

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Katedra kulturních a náboženských studií

Ukrajinská „pracovní“ migrace a český pracovní trh: Možnosti a limity uplatnění

Bakalářská práce

Autor: Denisa Makalová
Studijní program: B6107 Humanitní studia
Obor: Transkulturní komunikace
Vedoucí práce: Mgr. Luděk Jirka, Ph.D.

Hradec Králové

2020



Zadání bakalářské práce

Autor:	Denisa Makalová
Studium:	P16P0254
Studijní program:	B6107 Humanitní studia
Studijní obor:	Transkulturní komunikace
Název bakalářské práce:	Ukrajinská "pracovní" migrace a český pracovní trh: Limity a možnosti uplatnění
Název bakalářské práce AJ:	Ukrainian "Labour" Migration and Czech Job Market: Opportunities and Limitations of Assertion

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Tato bakalářská práce se bude zabývat možnostmi vstupu ukrajinských migrantů na český pracovní trh. V teoretické části budou rozebrány důvody ukrajinské emigrace, pracovní příležitosti pro ukrajinské migranty v České republice i problematika imigrační politiky, stejně jako problematika duálního trhu a tzv. lowskilledmigration. Cílem praktické části je zjistit, jaké jsou reálné pracovní možnosti ukrajinských migrantů a nakolik jsou jejich možnosti omezovány nebo naopak delimitované přístupem českého státu k ukrajinské migraci.

DRBOHLAV, Dušan, ed. Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu. Univerzita Kralova v Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3.

DRBOHLAV, Dušan, ed. Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace - remitence - (rozvoj). Univerzita Kralova v Praze: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2995-7.

DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Opava - Kylešovice: ANAG, 2018. ISBN 978-80-2554-148-2.

JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava a Robert TRBOLA. Sociální integrace přistěhovalců v České republice. Praha: SLON, 2010. ISBN 978-80-741-90-230.

Garantující pracoviště: Katedra kulturních a náboženských studií,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Luděk Jirka, Ph.D.

Oponent: Mgr. Bc. Miloš Zapletal, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 29.3.2017

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci „*Ukrajinská ‚pracovní‘ migrace a český pracovní trh: Možnosti a limity uplatnění*“ napsala sama s pomocí vedoucího práce a všechny použité zdroje a informace řádně citovala v seznamu použité literatury.

V Hradci Králové dne 19. 6. 2020

Poděkování

Poděkování bych chtěla věnovat vedoucímu práce Mgr. Luďku Jirkovi, Ph.D., za věcné připomínky a cenné rady po celou dobu vedení mé bakalářské práce. Dále bych touto cestou ráda poděkovala všem, co se na mé bakalářské práci nějakým způsobem podíleli a hlavně participantům, kteří byli ochotni se se mnou podělit o své životní a pracovní zkušenosti. V poslední řadě bych chtěla poděkovat rodině a přátelům, kteří mě po celou dobu psaní práce podporovali.

Anotace

MAKALOVÁ, Denisa. *Ukrajinská „pracovní“ migrace a český pracovní trh: Možnosti a limity uplatnění*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2020. 72 s. Bakalářská práce.

Tato bakalářská práce se zabývá možnostmi vstupu ukrajinských migrantů na český pracovní trh. V teoretické části jsou rozebrány důvody ukrajinské emigrace, pracovní příležitosti pro ukrajinské migranty v České republice i problematika imigrační politiky, stejně jako problematika duálního trhu a tzv. low-skilled migration. Cílem praktické části je zjistit, jaké jsou reálné pracovní možnosti ukrajinských migrantů a nakolik jsou jejich možnosti omezovány nebo naopak delimitovány přístupem českého státu k ukrajinské migraci.

Klíčová slova: ukrajinská pracovní migrace, český pracovní trh, česká migrační politika, low-skilled migration, segmentace trhu práce, duální teorie.

Annotation

MAKALOVÁ, Denisa. *Ukrainian „Labour“ Migration and Czech Job Market: Opportunities and Limitations of Assertion*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2020. 72 pp. Bachelor Degree Thesis.

This bachelor thesis will deal with the possibilities of Ukrainian migrants entering the Czech labor market. The theoretical part will discuss the reasons for Ukrainian emigration, job opportunities for Ukrainian migrants in the Czech Republic and the issue of immigration policy, as well as the issue of the dual market and the so-called low-skilled migration. The aim of the practical part is to find out the real job opportunities of Ukrainian migrants, and to what extent their opportunities are limited or, on the contrary, delimited by the approach of the Czech state to Ukrainian migration.

Keywords: Ukrainian labor migration, Czech labor market, Czech migration policy, low-skilled migration, labor market segmentation, dual theory.

Obsah

Úvod	8
1 Teoretická část	10
1.1 Vymezení pojmů	10
1.2 Důvody	12
1.3 Migrační politika.....	16
1.3.1 Migrační politika a Česká republika	17
1.4 Český trh práce.....	29
1.4.1 Postavení cizinců v České republice a na trhu práce	30
1.4.2 Zaměstnávání cizinců	34
2 Metodologický výzkum	39
2.1 Metodologie výzkumu.....	39
2.2 Cíl výzkumu	39
2.3 Metoda výzkumu.....	40
2.4 Výzkumné otázky	41
2.5 Etika výzkumu	42
2.6 Získávání dat.....	42
2.7 Charakteristika participantů.....	43
3 Výzkumné šetření.....	45
3.1 Důvody odchodu	45
3.2 Zaměstnání a pracovní trh	46
3.3 Zaměstnání na Ukrajině	50
3.4 Zaměstnání v České republice.....	53
3.5 Kvalifikace	55
4 Závěrečné shrnutí výsledků výzkumného šetření.....	59
Závěr.....	62
Seznam použité literatury	65
Přílohy	I
Příloha A – 11 otázek pro participanty.....	I

Úvod

Ve své bakalářské práci jsem se rozhodla věnovat ukrajinské pracovní migraci, která je v České republice velmi rozšířeným jevem. Mnoho Ukrajinců migruje ze své země právě za účelem zlepšení své ekonomické situace, ačkoliv jsou tu i jiné důvody. V 90. letech 20. století, po pádu tzv. železné opony, začali Ukrajinci migrovat do Evropy a jednou z jejich „oblíbených“ destinací se stala právě Česká republika. Ukrajinská menšina je v České republice nejpočetnější národnostní menšinou, a i když její většina původně migrovala do České republiky za účelem výdělků a cirkulační migrace, stále častěji dochází k trvalému usazování. V současnosti se na našem území vyskytuje 604 076 Ukrajinců.¹

Hlavním tématem této bakalářské práce není popis migrační cesty, kterou musí Ukrajinci podstoupit, ale jejich začlenění do české společnosti a zejména vstup na český pracovní trh. Probereme možnosti a limity, za jakých podmínek se mohou legálně pohybovat na českém pracovním trhu, jaké dokumenty a povolení k tomu potřebují a jaká pracovní místa doopravdy obsazují.

Dále je důležité zmínit migrační politiku, protože právě ta společně s dalšími podmínkami z různých ministerstev určují, za jakých předpokladů mohou cizinci legálně vstoupit a působit na našem území a trhu práce. I když se názory na ukrajinskou migraci různí a někteří by chtěli od státu více restrikcí, které budou tuto migraci omezovat, stále si neuvědomují, že právě díky pracujícím cizincům může naše ekonomika plnohodnotně fungovat, protože kvůli neustálému rozrůstání trhu, který si žádá více pracovníků, stále nejsme schopni obsadit mnoho volných pracovních míst na trhu práce. Pracovní migrace se vlastně stala běžnou součástí každého ekonomicky vyspělého státu, kdy migranti z pravidla obsazují pracovní pozice na tzv. sekundárním trhu práce. Jedná se často o tzv. low-skilled migration, kdy jsou cizinci využíváni jako „levná pracovní síla“ schopná obsadit neatraktivní a nekvalifikované práce, které jsou často náročné a velmi špatně placené. Tyto pozice domácí obyvatelstvo často buď nechce, nebo je není schopno obsadit, a proto je po cizincích neustálá poptávka. S těmito migranty je často zacházeno hůře než s domácím obyvatelstvem a mnohokrát se stávají obětmi svých zaměstnavatelů, kteří

¹ Data ke konci března 2020. Údaje z ČSÚ.

chtějí na cizincích vydělat. I o tom budou následující kapitoly. Cílem bakalářské práce je tedy zaměřit se na český pracovní trh a uvést, za jakých okolností do něj mohou cizinci vstoupit, ale také proč jsou stále ve velké míře obsazováni do nízko kvalifikovaných prací a proč se k těmto pracím sami často uchylují. Odpovědi na tyto otázky získám díky rozhovorům s ukrajinskými pracovníky, se kterými se denně setkávám v práci nebo v běžném životě.

Právě díky častému kontaktu s ukrajinskými pracovníky jsem se rozhodla svou bakalářskou práci věnovat právě tomuto tématu. Fenomén ukrajinské pracovní migrace navíc vnímám jako velmi aktuální. Ukrajinské pracovníky potkávám v Hradci Králové, kde studuji a pracuji, ale čím dál tím častěji i v místě bydliště svých rodičů, kteří bydlí v Orlických horách, v okrese Rychnov nad Kněžnou. Velká koncentrace cizinců pocházejících z Ukrajiny či Polska se v Orlických horách vyskytuje díky pracovní politice Škody a.s. v Kvasínách. Automobilka Škoda a.s. by se totiž kvůli velkovýrobě bez zahraničních pracovníků jen těžko obešla. To je pouze jeden z příkladů. Mnoho Ukrajinců se uplatňuje ve stavebnictví, ale také ve službách, popřípadě u dalších větších firem nebo u menších podnikatelů. Několik poznatků o zaměstnávání Ukrajinců jsem získala i od svého otce, který vlastní pokrývačskou firmu a má s nimi vlastní zkušenosti. Určitým překvapením pro mě bylo nedávné zjištění, že Ukrajinci s poměrně velkou jazykovou bariérou doslova téměř nahradili řidiče linkových autobusů v Orlických horách. To jsou všechno faktory, kvůli kterým jsem se rozhodla zabývat právě ukrajinskou pracovní migrací.

1 Teoretická část

1.1 Vymezení pojmů

Na začátku této práce je dobré definovat několik pojmů, které se zde budou vyskytovat. V první řadě je důležité vysvětlit pojem **migrace**, který by se dal definovat jako pohyb lidí, přes hranice státu. Migraci lze dále rozdělit na imigraci, což znamená přistěhování do cílové destinace, a emigraci neboli vystěhování ze země původu. Tyto dva jevy jsou na sobě závislé a nemohou jeden bez druhého existovat. Migrace je spojena se změnou bydliště, a to buď krátkodobě, dlouhodobě nebo trvale. Migraci ovlivňuje několik faktorů, například je to věk, pohlaví či rodinný status migrující osoby. Migrace je důležitou součástí v návaznosti na porodnost a úmrtí obyvatelstva a díky celosvětovému ekonomickému rozvoji se vliv migrace výrazně zvyšuje.² Z ekonomického hlediska můžeme migraci vysvětlit jako pohyb pracovních sil, přičemž se jedná z pravidla o krátkodobé či dlouhodobé pobyty za účelem zlepšení ekonomické situace migrantů i zlepšení ekonomické situace států imigrace.

Jedna z teorií migrace by tedy mohla být stále aktuální, tzv. neoklasická teorie migrace. Tato teorie zdůvodňuje migraci jako důsledek rozdílné nabídky a poptávky po pracovních v rámci tržních ekonomických sil. Ekonomická migrace zpravidla proudí z méně prosperujících států, kde je přebytek pracovníků a kde místní obyvatelé pracují za nízké platy, do ekonomicky vyspělých států, kde je pracovníků nedostatek a kde je jejich platové ohodnocení vyšší. Migrant musí na své cestě počítat se ztrátami, které se poté snaží vyrovnat a postupně se dostat do zisku. Posuzovat lidský kapitál takto ekonomicky však není jednoduché, neboť každý za kvalitnější život a lepší ekonomickou situaci považuje něco jiného, což může být i kulturně podmíněno.³

² ROUBÍČEK, V. *Základní problémy obecné a ekonomické demografie*. 2. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002. ISBN 80-245-0288-7.

³ DRBOHLAV, D. a Z. UHEREK. Reflexe migračních teorií. *Geografie – Sborník České geografické společnosti*. 2007, 112(2), s. 125–141. ISSN 2571-421X.

Legální migraci lze popsat jako státem řízený a kontrolovaný pohyb cizince na území daného státu, kdy migrant zároveň dodržuje pravidla migrační politiky a dané zákony daného státu. Legalita pobytu je dána vízovými povinnostmi a povolením k pobytu.⁴ V kontextu s legální migrací je potřeba zmínit i nelegální migraci (dále pak také neregulérní či neoprávněná).

Nelegální migrace nastává v okamžiku, kdy jsou porušena pravidla a podmínky migrační politiky daného státu. Dále pobývají lidé na území země navzdory vypršení potřebných dokumentů, jako jsou víza a pobytová povolení. Nelegální migrace je také často organizována pomocí tzv. převaděčů přes hranice, jejichž působení může být považováno za obchod s lidmi (tzv. smuggling, nebo trafficking), a to je posuzováno jako trestný čin.⁵

Dalším důležitým pojmem je **migrant**. Za migranta považujeme osobu, která překračuje hranice států. Pokud odchází z daného území, je nazýván emigrantem, pokud přichází, tak imigrantem. Pokud přichází za účelem práce a vydělání peněz, je kategorizován jako **ekonomický** či **pracovní migrant**. Dalším pojmenováním migranta může být výraz **cizinec**. Cizinec je jedinec, jehož kulturní dispozice nejsou v souladu s kulturními dispozicemi majority, anebo je alespoň tak vnímán. V kontextu EU je cizincem každý, kdo není občanem žádného jejího státu.⁶

Jelikož se budeme pohybovat v prostředí pracovního trhu, je dobré ho definovat. **Pracovní trh** je pomyslné místo, na kterém se setkává nabídka s poptávkou po práci. Zaměstnavatelé nabízejí práci poptávajícím, tedy potencionálním zaměstnancům. Mezi těmito dvěma subjekty vzniká právní vztah (pokud jsou pracovní podmínky upraveny písemnou formou). Podmínky, za kterých mohou na pracovním trhu působit, jsou řízeny zákony, které do jisté míry regulují i trh práce.⁷

⁴ Ministerstvo vnitra České republiky: Odbor azylové a migrační politiky. Slovníček pojmů. *Mvcr.cz* [online]. © 2019 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>

⁵ Ministerstvo vnitra České republiky: Odbor azylové a migrační politiky. Slovníček pojmů. *Mvcr.cz* [online]. © 2019 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>

⁶ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 24. ISBN 978-80-260-7201-0.

⁷ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 25. ISBN 978-80-260-7201-0.

1.2 Důvody

Ukrajinskou migraci do České republiky ovlivňuje několik faktorů. Českou republiku si Ukrajinci jako svoji migrační zemi vybírají zejména z ekonomických důvodů, ale také díky jazykové a kulturní blízkosti. Po pádu komunistického režimu zaznamenala Česká republika velký nárůst migrace nejenom z řad Ukrajinců, ale také obyvatelů jiných zemí, a to zejména z východní Evropy.

Kvůli rozpadu Sovětského svazu i plánovaného hospodářství, které zajišťovalo relativní ekonomickou stabilitu země, došlo na Ukrajině k ekonomické krizi. Ukrajinci se sice rádi odpoutali od Sovětského svazu a v roce 1991 získali nezávislost, ovšem s tím přišla i hluboká ekonomická recese. Vznikl problém s velkou inflací a pozastavené továrny nebyly schopny vyplácet mzdy svým zaměstnancům v daných termínech. V některých případech byly mzdy dokonce vypláceny v podobě naturálií, nebo produktů, které daná výroba produkovala (cihly, textil, vodka).⁸ Prohlubující se chudoba a nezaměstnanost postupem času donutila značnou část obyvatel k emigraci, respektive k cirkulární migraci, aby za pomoci lepších platových i životních podmínek uživili sebe i svoji rodinu. Tak se už po roce 1994 spustila první velká vlna migrace z Ukrajiny směrem na západ.⁹ Tato migrace v podstatě nikdy neustala, ačkoliv jsou zde výkyvy (např. kvůli ekonomické krizi v roce 2008) a ačkoliv se česká politická scéna postupem času zaměřuje spíše na získávání kvalifikovanějších Ukrajinců, (jako jsou lékaři a další), než na méně kvalifikované jedince (jako jsou pracovníci ve stavebnictví).

V současné době je Česká republika pro ukrajinské občany jednou z nejvíce populárních cílových zemí migrace. Česko je pro Ukrajince kulturně i jazykově blízké a strategicky výhodné díky své poloze nedaleko od Ukrajiny. Střed Evropy, ve kterém se Česká republika nachází, je pak výhodný jak pro imigraci, tak jako tranzitní migraci. Navíc Ukrajinci získají vízum do České republiky relativně snadno, ačkoliv i tato problematika není historicky neměnná (relativní volnost získání víza v 90. letech 20. stol., větší restrikce se vstupem do Evropské unie). Díky migračním sítím, které byly vytvořeny v 90. letech a které jsou neustále

⁸ DRBOHLAV, D. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010, s. 28. ISBN 978-80-7419-039-1.

⁹ DRBOHLAV, D. (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008, s. 226. ISBN 978-80-246-1552-3.

prohlubovány, je migrace ještě méně náročná. Ukrajinci si často Českou republiku vybírají právě na doporučení svých příbuzných nebo kamarádů, kteří jim také v samotné zemi často pomáhají. Dalším faktorem je skutečnost, že migrace do České republiky je celkem snadnou a levnou záležitostí, oproti jiným (zejména západním) státům EU.¹⁰ Migranti cestují do České republiky v drtivé většině za účelem získáním práce, ať již krátkodobé, nebo dlouhodobé, a zlepšení ekonomické situace, nejen své, ale i své rodiny. Jedná se konkrétně o krátkodobé pobyty do 30 dní (tzv. krátkodobá schengenská víza) nebo dlouhodobé pobyty na dobu delší 90 dnů (za účelem zaměstnání, nebo studia). V České republice je stále velká poptávka po levné ukrajinské pracovní síle (tzv. low-skilled migration), protože na trhu práce stále zbývá množství neobsazených pracovních pozic, které tuzemští obyvatelé buď nejsou schopni, nebo nechtějí zaplnit. O tom, že je v České republice velký zájem o cizince, svědčí i jejich počet, protože přesahuje půl milionu na našem území, ale jedná se nejen o nízko kvalifikované jedince, ale také o jejich vysoce kvalifikované protějšky.¹¹

Důvodů, kvůli kterým se Ukrajinci rozhodnou migrovat ze své země, může být hned několik. V první řadě je důležité rozlišit, jestli je migrace dobrovolná (v případě ekonomických důvodů), nebo nedobrovolná (v případě nucené migrace nebo tzv. sekundární migrace kvůli válce na východní Ukrajině). Migranti mohou postupně patřit do obou skupin, a tak je i migrace z východní Ukrajiny často považována za migraci pracovní, protože je to tzv. sekundární migrace. Tato kategorizace souvisí do jisté míry i se situací na pracovním trhu a jeho možnostmi, a to jak v cílové, tak ve zdrojové zemi. V každém případě lze uvažovat o tom, že ekonomické motivy vždy hrají určité důvody migrace (mimo získání zkušeností, kulturních zážitků, nebo jiných důvodů).

¹⁰ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, s. 53. ISBN 978-80-7416-067-7.

¹¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce ČR, směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR. *Mpsv.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-cizince>

Ještě můžeme zmínit, že nedobrovolná migrace nebo nucená migrace je spojena také s obchodem s lidmi, kterému se v poslední době začíná oprávněně věnovat větší pozornost (tzv. smuggling, nebo trafficking). Dalšími tématy je vykořisťování migrantů ze strany zaměstnavatelů nebo zneužívání domácích pracovníků a v podobném duchu by se dalo pokračovat.¹²

Jednou z migračních teorií, která vysvětluje důvody a příčiny migrace, tedy proč lidé opouštějí svoji rodnou zemi a migrují do zemí jiných, vysvětluje „push“ (tlačit) a „pull“ (táhnout) teorie.¹³ Jde o teorii, která rozlišuje mezi pozitivními a negativními faktory. „Push“ faktory zahrnují všechna negativa, která migranty donutí opustit svou zemi a „pull“ faktory naopak představují pozitiva, která lákají k migraci do jiné země. V kontextu ukrajinské pracovní migrace do České republiky můžeme zařadit do „push“ faktorů ekonomickou situaci a politickou nestabilitu Ukrajiny, popřípadě i konflikty v zemi, které nutí ukrajinské občany odejít ze země.¹⁴ Do „push“ faktorů řadíme větší šance uchytit se a realizovat se na trhu práce, vyšší plat, lepší životní podmínky, nebo velká poptávka po levné pracovní síle ze zahraničí.¹⁵

Právě špatná ekonomická situace na Ukrajině je už několik let hlavním spouštěcím faktorem emigrace. Chudoba, malé výdělky a vysoká míra nezaměstnanosti nutí Ukrajince migrovat za lepšími životními podmínkami. Situace však není taková, že na Ukrajině nejsou žádná volná pracovní místa, avšak výdělek, který za práci dostanou, nestačí ani zdaleka na živobytí. Průměrná mzda na Ukrajině se pohybuje okolo 300 eur, tedy necelých 8 000 Kč, ale regionálně se jedná o rozdílné platové podmínky, a proto mají Ukrajinci v západní části země ještě menší platy o přibližné hodnotě 200 euro. Jen pro srovnání uveďme, průměrná mzda v České republice činí okolo 34 000 Kč, ačkoliv i zde je Praha samozřejmě nejbohatším regionem a pohraničí je „chudší“.¹⁶ Dalším problémem ukrajinské

¹² ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 28. ISBN 978-80-260-7201-0.

¹³ RÁKOCZYOVÁ, M. a R. TRBOLA. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON, 2009. ISBN 978-80-7419-023-0.

¹⁴ CASTLES, S. and M. J. MILLER. *The age of migration: international population movements in the modern world*. 5th ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2014, s. 28. ISBN 9780230355767.

¹⁵ DRBOHLAV, D. (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008, s. 107. ISBN 978-80-246-1552-3.

¹⁶ Ekonomický souboj: Rusko vs. Ukrajina. Finance.cz [online]. Praha: Finance.cz, 2020, 5. 3. 2019 [cit. 2020-05-17]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/519649-rusko-vs-ukrajina/>

ekonomiky je fakt, že v každém možném odvětví ekonomiky chybí velké procento kvalifikovaných pracovníků. Ukrajinci však raději migrují za prací do zahraničí, protože např. v Česku dostanou i za nekvalifikovanou práci několikrát vyšší mzdu než za kvalifikovanou práci na Ukrajině. Dalším „push“ faktorem je skutečnost, že Ukrajinci se chtějí seberealizovat, a to se jim obvykle v rodné zemi nesplní.¹⁷

Vysoká míra migrace může mít z dlouhodobého hlediska pozitivní vliv na ekonomiku původní země migrantů, a to díky zasílaným remitencím, tedy finančním prostředkům, které jsou posílány z cílové do zdrojové země. Remitence zajišťují, že jsou rodiny, které zůstaly v rodné zemi chráněny před chudobou a v ideálním případě – zejména v případě investic nebo vytváření zaměstnaneckých míst – přispívají i k rozvoji tamní ekonomiky. Oproti tomu nemusí příliš prospívat ekonomice migrační země, pokud jsou posílány rodinám migrantů, kteří je utratí za věci běžné spotřeby, (potraviny, bydlení, zdravotnictví) a jen zřídka putují do přímých investic, které by pomohly ekonomice daného státu.¹⁸ Migrace je často bohužel jen krátkodobým řešením, protože po návratu do rodné země se migranti opět potýkají s nezaměstnaností a ocitají se ve finanční tísní, a tak jsou mnohdy nuceni svou cestu do migrační země zopakovat. Tento jev je nazýván tzv. *cirkulární migrace* a jde i o častý případ ukrajinských pracovníků v České republice.

Díky opakovanému prohlubování migračních cest se pobyt migrantů prodlužuje a nakonec se začínají pomalu usazovat (důsledkem může být trvalý pobyt), popřípadě připravovat půdu pro svoji rodinu (v případě reunifikace rodiny). To nakonec vede k dlouhodobé migraci. Tento fakt je podpořen i skutečností, že si Ukrajinci začnou zvykat na stabilní systém, fungující instituce či lepší zdravotnictví a celkově komfortnější život, kterého se jim na Ukrajině nedostává.¹⁹

¹⁷ DRBOHLAV, D. (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008, s. 231. ISBN 978-80-246-1552-3.

¹⁸ DRBOHLAV, D. (ed.). *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace - remitence - (rozvoj)*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2015, s. 37. ISBN 978-80-246-2995-7.

¹⁹ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, s. 53. ISBN 978-80-7416-067-7.

1.3 Migrační politika

„Migrační politika znamená a vyjadřuje soubor pravidel, upravujících vstup a pobyt státních příslušníků jiných (třetích) zemí na území hostitelských států (tj. na území států EU). Ty směřují jak k přímé, tak i k nepřímé regulaci, resp. řízení pohybu lidí přes hranice (v případě EU přes hranice vnějších států) a jejich pobytu ve státech, jejichž tyto osoby nejsou občany.“²⁰

Správná migrační politika by měla dobře chápat a vědět, na který druh migrace chce cílit, ať už je to pracovní migrace, nebo např. sloučení rodiny. Každý stát by si měl správně nastavit své prostředky, díky kterým svých cílů chce dosáhnout.²¹ Pracovní migrace je jedním z typů migrace, kterou mohou demokratické země do jisté míry regulovat. Ostatní druhy migrace, jako je např. sloučení rodiny, by měly být kvůli dodržování lidských práv a svobod právně i morálně povoleny. To je případ také Evropské unie, která považuje sloučení rodiny za standardní, a to právě s odkazem na lidská práva. Samotný systém přijímání pracovníků ze zahraničí pak můžeme považovat za řízenou, nebo kontrolovanou migraci. Z demokratického hlediska a z určitého liberálního pohledu může být regulace pracovní migrace nelogickým krokem a v rozporu se zásadami demokracie. Pokud chce však stát nastavit restriktivní migrační politiku, musí být jasně určeno, čeho tím chce dosáhnout, anebo proti čemu tím chce „bojovat“. Migrace je jev, který lze do jisté míry omezit, ale dokud stále existují bohaté a chudé země, přičemž obyvatelé chudých zemí nemají jinou možnost na lepší život, bylo by přinejmenším vhodné, aby jim byla migrace umožněna. Nicméně pokud se rozhodnou k migraci navzdory restrikcím, v jejich jednání je nezastaví žádný zákon.²²

²⁰ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 25. ISBN 978-80-260-7201-0.

²¹ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 28. ISBN 978-80-260-7201-0.

²² ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 36. ISBN 978-80-260-7201-0.

Pracovní migraci tak můžeme rozlišovat na legální a nelegální, protože se státy snaží legální migraci podporovat, ale nelegální akty tu vždy budou a stát se je snaží regulovat a zamezit jim. Díky volnému pohybu osob v schengenském prostoru je migrační politika tvořena hlavně vůči přicházejícím pracujícím cizincům ze zemí třetího světa, tedy i vůči Ukrajincům.²³

Evropská unie usiluje už několik let o společnou migrační politiku, která je zavedena v mnoha směrech (např. azylová politika), ovšem v problematice ekonomické migrace a přijímání cizích pracovníků ze zemí třetího světa je ponecháno rozhodování na každém členském státu. Migrační politika tak zůstává v rukou států, které si v ideálním případě vlastně samy rozhodují koho a za jakých podmínek přijmou. Každý členský stát Evropské unie má tak jiné priority a jiné představy o migrační politice. Mohou se však přiblížit alespoň ke stejnému výsledku, který je schůdný pro většinu členských států.²⁴

1.3.1 Migrační politika a Česká republika

1.3.1.1 Česká republika v číslech

Podle údajů ČSÚ žilo v České republice v roce 2018 až 10 649 800 obyvatel a z toho bylo 548 429 cizinců, kteří měli povolení k pobytu na dobu delší než jeden rok, což je 5,1 % z celkové populace. Ukrajinci jsou už dlouhá léta nejpočetnější národnostní menšinou v České republice. Dalšími nejpočetnějšími skupinami jsou občané ze Slovenska (116 817), Vietnamu (66 097), Ruska (38 033), Polska (21 279) a Německa (21 267). Ke konci roku 2018 bylo v České republice evidováno celkem 131 302 Ukrajinců, z toho 46 412 mělo platné povolení k dlouhodobému pobytu, tedy delšímu než 90 dní. V roce 2018 pak bylo v České republice zaměstnáno 142 967 Ukrajinců a z toho 21 881 disponovalo platným živnostenským oprávněním. Statistiky z roku 2018 jsou použity z důvodu nedostatku údajů z let 2019 a 2020.²⁵ Nezapočítávají však Ukrajince, kteří jsou na území České republiky nelegálně, takže jejich celkový počet může být až o několik desítek tisíc vyšší. Nelegální počet

²³ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 34. ISBN 978-80-260-7201-0.

²⁴ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 39. ISBN 978-80-260-7201-0.

²⁵ Údaje jsou volně dostupné na stránkách www.csu.cz.

Ukrajinců je velice těžké i jen odhadovat, naposledy se o to pokusil Dušan Drbohlav (2013) a dospěl k celkovému (ale jen přibližnému) číslu 250 000 legálně i nelegálně pobývajících Ukrajinců, ale to je již 7 let. Stále převládá vyšší počet migrujících mužů, razantně však stoupl počet migrujících žen z Ukrajiny. Průměrný věk migrantů se pohybuje od 18–32 let. Migrují tedy ve věku vhodném pro pracovní zařazení.

1.3.1.2 Aspekty migrační politiky České republiky

Po pádu komunistického režimu se Česká republika stala celkem rychle imigrační a tranzitní zemí, a to hlavně díky své strategické poloze v „srdci“ Evropy. Kvůli nedostatečným zkušenostem s migrací byla nejdříve uplatňována velmi liberální migrační politika.²⁶ I dříve, než se Česká republika stala dne 1. 5. 2004 dalším ze členských států Evropské unie, se česká migrační politika přibližovala jejím normám a zákonodárství. V okamžiku vstupu do Evropské unie již Česká republika měla plně konvergovat s migračními politikami jiných států evropského společenství. Se vstupem do Evropské unie byl také přijat zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je stěžejní právě pro tzv. pracovní migraci. Dalším stěžejním zákonem v migrační politice je Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. V oblasti udělování povolení k pobytu vznikla nová kategorizace, kdy se cizinci žádající o povolení rozlišují na občany Evropské unie a cizince z tzv. „třetích zemí.“²⁷

Zákon o zaměstnanosti udává, za jakých podmínek může být cizinec na území České republiky legálně zaměstnán. Pokud jednu z těchto náležitostí nesplní, dopouštějí se svým jednáním nelegální činnosti a jsou za to sankciováni. V tomto zákonu jsou také uvedeny výjimky, které umožňují některým cizincům volný vstup na pracovní trh v České republice, anebo naléhají na udělení povolení k zaměstnání cizincům. Zákon o zaměstnanosti dále udává povinnost hlásit nástup do zaměstnání a stejně tak ukončení pracovního poměru.²⁸

²⁶ DRBOHLAV, D. (ed.). *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace - remitence - (rozvoj)*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2015, s. 53. ISBN 978-80-246-2995-7.

²⁷ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I.: Integrovaná politika*. Brno: Barrister & Principal, o. s., 2011, s. 15. ISBN 978-80-87474-19-8.

²⁸ DANĚK, M., M. VYŠKOVSKÁ a J. FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Opava - Kylešovice: ANAG, 2018, s. 24. ISBN 978-80-2554-148-2.

Zákon o pobytu cizinců na území České republiky je stěžejní ve sféře zaměstnávání cizinců. Obsahuje všechny náležitosti, podmínky a postupy k získání pobytu za pracovním účelem. Tyto náležitosti se týkají pouze dlouhodobých pobytů, tedy těch, co jsou delší než 90 dnů a déle. Toto nařízení je patrné ze skutečnosti, že Česká republika je členem Evropské unie, a je tedy součástí schengenského prostoru. Při vydávání víz se české úřady v otázce pobytu řídí pokyny, které jim udává evropská legislativa.²⁹

Samotná problematika migrace spadá pod Ministerstvo vnitra České republiky. Pracovní migrací se však zabývá také Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a v poslední řadě můžeme zmínit Ministerstvo zahraničních věcí ČR, pod které spadají úřady, na kterých cizinci musí vyřizovat vízové povinnosti a povolení k pobytu.

Ministerstvo vnitra řeší nejčastěji povolení k pobytu. Pokud ukrajinský občan žádá o povolení k dlouhodobému pobytu, musí tak učinit na zastupitelském úřadě České republiky, který se nachází v Kyjevě. Ukrajínští žadatelé starší 12 let tak musí učinit osobně a jsou povinni si dopředu sjednat termín k podání žádosti a předložit najednou všechny potřebné náležitosti, jinak jejich žádost není akceptována.³⁰ V srpnu roku 2019 vešlo v platnost nařízení vlády č. 220/2019 Sb., které pojednává o maximálním počtu povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, investování a zaměstnanecké karty, které mohou zastupitelské úřady vyřídit během období jednoho roku. Zastupitelský úřad České republiky v Kyjevě tak může za jeden rok vyřídit maximálně 24 žádostí o vízum k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání. V případě zaměstnaneckých karet je maximální počet stanoven na 1600 povolení za rok.

²⁹ DANĚK, M., M. VYŠKOVSKÁ a J. FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Opava - Kylešovice: ANAG, 2018, s. 25. ISBN 978-80-2554-148-2.

³⁰ Velvyslanectví České republiky v Kyjevě. Dlouhodobé vízum: Základní informace. *Mzv.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-06-06]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/kyjev/cz/viza_a_konzularni_informace/informace_pro_cestu_a_pobyt_ceska/dlouhodob_e_vizum/dlouhodob_e_vizum_zakladni_informace.html

Další povolení k získání zaměstnanecké karty jsou možná díky programu „*Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*“, pro který je stanoven maximální počet 500 povolení a v případě programu „*Kvalifikovaný zaměstnanec*“ je maximální počet vymezen na dalších 1100 povolení za rok. V oblasti dlouhodobých povolení za účelem investování pro Ukrajince neplatí žádné omezení.³¹

Získáním **víza** dostává cizinec zároveň povolení ke vstupu a samotnému pobytu na území České republiky a současně s tím i právo kdykoliv ze země vycestovat. Žádost o povolení pobytu v České republice podávají cizinci na jakémkoliv zastupitelství České republiky v jiném cizím státě a ve většině případů je zpoplatněna. Pokud chce cizinec pobyt v České republice prodloužit, musí donést žádost na Policii České republiky. O konečném rozhodnutí, zda vízum udělí, už rozhoduje stát a neexistují žádná privilegia k jeho udělení. Vízová povinnost podléhá zákonu o pobytu cizinců na území České republiky.

Krátkodobým vízem se rozumí povolení k pobytu, které však nepřekročí dobu 90 dnů. Po vstupu České republiky do Evropské unie může Česká republika udělovat tzv. Schengenská víza, do kterých spadají letištní a průjezdní víza a další turistické, zdravotní, kulturní vízum, dále vízum za účelem studia, vědeckého výzkumu či sezónní práce.³² Povolenou dobu pobytu lze kdykoliv prodloužit, nesmí však překročit stanovenou dobu pro krátkodobý pobyt, tedy 90 dní. Vízum může být zrušeno, pokud jedinec neplní účely, pro které bylo vystaveno. Tyto náležitosti spravuje zákon o pobytu cizinců na území České republiky.³³

Dne 17. 6. 2017 byla zrušena vízová povinnost pro ukrajinské občany, kteří cestují do Evropské unie, nebo do států, které uplatňují stejnou vízovou politiku. Toto nařízení se však týká pouze občanů, kteří jsou držitelé tzv. biometrického pasu. Ukrajínští občané mohou pobývat na území států Evropské unie pouze 90 dnů a musí se nadále řídit pokyny, které upravují vstup do schengenského prostoru. Nejdéle do tří pracovních dnů po vstupu musí cizinec ohlásit místo svého pobytu na území České republiky na příslušném odboru cizinecké policie, pokud tak za ně neudělá

³¹ *Sbírka zákonů Česká republika*. Břeclav: Moraviapress, 2010. ISSN 1211-1244.

³² JOKLOVÁ, K. a J. RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 34. ISBN 978-80-7357-437-6.

³³ Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. Přehled víz. *Mzv.cz* [online]. 10. 2. 2020 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/prehled_viz/index.html

ubytovatel.³⁴ Pokud nedisponují biometrickým pasem, platí pro ně povinnost zařídit si vízum. Je to spojeno i s tím, že Ukrajinci, pokud vstoupí na biometrický pas a pracují, pracují nelegálně, protože schengenské krátkodobé vízum neopravňuje k práci.

Dlouhodobé vízum se ukládá občanům třetích zemí na dobu delší než 90 dnů, maximálně však na dobu 1 roku. Pokud žádá občan Ukrajiny (nebo jakékoliv jiné třetí země) o dlouhodobé vízum, musí tak učinit pouze ve státě, kterého je občanem a ve kterém mu byl vydán jeho cestovní doklad, nebo kde má povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu. Toto povolení se dá prodloužit v případě, že cizinec setrvává ve státu migrace a plní účel, za jakým bylo povolení uděleno.³⁵

Posledním uvedeným vízem je **zaměstnanecká karta**. Jedná se o povolení k pobytu na území České republiky za účelem pracovní činnosti. Uděluje se na dobu delší než 90 dnů. Díky zavedení zaměstnanecké karty odpadly ostatní náležitosti, které byly důležité dříve (zelená karta, dlouhodobé vízum za účelem zaměstnání, povolení k pobytu za účelem zaměstnání). Získáním zaměstnanecké karty dostane cizinec jak povolení k pobytu v České republice, tak povolení vykonávat na daném území pracovní činnost. Platnost tohoto povolení je však nejvýš na dva roky, ale povolení je možno si prodloužit. Žádost lze podat na pracovní místo, které je zařazeno v centrální evidenci pracovních míst.³⁶

Po roce 2000 se migrační politika České republiky snaží co nejvíce regulovat nelegální migraci a zároveň podpořit migraci legální, která by přinesla do země potřebné kvalifikované pracovníky. Právě to vyjadřuje zaměstnanecká karta. Nastavená opatření však samozřejmě nejsou z mnoha důvodů efektivní, a tak míra nelegální migrace místo poklesu nadále stoupá.³⁷

³⁴ Ministerstvo vnitra České republiky. Bezvízový styk s Ukrajinou. *Mvcr.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-06-03]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/bezvizovy-styk-s-ukrajinou.aspx>

³⁵ JOKLOVÁ, K. a J. RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 38. ISBN 978-80-7357-437-6.

³⁶ Ministerstvo vnitra České republiky. Zaměstnanecká karta. In: *Mvcr.cz* [online]. 11. 12. 2019 [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

³⁷ DRBOHLAV, D. (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008, s. 84. ISBN 978-80-246-1552-3.

Následující roky přinesly neoliberální obrat v migrační politice. Na jedné straně přišla restriktivní opatření a zavádění přísnějších opatření vůči nelegální migraci, na druhé však vláda vyslyšela žádosti podnikatelů a firem, kteří se dlouhodobě potýkají s nedostatkem pracovníků, a otevřela český pracovní trh kvalifikovaným i nekvalifikovaným zahraničním pracovníkům. Usazení v České republice však umožnila spíše kvalifikovaným jedincům.³⁸ Nejenom Česká republika se snaží dlouhá léta přilákat kvalifikované pracovníky, kterých je v zemi nedostatek. Migrační politika České republiky na tento fakt reagovala v roce 2004 projektem „Výběr kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí“, který trval do roku 2010 a měl tento problém do jisté míry vyřešit. Ministerstvo vnitra zavedlo pro tyto pracovníky tzv. modré karty a celkově hodnotí tento projekt jako úspěšný. Kvalifikovaným pracovníkem se rozumí osoba, která má ukončeno vysokoškolské vzdělání, které trvalo nejméně tři roky.³⁹

V lednu roku 2012 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR instrukce všem krajským úřadům práce, které měly přestat v červenci stejného roku vydávat povolení k zaměstnání. To se týkalo všech cizinců, u kterých zaměstnavatelé vyžadovali nižší kvalifikaci a vzdělání nižší než středoškolské s maturitou. Toto nařízení doprovázela povinnost cizinců předložit na úřadu práce potřebné dokumenty, které potvrzovaly dosavadní získané vzdělání. Současná povolení mohla být prodloužena pouze o půl roku. Toto nařízení vyvolalo velkou kritiku, proto bylo v březnu roku 2012 vydáno opatření, které to stávající zmírňovalo. Úřady práce měly velice pečlivě zvážit, zda povolení k zaměstnání skutečně vydají, a mohly tak učinit pouze v případě, kdyby se zaměstnavatel bez pomoci nízko kvalifikovaných pracovníků dostal do ekonomické nouze a pokud by hrozilo propouštění zaměstnanců, nebo dokonce zánik firmy. I toto nařízení bylo velmi zkritizováno, a tak generální ředitel Úřadu práce nakonec vydal v srpnu 2012 směrnici, která tyto pokyny nadále upřesnila a zmírnila.⁴⁰

³⁸ DRBOHLAV, D. (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008, s. 84. ISBN 978-80-246-1552-3.

³⁹ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výběr kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí*. *Mpsv.cz* [online]. 13. 12. 2010 [cit. 2020-06-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/809894/13122010.pdf/631f6404-e438-e417-7be5-9af30d461e6e>

⁴⁰ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 43. ISBN 978-80-260-7201-0.

Migrační politika České republiky se téměř nezměnila od doby, kdy vláda České republiky přijala *Strategii migrační politiky České republiky*, tedy od roku 2015. Tento dokument popisuje, jak se Česká republika staví k otázkám migrační a azylové politiky a vytyčuje dlouhodobé cíle, kterých by v této oblasti chtěla dosáhnout. Strategie migrační politiky je rozdělena celkem do sedmi tematických okruhů: integrace cizinců, nelegální migrace a návratová politika, mezinárodní ochrana, vnější dimenze migrace (včetně rozvojových a humanitárních aspektů), volný pohyb osob v rámci EU a schengenského prostoru, legální migrace a provázanost se společnými politikami EU v oblasti migrace. Zásady České republiky jsou řazeny prioritně s ohledem na bezpečnost migrace a jsou to:

- Zajistit občanům České republiky klidné soužití s cizinci a snaha díky integraci předcházet negativním sociálním jevům.
- Zajistit bezpečnost svých občanů a efektivně vynucovat právo v oblasti nelegální migrace, návratové politiky a organizovaného zločinu spojeného s převaděčstvím a obchodováním s lidmi.
- Česká republika dostojí svým závazkům v oblasti azylu a zajistí flexibilní kapacity svého systému.
- Česká republika posílí aktivity s cílem pomoci uprchlíkům v zahraničí a s tím i související prevenci dalších migračních toků, včetně podpory rozvoje zemí při zvládnání migračních krizí.
- Česká republika bude prosazovat udržení výhod volného pohybu osob v rámci Evropské unie a schengenského prostoru.
- Česká republika podpoří legální migraci, která je pro stát a jeho občany přínosná, aby Česká republika mohla pružně reagovat na potřeby svého pracovního trhu i reflektovat dlouhodobé potřeby státu.
- Česká republika dostojí mezinárodním a evropským závazkům v oblasti migrace a aktivně se zapojí do celoevropských debat hledání společných řešení.⁴¹

⁴¹ *Strategie migrační politiky České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2015, s. 3. ISBN 978-80-86466-83-5.

Změny v migrační politice přicházejí téměř pokaždé při změně vlády a vždy se snaží reagovat na měnící se dynamiku pracovní migrace. Poslední známou a kritizovanou novelou byla novela č. 176/2019 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky pro zákon č. 326/1999 Sb. Ta přinesla změny, které zásadně ovlivňují životy cizinců přicházejících na našem území nebo zde již žijících. V rámci kooperace s Evropskou unií a zapojení do projektů, jako je např. Erasmus, sice novela výrazně ulehčila život cizincům, kteří v České republice studují, nebo kteří přijeli do země za účelem výzkumu – těmto jedincům umožňuje novela zůstat na území České republiky i po skončení studia s tím, že mají 9 měsíců na to, aby si našli práci nebo si zřídili živnostenský list – ovšem naopak v oblasti zaměstnaneckých karet došlo ke zpřísnění restrikcí. Pokud cizinec tuto kartu získá, může zaměstnavatele změnit až za šest měsíců od vydání této karty. Velkým nedostatkem tohoto nařízení je fakt, že zaměstnaneckou kartu cizinec obdrží až po dvou měsících od zažádání a dříve nemůže legálně pracovat. Tím se jen zvyšuje pravděpodobnost, že během čekací doby dvou měsíců zvolí migrant nelegální cestu k získání práce, anebo se odhodlá k upuštění od svých záměrů. Další problém nastává, pokud zaměstnavatel nebude s novým zaměstnancem spokojen do takové míry, že s ním ukončí pracovní poměr ještě ve zkušební době, která je ze zákona tři měsíce. Cizinci v takovém případě nezbude nic jiného, než opustit zemi, pokud se chce vyhnout nelegálnímu pobytu. Významnou novinkou jsou tzv. mimořádná pracovní víza. Tato víza byla zavedena kvůli hromadění žádostí k povolení pobytu, které nebyly schopny příslušné úřady vyřídit. Tato víza budou vydána, pokud nastane stav, kdy v některém pracovním sektoru bude značný nedostatek českých zaměstnanců. Tento stav a vydání mimořádných pracovních víz musí nejprve posoudit a následně schválit vláda České republiky. Tento druh víz má za úkol zjednodušit a zároveň zrychlit pracovní migraci, pokud je to potřeba.⁴² Na této politice je patrné, že vláda umožňuje usazení kvalifikovaným jedincům, ale málo kvalifikovaní nebo nekvalifikovaní mají značné potíže usadit se v České republice, pokud chtějí dodržet zákony.

⁴² VITNEROVÁ, M. Vláda schválila novelu zákona o pobytu cizinců. In: *Mvcr.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vlada-schvalila-novelu-zakona-o-pobytu-cizincu-zjednodusi-studentskou-a-vedeckou-migraci.aspx>

Po skončení programu „*Výběr kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí*“ vláda schválila obdobné programy pro podporu cílené migrace, která by byla přínosem pro Českou ekonomiku. Např. v minulých letech to byl program „*Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny*“, neboli tzv. „*Režim Ukrajina*“, ve kterém se jednalo hlavně o navýšení a urychlení vyřizování zaměstnaneckých karet Ukrajinským žadatelům, kteří se hlásili do zaměstnání k zaměstnavatelům, kteří byli zařazeni právě do tohoto programu. „*Režim Ukrajina*“ tak v roce 2019 nahradil „*Program kvalifikovaný zaměstnanec*“ a s ním vznikl i další „*Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*“.⁴³

Program kvalifikovaný zaměstnanec řízený Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR spolu s dalšími ministerstvy (MV, MZV, MPSV, MZe) je určen pro vzdělané cizince z vybraných třetích zemí. Pokud tyto osoby splní kritéria pro přijetí do programu, je jim garantována možnost podání žádosti o pobytové povolení na zastupitelském úřadu České republiky v zahraničí. Do programu se mohou přihlásit kvalifikovaní cizinci pocházející ze státu Ukrajina (dále Bělorusko, Černá Hora, Filipíny, Indie, Kazachstán, Moldávie, Mongolsko, Srbsko), nebo kvalifikovaní jedinci, kterým jedna z těchto zemí vydala cestovní doklad. Pracovní poměr na plný úvazek se zahraničním zaměstnavatelem se uzavře na stanovenou týdenní dobu, a to na nejméně jeden rok, a zaměstnanec bude celou dobu pobírat mzdu, která činí nejméně 1,2násobek zaručené mzdy, kterou vláda schválila pro danou skupinu. Cizinec, který přicestoval do České republiky za účelem tohoto programu, může nejpozději před uplynutím doby platnosti změnit zaměstnavatele, ale nejdříve však po šesti měsících. Zaměstnavatel se po přihlášení do programu zařadí do následujících kategorií: „*Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny*“, „*Režim Ostatní státy*“, „*Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství, potravinářství a lesnictví z Ukrajiny*“.⁴⁴

⁴³ Ministerstvo zahraničních věcí ČR. Programy cílené ekonomické migrace - obecně. In: *Mzv.cz* [online]. 27. 9. 2019 [cit. 2020-06-06]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/rezimy/rezim_ukrajina.html

⁴⁴ Ministerstvo vnitra České republiky. Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. *Mvcr.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-06-06]. Dostupné z: <https://cse.google.com/cse?cx=015489265366623571386%3Aizzrwwg3bmqm&q=programy&ok.x=0&ok.y=0>

Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec je řízen Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR spolu s dalšími ministerstvy (MZ, MV, MZV, MPSV). Pokud tyto kvalifikované osoby splní kritéria pro přijetí do programu, je jim garantována možnost podání žádosti o pobytové povolení na zastupitelském úřadu České republiky v zahraničí, a to platí i pro jejich rodinné příslušníky, kterým bude následně ulehčena administrativa spojená s žádostí o pobytové oprávnění na území České republiky. Cizinec tuto žádost může podat, pokud je občanem státu Ukrajina nebo Indie. Žádost mohou podat ve státě, ve kterém se nachází český zastupitelský úřad, nebo na jehož území se vztahuje jeho působnost. Dále pokud má tímto státem povolení k dlouhodobému pobytu nad 90 dnů, nebo povolení k trvalému pobytu. Cizinec se zaměstnavatelem uzavře smlouvu na plný úvazek a stanoví týdenní pracovní dobu, kterou upravuje zákoník práce a bude po celou dobu za svůj výkon pobírat odpovídající mzdu. Tito cizinci nebudou muset absolvovat adaptačně-integrační kurz, který je od roku 2019 povinný pro všechny cizince, kteří setrvávají na území České republiky déle než po dobu jednoho roku. Zaměstnavatelé vstupující do tohoto programu jsou řazeni do kategorie „Pilotní projekt – Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie“.⁴⁵

1.3.1.3 Vstup na území České republiky

Vstup cizinců na území České republiky spadá pod správu Ministerstva vnitra České republiky. Pobyt cizinců na naše území je regulován zákonem o pobytu cizinců na území České republiky a vízovými povinnostmi. Pro občany ze třetích zemí, anebo ze zemí, se kterými nemá Česká republika podepsanu smlouvu o bezvízovém vstupu na naše území, platí povinnost obstarat si vízum, nebo povolení k pobytu, pokud je jeho záměrem v České republice vykonávat jakoukoliv výdělečnou činnost.⁴⁶

⁴⁵ Ministerstvo vnitra České republiky. Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. *Mvcr.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-06-06]. Dostupné z: <https://cse.google.com/cse?cx=015489265366623571386%3Aizzrwg3bmqm&q=programy&ok.x=0&ok.y=0>

⁴⁶ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 64. ISBN 978-80-260-7201-0.

Cizinci ze zemí třetího světa se tedy mohou legálně pohybovat na území našeho státu, pokud mají platné krátkodobé či dlouhodobé vízum, trvalý pobyt, dlouhodobý pobyt, do kterého spadá i modrá či zaměstnanecká karta, nebo udělenou mezinárodní ochranu. Dále musí po celou dobu pobytu splňovat podmínky a vykonávat činnost, pro jakou bylo dané povolení vystaveno, jinak svým jednáním porušují zákon.^{47, 48}

1.3.1.4 Shrnutí české migrační politiky

Je celkem pochopitelné, že se migrační politika snaží nelegální migraci zastavit, nebo alespoň omezit na minimum a legální migraci podpořit. Otázkou však je, do jaké míry Česká republika legální migraci doopravdy podporuje? V minulých letech prošla značnou proměnou. Po pádu komunistického režimu byla v České republice nastolena velmi liberální a neřízená migrační politika. Byl to však do jisté míry důsledek nedostatečných zkušeností s migrací během předchozích let. Od této doby se silné migrační toky až na pár výjimek nijak výrazně nezpomalily. Nebylo tomu tak ani v případě, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, a musela tak do jisté míry harmonizovat svou migrační politiku s EU. Po roce 2004 tak nová

⁴⁷ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014, s. 64. ISBN 978-80-260-7201-0.

⁴⁸ **Vstup na trh práce** - Hlavními faktory, které ovlivňují vstup cizince na český pracovní trh, jsou jeho státní příslušnost, jeho rodinný vztah k občanům v rámci České republiky nebo Evropské unie a typ jeho pobytového povolení. Vstup cizinců na český pracovní trh se řídí zákonem o zaměstnanosti a rozlišuje dva druhy cizinců. Prvními jsou cizinci, kteří mají totožná práva jako občané České republiky, a druzí jsou cizinci, kteří mají vstup na pracovní trh limitován. Cizinci ze třetích zemí, jejichž vstup na český pracovní trh je omezen, jsou povinni obstarat si k výkonu práce zaměstnaneckou nebo modrou kartu, platné povolení k zaměstnání, které bylo vydáno příslušným úřadem v České republice spolu s povolením k pobytu, anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání nebo studia.

Povolení k zaměstnání - Povolení k zaměstnání je určeno pro cizince ze zemí třetího světa a uděluje se osobám, které mají platné krátkodobé nebo dlouhodobé vízum, či povolení k pobytu za účelem podnikání. Toto povolení musí vydat krajská pobočka úřadu práce. Povolení se vydává na oznámené volné pracovní místo, které nelze kvůli nedostatku pracovníků nebo kvůli vysoké kvalifikaci obsadit nikým jiným. Pokud se jedná o pozici státního zaměstnance, musí zaměstnavatel nejprve svůj záměr zaměstnat cizince projednat s krajským Úřadem práce.⁴⁸

Modrá karta - Toto povolení vzniklo na účelem udělení povolení k pobytu na území České republiky a povolení k vykonávání pracovní činnosti, která si žádá vysokou kvalifikaci. Toto povolení zahrnuje jak povolení k dlouhodobému pobytu, tak pracovní povolení, má tedy duální charakter. Modrá karta se vydává pouze na pracovní místa, která jsou v evidenci volných pracovních míst. Zaměstnavatel zadá volné pracovní místo na krajské pobočce Úřadu práce a zároveň dá souhlas s tím, že pokud nebude místo do 30 dnů obsazené, zařadí se do evidence volných pracovních míst a toto místo mohou obsadit právě držitelé modré karty. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí vzniknout plnohodnotná smlouva, a to minimálně na jeden rok, a mzda musí činit alespoň násobek 1,5 z průměrné roční super hrubé mzdy. Pracovní doba nesmí překročit 40 hodin týdně.

vláda změnila celkový přístup k migraci a nastavila restriktivnější migrační opatření, kdy stále zpříšňovala pravidla v oblasti pobytu, či výkonu práce cizinců v České republice. Tyto restriktce byly považovány až za protiintegrační a nejvíce se dotýkaly právě low-skilled migrantů, kterým bylo, oproti vysoce kvalifikovaným cizincům, téměř znemožněno se v zemi usadit.⁴⁹

Česká republika patří svou rozlohou k menším státům, a to nejen v Evropě, a pokud se chce vyrovnat na konkurenčním trhu práce i více prosperujícím státům, je to bez zahraničních pracovníků téměř nemožné. Tento fakt si začala dobře uvědomovat i vláda, a proto přišla už v roce 2004 s projekty, které by byly přínosné pro ekonomiku České republiky, a vyrovnaly tak hrubý nedostatek kvalifikovaných pracovníků v oborech, kde je kvalifikace potřebná. Zároveň však zamezila možnost vytvářet obdobné výhodné podmínky pro nízko kvalifikované pracovníky. Podporované projekty ze strany státu napomáhají tzv. odlivu mozků (brain drain) a pokračují dodnes. Česká republika stále podporuje tento druh řízené ekonomické migrace, a to i tím, že migrantům, kteří se dostanou do tohoto programu, výrazně ulehčí a urychlí celkový proces migrace, a to nejen pro ně, ale i pro jejich blízkou rodinu. V celkovém procentu pracovní migrace v České republice však stále převládá počet nízko kvalifikovaných, či dokonce nekvalifikovaných pracovníků, pro které je typická tzv. cirkulační migrace. Z určitého pohledu je cirkulační migrace výhodná pro obě strany. Stát s tímto druhem migrace nemá prakticky žádné výdaje (oproti cílené ekonomické migraci a migraci kvalifikovaných pracovníků) a tito pracovníci významně podporují ekonomiku země.

„Problém“ nastává v případě, kdy se chce cizinec v České republice usadit a migrace se tím mění na dlouhodobou, či trvalou, neboť tyto procesy jsou umožněny kvalifikovaným pracovníkům. Česká migrační politika a její zásady jsou prezentovány spíše jako nástroje, díky kterým se chrání obyvatelstvo před negativními vlivy migrace a nežádoucími situacemi, a právě proto se zaměřuje na nízko kvalifikované jedince. Nejvyšší čísla pak převládají v sektoru pracovní migrace, kdy nekvalifikovaná dominuje nad kvalifikovanou.⁵⁰

⁴⁹ JUNGWIRTH, T. *Czech migration policy and discourse: Fuelling the fire* [online]. Bratislava: GLOBSEC, 2017 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <https://www.globsec.org/publications/czech-migration-discourse-policy-fuelling-fire/>

⁵⁰ MIPEX. Migration Policy Index – Czech Republic. *Mipex.eu* [online]. © 2015 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <http://www.mipex.eu/czech-republic>

Z výše uvedených čísel vyplývá, že nekvalifikovaná migrace by měla být považována Českou republikou za stejně přínosnou jako migrace kvalifikovaná. To ovšem nevyplývá z nastavené migrační politiky, jež, jak již bylo uvedeno, reguluje tuto migraci přísnými a restriktivními opatřeními, na která doplácí právě low-skilled migrants. Důležitým faktem je však skutečnost, že i když cizinci v České republice vykonávají nízko kvalifikovanou práci, není to vždy z důvodu, že by snad oni sami byli nekvalifikovaní a měli dosaženo pouze základní vzdělání. Jinými slovy, může se jednat o vzdělané migranty. Tato skutečnost je ovlivněna i jazykovou bariérou a hlavně nastaveným stereotypem, že cizinci obsazují primárně volná nekvalifikovaná pracovní místa z tzv. druhého sektoru, o která nemá majorita zájem a která vznikají z důvodu tzv. segmentace pracovního trhu. Na tuto skupinu pracovníků je často pohlíženo v negativním slova smyslu, a to hlavně kvůli povaze jejich pracovních míst. Toto je častý případ i ukrajinských pracovních migrantů.

1.4 Český trh práce

Existuje mnoho důvodů, proč se čeští zaměstnavatelé uchylují k zaměstnávání cizinců. V České republice stále přibývá firem, které rozšiřují svoji výrobu a snaží se expandovat na zahraniční trhy. Bez pomoci zahraničních pracovníků by se tak jen těžko obešly. Zaměstnavatelé také často chtějí snížit náklady a zaměstnáním cizinců toho mohou lehce dosáhnout, ačkoliv tím i negativně ovlivní růst mezd. Cizinci však také často vyrovnávají nepoměr nabídky s poptávkou práce, který vzniká téměř v každém ekonomicky vyspělém státě – na trhu práce totiž vznikají dva odlišné sektory práce (primární a sekundární) a přebývají neobsazená pracovní místa, o která nemá majoritní společnost zájem a která mají pozitivní dopad na růst ekonomiky. Oproti tomu pracuje majorita na atraktivních pozicích. Mezi těmito dvěma sektory je obrovský rozdíl, ať už se jedná o finanční ohodnocení, nebo o sociální status.⁵¹

⁵¹ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, s. 13. ISBN 978-80-7416-067-7.

1.4.1 Postavení cizinců v České republice a na trhu práce

Cizinci ze zemí třetího světa přicházejí do České republiky převážně s ekonomickým záměrem a potvrzuje to i skutečnost, že více než polovina cizinců uvedla jako účel pobytu právě zaměstnání nebo podnikání. Nejvíce se cizinci podílejí na zaměstnanosti především ve velkých městech jako Praha a Brno.⁵² Už od roku 2004 však můžeme zaznamenat polarizaci zahraniční zaměstnanosti, kdy migranti obsazují buď vysoce kvalifikované pozice, anebo naopak pozice, které se nacházejí na spodu hierarchického žebříčku.⁵³ Podle dat z ČSÚ jsou pracovní pozice, které se nacházejí na vrcholu tohoto žebříčku obsazovány spíše cizinci, kteří pocházejí z ekonomicky vyspělejších zemí, zatímco cizinci pocházející ze zemí ekonomicky méně vyspělých (jak z Evropy, tak ze zemí třetího světa) se spíše uchylují k pracím, které jsou v této hierarchii podstatně níže. Na nejnižších pozicích se pak zpravidla objevují občané Ukrajiny (dále např. Vietnam či Uzbekistán).⁵⁴

Toto rozdělení pracovních pozic pak vychází z jevu, který je typický pro každou ekonomicky vyspělou zemi a který nazýváme segmentace trhu práce. Segmentací trhu práce rozumím pomyslné rozdělení trhu práce na dva sektory, které však mají mezi sebou velkou propast a výrazně se od sebe liší, ať už výší mzdy, stabilitou zaměstnání, kariérním postupem, prestiží a sociálním statutem práce, nebo v povaze náplně práce. Liší se také podmínkami podle pracovních pozic.⁵⁵

Teorie o segmentaci trhu pomáhá pochopit různost a nerovnost mezi dvěma odlišnými sektory práce. Jako první přišel v polovině 20. století s teorií segmentace trhu Clark Kerr, který si všiml nerovností v podmínkách v přijímání zaměstnanců na americkém pracovním trhu.⁵⁶

⁵² RÁKOCZYOVÁ, M. a R. TRBOLA. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON, 2009, s. 20. ISBN 978-80-7419-023-0.

⁵³ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II.: Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal, o. s., 2011, s. 13. ISBN 978-80-87474-20-4.

⁵⁴ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, s. 21. ISBN 978-80-7416-067-7.

⁵⁵ VEČERNÍK, J. *Občan a tržní ekonomika: Příjmy, nerovnost a politické postoje v české společnosti*. Jihlava: Nakladatelství Lidové noviny, 1998, s. 31. ISBN 80-7106-235-9.

⁵⁶ KUCHAR, P. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, s. 31. ISBN 978-80-246-1383-3.

Proces vytvoření segmentace trhu je vysvětlován, a to podobně jako migrace, různými přístupy. Ty můžeme dělit na ty, které pokládají za důvod segmentace trhu pokročilé technologie – důraz na vzdělání a kvalifikaci či zvyšující se poptávku. V každém případě je však trh rozdělen na dva ekonomické sektory (teorie duální ekonomiky).⁵⁷

Velká jména sociologie jako jsou Peter B. Doeringer nebo Michael J. Piore přicházejí s **teorií duálního trhu**, když rozdělují trh na primární (interní) a sekundární (externí) nebo primární a sekundární. *Interní (primární) trh práce* můžeme mapovat od počátku 20. let, kdy se velké firmy začaly více specializovat přímo na svou výrobu. K tomu začaly zaškolovat své pracovníky, kteří získali tzv. „firm-specific skills“ neboli specifické firemní znalosti. Firmy začaly klást větší důraz na vzdělání a zaškolování svých pracovníků, kteří se postupem času a díky svému know-how stali pro firmu velmi cenní a jen těžko nahraditelní. Interní (primární) trh je tedy primárně určen pro kvalifikované pracovníky, kteří mají do jisté míry jistotu práce od svých zaměstnavatelů. Jistota práce se pojí s investováním poměrně velkého kapitálu ze strany zaměstnavatelů do zaměstnanců, a právě tím se dává najevo, že s nimi firma počítá do budoucna. Oproti tomu zaměstnavatelé na *externím (sekundárním) trhu práce* mají nižší nároky na zaměstnance, nepožadují takovou kvalifikaci a mohou je snadno nahradit. Od toho se také odvozuje výše jejich platového ohodnocení, která bývá radikálně nižší, než v prvním sektoru. Do prvního sektoru tedy spadají odborníci, pracovníci s vysokou kvalifikací a stálým zaměstnáním, do druhého patří osoby, které pracují např. jako pomocná síla na stavbě a nemají takovou stabilitu zaměstnání.⁵⁸ V logice migrace pak do interního (primárního) sektoru spadají především (ale nikoliv nutně) zástupci majority a do externího (sekundárního) sektoru spadají především (ale nikoliv nutně) nízko kvalifikovaní migranti.

K primárnímu a sekundárnímu trhu můžeme přidat i tzv. *terciární sektor*, který byl přidán v důsledku zvyšující se migrace hlavně za účelem práce. Pro terciární sektor je také typická low-skilled migration. Toto odvětví trhu formuje

⁵⁷ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, s. 14. ISBN 978-80-7416-067-7.

⁵⁸ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, s. 16. ISBN 978-80-7416-067-7.

pracovní místa, o která nemá majoritní společnost prakticky žádný zájem, a proto je ve většině případů obsazují zahraniční pracovníci, kteří jsou tak jedinými vhodnými adepty na tyto pracovní pozice. Tato místa bývají po dlouhou dobu neobsazována majoritní společností, proto jsou cizinci pro zaměstnavatele často jedinou možností, jak najít pracovníka. Jedná se o neatraktivní místa, která zůstávají zpravidla volná kvůli nízkým platům či náročnosti práce, a potencionální zaměstnanci z majoritní společnosti raději zůstanou nezaměstnaní, než že se k takovéto práci uchýlí. Metaforicky, ale také rámcově bychom mohli tyto práce označit jako tzv. 3D jobs, které jsou špinavé, nebezpečné a těžké (z angličtiny 3D = dirty, dangerous a difficult). Díky terciárnímu sektoru však mohou cizinci uskutečňovat svůj migrační plán, vydělat dostatečné množství peněz a vrátit se zpět do rodné země. Těmto migrantům tak nevadí na nějaký čas přijmout těžkou práci, protože pro ně není důležitý sociální status v hostitelské zemi, nýbrž v zemi svého původu, kde si však paradoxně mohou vydobýt lepší status jako „úspěšní migranti“.⁵⁹

1.4.1.1 Kvalita pracovních míst

Druh práce a pracovní pozice tak významně ovlivňuje životy lidí, jejich sociální i společenský status a jejich úroveň přítomného i budoucího života.⁶⁰ V kontextu segmentace trhu jsou pochopitelné migrační toky, které proudí z méně vyspělých zemí do těch, které jsou ekonomicky více vyspělé. Migranti jsou pak často ochotni dočasně akceptovat nízký sociální status v cílové zemi a velká koncentrace cizinců v zemi často prohlubuje předsudky vůči této skupině osob. Navíc může být vnímána do jisté míry i jako hrozba pro majoritní obyvatelstvo, protože díky cizincům drží zaměstnavatelé často úroveň pracovních podmínek a mzdu velmi nízko. Mimo jiné je pro zaměstnavatele v celku zbytečné a finančně náročné jakýmkoliv způsobem dělat pracovní místa na dně společenského žebříčku atraktivnějšími a lákavějšími.⁶¹ Tato situace je také spojena s častým nařčením migrantů ohledně práce („berou nám práci“), což se jeví paradoxní především

⁵⁹ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, s. 14. ISBN 978-80-7416-067-7.

⁶⁰ RÁKOCZYOVÁ, M. a R. TRBOLA. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON, 2009, s. 125. ISBN 978-80-7419-023-0.

⁶¹ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II.: Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal, o. s., 2011, s. 17. ISBN 978-80-87474-20-4.

s ohledem na to, že majorita, která tato slova může pronášet, často nemá zájem o špatně placenou a těžkou práci. Navíc jsou tak tito migranti mediálně často kategorizováni a generalizováni, což jen prohlubuje stereotypizaci.

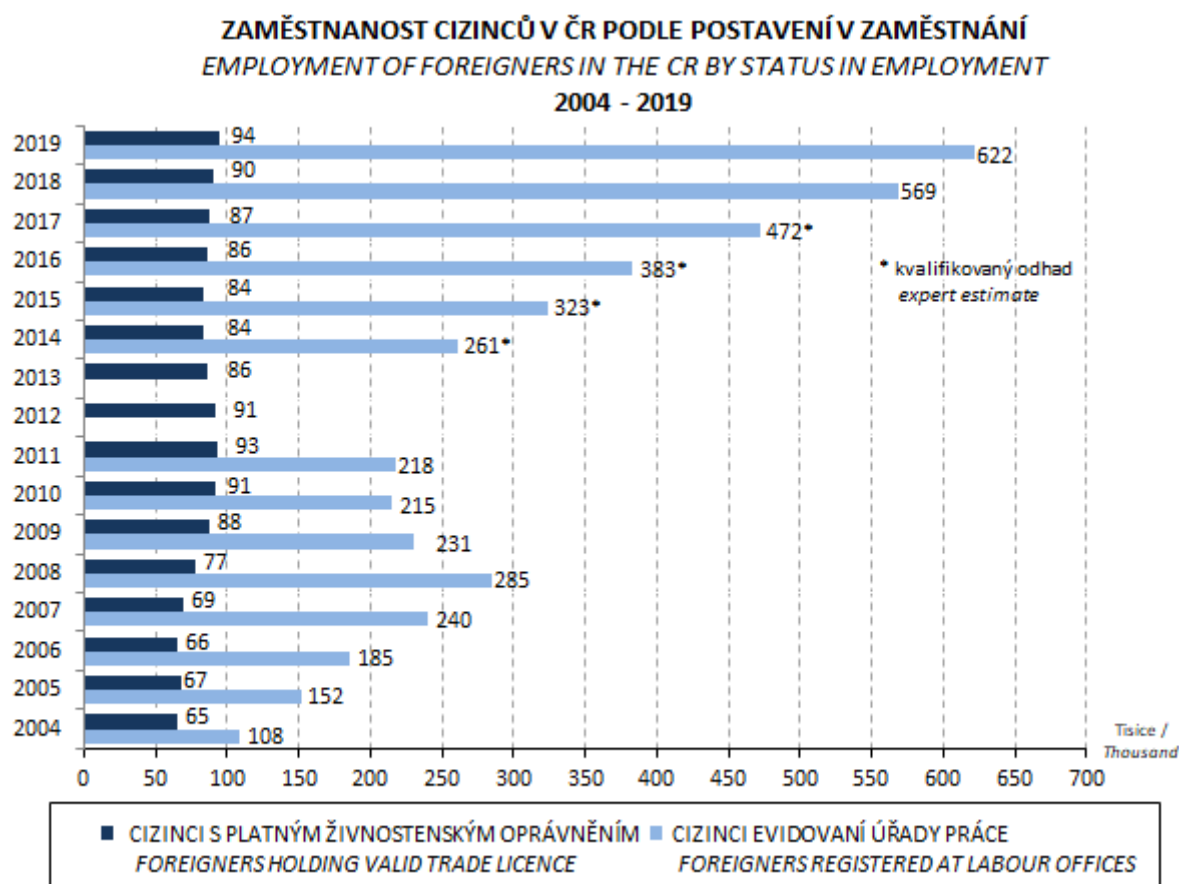
Pracovníci v druhém sektoru pocházející ze zemí třetího světa jsou také vystaveni velké nejistotě ze ztráty zaměstnání, ačkoliv sami nestabilitu požadují, pokud žijí cirkulační migrací. Cizinci pracují většinou na dohodu nebo na dobu určitou, přičemž pro ně, stejně jako pro majoritní společnost, platí po nástupu do zaměstnání tříměsíční zkušební lhůta, pokud mají pracovní vízum a pracují legálně. Flexibilita pracovníků hraje velkou roli při rozhodování ze strany zaměstnavatele, jestli přijmout pracovní sílu ze zahraničí, nebo z řad majoritního obyvatelstva. Cizí zaměstnanci jsou často ochotni pracovat za velmi nízké platy přesčas, o svátcích, o víkendech nebo dokonce v nočních hodinách, a proto jsou pro zaměstnavatele značným přínosem. To platí hlavně pro sezónní pracovníky ve stavebním průmyslu, kdy je hodně práce a je potřeba dodělat zakázku co nejrychleji.⁶²

Zaměstnavatelé z druhého sektoru odmítají financovat i pracovní výcvik, výcvik spojený s bezpečností práce nebo jiná školení než pouze ta, která jsou nezbytně nutná. Pokud se tak nestane a zaměstnavatel neposkytne svým zaměstnancům potřebný pracovní výcvik, hrozí, že u zaměstnanců nastane tzv. de-skilling, neboli zhoršování, či dokonce ztráta dovedností a pouhé zařazení do „manuálního“ pracovního procesu. Zaměstnavatelé chtějí prohlubovat znalosti a dovednosti pouze u zaměstnanců, se kterými plánují dlouhodobou spolupráci, a tomu tak v případě ukrajinských pracovníků není. Jedná se tedy o situace, kdy práce na sekundárním trhu často nevyžaduje žádnou kvalifikaci a právě na to jsou „vhodní“ ukrajínští pracovníci.⁶³ Pracovníci z druhého sektoru rovněž pracují často v podmínkách, ve kterých jsou mnohem náchylnější k pracovním úrazům. Nejvyšší riziko úrazu hrozí obecně především zaměstnancům ve stavebnictví.

⁶² TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II.: Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal, o. s., 2011, s. 18. ISBN 978-80-87474-20-4.

⁶³ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II.: Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal, o. s., 2011, s. 18. ISBN 978-80-87474-20-4.

1.4.2 Zaměstnávání cizinců



Graf č. 1: Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání (ČSÚ)

Na grafu č. 1 můžeme vidět přehled zaměstnanosti cizinců od roku 2004 až do roku 2019. Od roku 2009 zaznamenal český trh úpadek v zahraniční zaměstnanosti, a to hlavně kvůli ekonomické krizi, která se dotkla nejenom (ale také důležitě) zahraničních pracovníků na našem území. Dalším velkým propadem bude jistě i krize spojená s koronavirem z roku 2020, ale tomu se v této bakalářské práci nemůžeme kvůli ještě neznámým dopadům dostatečně věnovat. Zajímavostí je, že se v období 2004–2019 lehce zvýšil nárůst cizinců s platným živnostenským oprávněním. Důvodem zřízení živnostenského oprávnění bylo plnění účelu, za kterým jim bylo vydáno pobytové povolení i po tom, co byli z důvodu

ekonomické krize propuštění.⁶⁴ Česká republika se může pyšnit poměrně nízkou nezaměstnaností, co se týká cizinců. Oproti ostatním zemím se v počtu zaměstnaných cizinců nacházíme na jednom z prvních míst v Evropě. Podle posledních údajů bylo podle OECD v roce 2018 na plný úvazek zaměstnáno okolo 70 % cizinců. Zároveň se zvýšilo i procento cizinců, kteří mají vystudovanou vysokou školu. Na druhou stranu zvýšené procento bylo zaznamenáno i u příchozích cizinců, kteří ukončili pouze základní vzdělání. Co se týká kvality jejich života, stále se mnoho z nich ocitá pod hranicí chudoby a často žijí v nedůstojných podmínkách s mnoha dalšími lidmi.⁶⁵

Právě u pracovníků ze sekundárního trhu práce se projevila nezaměstnanost i v roce 2009, kdy na Českou republiku udeřila ekonomická krize. Celkový počet cizinců pocházejících ze třetích zemí klesl až o třetinu. Někteří cizinci krizi řešili založením živnostenského oprávnění a začalo docházet i k vnitřní migraci, neboli migraci uvnitř státu, kdy se cizinci začali stahovat do větších měst, kde byla větší pravděpodobnost získat zaměstnání nebo zakázku.⁶⁶

1.4.2.1 Švarc systém a práce na živnostenské oprávnění

Práce na živnostenské oprávnění je jednou z možností, jak lze vstoupit svobodně na trh práce. Podle posledních údajů z ČSÚ k 31. 12. 2019 bylo v České republice evidováno na úřadech práce 22 924 ukrajinských občanů s platným živnostenským oprávněním.

Vlastnit živnostenský list je jen jedna z možností, jak je možno se vyhnout procesu získání pracovního povolení. Cizinec tím pádem není tolik závislý na svém zaměstnavateli a povolení mu dává větší prostor pohybovat se na pracovním trhu a střídat práce, protože není svazován pracovním povolením. Zároveň se musí více angažovat v hledání zakázek, protože stejně jako každý podnikatel v České republice musí platit sociální a zdravotní pojištění, které často dosahuje nemalých částek

⁶⁴ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II.: Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal, o. s., 2011, s. 16. ISBN 978-80-87474-20-4.

⁶⁵ KAŠPÁREK, J. OECD: Imigranti pracují více než Češi, žije se jim ale hůře. In: *Denikreferendum.cz* [online]. 12. 12. 2018 [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://denikreferendum.cz/clanek/28807-oecd-imigranti-pracuji-vice-nez-cesi-zije-se-jim-ale-hure>

⁶⁶ RÁKOCZYOVÁ, M., R. TRBOLA a J. VYHLÍDAL. *Nezaměstnanost cizinců v České republice*. Praha: VÚPSV, 2013, s. 7. ISBN 978-80-7416-125-4.

(rámcově 5 000 Kč). Práci na živnostenský list také státu dokazují, že v České republice působí legálně. Mnoho zaměstnavatelů tím chce ušetřit a zbavit se výdajů, jako jsou odvody za sociální a zdravotní pojištění, které musí platit za zaměstnance, a proto se dostáváme k tzv. švarcsystému. Migranti totiž ve většině případů nevedou žádné vlastní podnikání, ale pracují ve firmách, jako by tam byli běžně zaměstnáni. V závěru tedy migranti vykonávají stejné nekvalifikované práce jako před tím, pouze pod záštitou osoby samostatně výdělečně činné. Tímto jednáním se jejich status mění na kvazi-legální.⁶⁷

1.4.2.2 Další možnosti hledání zaměstnání

Způsob hledání práce souvisí s délkou pobytu a znalostí jazyka a prostředí. Mnoho cizinců získává práci přes kamarády nebo známé. Díky migračním sítím, ať už to jsou rodinní příslušníci, nebo kamarádi, je v podstatě jednoduché najít práci. Dokonce i každý sociální kontakt s majoritou se počítá a může být v budoucnu při hledání práce užitečný. Cizinci samozřejmě při hledání budoucího zaměstnání mohou využít i instituce, jako je úřad práce. Tento způsob hledání zaměstnání se však mnohdy neosvědčil jako ten nejuspěšnější a musel být spojen s legálností pobytu.

Motivovaní a již zkušení Ukrajinci využívají přímého kontaktu svého potencionálního zaměstnavatele. Tato metoda se zdá být velmi účinná, ale k její účinnosti je potřeba dobře ovládat jazyk. Budoucí zaměstnání lze najít i na internetu nebo pomocí inzerátů v tisku, což je spojeno s kvazi-legálními agenturami.⁶⁸

Mnoho Ukrajinců pracujících v cizině je zaměstnáno pod agenturou neboli klientským systémem. **Klientský systém** je specifikum už velmi dobře fungující nejen v České republice, ale také v celé Evropě. Představuje jakéhosi podnikatele, osobu, která zprostředkovává práce pro cizince pocházejícího z bývalého prostoru Sovětského svazu.⁶⁹ Klient poskytuje těmto cizincům nejenom práci, ale i různé

⁶⁷ TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, s. 58. ISBN 978-80-7416-067-7.

⁶⁸ PAVLÍKOVÁ, E. a K. SLÁDEK. *Sociální situace a religiozita Ukrajinských migrantů v ČR*. Praha: Pavel Mervart, 2009, s. 205. ISBN 978-80-86818-95-5.

⁶⁹ NEKORJAK, M. Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. *Život v pohybu* [online]. Vol. 3, No. 1, pp. 89–109 [cit. 2020-06-19]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/index/search/search?query=&searchJournal=&authors=nekorjak&title=&abstract=&galleyFullText&suppFiles=&dateFromMonth=&dateFromDay=&dateFromYear=&dateToMonth=&dateToDay=&date>

služby, jako bydlení, stravování, či zařizování různých dokumentů. Klienti, tedy podnikatelé, fungují prakticky jako agentura a tyto služby samozřejmě nedělají zadarmo. Za klientským systémem se totiž skrývá vykořisťování cizinců a organizovaný zločin, který byl již několikrát popsán.^{70, 71} Klienty mohou být osoby, nebo přímo firmy, které provázejí migranta buď po celou dobu jeho pobytu v České republice, nebo nabízejí jednotlivé služby. Zároveň jsou i jejich zaměstnavateli a hledají jim práci. Dohody nejsou vázány žádnou smlouvou, ale fungují na „dobré slovo“ a na vzájemné důvěře. Klienti se však na svých zaměstnaných migrantech často finančně přizívují. Za zprostředkování služby si totiž neřeknou jednorázovou částku, ale strhávají část platu každý měsíc. Migranti často ani netuší, kolik činí jejich mzda, protože přímo od jejich zaměstnavatele putuje klientovi, který si z ní vezme od 20–40 %. Dalším zneužíváním je často zatajení pracovní smlouvy, popření možnosti získání zdravotního pojištění apod. Z pracovního vztahu je prakticky nemožné vystoupit, protože klientům tento systém velmi vyhovuje a nechtějí přijít o jisté peníze a migrant je na klientech často existenčně závislý a je tím (společně s nedostatkem kontaktů s majoritou s imigrantským prostředím) i často udržován v nízko kvalifikované práci.⁷²

Někteří migranti jsou jinými okolnostmi dokonce donuceni využít služeb klientů, když se opakovaně na legálním pracovním trhu setkávali s neúspěchy. „Podle výpovědi několika ukrajinských pracovníků, kteří se snažili samostatně zařídit práci v ČR, Češi nejen často preferují levnou nelegální pracovní sílu, ale také jsou nakloněni k tomu, více důvěřovat zprostředkovatelským agenturám, než jednotlivým ukrajinským pracovníkům.“⁷³ Klientský systém je do velké míry

ToYear=&dateToHour=23&dateToMinute=59&dateToSecond=59&discipline=&subject=&type=&coverage=&indexTerms=

⁷⁰ NEKORJAK, M. Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. *Život v pohybu* [online]. Vol. 3, No. 1, pp. 89–109 [cit. 2020-06-19]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/index/search/search?query=&searchJournal=&authors=nekorjak&title=&abstract=&galleyFullText&supFiles=&dateFromMonth=&dateFromDay=&dateFromYear=&dateToMonth=&dateToDay=&dateToYear=&dateToHour=23&dateToMinute=59&dateToSecond=59&discipline=&subject=&type=&coverage=&indexTerms=>

⁷¹ DRBOHLAV, D. (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008, s. 168. ISBN 978-80-246-1552-3.

⁷² DRBOHLAV, D. (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008, s. 168. ISBN 978-80-246-1552-3.

⁷³ LEONTIYEVA, Y. a kol. *Menšinová problematika v ČR: komunitní život a reprezentace kolektivních zájmů (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci a Romové)*. Praha: Sociologický ústav akademie věd ČR, 2006, s. 36. ISBN 80-7330-98-2.

překážkou v integraci cizince. Migrant díky klientovi, který zařídí vše potřebné, téměř nepříjde do kontaktu s institucemi, s majoritou a ani s běžným životem v hostitelské zemi.

Klientský systém si můžeme znázornit pomocí pomyslné pyramidy. Na jejím vrcholu stojí organizovaný zločin, který pyramidu řídí, a dole se nacházejí samotní migranti. Uprostřed jsou klienti, ti zprostředkovávají práci migrantům, kteří živí celou pyramidu.⁷⁴ Celý klientský systém je pak samozřejmě komplexnější a komplikovanější, ale pro záměry této bakalářské práce stačí toto krátké vysvětlení.

⁷⁴ DRBOHLAV, D. (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008, s. 169. ISBN 978-80-246-1552-3.

2 Metodologický výzkum

2.1 Metodologie výzkumu

Druhá část bakalářské práce se skládá z kvalitativního výzkumu, který byl prováděn díky metodě polostrukturovaného rozhovoru. Rozhovorů jsem absolvovala celkem 15, a to s ukrajinskými participanty, přičemž všechny rozhovory probíhaly na přelomu měsíců květen a červen roku 2020. Jediná podmínka, kterou museli participanti splňovat, byla spojena s věkem, protože participanti museli být starší 18 let. Dále měli mít samozřejmě ukrajinský původ a určité pracovní zkušenosti na území České republiky. Během rozhovorů jsem se držela struktury předem daných 11 otázek, které se dotýkaly pracovního zařazení a zkušeností participantů na českém trhu práce. Z důvodu nedostatečné znalosti českého jazyka ze strany ukrajinských participantů byly přepisy rozhovorů i následné citace upravovány.

Jelikož se s občany ukrajinského původu setkávám téměř denně, nebylo pro mě těžké participanty sehnat. Setkala jsem se tak pouze s jedním razantním odmítnutím, a to ze strany Ukrajinky žijící v České republice již přes deset let. Rozhovor odmítla s odůvodněním, že se již necítí být Ukrajinkou, nýbrž Češkou a o Ukrajině již nechce ani slyšet. Většinu kontaktů jsem získala ve svém zaměstnání, dále mi se sháněním participantů pomohla rodina nebo přátelé. Rozhovory se konaly v Hradci Králové, Rychnově nad Kněžnou, Jaroměři a v okolí těchto měst.

Všichni participanti, se kterými jsem vedla rozhovor, se dají zařadit do ekonomicky produktivního věku a to do rozmezí 25–45 let. Většina z nich už je v manželském svazku a mají rodinu. Odpovědi se v mnoha otázkách shodovaly, lišilo se však dosažené vzdělání, anebo dosavadní získané zkušenosti na českém pracovním trhu.

2.2 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu bylo zjistit, zda ukrajinští pracovní migranti obsazují pouze místa na tzv. sekundárním trhu práce, který vznikl díky segmentaci pracovního trhu, a jak se k těmto pracovním pozicím staví. Otázky tak byly směřovány primárně na

jejich pracovní zařazení v České republice. Dále jsem se ptala na důvody, proč odešli z Ukrajiny, jaké mají nejvyšší dosažené vzdělání a jaké měli pracovní zařazení na Ukrajině, jaké mají pracovní zařazení v České republice, jaké jsou podmínky na pracovišti, jakou mají mzdu a zda jsou spokojeni, nebo nespokojeni se svým zařazením na českém pracovním trhu. Jedna otázka byla zaměřena i na neregulérní práci, se kterou měla zkušenost přibližně polovina dotazovaných. Rozhovor byl zakončen otázkami, zda se jim migrace do České republiky vyplatila a jestli se chtějí vrátit zpět na Ukrajinu, nebo zda chtějí setrvat v Čechách.

2.3 Metoda výzkumu

Výzkum je často veden pomocí rozhovorů,⁷⁵ a to je i v případě této bakalářské práce. Výhodou této formy výzkumu je hlubší vnoření se do dané tematiky a porozumění jí, a vytváří se tak silná validita výzkumu.

Kvalitativní výzkum můžeme dále charakterizovat jako proces hledání porozumění, který je založen na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního problému. Výzkumník tak tvoří komplexní obraz, rozebírá typově odlišné druhy textů, reflektuje názory ze strany zúčastněných výzkumu a provádí výzkum v přirozeném prostředí.⁷⁶ Důležitým termínem je objektivita, neboť se výzkumník vždy snaží o co největší objektivitu, ovšem kvalitativní výzkum je často bytostně založen i na osobnosti a jednání badatele. Má však nesporné výhody, protože výzkumník se rozhodne pro tento přístup v takovém případě, kdy chce zjistit podstatu, příčinu nebo motivy zkoumaného socioekonomického jevu, tedy když chce znát odpověď na otázky „proč“, nebo „jak“.⁷⁷

Pro svou bakalářskou práci jsem si jako nástroj k získávání informací zvolila polostrukturovaný rozhovor. Můj výběr ovlivnila zkušenost, že ukrajinským občanům se v češtině lépe hovoří, nežli píše a díky rozhovorům jsem se také mohla lépe myšlenkově vnořit do dané problematiky. Participantům byla představena má osoba a účel mé práce a všem participantům byla slíbena anonymita. Participant se

⁷⁵ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 50. ISBN 9788073674854.

⁷⁶ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 50. ISBN 9788073674854.

⁷⁷ LINDEROVÁ, I., P. SCHOLZ a M. MUNDUCH, 2016. *Úvod do metodiky výzkumu*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2016, s. 57. ISBN 978-80-88064-23-7.

tak nemuseli bát zneužití výzkumného materiálu. Mohli se tak se mnou bavit otevřeně a tzv. „na rovinu“ např. i o nelegálních aktivitách, které se týkaly pracovních zkušeností v České republice. Před zahájením každého rozhovoru je důležité na začátku „prolomit ledy“, což se povedlo téměř u všech participantů, a samozřejmě jsem vyjádřila vděk za poskytnutí rozhovoru.

Rozhovor je považován za nejdůležitější metodu sběru dat v kvalitativním výzkumu. Je to primárně z toho důvodu, že výzkumník může kromě potřebných dat očekávat od participanta i jedinečné názory a objektivní postoj k dané problematice.⁷⁸

Vést takový rozhovor je věda a umění zároveň, jak uvádí Jan Hendl. Klade vysoké nároky na tazatele, který by měl být citlivý, empatický, disciplinovaný a schopný se plně koncentrovat.⁷⁹

2.4 Výzkumné otázky

Celkem bylo vybráno jedenáct výzkumných otázek, které byly doplňovány několika dalšími podotázkami. Kvůli jazykové bariéře se rozhovory velmi lišily, a to jak odpověďmi, tak celkovou délkou. Často se stávalo, že participanti položené otázky nerozuměli, nebo nevěděli, jak na ni odpovědět. Musela jsem tedy otázku přeformulovat, nebo zjednodušit, aby na ni byli participanti schopni reagovat. Je tedy patrné, že rozhovory nebyly neproblematické a celková jazyková bariéra snižovala schopnost vzájemného porozumění, a tím i validitu rozhovoru.

Po obsahové stránce byly otázky velmi podobné a totéž se týká i odpovědí, které se mnohokrát shodovaly, i když každý participant má jiné zkušenosti a migraci ze své rodné země do České republiky prožíval každý po svém. Otázkami jsem se snažila zjistit, jestli byl jejich odchod z Ukrajiny a setrvání v České republice ryze ekonomického charakteru, nebo jestli je k tomu vedly i jiné důvody. Další otázky už se podrobněji zabývaly jejich pracovním zařazením po příchodu do České republiky a jejich současným zaměstnáním v zemi. Jedna z otázek zjišťovala jejich vzdělání a pracovní zkušenosti na Ukrajině. Díky těmto otázkám jsem mohla zjistit

⁷⁸ LINDEROVÁ, I., P. SCHOLZ a M. MUNDUCH, 2016. *Úvod do metodiky výzkumu*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2016, s. 60. ISBN 978-80-88064-23-7.

⁷⁹ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 50. ISBN 9788073674854.

a porovnat, kolik ukrajinských migrantů má vysokoškolský titul a jaké společenské postavení tedy měli na Ukrajině a jaké mají nyní v České republice. Díky těmto otázkám jsem mohla zjistit, kdo opravdu vykonává nekvalifikované práce na sekundárním trhu práce a kdo tak ztratil nebo získal svůj sociální status. Pro někoho byly tyto otázky úsměvné, až absurdní, např. když reflektovali své pracovní zkušenosti a vzdělání na Ukrajině v porovnání se zaměstnáním v Česku. V několika případech je některé otázky, které se dotýkaly situace na Ukrajině, až dojaly. Tyto situace se však nestávaly příliš často, a rozhovory se tak spíše nesly v přátelském a klidném duchu.

2.5 Etika výzkumu

Etika výzkumu hraje v kvalitativním výzkumu velkou roli. Pod tímto pojmem si můžeme představit soubor pokynů, kterými by se měl každý výzkumník řídit ve vztahu k participantovi. K důležitým principům patří plná informovanost participanta a jeho souhlas s účastí na výzkumu. Dalším důležitým bodem je ujištění participanta, že jeho data jsou v naprosté anonymitě, a čtenář by tak neměl z textu rozpoznat participantovu identitu. Výzkumník by měl zajistit, aby identita participanta nebyla nikomu odhalena. Tím by byla porušena slíbená anonymita, hrozilo by prolomení identity participantů a možnost zneužití třetí stranou.⁸⁰

2.6 Získávání dat

Rozhovory jsem získávala v oblasti královehradeckého kraje a probíhaly v rozmezí dvou měsíců, a to května a června roku 2020. Několik rozhovorů proběhlo v Josefově, kde je kromě romského obyvatelstva i velká koncentrace ukrajinských občanů. Kontakty jsem získala díky známým, kteří ve stejném městě bydlí. Se dvěma participanty jsem se dále sešla v Opočně a se zbylými v Hradci Králové. Rozhovory probíhaly po domluvě z části u participantů doma, nebo v kavárně, a to buď v Hradci Králové, nebo Opočně.

⁸⁰ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 153. ISBN 9788073674854.

S oslovením participantů nebyl žádný problém, většinu jsem znala alespoň od vidění nebo se s nimi znali moji známí, kteří mi rozhovor domluvili. Všichni participanté byli moc milí a velice vstřícní, a to i přes to, že mě někteří osobně neznali.

2.7 Charakteristika participantů

Participanté, se kterými jsem rozhovory absolvovala, byli velmi různorodí. Jednalo se o ženy i muže ve věkové kategorii od 25 do 45 let s různou délkou pobytu v České republice, nejčastěji však od 1 do 6 let. Někteří participanté jsou tak v České republice krátce, jiní už několik let. Někteří se chtějí vrátit zpět na Ukrajinu a jiní naopak mají za cíl se v České republice trvale usadit. Podstatnou informací pro bakalářskou práci však nebyla délka pobytu v České republice, ale dosavadní získané pracovní zkušenosti na českém pracovním trhu. Participanté se tedy lišili primárně pohlavím, věkem, pracovními zkušenostmi a tím, jestli spadají do primárního nebo sekundárního trhu práce, což je stěžejním zjištěním pro tuto práci.

Lepší přehled o participantech poskytuje tabulka níže, ve které jsou rozdělení podle následujících náležitostí: **pohlaví, věk, místo konání rozhovoru, datum konání rozhovoru, aktuální zaměstnání a délka pobytu v České republice.**

Tabulka č. 1: Charakteristika participantů

	Pohlaví	Věk	Místo rozhovoru	Datum rozhovoru	Aktuální povolání	Doba pobytu v ČR
Participant č. 1	Muž	41	Jaroměř	12. 5. 2020	Mísič těsta - mistr	5 let
Participant č. 2	Muž	33	Jaroměř	13. 5. 2020	Dělník - kartonová fabrika	2 roky
Participant č. 3	Žena	32	Hradec Králové	29. 5. 2020	Uklízečka v obchodu s elektrem	5 let
Participant č. 4	Žena	34	Hradec Králové	15. 5. 2020	Pomocná síla v kuchyni	3 roky
Participant č. 5	Muž	28	Hradec Králové	28. 5. 2020	Kuchař v jídelně	2 roky
Participant č. 6	Muž	26	Opočno	18. 5. 2020	Lakýrník - Kvasiny	2 roky
Participant č. 7	Žena	36	Jaroměř	12. 5. 2020	Sladké pečivo - pekárna	4,5 let
Participant č. 8	Žena	25	Opočno	18. 5. 2020	Kontrolor kvality - Kvasiny	1 rok
Participant č. 9	Muž	28	Opočno	6.6.2020	Řidič linkového autobusu	3,5 let
Participant č. 10	Muž	34	Hradec Králové	7. 6. 2020	Skladový dělník - Feron	3 roky
Participant č. 11	Muž	29	Hradec Králové	28. 5. 2020	Obsluha lisu	1,5 roku
Participant č. 12	Muž	25	Jaroměř	13. 5. 2020	Montážní dělník	2 roky
Participant č. 13	Muž	27	Opočno	2. 6. 2020	Dělník - malá stavební firma	3 roky
Participant č. 14	Muž	38	Opočno	6. 6. 2020	Manažer exportu	15 let
Participant č. 15	Muž	24	Hradec Králové	2. 6. 2020	Skladník v elektroskladu	1,5 roku

3 Výzkumné šetření

V následující části bakalářské práce budou popsány výsledky výzkumného šetření, které jsem získala pomocí rozhovorů s ukrajinskými participanty. Cílem rozhovorů bylo získat podrobný vhled do problematiky zaměstnávání cizinců v České republice. Díky rozhovorům jsem se pokoušela zjistit, jaké je doopravdy postavení těchto osob na českém pracovním trhu a jakým způsobem obsazují pouze místa na tzv. sekundárním trhu práce.

3.1 Důvody odchodu

Rozhovor vždy začínal dotazem na věk a pak jsem postoupila k první otázce, která se týkala důvodů opuštění země a důvodů, proč participanti odjeli do České republiky. Vysvětlení bylo většinou několik a odpovědi se mnohokrát opakovaly. Participanti, kteří již měli děti, zpravidla uváděli jako důvod svého odjezdu ze země, že chtějí lepší život pro své děti. Výrazem „lepší život“ tak mysleli život v bezpečné a ekonomicky rozvinuté zemi: *„Mám děti a na Ukrajině pro ně nevidím dobrou budoucnost, proto jsem se rozhodl přijet sem do Česka. I když jsem na Ukrajině měl dobré zaměstnání a vysoké postavení, tak je tam špatná ekonomická situace a velká korupce a já chci pro moje děti lepší život. Měli jsme možnost bydlet na Slovensku, ale v Česku je lepší ekonomická situace. Po prvním roku a půl za mnou přijela manželka a později i děti.“*⁸¹

Dalším z nejčastěji uváděných důvodů byla stále probíhající válka na Ukrajině, která výrazně ovlivnila a snížila kvalitu života mnoha Ukrajinců, ale participanti se také báli mobilizace. Kvůli válce se pak výrazně snížila výše vyplácených mezd, což vedlo k finanční tísní nejednoho participanta: *„Hlavním důvodem byla válka. Čekala jsem doma každou chvíli, kdy mi odvedou manžela. Kvůli válce také v práci platili velmi málo. Narodilo se nám dítě, takže už nepřemýšlíte jenom za sebe, chtěli jsme lepší život pro naši dceru. Dále tady je celkově mnohem lepší život. Rozhodli jsme se sami s manželem, že půjdeme pryč z Ukrajiny.“*⁸²

⁸¹ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participant č. 1.

⁸² Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

Mnoho dotazovaných participantů se rozhodlo odjet na základě doporučení buď svých kamarádů, nebo někoho z rodiny, kdo již pracoval, nebo stále pracuje v České republice. Tento jev se v migračních studiích označuje jako sociální síť: *„Tady v Česku pracuje bratranec a jeho otec se mě zeptal, jestli to nechci jít taky zkusit. Takže jsem přišel nejdřív na tři měsíce. Mám sestru na Slovensku a ta mi říkala: ‚Po prvním měsíci už nebudeš chtít jít zpět na Ukrajinu‘. A je to pravda.“*⁸³

Jeden participant však zůstal v České republice po studiu střední školy, rovněž to však bylo spojeno se sociálními sítěmi: *„Rodiče pro mě chtěli lepší budoucnost, tak mě poslali studovat do zahraničí. Otec měl v Česku mnoho známých a ti mu pomohli s výběrem školy. Po studiu už jsem zde zůstal.“*⁸⁴

Z odpovědí participantů je zřejmé, že je k migraci vedlo většinou více důvodů. V rozhovoru většinou zmiňovali málo rozvinutou ukrajinskou ekonomiku, velkou tamní korupci i zdravotnictví na velmi špatné úrovni. Tyto velké nedostatky si však – jak je to již obvyklé – začali uvědomovat až poté, co sami zažili život v České republice a viděli značné rozdíly mezi těmito dvěma zeměmi.

3.2 Zaměstnání a pracovní trh

Dále už jsem přímo přešla k otázce zaměstnanosti, kdy jsem zjišťovala, jestli bylo pro dotazované participanty po příchodu do České republiky obtížné sehnat práci. Odpověď na tuto otázku se u všech dotazovaných participantů shodovala. Již před příjezdem do České republiky měli všichni dotazovaní participanté zajištěno zaměstnání i ubytování, aniž by někdy před tím v České republice byli. V tomto momentě zafungovaly sociální síť: *„Všechno jsem měla zajištěné přes kamarády. Ti nám opravdu pomohli. Měli jsme už všechno sehnané předem.“*⁸⁵ *„Naši lidi nejedou do Česka jen tak, aniž by neměli sehnanou práci. Musíš mít sehnané bydlení, práci a tak. Věděl jsem předem, co budu dělat a kde budu bydlet.“*⁸⁶

⁸³ Rozhovor ze dne 13. 5. 2020 (Jaroměř) - Participant č. 2.

⁸⁴ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) - Participant č. 14.

⁸⁵ Rozhovor ze dne 18. 5. 2020 (Opočno) - Participantka č. 8.

⁸⁶ Rozhovor ze dne 15. 5. 2020 (Hradec Králové) - Participantka č. 4.

„Práci mi domluvila manželka přes kamaráda. Ona jela do Česka jako první, našla si práci přes internet ještě na Ukrajině. V Česku se ale rychle zorientovala, a tak sehnala práci i mně a já za ní později dojel.“⁸⁷

Kamarádi nebo rodina v podobě sociálních sítí tak byli rozhodujícím faktorem, ovšem jeden z participantů k práci v České republice přišel úplně náhodou: *„Na Ukrajině jsem se náhodou potkal s českým majitelem pekárny, chvíli jsme se bavili a on mi nabídl práci tady v Česku. Pekárna mi všechno zařídila, zaplatila mi dokonce i cestu. Dlouho jsem čekal na papíry, ale po příjezdu už jsem šel čtvrtý den do práce.“⁸⁸*

Participant, který zůstal po studiu v České republice, prošel procesem hledání práce, jako prakticky každý čerstvý absolvent s odborným vzděláním: *„Po absolvování VOŠ jsem hledal práci jako všichni ostatní Češi. Byl jsem na úřadu práce, hledal jsem v novinách a na internetu a během dvou měsíců jsem šel na pět různých pohovorů. Zhruba po dvou měsících jsem dostal práci.“⁸⁹*

Ani jeden z dotazovaných participantů neměl problém s dlouhodobou nezaměstnaností. Mnoho z nich setrvává ve stejném zaměstnání, které si zařídili ihned po příchodu do země. Ostatní participant sice vystřídali více prací, ovšem ani oni nikdy neměli výrazný problém se získáním zaměstnání. Naskytla se tedy otázka, jak participant hodnotí své pracovní zařazení a jak hodnotí obecně zařazení ukrajinských pracovníků na českém pracovním trhu: *„Vaši lidi nebudou pracovat třeba na prasečáku, to naši lidi ano. Náš člověk pracuje deset nebo dvanáct hodin denně a je to pro něho normální.“⁹⁰*

Ohledně jejich ideálního zaměstnání jsem nedostala jednoznačnou odpověď. Mnozí přiznali, že jim je jedno, jakou práci budou dělat, hlavně aby práci měli a aby byla dobře placená. Většina participantů je na své pracovní pozici spokojena, přestože může být z českého pohledu špatně placená a může mít nízký sociální status. Zároveň došlo k propadu jejich zaměstnaneckého pracovního statusu v porovnání s pracovním zařazením na Ukrajině: *„Dříve jsem měla firmu na Ukrajině, dělala jsem design na svatby. To bych tady v Česku dělat nechtěla. Je tu*

⁸⁷ Rozhovor ze dne 2. 6. 2020 (Hradec Králové) - Participant č. 15.

⁸⁸ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participant č. 1.

⁸⁹ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) - Participant č. 14.

⁹⁰ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

velká konkurence a je k tomu potřeba hodně peněz.“⁹¹ „Nemám jasnou vizi, jaké bych chtěla v České republice vykonávat zaměstnání. Na Ukrajině jsem pracovala v bance, ta práce mě bavila, protože jsem mluvila hodně s lidmi. My jako Ukrajinci jsme vstřícní usměvaví a pohodoví - ne jako vy. Vy Češi jste hodně zamračení a uzavření do sebe. To by nebylo nic pro mě. Navíc když jsem přišla z banky domů, přinesla jsem si s sebou hodně práce domů. Tady mi skončí směna a čau. Jdu domů s čistou hlavou.“⁹²

Jelikož většina z dotazovaných získala práci přes známého, byla také menší šance, že by se v příznivém pracovním prostředí setkali s diskriminací. Participanti často odpovídali, že s lehkou známkou diskriminace se setkali velmi zřídka, anebo o těchto situacích slyšeli jen z vyprávění od svých známých: „Ne, nikdy. Už tady žiju skoro pět let a nikdy jsem se nesečkala se špatným chováním vůči mě, nebo manželovi.“⁹³ „Ne vůbec. Všechno mám teď oficiálně, díky tomu že mám papíry, takže mi hned dali práci.“⁹⁴

Ani dotazovaný participant s vystudovanou vysokou školou v České republice neměl nikdy problém na českém trhu práce kvůli svému ukrajinskému původu. „Nikdy jsem se nesečkala s žádnou formou diskriminace, a to už tu žiju opravdu dlouho (15 let). Ze začátku jsem měl ještě trochu přízvuk, ale uměl jsem jazyk a měl jsem vystudované Vaše školy, takže na mě nikdy nepohlíželi jinak, než na ostatní Čechy, nebo alespoň jsem nikdy neměl ten pocit.“⁹⁵

Je samozřejmě nutné dodat, že participanti utvářeli a formovali odpovědi díky mé osobě jako nositeli české etnicity. Je možné, že se právě kvůli mně nechtěli vyjadřovat negativní soudy o Čechách jako o diskriminujících. Tento předpoklad však zůstává spíše pouhou domněnkou, protože nemám dostatek materiálu k jeho potvrzení nebo vyvrácení.

Dále jsem se dotazovala, jaké bylo jejich první zaměstnání po příchodu do České republiky, jak hodnotili své pracovní zařazení na českém trhu práce, jestli byli spokojeni s danou pracovní činností, mzdou a jaký byl důvod odchodu ze zaměstnání: „Moje první a jediné zaměstnání v Česku je tady v pekárně. Už tady

⁹¹ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

⁹² Rozhovor ze dne 15. 5. 2020 (Hradec Králové) - Participantka č. 4.

⁹³ Rozhovor ze dne 18. 5. 2020 (Opočno) - Participantka č. 8.

⁹⁴ Rozhovor ze dne 13. 5. 2020 (Jaroměř) - Participant č. 2.

⁹⁵ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) - Participant č. 14.

pracuji pět let a dělám tu mistra výroby. Na Ukrajině jsem pracoval patnáct let jako exekutor, ale práce se mi vůbec nelíbila. Tady dělám, dá se říct, pekaře a jsem spokojený. Práce je dobrá a platí také dobře. Po prvních třech měsících jsem si myslel, že skončím, protože jsem byl daleko od rodiny, ale vydržel jsem a teď tu jsme všichni spolu.“⁹⁶

„Já začínala v kartonové fabrice v Čeperce. Rozhodně jsem byla ráda a nebyla to nijak náročná práce. Někdy toho bylo hodně, někdy méně, ale nikdy jsem si nestěžovala. Nikdy jsem žádnou práci neodmítla, vždycky jsem ji přijala. Odmítla jsem akorát, když jsem už nějakou práci měla, a to jsem vždy doporučila na tu práci někoho ze svých kamarádů.“⁹⁷

Jeden z dotazovaných participantů měl s prací na území České republiky zkušenosti ještě před tím, než vůbec migroval do této země: *„Ještě na Ukrajině jsem jezdil pro ukrajinskou firmu s kamionem do Ostravy. Otec byl také kamionák, tak jsem to taky zkusil. Práce se mi docela líbila a Česká republika taky. Díky tomu, že jsem jezdil do zahraničí, jsem měl dobré peníze, ale nelíbilo se mi, že jsem musel čekat na hranicích s Ukrajinou. Někdy jsem tam čekal i několik dní, než nám udělali rentgen. Na hranicích je totiž velká korupce. Tak jsem tam skončil a šel do Česka, kde jsem pracoval nejdřív na stavbě, to bylo fajn, byla to pohoda, nikdo nás moc nehlídal, ale nebylo to moc dobře placené a hlavně to bylo na černo jen na dva měsíce. Pak jsem musel zpátky na Ukrajinu. Tam už jsem si udělal papíry a teď tu dělám řidiče autobusu. To je dobrá práce a docela mě baví.“⁹⁸*

První získané zaměstnání participantů lze zařadit do sekundárního trhu práce, jedná se o práci v pekárně, noční úklidy kancelářských, anebo jiných prostor, pomocná síla v kuchyni, či dělník na stavbě. U participanta, který získal v České republice vzdělání, však lze hovořit o primárním sektoru: *„Začínal jsem pracovat jako referent zahraničního obchodu. Byla to dobrá práce, byl jsem za ni rád. Pomohlo mi, že jsem Ukrajinec, protože jsme s ní (s Ukrajinou) často obchodovali. Výplata byla okolo 19 tisíc, což bylo tehdy dobré.“⁹⁹*

⁹⁶ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participant č. 1.

⁹⁷ Rozhovor ze dne 18. 5. 2020 (Opočno) - Participantka č. 8.

⁹⁸ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) Participant č. 9.

⁹⁹ Rozhovor ze dne 2. 6. 2020 (Hradec Králové) - Participant č. 15.

Nejčastějšími důvody, které vedly ukrajinské pracovníky k udržování jejich pozic na sekundárním trhu práce, byla cirkulační migrace, tedy odjezdy zpět na Ukrajinu za svou rodinou a opětovné návraty. Svůj důvod samozřejmě měla i vízová povinnost nebo jiné restriktivní opatření. Participantů se vraceli zpět na Ukrajinu za svou rodinou několikrát do roka, a to na dobu v řádů týdnů až měsíců. Zaměstnavatelé samozřejmě nemohli odjezdy na tak dlouhou dobu akceptovat, a proto museli participantů měnit svá zaměstnání: *„Vždycky to bylo kvůli tomu, že jsem jela třeba na měsíc na Ukrajinu za dcerou, a to se nikomu ze zaměstnavatelů nelíbilo. Někdy nás chtěli zpět, ale třeba když jsem dělala v kuchyni, tak jsem nemohla jen tak na měsíc odjet a pak se zase vrátit. Až tady v pekárně nám to toleruje. Nikdy před tím to nebylo z jiného důvodu.“*¹⁰⁰

*„Dříve jsem tam jezdil za manželkou, ale jen na pár dní, protože jsem kvůli práci nemohl na delší dobu. Teď už je manželka tady, tak pojedeme příště, až nám tu skončí povolení, ale už se nám vyřizují nová. Takže zase přijedeme.“*¹⁰¹

*„Kvůli vypršení dlouhodobého víza. Teď už mám povolení na dva roky a na Ukrajinu jezdím tak jednou za rok na pár dní. Mám tu práci, takže maximálně na dovolenou.“*¹⁰²

3.3 Zaměstnání na Ukrajině

Abych se lépe seznámila s důvody zařazení na sekundárním trhu práce, snažila jsem se zjistit jejich nejvyšší dosažené vzdělání na Ukrajině. Tato část rozhovoru pro mě osobně byla nejzajímavější a nejpřínosnější a participantů se o ní také rádi povídal. Více než polovina dotazovaných byla velmi vzdělaná, ale snad i paradoxně měli na Ukrajině několikrát nižší výplatu, než měli participantů s výučním listem, nebo pouze se základním vzděláním. Jedná se však o paradox pouze vzdáleně, protože toto je dobře známé i v jiných případech. Jedná se o skutečnost, že na Ukrajině sice přináší vysoká škola vyšší sociální status, ale dělnické pozice jsou lépe finančně hodnoceny:¹⁰³ *„Mám vystudovaná práva, vysokou školu. Měl jsem sice na Ukrajině vysoký status, ale malou výplatu a už mě to ani*

¹⁰⁰ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

¹⁰¹ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participant č. 1.

¹⁰² Rozhovor ze dne 18. 5. 2020 (Opočno) - Participant č. 6.

¹⁰³ Výše mezd je převedena a uváděna v českých korunách.

ne bavilo, protože u nás na Ukrajině je velká korupce a je to velmi stresující práce a už v tom nešlo pokračovat. Já tuto práci dělal patnáct let a měl jsem za ni šest až sedm tisíc.“¹⁰⁴ Takových odpovědí byla přibližně polovina. Šest z dotazovaných participantů uvedlo vystudovanou právě právnicko-ekonomickou vysokou školu. Po studiu začal výše uvedený participant pracovat jako exekutor a další čtyři dotazovaní se uplatňovali v bance. Stejně tak jako participantka č. 7, která po pěti letech v bance dostávala výplatu necelé čtyři tisíce korun: „*To byla docela dobrá práce, měla jsem necelé čtyři tisíce za měsíc, ale to jsem měla ještě hezkou výplatu, byli tam i ti, co dostávali třeba dva.*“¹⁰⁵ Tato participantka však měla vystudovanou i vysokou designerskou školu, a proto se po porodu dcery rozhodla založit si vlastní firmu, kde se zabývala aranžováním svateb: „*... pak jsem si založila vlastní svatební agenturu. To šlo moc dobře, byly i hezké peníze, ale kvůli válce to všechno skončilo.*“¹⁰⁶ Byla to zároveň jediná dotazovaná, která na Ukrajině podnikala.

Participant č. 9. vystudoval jak vysokou právnickou školu, tak elektrikářskou, po studiu však nenašel uplatnění, protože zrovna nebyly volné žádné pracovní pozice, a to ani v jednom z uvedených oborů: „*Nenašel jsem žádnou práci, ale potřebovali někoho na byty. To jsem dělal chvíli a pak jsem dělal řidiče a jezdil s kamionem pár let.*“¹⁰⁷ Díky tomu, že pracoval pro ukrajinskou firmu, která dovážela hutní materiál do Evropy a mimo jiné i do Ostravy, se později rozhodl pro migraci právě do České republiky. Tento participant si tak přišel měsíčně i na 13 tisíc korun, což byla nejvyšší dosažená mzda mezi dotazovanými participanty.

Druhá polovina dotazovaných byla převážně vyučena v řemesle, málo kdo se však po škole uplatnil právě ve vystudovaném oboru: „*Po základní škole jsem se šel učit na soustružníka, ale po škole jsem dělal nábytek a hlavně kuchyně. Na české peníze jsem měl 8-10 tisíc za měsíc.*“¹⁰⁸ Podobné odpovědi jsem zaznamenávala poměrně často i u zbylých participantů: „*Studoval jsem na elektrikáře, ale po škole jsem to dělat nešel, protože jsem nenašel žádnou práci, ale potřebovali někoho na byty.*“¹⁰⁹ Obecně se tito participanté uplatňovali převážně ve stavebnictví a bydlení.

¹⁰⁴ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participant č. 1.

¹⁰⁵ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

¹⁰⁶ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

¹⁰⁷ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) Participant č. 9.

¹⁰⁸ Rozhovor ze dne 7. 6. 2020 (Hradec Králové) Participant č. 10.

¹⁰⁹ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) Participant č. 9.

Uváděli často, že stavěli byty, dělali nábytek, či kuchyně na míru. Tito participanti také uváděli, že jejich měsíční mzda činila okolo 7–11 tisíc. Výše mzdy se však odvíjela od množství práce, které bylo jeden měsíc až příliš a druhý naopak velmi málo. Přestože dostávali na tamní poměry vysoké finanční ohodnocení, neodvážili si koupit něco „navíc“, protože nikdy nevěděli, jestli bude druhý měsíc práce, nebo jestli z jakéhokoliv důvodu nepřijdou o zaměstnání, protože situace na Ukrajině je v této oblasti velmi nestabilní: „*I když byla lepší výplata, nic jsem si nemohl koupit, protože jsem nevěděl, jestli bude práce i další měsíc. Bylo to jediné zaměstnání. Na Ukrajině je to velmi nestabilní. Stalo se, že dva týdny jsme pracovali, ale pak dva týdny seděli doma. Jinou práci jsem nehledal, byl jsem rád, že mám zaměstnání, tak jsem tam vydržel třináct let.*“¹¹⁰

Našli se i dva participanti, kteří měli vystudovány pouze základní školu, tito participanti však stejně jako uvedení výše vykonávali pracovní činnost, která je nebavila, ale oproti zaměstnání participantů s vysokou školou byla poměrně dobře finančně ohodnocená: „*Mám pouze základní školu. Na Ukrajině jsem pracoval jako závozník, vozil jsem dětské boty do obchodu. Za to jsem měl okolo 8 tisíc, ale zaplatil jsem z toho jenom účty.*“¹¹¹ Zato participant č. 5., který vykonával na Ukrajině práci truhláře, si vydělal okolo 11 tisíc a byl s výplatou i vykonávanou činností celkem spokojený.

Kromě pracovníků v bance si všichni participanti stěžovali na vykonávanou pracovní činnost na Ukrajině, ať už to bylo z důvodu nízkého finančního ohodnocení, nebo náročnosti práce. Často byla jejich první získaná práce po studiu zároveň i poslední, a tak jsem slýchala, že před migrací do České republiky setrvali v jednom zaměstnání pět, nebo třeba i patnáct let. Když jsem se jich však zeptala, jestli někdy neuvažovali nad změnou zaměstnání, odpověď byla jednoznačná: „*Práci na Ukrajině můžeš sehnat, ale nechceš ji většinou dělat, protože je špatně placená.*“¹¹² Jelikož nebylo kde si polepšit, setrvali participanti raději v původním zaměstnání.

¹¹⁰ Rozhovor ze dne 7. 6. 2020 (Hradec Králové) Participant č. 10.

¹¹¹ Rozhovor ze dne 28. 5. 2020 (Hradec Králové) Participant č. 11.

¹¹² Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) Participant č. 9.

3.4 Zaměstnání v České republice

Po zjištění kvalifikace a dosavadních získaných zkušenostech na Ukrajině už jsem přešla k jejich aktuálnímu zaměstnání v České republice a k otázkám, které jsou s tím spojeny. Podle odpovědí získaných výše měla polovina z dotazovaných participantů na Ukrajině vysoké postavení díky dosaženému vzdělání, avšak výše mzdy tomu neodpovídala, protože měli větší mzdy participanté bez vysoké školy. Oproti tomu méně vzdělaní jedinci vykonávali horší práci, s nižším sociálním statutem. V České republice se však všichni dotazovaní uplatňují hlavně na sekundárním trhu práce. Snažila jsem se tedy zjistit, jakou pozici přesně vykonávají, jak jsou za ni ohodnoceni, či zda byli řádně proškoleni.

Manželský pár neboli participanté č. 1. a 7. pracují oba již několik let v pekárně a zdá se, že jsou se svou prací velice spokojeni. Manžel pracuje v pekárně už více než pět let a za tu dobu se vypracoval na mistra, pohybuje se tak na pomezí mezi kvalifikovanou a níže kvalifikovanou prací: *„Pracuji na pozici mísič těsta, ale už jsem mistr, za ty roky jsem se vypracoval. Před nástupem mi samozřejmě bylo poskytnuto školení. S platem jsem velmi spokojen. Dostal jsem od pekárny i byt, za který platím jen velmi málo a energie. Často беру přesčasy, abychom se měli dobře s rodinou. Všechno mi vždycky zaplatí a dostávám i prémie, to se i líbí.“*¹¹³ Manželka pracovala nejdříve jako pomocná síla a teď dělá u sladkého pečiva. Manželé už žijí v České republice i s osmiletou dcerou, kvůli které chodí manžel pouze na noční směny a manželka zase na všechny denní směny, aby dcera nebyla doma sama. I přes tuto časovou náročnost si tito participanté velmi chválili celkový přístup pekárny k nim samotným, vycházejí jim vstříc, když jedou na Ukrajinu, poskytli jim byt v Jaroměři a celkově k nim přistupují, dle jejich slov, jako k Čechům. Z odpovědi tedy můžeme konstatovat, že se dotazovaní uplatňují spíše na sekundárním trhu práce. Zjišťovala jsem tedy, jak jsou se svou prací a zařazením na pracovním trhu spokojeni a jak sami sebe a své zaměstnání vnímají ve vztahu k problematice prestiže nebo náročnosti vykonávané práce: *„Na Ukrajině jsem pracovala v bance, měla vlastní firmu a tady pečú chleba, je to směšné, ale nevadí mi to... .. My jako Ukrajinci jsme zvyklí pracovat, takže pro nás to je v pohodě. Někteřým Čechům se ta*

¹¹³ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaromeř) - Participant č. 1.

práce nelíbí a říkají, že je to hrozné, ale pro nás to je dobrá práce. Předtím jsem pracovala v bance, takže nemůžu říct, že jsem si teď polepšila, ale ono pracovat celý den s lidmi je také těžké. ¹¹⁴

Jednu participantku (č. 3.) jsem poznala na brigádě v jednom velkoobchodě s elektronikou, kde pracuje již pět let jako uklízečka. Pracovní dobu má osm hodin, ovšem sedm dní v týdnu, a to necelých jedenáct měsíců v roce. Na Vánoce vždy jede za svojí rodinou na celý měsíc na Ukrajinu. I když to není práce jejích snů, je za ni ráda, protože může vydělat dostatek peněz, které všechny investuje do své rodiny, se kterou může na Ukrajině strávit celý měsíc.

Další participant (č. 9.) pracuje jako řidič linkového autobusu. Na nabídku této práce narazil přímo v autobuse, když jezdil do zaměstnání do automobilky do Kvasin: *„Teď jezdím s autobusem, to mě docela baví, lepší než před tím stát u pásu deset hodin.“* V automobilce Kvasiny pracuje mnoho cizinců nejenom z řad ukrajinských občanů a mimo jiné i dva dotazovaní participanti. Náplní práce participantky č. 8 je kontrola práce po dělnících, kteří montují díly aut. Participant č. 6. pak také pracuje v oddělení kontroly v lakovně, kde kontroluje výsledek nanášení laků stroji na auta: *„Mým spolupracovníkům vadí pracovat na tři směny, mně to tolik nevadí, přijel jsem si sem hlavně vydělat peníze.“* Na otázku, zda si myslí, že jeho práce je kvalifikovaná nebo nahraditelná odpověděl: *„Chvíli jsem se zaškoloval, takže k práci je potřeba nějaká kvalifikace, ale moje pozice je určitě nahraditelná, na moji pozici mě střídá více lidí.“* ¹¹⁵ I další z dotazových participantů se uplatňují převážně jako dělníci v továrnách nebo ve stavebním průmyslu (participant č. 10, 12, 13, 15).

Dva další dotazovaní participanti se uplatňují v pohostinství, např. participantka č. 4. pracuje jako pomocná síla v kuchyni. Podobně začínal i participant pracující v ZVU, kdy ráno krájel saláty a přes poledne pomáhal v kuchyni, s čím bylo potřeba (loupání brambor, cibule apod.). Teď už se podílí na přímé přípravě pokrmů: *„Na začátku mi ukázali, co a jak mám dělat, nevím, jestli to bylo školení, spíš ne. Výplata tady je dobrá, to si nestěžuju a navíc mám i jídlo zadarmo.“* ¹¹⁶

¹¹⁴ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

¹¹⁵ Rozhovor ze dne 18. 5. 2020 (Opočno) - Participant č. 6.

¹¹⁶ Rozhovor ze dne 28. 5. 2020 (Hradec Králové) - Participantka č. 5.

Ukrajinský participant, který v České republice vystudoval jak střední, tak vyšší odbornou školu, vystřídal pouze dvě zaměstnání a nyní pracuje na pozici manažer exportu v obchodní firmě s elektronářadím a stroji: „*Je to moc dobrá práce, majitel je férový chlap, takže z jeho strany jsem se nikdy nesetkal s žádným problémem. Výplatu mám okolo 30 až 40 tisíc za měsíc, podle toho, jak moc dobře jdou obchody.*“¹¹⁷

Na otázku, zda si myslí, že je s nimi jejich zaměstnavatel spokojen, většina odpověděla souhlasně. Bylo obtížné zjistit, jak si myslí, že na ně pohlíží společnost, nebylo to tak jednoduché, protože většinou nevěděli, jak se s touto otázkou vypořádat. Obecně však vědí, že je o ukrajinskou pracovní migraci zájem u potencionálních zaměstnavatelů a ani ze strany majority výrazně nepocítili diskriminaci nebo špatné chování k nim samotným. V mnoha případech jsem dokonce slyšela, že mají mezi majoritou kamarády. Často se jedná o bývalé kolegy z práce, se kterými udržují vztahy i po ukončení pracovního poměru jednoho z nich.

Participant dlouhodobě žijící v České republice se k těmto otázkám vyjádřil takto: „*Celkově s prací jsem moc spokojený a hodnotím ji až nadprůměrně. Myslím, že zaměstnavatel i společnost na mě nahlíží kladně, nemají také důvod, proč by tomu tak nebylo.*“¹¹⁸

3.5 Kvalifikace

Ve většině případů získali dotazovaní své zaměstnání přes kamarády, kteří buď věděli o volné pracovní pozici, anebo znali někoho, kdo by případně mohl práci zprostředkovat: „*Ukrajinci si mezi sebou pořád volají a nabízejí nebo shánějí práci. Dokonce i Češi, se kterými jsme se skamarádili, nám občas volají o práci. Čech, kterému se nelíbí práce, jde ze zaměstnání pryč, to Ukrajinec neudělá.*“¹¹⁹

„*Všechno nám sháněli kamarádi, někteří tu už jsou třeba pětadvacet roků, takže už se tu dobře vyznají.*“¹²⁰

¹¹⁷ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) - Participant č. 14.

¹¹⁸ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) - Participant č. 14.

¹¹⁹ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

¹²⁰ Rozhovor ze dne 15. 5. 2020 (Hradec Králové) - Participantka č. 4.

Nikdo z participantů nebyl za celou dobu zaměstnán přes agenturu, anebo klientský systém, což je trochu atypické ve vztahu k ukrajinské migraci. Na druhou stranu se nejedná až o tolik překvapující závěry, protože ukrajinská migrace je v České republice prakticky od raných 90. let, a tak má řada migrantů vybudovány sociální sítě. Všichni z dotazovaných však pojem „agentura“ nebo „klient“ moc dobře znali, ačkoliv se k tomu nikdy neuchýlili. Tři z dotazovaných participantů, kteří už v zemi žijí dlouhodobě, uvádějí, že práci hledají přes inzeráty, ale stejně jim často volají kamarádi buď ukrajinského původu, anebo i z české majority a nabízejí jim občasnou práci (třeba ve formě jakési brigády). Tímto se dostáváme k otázce, zda mají zkušenost s nelegálním působením v zemi tzv. „prací na černo“, nebo jestli jim byla tato práce někdy nabídnuta: *„Občas mi zavolají kamarádi, že potřebují pomoci na stavbě, nebo něco přestěhovat. Mám svoji práci, ale rád pomůžu kamarádům, oni mi taky vždycky pomůžou. Většinou za to dostanu zapláceno, ale neberu to jako práci na černo.“*¹²¹

S jakoukoliv neregulární prací mají zkušenosti participanté, kteří už jsou v České republice delší dobu, anebo kteří neměli předem na pevně sjednané zaměstnání. Pracovní činnost tedy prováděli bez potřebných oprávnění nebo podepsaných smluv. Drtivá většina však odpověděla tak, že po zkušenostech s neregulárním zaměstnáním už by k tomu znovu nepřistoupili. Nabízené pracovní pozice „bez smlouvy“ se totiž nacházejí úplně nejnižší na pracovním i hierarchickém žebříčku a takto „zaměstnaným“ často chybí řádná možnost sociálního i zdravotního pojištění, stejně jako jiných zaměstnaneckých benefitů.

Odpovědí na otázku, zda se dotazovaným participantům migrace do České republiky vyplatila, bylo jednoznačné ano a i důvody se často opakovaly: *„Odchod z Ukrajiny se mi určitě vyplatil. Poznala jsem, jaké je to žít v zemi, kde se žije krásně. Mně zase tolik nejde o ty peníze, ale chci, aby moje dcera měla lepší život, měla dobrou práci, která ji bude bavit, mohla si koupit vlastní auto, nebo jet každý rok na dovolenou.“*¹²²

¹²¹ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) - Participant č. 14.

¹²² Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

Participantů ve svých odpovědích často zmiňovali právě svoji rodinu: „*Díky tomu, že jsem odjel do Česka, můžu lépe žít svoji rodinu, která je na Ukrajině, ale stýská se mi po nich. Chtěl bych, aby sem přijeli za mnou, to by bylo fajn.*“¹²³

Rozhovor byl zakončen otázkami, jaké jsou důvody setrvání v České republice, případně jestli se plánují vrátit na Ukrajinu, nebo naopak trvale se usadit v zemi. Převážná většina chce zůstat v České republice, našli se ale i takoví, kteří se jednou chtějí vrátit do své rodné země a nedají na Ukrajinu dopustit: „*Jsem tu hlavně kvůli dceři, ale já bych se chtěla vrátit. Můj manžel ale chce zůstat a dcera si myslím, že už tu taky zůstane, na Ukrajině ji nečeká nic dobrého. Zatím uvidíme, jak to bude do budoucna. Já bych ale chtěla zpět, protože Ukrajina je moje milovaná země.*“¹²⁴

„*Nechci se vrátit zatím na Ukrajinu, spíše to vypadá, že tady zůstanu. Není to kvůli penězům, ale v Čechách se mi líbí a chtěl jsem zkusit něco nového než práci na Ukrajině.*“¹²⁵

Po zjištěných informacích se nabízí otázka, jaká vlastně vlastní víza a jak je sehnali? Participantovi č. 1. pomohlo se všemi náležitostmi vedení pekárny: „*Já už jsem dlouho uvažoval o odjezdu do zahraničí, ale chtěl jsem to mít všechno oficiálně s papírama, potom jsem potkal pana Sirovátku na Ukrajině a ten mi nabídnul práci v pekárně a pomohl mi všechny potřebné papíry obstarat, čekal jsem na ně skoro devět měsíců a až potom přijel. Navíc celou cestu financovala právě pekárna. Ted' tu jsem na dlouhodobé povolení k pobytu.*“¹²⁶

Ostatní participantů potom odpovídali podobně, žádost o krátkodobé nebo dlouhodobé vízum si podali na Velvyslanectví České republiky v Kyjevě a popřípadě si jej prodloužili na Ministerstvu vnitra České republiky. Pracovní povolení jim buď zřizoval zaměstnavatel předem, nebo jim s povolením pomáhali přátelé či rodina žijící v České republice: „*Přijela jsem nejdřív na vízum, to už jsem měla zařízené předem na ambasádě a potom mi tady v Česku kamarádi pomohli udělat povolení do práce. Manžel už tu byl, takže už s tím měl taky zkušenosti. Ted' tu jsem skoro už pět let a za chvíli si už budeme žádat o trvalý pobyt.*“¹²⁷

¹²³ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) Participant č. 9.

¹²⁴ Rozhovor ze dne 29. 5. 2020 (Hradec Králové) - Participantka č. 3.

¹²⁵ Rozhovor ze dne 13. 5. 2020 (Jaroměř) - Participant č. 2.

¹²⁶ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participant č. 1.

¹²⁷ Rozhovor ze dne 15. 5. 2020 (Hradec Králové) - Participantka č. 4.

Participantů nejčastěji uvádějí, že si sami zažádají o krátkodobé nebo dlouhodobé vízum a až v České republice s pomocí kamarádů si začnou zařizovat dlouhodobé povolení k pobytu. Dále uvádějí, že vyřizování povolení je spojeno s dalšími úředními povinnostmi, které se musí splnit: *„První povolení si musíš vyřídit na Ukrajině na ambasádě a pak už si to tady můžeš prodloužit na Ministerstvu vnitra. Žádný problém jsme s tím neměli, nikdo z naší rodiny. Já věděla, že si to musím všechno nechat přeložit do češtiny, nechat ověřit notářem, nechat se vyfotit atd. Někdo to třeba neví, nebo nevěděl, co jim tam na ambasádě říkají, protože mluví jenom česky a pak z toho mají problémy. Pro nás to takový problém nebyl, protože jsme narození na zakarpatských hranicích, takže zvládáme více jazyků a čeština nám jde mnohem lépe, než třeba těm, co přijeli z Novopetrovskoye, ti doted' vůbec nerozumí.“¹²⁸*

Ze získaných výsledků tedy můžeme konstatovat, že dotazovaní participantů pracují v České republice, a to kromě jednoho, převážně na sekundárním trhu práce, a i když si zhruba polovina prošla nelegálním zaměstnáním hlavně z důvodu absence platného povolení k zaměstnání, nikdo z nich už by se k této práci znovu neuchýlil. Participantů tedy disponují platnými povoleními jak k pobytu, tak k výkonu zaměstnání a celkově jsou i přes občasnou náročnost svého aktuálního zaměstnání s prací spokojeni a v budoucnu se nechystají zaměstnání měnit.

¹²⁸ Rozhovor ze dne 12. 5. 2020 (Jaroměř) - Participantka č. 7.

4 Závěrečné shrnutí výsledků výzkumného šetření

Porovnáním získaných výsledků můžeme konstatovat, že participanti, kteří přijeli do České republiky za účelem výkonu práce, se v zemi uplatňují převážně na sekundárním trhu práce, ale tuto skutečnost si všichni dobře uvědomují a jsou s ní smířeni. Všichni dotazovaní jsou navzdory svému pracovnímu zařazení se svým zaměstnáním spokojeni, neboť v porovnání s pracovními a platovými možnostmi na Ukrajině se jim stále vyplatí přijímat tyto nízko kvalifikované práce. Přesto si ani jeden z dotazovaných participantů nestěžoval na povahu práce, na pracovní dobu či nevyhovující podmínky na pracovišti. Dále si participanti pochvalovali své zaměstnavatele a neměli ve svém zaměstnání sebemenší konflikt.

Určitým symbolem je, že téměř polovina z dotazovaných má vystudovanou vysokou školu, na Ukrajině zaujímal vysoké postavení a uplatňovali se na primárním trhu práce, ale v současnosti pracují na nízko kvalifikovaných pozicích. Rozhodli se tak kvůli svým dětem, ale i kvůli celkově špatné situaci na Ukrajině (ekonomická, politická, válka, špatné zdravotnictví). Jiná situace byla u participanta č. 14., který díky znalosti jazyků získal hned po absolvování české vyšší odborné školy lukrativní zaměstnání.

Participanti obecně nemají nastaveny vysoké profesní cíle, kterých by chtěli v České republice dosáhnout. Dalo by se říci, že spíše dělají vše pro to, aby kvalifikovanou práci mohli jednou vykonávat jejich děti. Toto potvrzuje i participant č. 14., jehož rodiče chtěli pro něho samotného dobré vzdělání, a proto ho poslali po absolvování základní školy do zahraničí, tedy do České republiky, kde vystudoval střední a vyšší odbornou školu. Tento participant vnímá svůj ukrajinský původ i jako výhodu ve svém pracovním životě, neboť díky jazyku a specifickým kulturním znalostem, které získal jak na Ukrajině, tak v České republice, se může lépe uplatňovat na mezinárodní úrovni, a je tak svému zaměstnavateli velkým přínosem. Tohoto participanta tak můžeme hodnotit jako kvalifikovaného pracovníka a i on sám se za něj považuje „... *moje práce je určitě kvalifikovaná*“.¹²⁹

¹²⁹ Rozhovor ze dne 6. 6. 2020 (Opočno) - Participantka č. 14.

Jednu z výjimek představuje i participantka č. 7, která na Ukrajině vystudovala dvě vysoké školy, pracovala v ukrajinské bance a dále si založila vlastní designerskou firmu. Po příchodu do České republiky ještě navíc absolvovala Vysokou školu ekonomickou v Praze, avšak stále se uplatňuje jako pomocná síla v pekárně (kde pracuje i její manžel). Sama se tomuto pracovnímu zařazení směje, avšak zároveň si nestěžuje, neboť finančně je spokojená a po odpracování deseti hodin jde domů s „čistou hlavou“. V České republice chce se svojí rodinou zůstat trvale, a i když ji můžeme řadit mezi participanty pracující na nekvalifikované pozici, do budoucna neplánuje změnit práci a ani nemá žádné cíle, nebo pracovní plán, kterého by chtěla v České republice dosáhnout.

Z výsledků výzkumného šetření tedy můžeme konstatovat, že participantí se opravdu uplatňují převážně na sekundárním trhu práce – z dotazovaných patnácti se třináct participantů uplatňuje v nízko kvalifikovaných pracích, jeden participant se pohybuje na pomezí mezi kvalifikovanou a nízko kvalifikovanou prací (mistr v pekárně) a pouze jednoho participanta můžeme zařadit do primárního sektoru práce (manažer exportu v obchodní firmě). Toto zařazení je dáno nedostatečnou znalostí českého jazyka, ale také celkem příznivými podmínkami, jak je alespoň participantí hodnotí, a tak je nic nenutí hledat si lepší nebo kvalifikovanější zaměstnání a nepřemýšlejí o tom ani do budoucna. Dotazovaní participantí tak potvrzují a nosí jakousi nálepku nekvalifikovaných pracovníků, ale nemají s touto skutečností sebemenší problém.

Participantí dále uvádějí, že z důvodu vízových povolení, která jsou vydávána na stanovenou a omezenou dobu, musejí ze začátku uplatňovat cirkulační migraci. Žádost o dlouhodobé či krátkodobé vízum musí podat na zastupitelském úřadě České republiky na Ukrajině a dále už si jej mohou prodloužit na příslušném úřadě v České republice, pokud mají dlouhodobé vízum. V případě krátkodobého víza jsou nuceni se opět vrátit na Ukrajinu a vyřizovat potřebné náležitosti na tamních úřadech, což znamená, že ztrácejí pobytové oprávnění v České republice, které by je opravňovalo v dlouhodobějším horizontu k získání trvalého pobytu. Cizinci třetích zemí mohou žádat o trvalý pobyt na území České republiky až po pěti letech tzv. přechodného pobytu na našem území, v čemž je ale zamezováno jedincům pracujícím na nízko kvalifikovaných nebo na nekvalifikovaných pozicích a umožněno je to pouze

kvalifikovaným migrantům. Tak to bylo i v případě participanta, který vystudoval střední a následně vyšší odbornou školu v České republice, po dokončení škol zažádal o trvalý pobyt a již zde žije a pracuje 15 let. Dále pak manželský pár (participanti č. 1 a č. 7.), který v České republice žije a pracuje téměř pět let, má v plánu zažádat o trvalý pobyt a velmi se na to těší.

Závěr

Bakalářská práce se zabývala fenoménem ukrajinské pracovní migrace, která do České republiky proudí ve velkém měřítku již od 90. let minulého století. Ukrajinská pracovní migrace netvoří fenomén jenom v číslech migrujících osob z Ukrajiny do České republiky, ale také povahou vykonávané práce, kterou v zemi následně získají. Tito migranti nejčastěji obsazují pracovní pozice ze sekundárního trhu práce. Volná pracovní místa, která migranti zpravidla obsazují, se vyznačují neatraktivností a je k nim potřeba nízká, nebo dokonce žádná kvalifikace. Cílem bakalářské práce bylo lépe se podívat na tuto problematiku nízko kvalifikovaných migrantů na českém pracovním trhu, ale také na českou migrační politiku, která tuto nízko kvalifikovanou migraci značně ovlivňuje.

Kromě politické a ekonomické nestability na Ukrajině můžeme jako hlavní „pull“ faktor označit právě výši vyplácených mezd na Ukrajině, která je díky probíhajícímu válečnému konfliktu ještě podstatně nižší, než před ním, což je dáno důsledkem ekonomické krize. Je tak celkem pochopitelné, že ukrajinští občané migrují ze země v naději zlepšit si svůj ekonomický status a zajistit rodinu, která často zůstává na Ukrajině. Díky velké poptávce ze strany českých zaměstnavatelů po tzv. „levné pracovní síle“, kterou tyto migranti splňují, a značné kulturní blízkosti je pro tyto migranty Česká republika lákavou destinací. S ohledem na historii české migrační politiky můžeme konstatovat, že prošla značnými změnami od velmi liberálního přístupu až k restriktivnímu, a to hlavně v oblasti právě nízko kvalifikovaných migrantů. Právě díky cizincům, kteří do České republiky přicházejí za účelem výdělků a nevdají jim obsazovat tyto nízko kvalifikované práce, je však česká ekonomika relativně stabilní a může plně fungovat.

Přes tuto skutečnost je pro tyto migranty vstup na naše území do velké míry omezován a limitován ze strany migrační politiky a českého státu. Pokud chce cizinec pobývat a vykonávat na území České republiky zaměstnání a zároveň vše vyřizovat legální cestou, musí podstoupit velice časově i finančně náročný proces. Migranti jsou tak často donuceni volit formu cirkulační migrace, a to hlavně z důvodu platnosti jejich pobytových povolení.

Příznivé podmínky ze strany české migrační politiky a pracovního trhu jsou tak nabízeny pouze kvalifikovaným migrantům, kterým je vstup na území České republiky, následný pobyt a vykonávání zaměstnání nejen pro ně, ale často i pro jejich rodinu výrazně ulehčen. Pro tyto migranty jsou vytvořeny speciální vládní programy, které se snaží tyto vysoce kvalifikované pracovníky do země přilákat a oproti nízko kvalifikovaným cizincům mohou s mnohem perspektivnější vidinou doufat i v získání trvalého pobytu v zemi.

Důvody, proč se migranti uplatňují především na sekundárním trhu práce, se opírají o dvě významné teorie, a to duální teorii a segmentaci trhu práce. Tyto teorie tak stojí na tvrzení, že pracovní trh každé ekonomicky vyspělé země je rozdělen do dvou sektorů, mezi nimiž je obrovská propast ať už ve výši mzdy, nebo ve společenském postavení. Do prvního sektoru řadíme vysoce kvalifikované pracovníky a do druhého spadají právě nízko kvalifikovaní migranti, kteří se potýkají často s velmi nevyhovujícími podmínkami v zaměstnání. Toto dělení se zároveň „etnicizuje“, protože sekundární sektor je pro majoritu nevyhovující, a tak jsou na těchto pozicích zaměstnáváni nízko kvalifikovaní migranti.

V zaměstnávání migrantů však můžeme vidět jistá pozitiva i negativa. Negativně se to však může odrazit na zaměstnancích majority, kteří se také uplatňují na sekundárním trhu. Právě díky cizincům, kteří jsou ochotni pracovat za nevyhovujících podmínek, nemá zaměstnavatel důvod dosavadní pracovní pozice jakýmkoliv způsobem ztraktivňovat nebo zaměstnancům dokonce zvyšovat plat.

Výsledky výzkumného šetření přinesly pohled participantů z řad ukrajinských migrantů, kteří se uplatňují převážně na sekundárním trhu práce. Z uvedených odpovědí vyplývá, že tito participanti, přestože jsou často vysoce vzdělaní, vykonávají nízko kvalifikované práce. Dotazovaní potvrzují např. dlouhou pracovní dobu (10–12 hodin), jsou však za to rádi, protože více odpracovaných hodin znamená více financí. Celkově si nikdo z nich výrazně nestěžuje na své zaměstnání nebo na extrémně nevyhovující podmínky. Dobře si uvědomují svoji pozici na českém pracovním trhu, ale kvůli nedostatečné znalosti jazyka i kulturních kompetencí ani nepřemýšlejí nad jinou, řekněme kvalifikovanou prací z primárního sektoru.

Ukrajinci tvoří v České republice nejpočetnější etnickou skupinu, a jak tomu už bývá, často vznikají konflikty, které jsou dány právě rozdílnou povahou chování a jazyka, přestože Česká republika a Ukrajina jsou si poměrně kulturně blízké. Majorita, ale často i média tak zauímají negativní postoj k těmto menšinám, a aniž by je hlouběji poznaly, tyto osoby stereotypizují. V mnoha případech je tak pohlíženo i na tyto nízko kvalifikované migranty, které majorita vidí převážně jako „levnou pracovní sílu“. Často si tyto lidi představují v podobě dělníka s ne příliš lichotivým vzhledem, kterého spojují s alkoholem, agresí nebo jakoukoliv nelegální činností. Ať už k těmto předsudkům vedou různé třeba i osobní důvody, měla by si majorita uvědomit každodenní nelehké životní situace, které musejí ukrajinští občané snášet a prožívat a alespoň se pokusit zaujmout k této ekonomické migraci transkulturní postoj, a to nejen k ukrajinským občanům. Málokomu z nás by se líbilo žít v ekonomicky i politicky nestabilní zemi, kde navíc probíhá válka, proto bychom si měli uvědomit, že migrace do jiné země je pro tyto občany často jediným způsobem, jak zvýšit kvalitu nejen svého života, ale i života celé jejich rodiny.

Seznam použité literatury

CASTLES, S. and M. J. MILLER. *The age of migration: international population movements in the modern world*. 5th ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2014. ISBN 9780230355767.

ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014. ISBN 978-80-260-7201-0.

DANĚK, M., M. VYŠKOVSKÁ a J. FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Opava - Kylesovice: ANAG, 2018. ISBN 978-80-2554-148-2.

DRBOHLAV, D. (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3.

DRBOHLAV, D. (ed.). *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace - remittance - (rozvoj)*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2015. ISBN 978-80-246-2995-7.

DRBOHLAV, D. a Z. UHEREK. Reflexe migračních teorií. *Geografie – Sborník České geografické společnosti*. 2007, 112(2), s. 125–141. ISSN 2571-421X. (V době vydání Scopus, nyní IF=0,400).

DRBOHLAV, D. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-039-1.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 9788073674854.

HORÁKOVÁ, M. *Mezinárodní migrace v ČR*. Praha: VÚPSV, 1999. ISBN 80-23844-84-9.

JOKLOVÁ, K. a J. RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.

KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

- LEONTIYEVA, Y. a kol. *Menšinová problematika v ČR: komunitní život a reprezentace kolektivních zájmů (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci a Romové)*. Praha: Sociologický ústav akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-98-2.
- LINDEROVÁ, I., P. SCHOLZ a M. MUNDUCH, 2016. *Úvod do metodiky výzkumu*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2016. ISBN 978-80-88064-23-7.
- PAVLÍKOVÁ, E. a K. SLÁDEK. *Sociální situace a religiozita Ukrajinských migrantů v ČR*. Praha: Pavel Mervart, 2009. ISBN 978-80-86818-95-5.
- RÁKOCZYOVÁ, M. a R. TRBOLA. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON, 2009. ISBN 978-80-7419-023-0.
- RÁKOCZYOVÁ, M., R. TRBOLA a J. VYHLÍDAL. *Nezaměstnanost cizinců v České republice*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-125-4.
- ROUBÍČEK, V. *Základní problémy obecné a ekonomické demografie*. 2. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002. ISBN 80-245-0288-7.
- Sbírka zákonů Česká republika*. Břeclav: Moraviapress, 2010. ISSN 1211-1244.
- Strategie migrační politiky České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2015. ISBN 978-80-86466-83-5.
- TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II.: Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal, o. s., 2011. ISBN 978-80-87474-20-4.
- TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I.: Integrační politika*. Brno: Barrister & Principal, o. s., 2011. ISBN 978-80-87474-19-8.
- TRBOLA, R. a M. RÁKOCZYOVÁ. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010. ISBN 978-80-7416-067-7.
- VEČERNÍK, J. *Občan a tržní ekonomika: Příjmy, nerovnost a politické postoje v české společnosti*. Jihlava: Nakladatelství Lidové noviny, 1998. ISBN 80-7106-235-9.

Články a internetové zdroje

BUREŠ, M. Ekonomický souboj: Rusko vs. Ukrajina. In: *Finance.cz* [online]. 5. 3. 2019 [cit. 2020-05-17]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/519649-rusko-vs-ukrajina/>

DANĚK, M. Výkon nelegální práce cizinci. In: *Praceamzda.cz* [online]. 24. 5. 2019 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vykon-nelegalni-prace-cizinci>

Evropský parlament. Obchodování s lidmi: v EU je téměř 16 000 obětí. In: *Europarl.europa.eu* [online]. 23. 10. 2017 [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20171012STO85932/obchodovani-s-lidmi-v-eu-je-temer-16-000-obeti>

JUNGWIRTH, T. *Czech migration policy and discourse: Fuelling the fire* [online]. Bratislava: GLOBSEC, 2017 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <https://www.globsec.org/publications/czech-migration-discourse-policy-fuelling-fire/>

KAŠPÁREK, J. OECD: Imigranti pracují více než Češi, žije se jim ale hůře. In: *Denikreferendum.cz* [online]. 12. 12. 2018 [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://denikreferendum.cz/clanek/28807-oecd-imigranti-pracuji-vice-nez-cesi-zije-se-jim-ale-hure>

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce ČR, směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR. *Mpsv.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-cizince>

Ministerstvo vnitra České republiky. Bezvízový styk s Ukrajinou. *Mvcr.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-06-03]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/bezvizovy-styk-s-ukrajinou.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. *Mvcr.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-06-06]. Dostupné z: <https://cse.google.com/cse?cx=015489265366623571386%3Aizzrwwg3bmqm&q=programy&ok.x=0&ok.y=0>

Ministerstvo vnitra České republiky. Výběr kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí. *Mpsv.cz* [online]. 13. 12. 2010 [cit. 2020-06-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/809894/13122010.pdf/631f6404-e438-e417-7be5-9af30d461e6e>

Ministerstvo vnitra České republiky. Zaměstnanecká karta. In: *Mvcr.cz* [online]. 11. 12. 2019 [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky: Odbor azylové a migrační politiky. Slovníček pojmů. *Mvcr.cz* [online]. © 2019 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. Přehled víz. *Mzv.cz* [online]. 10. 2. 2020 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/prehled_viz/index.html

Ministerstvo zahraničních věcí ČR. Programy cílené ekonomické migrace - obecně. In: *Mzv.cz* [online]. 27. 9. 2019 [cit. 2020-06-06]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/rezimy/rezim_ukrajina.html

MIPEX. Migration Policy Index – Czech Republic. *Mipex.eu* [online]. © 2015 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <http://www.mipex.eu/czech-republic>

NEKORJAK, M. Klientický systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. *Život v pohybu* [online]. Vol. 3, No. 1, pp. 89–109 [cit. 2020-06-19]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/index/search/search?query=&searchJournal=&authors=nekorjak&title=&abstract=&galleyFullText&suppFiles=&dateFromMonth=&dateFromDay=&dateFromYear=&dateToMonth=&dateToDay=&dateToYear=&dateToHour=23&dateToMinute=59&dateToSecond=59&discipline=&subject=&type=&coverage=&indexTerms=>

Velvyslanectví České republiky v Kyjevě. Dlouhodobé vízum: Základní informace. *Mzv.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-06-06]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/kyiv/cz/viza_a_konzularni_informace/informace_pro_cestu_a_pobyt_ceska/dlouhodob_e_vizum/dlouhodob_e_vizum_zakladni_informace.html

VITNEROVÁ, M. Vláda schválila novelu zákona o pobytu cizinců. In: *Mvcr.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vlada-schvalila-novelu-zakona-o-pobytu-cizincu-zjednodusi-studentskou-a-vedeckou-migraci.aspx>

Přílohy

Příloha A – 11 otázek pro účastníky

1. Co vás vedlo k migraci do ČR?

Např. Důvody, doporučení rodiny, nebo kamarádů?

2. Bylo/je těžké sehnat zaměstnání v ČR?

Podotázka: Jak jste získal zaměstnání? Po jak dlouhé době jste ho získal?

Podotázka: Měl jste nějaké představy o práci v ČR?

Podotázka: Jaké bylo/je ideální zaměstnání pro vás?

Podotázka: Setkal jste se někdy s diskriminací na českém pracovním trhu? Z jakého důvodu? Co se stalo?

3. Jaké bylo vaše první zaměstnání po příchodu do ČR?

Podotázka: Jak jste hodnotil vaše pracovní zařazení? Byl jste rád, nebo zklamán?

Podotázka: Jaká byla mzda za váš pracovní výkon?

Podotázka: Proč jste ze zaměstnání odešel? Důvody?

4. Jak často střídáte zaměstnání/kolik pracovních pozic jste již vystřídal?

Podotázka: Důvod?

Podotázka: Jak často jezdíte zpět na Ukrajinu? Proč?

5. Jakou máte kvalifikaci?

Podotázka: Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání? (vysoká škola, střední s maturitou, výuční list)

Podotázka: Jaké bylo vaše pracovní zařazení na Ukrajině? (zaměstnání, postavení, výše mzdy na Ukrajině)

Podotázka: Dosavadní získané zkušenosti na UK? (kolik zaměstnání jste vystřídal)

Podotázka: Jak dlouho jste pracoval?

6. Jaké je Vaše aktuální zaměstnání?

Podotázka: Zaměstnání? (primární/sekundární trh práce?)

Podotázka: Jaké je platové ohodnocení? Jaké jsou podmínky na pracovišti? Byl jste řádně proškolen?

Podotázka: Jak hodnotíte vaše zaměstnání? Jste spokojen/nespokojen?

Podotázka: Jak vnímáte svoji pozici na českém pracovním trhu?

Podotázka: Jak hodnotíte vaši práci s ohledem na čistotu, bezpečnost a náročnost?

Podotázka: Jste dobře zaplacen za svůj pracovní výkon?

Podotázka: Jak podle Vás hodnotí Vaše zaměstnání a Váš výkon zaměstnavatelé? A jak společnost?

Podotázka: Považujete Vaši práci za kvalifikovanou nebo nahraditelnou?

7. Jaké metody jste využil k hledání práce?

Např. Agentura, klientský systém, úřad práce, pomoc přátel nebo příbuzných?

8. Pracoval jste někdy nelegálně, nebo byla vám tato práce nabídnuta?

Podotázka: Co jste dělal? Jaké byly pracovní podmínky, mzda?

9. Vyplatila se vám migrace do ČR? Chcete v ČR zůstat nebo vrátit zpět?

10. Jaké jsou vaše důvody setrvání/nestrvání v České republice?

11. Plánujete se vrátit zpět na Ukrajinu?