákony pro lidi: zákon č.435/2004 Sb. §85. Zákony pro lidi [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2023, 1.01.2023 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=Z%C3%A1kon%C3%ADk+pr%C3%A1ce+262%2F2006>

Zákony pro lidi: zákon č.435/2004 sb., č. 325/1999 sb., č. 326/1999 sb. Zákony pro lidi [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2023, 1.01.2023 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=Z%C3%A1kon%C3%ADk+pr%C3%A1ce+262%2F2006>

Zákony pro lidi: Zákoník práce 262/2006. Zákony pro lidi [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2023, 1.01.2023 [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=Z%C3%A1kon%C3%ADk+pr%C3%A1ce+262%2F2006>

## Seznam obrázků

Obr.1 Počet Ukrajinců na Českém území .....	23
Obr.2 Otázka číslo 1.....	27
Obr. 3 Otázka číslo 2.....	27
Obr. 4 otázka číslo 3 .....	28
Obr. 5 otázka číslo 4 .....	29
Obr. 6 otázka číslo 5 .....	29
Obr. 7 otázka číslo 6 .....	30
Obr. 8 otázka č.7.....	31
Obr. 9 otázka číslo 8 .....	32
Obr. 10 otázka číslo 10 .....	33
Obr. 11 otázka číslo 11 .....	33

## Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník str.1 .....	42
Příloha 2 Dotazník str.2 .....	43
Příloha 3 Dotazník str.3 .....	44
Příloha 4 Dotazník str.4 .....	45

# Příloha 1 Dotazník str.1

28.04.23 18:48

Zaměstnávání a integrace Ukrajinců v České republice dotazník

## Zaměstnávání a integrace Ukrajinců v České republice dotazník

[SEKTORY SVĚTOVÉHO HOSPODÁŘSTVÍ - ppt stáhnout \(slideplayer.cz\)](#) Obrázek sektorů ocit.

\* Označuje povinnou otázku

1. 1. Jakého jste pohlaví? \*

якої ви статі

Označte jen jednu elipsu.

Muž чоловік

Žena жінка

2. 2. Kolik Vám je let?

Скільки Вам років?

Označte jen jednu elipsu.

18-65

65-99

3. 3. Kdy jste se dostal do Čech?

Коли Ви приїхали до Чехії?

Do políčka jiná můžete napsat svůj přesný rok příjezdu.

Ви можете вписати свій точний рік прибуття в інше поле.

Označte jen jednu elipsu.

V době komunismu Під час комунізму 1950-1989

Po revoluci Після революції 1989-2021

Když začala válka Коли почалася війна 2022

Jiné: \_\_\_\_\_



## Příloha 2 Dotazník str.2

28.04.23 18:48

Zaměstnávání a integrace Ukrajinců v České republice dotazník

4. 4.Ovlivnil váš příchod do Čech situace ve vaší vlasti?  
Чи вплинула на Ваш переїзд до Чехії ситуація та батьківщині?  
Do políčka jiná můžete napsat svůj vlastní důvod.  
Ви можете написати власну причину в іншому полі

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Ano Так  
 Ne Ні  
 Z ekonomických důvodů З економічних причин  
 Z důvodu války Через війну  
 Jiné: \_\_\_\_\_

5. 5.Při pobytu v Čechách absolvovali jste jazykové, adaptační kurzy?  
Під час перебування в Чехії ви відвідували мовні та адаптаційні курси?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano Так  
 Ne Ні

6. 6.Jaký typ zaměstnance jste?

Який ви тип працівника?

*Označte jen jednu elipsu.*

- kmenový zaměstnanec штатний працівник (основні трудові відносини)  
 Agenturní zaměstnanec Співробітники агентства  
 Osoba výdělečně činná Оплачувана особа  
 Nezaměstnaný Безробітний  
 Student студент

## Příloha 3 Dotazník str.3

28.04.23 18:48

Zaměstnávání a integrace Ukrajinců v České republice dotazník

7. 7.V jakém sektoru pracujete?

В якому секторі ви працюєте?



Označte jen jednu elipsu.

- Primární sektor
- Sekundární sektor
- Terciární sektor služby
- Kvartérní sektor
- V žádném z jich

8. 8.Jste spokojeni s podmínkami a benefity ve vaší práci? \*

Чи задоволені Ви умовами та перевагами Вашої роботи?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano Так
- Ne Немає
- Nemám práci У мене немає роботи

## Příloha 4 Dotazník str.4

28.04.23 18:48

Zaměstnávání a integrace Ukrajinců v České republice dotazník

9. 9. Pokud jste nespokojeni s podmínkami a benefity, zde napište, co Vám vadí nebo to, co by jste zlepšili. V druhém případě můžete přeskočit.

Якщо ви не задоволені умовами та пільгами, напишіть тут, що вам заважає або що б ви покращили. У другому випадку можна пропустити.

10. 10. Stali jste se někdy obětí diskriminace na pracovišti? Pokud se Vám to stalo, ale ne na pracovišti, v kolonce jiná můžete uvést místo.

Ви коли-небудь були жертвою дискримінації на робочому місці? Якщо це сталося з вами, але не на робочому місці, ви можете вказати місце в іншій колонці.

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano Так
- Ne Немає
- Jiné: \_\_\_\_\_

11. 11. Líbí se Vám v České republice?  
Вам подобається в Чехії?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano Так
- Ne Ні

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Martin Škvrna		
<b>STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE</b>	Specializace Řízení lidských zdrojů		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Zaměstnávání a integrace Ukrajinců v ČR		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	PhDr. Alemayehu Kumsa, Ph.D		
<b>KATEDRA</b>	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2023
<b>POČET STRAN</b>	48		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	11		
<b>POČET TABULEK</b>	0		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	4		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Cílem této práce je zaměřit se na nejpočetnější skupinu cizinců na našem území, kterými jsou lidé z Ukrajiny. Celkově by měla osvětlit, proč na našem území žije tolik Ukrajinců, proč přicházejí hlavně za prací a jaké jsou jejich důvody. Práce by měla rozebrat historii spojenou s Ukrajinou a její návaznosti na dnešní ekonomické a politické vlivy migrace a jakou roli mají v této oblasti agenturní společnosti. V této práci bude i rozebrána legislativa spojená s pobytem cizinců na našem území, dále by měla porovnat práva běžných a agenturních zaměstnanců. V praktická část se věnuje Novobydžovským přistěhovalcům. Zaobírá se jejich důvodů emigrace, zdali pracují a jestli jsou zde spokojení.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	Migrace, integrace, Ukrajinci, Česká republika, zaměstnávání, třetí země		

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Martin Škvrna		
<b>FIELD</b>	Specialization Human Resources Management		
<b>THESIS TITLE</b>	Employment and integration of Ukrainians in the Czech Republic		
<b>SUPERVISOR</b>	PhDr. Alemayehu Kumsa, Ph.D		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2023
<b>NUMBER OF PAGES</b>	48		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	11		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	0		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	4		
<b>SUMMARY</b>	<p>The aim of this work is to focus on the largest group of foreigners in our territory, namely people from Ukraine. Overall, it should explain why there are so many Ukrainians living in our territory, why they mainly come for work, and what their reasons are. The work should analyze the history associated with Ukraine and its relevance to today's economic and political influences on migration, as well as the role of recruitment agencies in this area. This work will also cover the legislation related to the stay of foreigners in our territory and compare the rights of regular and agency employees. The practical part focuses on the Novobydžovský migrants. It deals with their reasons for emigrating, whether they work, and whether they are satisfied here.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	Migration, integration, Ukrainians, Czech Republic, employment, Third-country		