

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

## **ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ Z RUSKA, UKRAJINY A BĚLORUSKA V ČESKÉ REPUBLICĚ**

### **Bakalářská práce**

**Iuliia GIMATDINOVA**

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Iuliia Gimatdinova**

Studijní program: Ekonomika a management

Obor: Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Zaměstnávání cizinců z Ruska, Ukrajiny a Běloruska v České republice**

Cíl: Teoretickým cílem práce je podat přehled aktuálních poznatků o adaptaci na život a práci v zahraničí a o právní úpravě zaměstnávání cizinců v České republice. Praktickým cílem práce je analýza zkušeností cizinců z Ruska, Ukrajiny a Běloruska se životem a prací v České republice a návrh opatření zaměřených na zlepšení adaptace této skupiny cizích pracovníků na český pracovní trh a na českou společnost.

Rámcový obsah:

1. Úvod – vymezení a zdůvodnění cílů práce.
2. Adaptace na život a práci v zahraničí.
3. Právní rámec zaměstnávání cizinců v České republice.
4. Charakteristika kultur Ruska, Ukrajiny a Běloruska.
5. Empirický výzkum – analýza zkušeností cizinců se životem a prací v České republice.
6. Vyhodnocení výsledků výzkumu a návrh opatření zaměřených na zlepšení adaptace pracovníků z Ruska, Ukrajiny a Běloruska na český pracovní trh a na českou společnost.

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. BROWAYES, M. *Understanding Cross-Cultural Management*. London: Pearson Education Limited, 2015. 504 s.
2. TAYLOR, S. – ARMSTRONG, M. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Velká Británie: Kogan Page Ltd, 2020. 800 s. ISBN 978-07-494-9827-6.
3. TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 216 s. ISBN 978-80-7598-233-9.
4. ZADRAŽILOVÁ, D. *Mezinárodní management*. 3. vyd. Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2017. 158 s. ISBN 978-80-245-2219-7.
5. *Zákony 2019 III. část A úplné znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1. 1. 2019*. Poradce s.r.o, 2019. 320 s.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2020

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2021

L. S.

Elektronicky schváleno dne 10. 5. 2021

**Iuliia Gimatdinova**

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 10. 5. 2021

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

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 10. 5. 2021

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

Garant studijního oboru

Elektronicky schváleno dne 11. 5. 2021

**doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.**

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směnicí OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

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

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

V Mladé Boleslavi dne 8. prosince 2021

Děkuji vedoucí mé práce – oanu doc. PhDr. Karlu Pavlice, Ph.D. za jeho odborné rady a pomoc, které mi poskytl v rámci zpracování této práce.

# Obsah

Úvod .....	8
<b>1 Adaptace na život a práci v zahraničí.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Proces adaptace .....</b>	<b>11</b>
1.1.1 Přípravná fáze .....	11
1.1.2 Fáze globální orientace .....	12
1.1.3 Fáze vědomého přetváření vztahu jedince k novým podmínkám a dokončení adaptačního procesu .....	12
<b>1.2 Způsoby podpory adaptace v práci .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Organizace, poskytující podporu cizincům v České republice .....</b>	<b>15</b>
1.3.1 Integrační centra v České republice.....	15
1.3.2 Integrační centrum Praha (ICP) .....	16
1.3.3 Centrum pro integraci cizinců (CIC) .....	18
1.3.4 Sdružení pro integraci a migraci (SIMI).....	19
1.3.5 Další organizace.....	20
<b>2 Právní rámec zaměstnávání cizinců v České republice a případy jeho porušení.....</b>	<b>22</b>
<b>2.1 Povinnosti zaměstnance .....</b>	<b>23</b>
2.1.1 Víza (pobyt do 90 dní) za účelem zaměstnání nebo sezónního zaměstnání .....	23
2.1.2 Dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání .....	25
2.1.3 Zaměstnanecká karta.....	25
<b>2.2 Povinnosti zaměstnavatele .....</b>	<b>27</b>
<b>3 Problematika pracovní migrace z Ukrajiny, Ruska a Běloruska.....</b>	<b>28</b>
<b>Shrnutí hlavních výsledků literární rešerše .....</b>	<b>33</b>
<b>4 Empirický výzkum – analýzy zkušeností cizinců se životem a prací v České republice .....</b>	<b>34</b>
<b>4.1 Charakteristika účastníků dotazníkového šetření.....</b>	<b>34</b>
4.1.1 Vzdělávání a zaměstnání respondentů .....	40
4.1.2 Problémy, kterým se čelí respondenti při adaptaci a práce v ČR .....	50
4.1.3 Plány respondentů do budoucna ve vztahu k pobytu v ČR .....	56
<b>4.2 Vyhodnocení výsledků výzkumů a návrh opatření zaměřených na zlepšení     adaptace pracovníků z Ruska, Ukrajiny a Běloruska na český pracovní trh a na     českou společnost .....</b>	<b>58</b>

<b>Závěr.....</b>	<b>61</b>
<b>Seznam literatury.....</b>	<b>63</b>
<b>Seznam obrázků a tabulek .....</b>	<b>68</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>70</b>

## **Seznam použitých zkratek a symbolů**

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
IC	integrační centra
ICP	Integrační centrum Praha
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MV	Ministerstvo vnitra ČR
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí ČR
VPO	Volný pohyb osob



## Úvod

Nejznámější lidskoprávní dokument na světě – Všeobecná deklarace lidských práv uznává práva každého člověka bez rozdílu na svobodu pobytu, právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky pro všechny lidi. V Evropské unii je volný pohyb osob (VPO) jedním ze základních svobod. Migrace za prací je právo, které může přirozeně využít každý člověk na zemi. Ale přestěhování do cizí země a zaměstnávání na novém trhu jsou pro mnoha lidí těžkým krokem, který je spojen s administrativními náležitostmi, psychologickými bariérami, překonáním stereotypů a diskriminací. Diskuse o možnostech využití práva zaměstnání v cizí zemi je proto velmi důležitou otázkou.

V novém tisíciletí došlo ke zpřísnění imigrační politiky České republiky, což se dotklo především migrantů z tzv. „třetích zemí“. Bylo to způsobeno vlivem ekonomické recese, bezpečnostních opatření EU, změnami na trhu práce (Rumpík, 2015, s. 110). Oproti tomu se začíná rozvíjet nelegální migrační systém. Zejména ostré jsou otázky ukrajinské migrace – rozšiřuje tzv. klientský systém, rozšiřuje se praxe práce „na černo“.

Řáda událostí v poslední době (migrační krize 2014-2015 let, brexit, omezení pohybu osob v době koronavirové pandemie) naznačuje aktuálnost otázky přezkoumání rozsahu působení principů VPO. Migrace, resp. neřízená a nelegální migrace, často vytváří rizika pro pracovní trh hostitelských zemí. S migrací jsou často spojené i bezpečnostní aspekty. Samostatnou rozsáhlou oblast dopadů migrace tvoří sociologické a kulturní problémy, otázky kvality života a diskriminace na úrovni sociálních skupin a jednotlivců. Každá země, která je nějakým způsobem atraktivní pro zahraniční pracovní migranty, cítí určitý vliv tohoto jevu na kulturu své země. Česká republika není v tomto ohledu výjimkou.

Slováci, Rumuni, Vietnamci, Ukrajinci a Rusové – všechny tyto národy, stejně jako mnoho dalších, žijí, studují, pracují, vytvářejí rodiny a rodí děti v ČR. Podle údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2019) celkem 293 913 cizinců mělo na území ČR azyl, dlouhodobý nebo trvalý pobyt ke dni 31.12.2019. To znamená, že jeden z 30 lidí v České republice je cizinec. Hustota cizinců v některých regionech, jako například v Praze, která je atraktivním místem pro život a práci, je vyšší než průměr. Zde se potkáte cizince, které přijely z nejrůznějších zemí světa a pracují

v různorodých oborech. Úspěšná adaptace cizinců na českou kulturu a pracovní trh je velmi významná vzhledem k jejich vysokému podílu na české společnosti.

Některé země, resp. jednotlivé podniky a zaměstnavatelé, se snaží vyhnout zaměstnávání cizinců kvůli obavám z jejich neschopnosti adaptovat se v pracovním kolektivu či z důvodu neznalosti správného pracovního postupu při jejich zaměstnávání. Časté jsou situace, kdy firmy využívají neznalost zákonů cizinců, jejich nedostatečnou jazykovou vybavenost a jejich ochotu pracovat za jakýchkoli podmínek ve svůj prospěch. Cizince se proto setkávají s nabídkou nelegálního zaměstnání, nespravedlivým odměňováním a špatnými pracovními podmínkami, a neví, jak se tomu bránit. Tato práce nastíní důležité otázky diskriminace při zaměstnávání cizinců a také úroveň jejich znalosti svých práv a svobod.

Téma práce je zaměřeno na zaměstnávání cizinců z vybraných zemí, které představují významnou sociální skupinu migrantů na území ČR. Jsou to migranti z Ruska, Ukrajiny a Běloruska – bývalých zemí Sovětského svazu, kteří mají velmi podobnou kulturu a mentalitu.

Cílem práce bude provést analýzu zkušeností cizinců z těchto zemí se životem a prací v ČR a zjistit, s jakými problémy při adaptaci na život a práci v ČR se setkávají. Dílčím cílem je navrhnout opatření zaměřená na zlepšení adaptace skupiny cizích pracovníků z Ruska, Ukrajiny a Běloruska na český pracovní trh a na českou společnost.

Práce bude rozdělena do dvou hlavních částí: teoretické a praktické.

Úkolem teoretické části práce (kapitoly 1-3) je vytvořit přehled aktuálních poznatků o adaptaci na život a práci v zahraničí a o právní úpravě zaměstnávání cizinců v České republice.

V praktické části práce (kapitoly 4-5) je třeba provést analýzu zkušeností cizinců z Ruska, Ukrajiny a Běloruska se životem a prací v České republice a navrhnout opatření zaměřená na zlepšení adaptace této skupiny cizích pracovníků na český pracovní trh a na českou společnost. Pro účely analýzy jsou použita primární data, získaná metodou dotazníkového šetření.

## 1 Adaptace na život a práci v zahraničí

Než přistoupím k samotnému výzkumu adaptace cizinců na zaměstnání a život v České republice, je důležité vysvětlit, co znamená pojem „adaptace“.

Z různých oborů vychází různé definice pojmu „adaptace“ (z lat. „adaptatio“ - přizpůsobení, to z předpony „ad adaptus“ – vhodný (Petrušek, 2018)). V nejširším smyslu je používáno slovo adaptace v biologii: *„schopnost živého organismu přizpůsobit se vnějším podmínkám a udržet stav vnitřní rovnováhy (homeostázy) využitím adaptačních mechanismů, jejich změny v novém prostředí, případně hledání nových způsobů chování.“* (Záleská, 2020, s. 16). Tato schopnost je nezbytná pro přežití organismu v okolních podmínkách – především za různých klimatických a přírodních, ale i v různém sociálním a kulturním okolí.

V sociologii (Petrušek, 2018) je adaptace definována také jako schopnost, a to jako schopnost individua nebo skupiny přežít v určitém sociálním a přírodním prostředí, která je bezprostředně spojena se schopností přizpůsobit se okolí.

Adaptaci lze také chápat jako proces nebo výsledek procesu změn v chování, v kultuře, ve struktuře sociálních skupin nebo organizacích, které se uskutečňují s cílem přežití, správného fungování nebo udržování rovnováhy s prostředím (Petrušek, 2018).

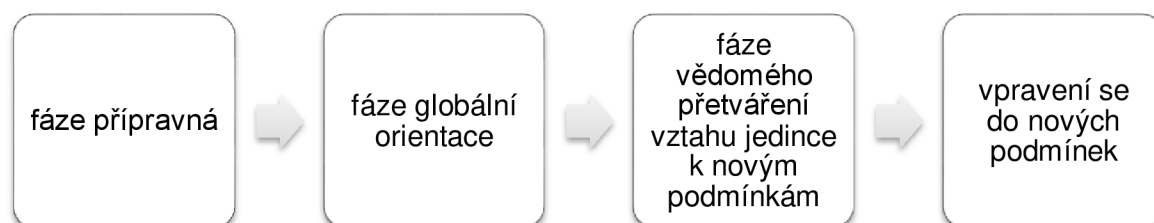
Je patrné, že všechny výše uvedené definice pojmu „adaptace“ jsou spojeny se schopností organismu přežít v daných podmínkách. Přežitím se zde rozumí přizpůsobení podmínkám a udržení rovnováhy s těmito okolními podmínkami. Na základě toho lze odvodit, že jedinec, který přijede do cizí země, musí být schopný nalézt rovnováhu se sociálně-kulturními podmínkami této země, aby v těchto podmínkách „přežil“. Pokud se tuto rovnováhu nalezne a bude ji kontinuálně udržovat, mluvíme o „adaptaci“.

V rámci pracovního života je adaptace spojena se zařazením pracovníků a jejich integrací s pracovními procesy, jejich přizpůsobením pracovnímu a sociálnímu prostředí (Vajner, 2007, s. 93).

Definice adaptace v různých oborech jsou podobné v tom, že představují adaptaci jako kontinuální proces.

## 1.1 Proces adaptace

V procesu adaptace člověka na nové podmínky – pracovní a jiné, lze vymezit několik základních fází (viz Obr. 1).



Zdroj: vlastní zpracování na základě (Pauknerová, 2012, s. 215)

**Obr. 1** Fáze adaptačního procesu

### 1.1.1 Přípravná fáze

Fáze přípravná se týká období před změnou podmínek. V případě pracovní migrace je to čas, kdy si cizinec vytváří představu o budoucím životě, možnostech hledání práce, novém zaměstnání a kolektivu. V této fázi si musí člověk reálně uvědomit, co může očekávat v nových podmínkách a jaké nároky vytváří nová situace. Musí zhodnotit, zda je schopen tyto nároky zvládat a má-li k tomu dostatečné schopnosti, zdroje a síly. Vytváření nereálných očekávání je často spojeno s tím, že po příjezdu do zahraničí je cizinec ohromen realitou, což je pro něho stresovou situací. Ve fázi přípravy lze pro cizince doporučit získat co nejvíce informací o cílové zemi a zkušenostech migrantů. Je možné předem pořídit si užitečné kontakty v obličeji rezidentů země, dalších migrantů, organizací podpory.

Zvláštní riziko v přípravné fázi představují personální agentury, vyhledávající levnou zahraniční pracovní sílu pro domácí firmy. S cílem získat odměnu za nalezení pracovníka slibují migrantům vysoké mzdy a atraktivní pracovní podmínky. Po příjezdu do zahraničí se ukazuje, že realita je jiná. Neznalost právního systému a praktických postupů, jak tuto situaci řešit, zvyšuje pravděpodobnost zneužití pracovní síly (cizinec neví, jak se tomu bránit). V tomto případě se jedná o zklamání očekávání jedince v přípravné fázi pod vlivem jiné osoby, resp. organizace. S tímto rizikem se musí cizinec také počítat.

### **1.1.2 Fáze globální orientace**

Fáze globální orientace se začíná se změnou vnějších podmínek. Charakterizuje se aktivací psychické činnosti migranta, kvůli procesům poznávacím a emocionálním, a je často spojena se zvýšením napětí a vzrušení, což vede k dezorganizaci jednání a dočasnému poklesu výkonnosti (Pauknerová, 2012, s. 215). Tyto skutečnosti musí zvážit cizinec sám, stejně jako jeho zaměstnavatel, případně i rodina. Je třeba rozumět, že hned po příjezdu do cizí země nedosáhne jedinec vysoké úspěšnosti při hledání práce a maximálního výkonu v práci. Případně neúspěchy nemusí zvyšovat stres a napětí jedince.

V rámci procesu adaptace je jedinec vystaven určitým novým podmínkám a okolnostem prostředí (Pauknerová a kol., 2012, s. 215). V případě adaptace pracovníků na nové zaměstnání jsou to nové pracovní postupy, firemní kultura, nový tým a vedení, určité psané standardy a nepsané normy. Nové zaměstnání lze vnímat jako zcela nové prostředí, v němž se jedinec musí nejen „přežít“, ale i dosáhnout určitých svých cílů (např. kariérního či osobního růstu) a plnit pracovní úkoly i povinnosti. Pro cizince přináší nové pracovní prostředí zejména výraznější pocit změny.

### **1.1.3 Fáze vědomého přetváření vztahu jedince k novým podmínkám a dokončení adaptačního procesu**

Fáze vědomého přetváření vztahu cizince k novým podmínkám se projevuje ve změnách hodnot, postojů, sociálních vztahů, zvyků a způsobech komunikace. Jedinec může se přizpůsobit novým podmínkám nebo je opustit, v případě nezvládnutí procesu adaptace. Úspěšné dokončení adaptačního procesu přináší určitý výsledek – stav adaptovanosti (Pauknerová a kol., 2012, s. 215). Dosažení tohoto stavu je spojeno se schopností konkrétního jedince zvládat změny vnějšího prostředí – adaptabilitou. Základem adaptability je plastičnost nervové soustavy a psychické činnosti jedince vůbec. Proces adaptability může být zaměřeně ovlivněn řadou nástrojů, které se v každé společnosti liší.

## 1.2 Způsoby podpory adaptace v práci

Existují různé způsoby, jak podpořit proces adaptace na změny a nové situace. Podle Caligiuri (2008, s. 267) se v pracovním prostředí uplatňují například následující způsoby:

- vzájemná podpora (peer support),
- modelování rolí,
- mentoring.

Tyto způsoby lze uplatnit s cílem adaptace nových pracovníků, stávajících zaměstnanců na zásadní změny v organizaci, a pro adaptaci zahraničních pracovníků v cizí zemi.

### Peer podpora

Příklady vzájemné (peer) podpory lze nalézt v různých sférách života. Například jsou to sdružení lidí s postižením, jejichž členové se spojili, aby pomohli lidem s vážnějším postižením nebo jinými vážnými problémy, depresemi, psychickými nepohodlí. Takové skupiny nejsou zdaleka vždy homogenní, sdružují lidi s různým vzděláním a odbornou kvalifikací, osoby se zdravotním postižením a bez zdravotního postižení, dospělé a mladé muže a ženy (Romanov a Jarskaja-Smirnova, 2006, s. 202).

Výhodou skupin peer podpory je absence legislativních či administrativních překážek pro jejich vytváření. Jsou to pouze skupiny, kdy lidé komunikují a snaží se navzájem podpořit. Na rozdíl od skupinové psychoterapie nevyžaduje peer skupina kvalifikovaného odborníka nebo vedení účetnictví. K poskytování nebo čerpání podpory je zapotřebí motivace a iniciativa skupiny lidí.

Peer podpora hraje důležitou roli v životě zaměstnance: vytváří sociální prostředí pro interakce a představuje referenční skupinu, která odráží praktiky a kulturu společnosti (Caligiuri, 2008, s. 267).

### Modelování rolí

Management může podpořit nového pracovníka-cizince tím, že mu poskytne tým, který se skládá ze zaměstnanců, považovaných podle jejich chování za vhodné vzory. Manažer si může vybrat také vzor, který disponuje určitými osobními

charakteristiky či hodnotami, které by bylo vhodné, aby nový pracovník následoval (Filstad, 2004). To vše zahrnuje modelování určitých požadovaných rolí, které bude plnit nový pracovník a to může pomoci v průběhu socializace cizince na pracovišti.

## **Mentoring**

Mentoring spočívá v poskytování kariérní a psychologické podpory zaměstnancům. Studie ukázaly, že tato interakce podporuje profesionální a osobní úspěch zaměstnanců (Caligiuri, 2008, s. 268). Mentoring je způsob, jak vytvořit důvěru a přívětivost v organizaci, protože si klade za cíl poskytnout zaměstnancům zdroje, jako jsou informace a podpora, které by jim pomohly dosáhnout jejich cílů. Může to být velkou pomocí při adaptaci cizinců na nové postupy pracovního života. Mentori mohou například poskytovat obecné informace o zásadách pracovního života a firemní kultuře, mohou uvést příklady postupů, které přispívají k integraci pracovního a osobního života, a nakonec poskytnout osobní podporu (Forret & de Janasz, 2005). Podpora v těchto oblastech a důvěrný vztah, který je zásadní při práci mentora a zaměstnance, jsou velmi důležité pro adaptaci cizinců na pracovišti.

Kociánová (2010, s. 133) uvádí další způsoby adaptace zaměstnanců v práci, a některé z nich jsou zejména vhodné pro adaptaci cizinců, například:

- adaptační akce – setkání nových pracovníků,
- písemné informační materiály (různé brožury, letáky, manuály),
- informační materiály pro manažery a mentory,
- seznamovací cesty do jiných firemních oddělení a týmů,
- kvalifikační opatření – zapojení do tréninkových (nejlépe i jazykových) programů.

Nejčastější formou adaptačních nástrojů jsou informační materiály. Podle osobního názoru plní tyto nástroje spíše formální roli – poskytují důležité informace pro cizince, týkající se pracovních postupů, organizace práce, klíčových kontaktů. Značně vážnější problémy, s nimiž se cizinci v práci setkávají, je nekvalitní komunikace se spolupracovníky a manažery, vyloučení z týmu, někdy i diskriminace či porušení pracovních postupů. Hlavní příčinou je často nedostatek znalostí jazyků, odlišný způsob projevů a komunikace, který vytváří komunikační bariéry, stereotypní vnímání jiných národností ze strany stávajícího týmu. Odstranit

tyto problémy může pomoci zejména jazyková příprava cizinců, zapojení cizinců do týmů, neformálních setkání a komunikace. Pokud je cizinec akceptován týmem, může jednoduše získat informace o pracovních postupech od svých spolupracovníků, a nepotřebuje k tomu zbytečně velké manuály a letáky.

Interkulturní trénink je další důležitý nástroj adaptace cizinců. Tento nástroj je zaveden kvůli rozvoji v oblasti interkulturní psychologie, ale první pokusy o zavedení tohoto nástroje lze najít již v 50. – 60. letech minulého století. Nástroj zahrnuje hraní rolí, případové studie, simulace každodenních událostí. V rámci těchto programů je důležité rozvíjet nejen jazykové dovedností, ale seznámit se se vzorci chování představitelů jiných kultur, projevy neverbální lidské interakce apod. (Cerha, 2016, s. 41).

Podpora adaptačního procesu cizinců není poskytována v každé firmě a je typická spíše pro velké společnosti, které jsou zvyklé na velký podíl cizinců na personálu.

### **1.3 Organizace, poskytující podporu cizincům v České republice**

V České republice existuje několik neziskových organizací, které se zabývají migrací a nabízejí pomoc expatům. Tyto organizace poskytují celou řadu služeb, včetně sociálního poradenství, tlumočení a překladů nebo právních služeb. Většina služeb je poskytována zdarma nebo pouze za symbolický poplatek. Dále jsou popsány některé z nejatraktivnějších organizací pomáhajících migrantům v České republice.

#### **1.3.1 Integrační centra v České republice**

Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra ČR (MV) se v návaznosti na vládní „Koncepti integraci cizinců“ od roku 2009 postupně otevřela 14 integračních center (IC) v 10 krajích České republiky (viz Obr. 2). 10 ze 14 center jsou přímo provozovány Správou uprchlických zařízení MV. 4 centra v Praze, Jihomoravském, Ústeckém a Královeshradském kraji jsou provozována jinými subjekty. IC jsou financována Evropskou unií – Azylovým, migračním a integračním fondem EU.

Činnosti IC zahrnují zejména poradenství v otázkách pobytu a práce, v otázkách právních a sociálních. Za prvních deset let fungování IC byla poskytnuta pomoc 128 tisícím klientů. nejčastější klienty IC jsou Ukrajinci (38,9 %), Mongolové (19,4 %) a Vietnamci (13,4 %) (MV, Dlubalová, 2021).



Další významnou aktivitou IC je pořádání jazykových kurzů: celkem bylo pořádáno již více než 207 tisíc lekcí češtiny ve více než 200 městech ČR nebo přibližně 2,5 tisíc sociokulturních (adaptačních) kurzů. „Jejich smyslem je získání znalostí o České republice, orientace v pracovním právu, zaměstnání, orientace v konkrétním městě, příprava na zkoušku z českého jazyka nebo na získání řidičského průkazu.“ (MV, Dlubalová, 2021).

IC pořádají také sportovní a kulturní akce, které přibližují problematiku migrace rezidentům ČR.



Zdroj: (MV ČR 2021)

## **Obr. 2 Integrační centra v České republice**

Asi nejvýznamnější IC – z hlediska rozsahu činností a počtu klientů je umístěno v Praze.

### **1.3.2 Integrační centrum Praha (ICP)**

Integrační centrum Praha (ICP) je společnost poskytující veřejné služby, kterou založilo město Praha v roce 2012. Tato nezisková organizace nabízí poradenské služby pro všechny druhy problémů, s nimiž se v Praze setkávají expati, včetně odborného poradenství v obtížných životních situacích vyškolenými sociálními pracovníky. Nabízejí právní a sociální poradenství, kurzy češtiny, tlumočení a doprovod, a navíc pořádají různé online i offline komunitní akce, například

workshopy o životě v Praze nebo jazykové kluby v řadě světových jazyků. V současné době pořádá organizace následující projekty:

- **Salad Bowl of Prague** („salátová mísa“): organizace tematických procházek po zajímavých místech Prahy, které souvisí s historií a současností migrace, v rámci kterých je možnost setkat se s jinými cizinci. Projekt naplňuje řadu cílů – ukazuje, že společnost, stejně jako „salátová mísa“ není homogenní hmotnou, a je spojením mnoha prvků, jednotlivců a kultur. Zároveň podporují procházky neformální komunikaci cizinců a pomáhá jim pochopit různé kultury a zvyky chování.
- **Projekt „Vaše nápady“**: společnost přijímá návrhy a nápady pro organizaci různých projektů a akcí. Nejlepší nápady získávají financování prostřednictvím klasických grantů.

Již realizované projekty byly například akce Jihoslovanské století, La Bohemia, Vietnamský den, UkraJINÁ, Turkický koncert aj. Vzhledem k tématu bakalářské práce je třeba zdůraznit dokumentální projekt „UkraJINÁ“, který se uskutečnil v prostorách Filozofické fakulty Univerzity Karlovy a prezentoval reálné příběhy ukrajinských emigrantů. Součástí programu byla výstava fotografií a diskuse. Cílem bylo odstranění negativních stereotypů o ukrajinských migrantech v ČR a přiblížení jejich života a kultury české společnosti (Vaše nápady ICP, 2021). Je to pozitivní příklad, který se ukazuje ochotu české společnosti pochopit migranty. To znamená, že se proces integrace cizinců zde stává oboustranný: nejen migranti se snaží adaptovat – přizpůsobit se cizí zemi, ale i tato „cizí země“ se snaží cizince pochopit.

- **Mobilní aplikace Prager**: její cílem je poskytnout cizincům v Praze důležité informace v přehledné a dostupné formě. Jsou to například informace o životě v Praze – například o sociálním systému, vzdělávání, podnikání, dopravě, zdravotnictví, neziskových organizacích. Součástí aplikace je funkce navigování k důležitým institucím v okolí. Aplikace je dostupná v 6 jazykových verzích (Prager ICP, 2020).
- **#mezisvymi**: informační kampaň na sociální síti Instagram. Kampaň představuje několik cizinců a jejich příběhů. „Kampaň má za cíl poskytnout

*cennou, dnes tolik potřebnou reflexi nás samotných.*“ (Mezisvými ICP, 2021). Ke kampani se může připojit každý sdílením příspěvku na Instagram a uvedením hashtagu #mezisvými. Fotka bude publikována také v galerii na webových stránkách [mezisvymi.icpraha.com](http://mezisvymi.icpraha.com).

- **Projekt Mezikulturní dialog:** webový rozcestník, který zveřejňuje aktuality ze života cizinců v zahraničí. Jsou zde články, týkající se migrace, rozhovory, kalendář akcí, pracovní nabídky apod. Uživatelé mohou vložit vlastní příspěvek a propagovat vlastní akci (Mezikulturnídialog.cz, 2021).

Činnost ICP je financována z Azylového, migračního a integračního fondu EU, Ministerstvem vnitra ČR a Radou hlavního města Praha. Každý může se podílet na financování aktivit ICP jednorázovým nebo pravidelným příspěvkem na účet organizace (ICP, 2021).

Na výraznou propagaci ICP je třeba upozornit zvlášť. Webové stránky ICP jsou dostupné v 7 jazycích, včetně ruštiny a ukrajinštiny. Společnost rozesílá newslettery, provozuje stránky na sociálních sítích – Facebook, Instagram, Vk, Twitter. Zejména facebooková stránka ICP je populární – sleduje ji téměř 12 tisíc uživatelů sociální sítě (Facebook, 2021).

### **1.3.3 Centrum pro integraci cizinců (CIC)**

Centrum pro integraci cizinců (CIC) pomáhá imigrantům začlenit se do české společnosti propojením nových migrantů se „stávajícími obyvateli“ – rezidenti a migranty, kteří žijí v ČR delší dobu. CIC podporuje sociální zapojení expatů, pomáhá jim porozumět jazyku, místním zvykům, české společnosti a jejímu fungování. Kromě toho se snaží ovlivnit celkové sociální a legislativní prostředí tak, aby bylo přístupnější, spravedlivější a podporovalo sociální účast a integraci přistěhovalců.

CIC Praha nabízí sociální a zaměstnanecké poradenství, pomoc s reintegrací na trh práce v případě nezaměstnanosti, kurzy českého jazyka, včetně online kurzů a e-learningu, nebo poskytuje příležitost zapojit se zde do dobrovolnických aktivit.

Již realizované projekty CIC jsou: mentoringové dobrovolnictví CIC v rodinách migrantů 2020, projekt pro nově příchozí rodiny 2020, realizace akcí otevřeného klubu češtiny, nábor dobrovolníků pro děti a dospělé cizince, aktualizace

rozcestníku pro snaží inkluzi dětí, projekt Rozmach (sociální poradenství cizincům ve Středočeském a Libereckém kraji), projekt Spolužáci (podpora integrace dětí cizinců ze základních a mateřských škol v Kolíně) atd. V porovnání s aktivitami ICP je rozmach projektu CIC menší, avšak výhodou CIC oproti ICP je to, že působí po celé ČR – projekty jsou pořádány v Praze, Nymburku, Mělníku, Liberci, Kolínu, České Lípě atd.

Vzhledem k tématu bakalářské práce, je třeba zdůraznit oblast pracovního poradenství CIC. Na webových stránkách jsou zveřejněny informace pro následující otázky:

- hledání práce,
- pracovní poměr a dohody o práci,
- skončení pracovního poměru,
- ztráta zaměstnání,
- škoda na majetku zaměstnavatele.

Organizace poskytuje také osobní poradenství pro tyto oblasti pracovního života.

Webové stránky CIC jsou dostupné v pěti jazycích, včetně ruštiny. Stránky jsou méně informativní a přehledné, než například u ICP, ale poskytují veškeré informace o projektech a možnost navigace po městech pořádání. Společnost provozuje stránky na Facebooku (6,8 tisíc sledujících) a na Instagramu, má kanál na YouTube, rozesílá newslettery.

#### **1.3.4 Sdružení pro integraci a migraci (SIMI)**

Sdružení pro integraci a migraci (SIMI) je nezisková organizace zabývající se lidskými právy, která hájí práva migrantů a uprchlíků v České republice od roku 1992. Ve spolupráci s širokou veřejností rozvíjejí toleranci, bojují proti xenofobii a rasismu a poskytují bezplatné právní, sociální a psychosociální poradenství cizinci žijící v České republice. Tato asociace navíc nabízí terapeutické poradenství v češtině, angličtině a ruštině každému, kdo se ocitne v obtížné situaci, včetně obětí nepohodlných nebo problematických předsudků.

V rámci klíčových oblastí integrace, migrace a azylu v České republice se SIMI konkrétně zabývá otázkami genderové rovnosti, domácího násilí, podpory

seniorských migrantů a rozvoje inkluзивity měst a obcí. V době COVID je třeba zdůraznit důkladnou práci organizace na poskytování aktuálních informací ve vztahu k zaměstnání cizinců.

SIMI pořádá semináře, publikuje praktické manuály na řešení obtížných situací, výstupy konferencí. Projekt Úřady práce a NNO se zaměřoval na rozšíření spolupráce úřadů práce s neziskovými organizacemi. V rámci tohoto projektu byly provedeny semináře a kulaté stoly, teoretické výstupy zahrnovaly komparativní publikace a příklady dobré praxe (SIMI, 2021).

Na kampani Domácí pracovnice, zaměřené na zvýšení povědomí o problematice domácí práce, se podílela mezi jiné Česká televize. Obsahovala video spoty a další informační zprávy o právech a povinnostech při výkonu práce v domácnosti s cílem zamezit nelegální práci, diskriminaci a porušování práv cizinek (SIMI, 2021).

Od roku 2012 realizuje SIMI ve spolupráci s Organizací pro pomoc uprchlíkům (OPU) a Multikulturním centrem Praha projekt „Zahraniční zaměstnanci na trhu práce“. Tento projekt je zaměřen na dodržení rovných práv pro cizince a zvýšení jejich bezpečnosti na pracovišti. V rámci tohoto projektu je vytvořená speciální linka pomoci, na kterou se mohou obrátit cizince v obtížné situaci (SIMI, 2021).

Webové stránky SIMI jsou dostupné pouze ve dvou jazycích (čeština a angličtina) a poradenské služby jsou nabízeny v několika místech v Praze. Některé informace na webu jsou dostupné také v ruštině, francouzštině, kazachštině.

### **1.3.5 Další organizace**

#### **InBáze**

InBáze je další dobrovolná organizace, která byla založena skupinou dobrovolníků v roce 2005 a zaměřuje se na snazší život expatů v Praze. Nabízí právní a sociální poradenství, psychologické poradenství, tlumočnické a doprovodné služby, kurzy českého jazyka, pravidelné programy pro děti a mládež a obecně pomoc lidem v nouzi. Kromě vzdělávacích a poradenských služeb nabízí InBáze také multikulturní skupiny pro ženy, přednáškové večery, služby sociálního podnikání Ethnocatering a možnost zapojit se jako dobrovolnice. Jejich zaměstnanci mluví česky, rusky, anglicky, francouzsky, uzbecky, německy a španělsky.

## **Prague Integration**

Prague Integration je tým profesionálů v oblasti duševního zdraví, právních expertů a nezávislých obchodních poradců, kteří se snaží, aby se cizinci ve městě cítili jako doma. Spolu s právními službami a různými workshopy nabízejí poradenství v oblasti duševního zdraví, a to buď ve skupinách, nebo jednotlivě, podpůrné skupiny pro pacienty s rakovinou a pečovatele a podpůrné skupiny LGBT.

## **Modrá linka**

Modrá linka je krizová „horká linka“ s dlouhou tradicí v České republice. Nyní nabízí pomoc pro anglicky mluvící. Psychologická pomoc je většinou nabízena prostřednictvím telefonu, Skype, e-mailu a chatu. Osobní konzultace jsou však možné pouze v Brně. Nejjednodušší způsob získat poradenství pro cizince je proto napsat e-mail a odpověď bude získána do 72 hodin.

V ČR působí také řada komunitních organizací, které spojují migranti z jednotlivých zemí. Jsou například organizace HUmanitas Africs, Arménský dům, Azer-Čech, Kazašské kulturní centrum, Polský klub v Praze aj. Tyto organizace jsou ovšem většinou omezeny ve svých zdrojích financování a možnostech vlivu na společnost.

Cílovou skupinou integračních center a jiných neziskových organizací jsou především cizinci – migranti a jejich rodiny. Úkolem organizací je zejména usnadnění adaptačního procesu, poskytování informací, podpory a vzdělávání pro cizince. Jen málo organizací (jsou to většinou jen IC) zprostředkují důležité informace pro zaměstnavatele nebo úřady práce.

## 2 Právní rámec zaměstnávání cizinců v České republice a případy jeho porušení

Pobyty cizinců na území České republiky upravují následující zákony a nařízení (MZV ČR, 2021):

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex),
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex),
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti.

Jak již bylo uvedeno v úvodu práce, nedostatek znalosti právního rámce způsobuje rozšíření nelegálních migračních praktik a je často faktorem odmítnutí cizince jako uchazeče o práci v zahraničí. Zaměstnavatelé se často nechtějí zabývat vyřízením dokumentů pro cizince a naplněním četných zákonných požadavků. Dokládají to výsledky několika studií. Uvádím několik úryvků z rozhovorů, provedených v rámci výzkumného šetření, které realizoval Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.o. (VÚBP) v roce 2019:

- *„Související administrativa nezbytná k vyřízení potřebných povolení je hodně náročná a vyčerpávající, zejména pro cizince z třetích zemí, kteří si povolení vyřizují na dálku a ze zahraničí“;*
- *„Největším problémem, podle mého názoru, u zaměstnávání cizinců z neevropských zemí je především doba, která je potřebná k přijetí pracovníka do ČR.“*
- *„Dlouhá doba získání zaměstnanecké karty – od okamžiku zveřejnění pracovní pozice přes vyhledání vhodného kandidáta, nabrání jeho žádosti až*

*po její schválení, příjezd do ČR a nastoupení do zaměstnání může oběhnout i několik měsíců.“*

Ze zákona vyplývá řada náležitostí, které musí být na jedné straně splněny cizincem (migrantem) a na druhé straně – zaměstnavatelem. Je vhodné popsat právní podmínky z těchto dvou hledisek.

## **2.1 Povinnosti zaměstnance**

Pro vyhledávání zaměstnání na území České republiky mají cizinci možnost využít zejména databázi volných míst na portál Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV, 2021). Databáze využívá informace ze všech úřadů práce ČR a automaticky vybírá místa vhodná pro cizince, tj. volná místa, která je firma ochotna obsadit cizinci.

Najít volné pracovní místo a úspěšně absolvovat pohovor pro cizince nestačí. K výkonu zaměstnání na území ČR musí cizinec mít legální pobyt, který mu zaručí jedná z variant:

- krátkodobé víza za účelem zaměstnání nebo sezónního zaměstnání,
- povolení k pobytu – dlouhodobé víza za účelem sezónního zaměstnání,
- povolení k dlouhodobému pobytu – zaměstnanecká nebo modrá karta (povolení k zaměstnání).

Další možností je povolení k trvalému pobytu, které se týká migrantů, kteří již bydlí na území ČR po dobu minimálně 5 let (v některých podmínkách 10 let) a splňují náročné požadavky, kladené na získání tohoto druhu povolení. Zaměstnávání cizinců s trvalým pobytem je relativně jednoduché.

Udělení víza, povolení k pobytu a povolení k zaměstnání jsou regulovány různými institucemi (diplomatické mise v zahraničí, ministerstvo vnitra a úřady práce) a lze je chápat jako nástroje českého státu pro regulaci vstupu na české území, trvalé usazení cizinců v území a ochranu pracovního trhu (Nekorjak, 2009, s. 4-5).

### **2.1.1 Víza (pobyt do 90 dní) za účelem zaměstnání nebo sezónního zaměstnání**

*„Vízum je povolení, které za podmínek v něm vyznačených opravňuje cizince ke vstupu a pobytu na území ČR / schengenského prostoru. Vízum se uděluje do pasu*



(cestovního dokladu) cizince formou vízového štítku.“ (MZV ČR, 2021). Víza se zpravidla uděluje pro krátkodobé (do 90 dní) pobyty (označuje se písmenem „C“) za různými účely, včetně účelů zaměstnání a sezónního zaměstnání.

Podání žádosti o víza za účelem zaměstnání se provádí v následujících krocích (MZV ČR, 2021):

- sjednání termínu podání žádosti na konzulátu nebo vízovém centru,
- podání žádosti v daném termínu (osobně kvůli sběru biometrických údajů), nejdříve 6 měsíců a nejpozději 15 dnů před cestou,
- společně se žádostí jsou předloženy dokumenty: pas, vyplněný formulář, fotografie, podpůrné dokumenty, prokazující účel cesty, ubytování a finanční prostředky, informaci umožňující posoudit záměr návratu, cestovní zdravotní pojištění, doklady podle harmonizovaného seznamu a doklad o zaplacení poplatku (pro Rusko, Ukrajinu, Bělorusko – 35 EUR, expres – 70 EUR),
- rozhodnutí o žádosti se obvykle probíhá v rámci 3-5 dnů. Zákonná lhůta je však 15 dnů a v některých případech může být prodloužena na 45 dnů,
- vyzvednutí víza v případě jeho schválení (osobně nebo s plnou mocí) nebo zamítacího formuláře v případě zamítnutí (pouze osobně),
- při překročení hranice musí držitel víza na požádání předložit doklady o ubytování, finančních prostředcích, zpáteční letenku atd.

Dokumentem prokazujícím účel cesty zaměstnání je: „povolení k zaměstnání vydané Úřadem práce ČR/pakliže se neuplatní výjimka podle §§ 98 a 98a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti/ + pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, smlouva o smlouvě budoucí, živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku aj.“ (MZV ČR, 2021). V případě sezónního zaměstnání se jedná o „povolení k zaměstnání vydané Úřadem práce ČR podle § 96 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti“ (MZV ČR, 2021).

Prodloužení schengenského víze je možné pouze v mimořádných případech a rozhoduje o tom cizinecká policie. V ostatních případech musí cizinec žádat o nové víza ve své rodné zemi a počítat se s potřebou vyřídit všechny dokumenty opět.

Z hlediska země původu migranta záleží na tom, zda pro vstup na české území potřebuje víza. Například občané EU, Švýcarska a některých jiných zemí víza

nepotřebují. Pro občany tzv. třetích zemí zpravidla platí povinnost vyřízení víza. Výjimkou je Ukrajina, která má s EU domluveny bezvízový režim. Pro účely zaměstnání se tento režim ovšem neplatí a Ukrajinci stejně musí požádat o víza za účelem zaměstnání.

### **2.1.2 Dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání**

*„Dlouhodobá víza jsou určena pro občany tzv. třetích zemí, kteří mají záměr pobývat v ČR déle než 3 měsíce za jedním z těchto účelů: zdravotní, kulturní, sportovní, návštěva (pozvání), oficiální (politický), rodinný, studium, školení, stáž, dobrovolnictví, pracovní dovolená, sezónní zaměstnání, zácvik, podnikání nebo ostatní.“ (MZV ČR, 2021).*

Sezónním zaměstnáním se rozumí činnost, závislá na ročních obdobích, konkrétně se dle vyhlášky č. 322/2017 Sb. jedná o činnosti v následujících oblastech: *„(1) rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti, (2) lesnictví a těžba dřeva, (3) ubytování, (4) stravování a pohostinství a (5) sportovní, zábavní a rekreační činnosti.“ (MZV ČR, 2021).*

Dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání se uděluje nejdéle na 6 měsíců pouze v případě, kdy práce bude trvat déle než 3 měsíce. V jiných případech se žádá o schengenské krátkodobé víza.

Postup pro získání tohoto víza je téměř stejný jako u vyřízení krátkodobého víza. K žádosti musí být navíc předložen výpis z rejstříku trestů. Předložené dokumenty musí být v českém jazyce (ověřené překlady) nesmí být starší 180 dnů, s výjimkou pasů a fotografií. Lhůta pro vyřízení víza je do 60 dnů.

Dlouhodobá víza může být prodloužena Ministerstvem vnitra na území ČR (cizinec nemusí se vrátit domů), ale za podmínky, že se účel pobytu nezměnil.

### **2.1.3 Zaměstnanecká karta**

Zaměstnanecká karta je určena občanům tzv. třetích zemí, kteří budou zaměstnání v ČR déle než 3 měsíce, a vydává se pro konkrétní pracovní místo. *„Volná pracovní místa obsaditelná zahraničními pracovníky lze najít v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Předpokladem pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu je mít číslo volného pracovního místa, tedy*

*číslo, pod kterým je pozice evidována v centrální evidenci volných pracovních míst.“*  
(MZV, 2021).

Účel pobytu se při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu prokazuje následujícími dokumenty:

- pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, nebo smlouva o smlouvě budoucí, která prokazuje, že žadatel bude pobírat alespoň minimální mzdu a bude pracovat nejméně 15 hodin v týdnu,
- povolení k zaměstnání, pokud je to podle specifiky práce vyžadováno,
- případně i další podmínky zaměstnání: doklady k prokázání odborné způsobilosti, splnění podmínek pro výkon regulovaného povolání apod.

O žádostech o zaměstnaneckou kartu se rozhoduje ve lhůtě do 60 dnů, která může být prodloužena na 90 dnů. O prodloužení zaměstnanecké karty, v případě, že důvod pobytu trvá, může cizinec požádat na pobočce Ministerstva vnitra v ČR.

Usnesením vlády č. 581 ze dne 26. srpna 2019 byl schválen program cílené ekonomické migrace (kvalifikovaný zaměstnanec, vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, klíčový a vědecký personál). V program se transformují některé předchozí migrační režimy, např. režim Ukrajina, projekt Ukrajina, Fast track. Program stanoví kvóty počtu žádosti o zaměstnanecké karty a povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání apod. (MZV, 2019). V rámci tohoto programu je proces vyřízení žádostí zjednodušen a žadateli nemusí předkládat různé dokumenty – například doklad o ubytování, pracovní smlouvu nebo doklady k prokázání odborné způsobilosti. Tito žadatelé mohou předložit prohlášení zaměstnavatele (MZV, 2021).

Zaměstnanci, kteří vykonávají práci vyžadující vysokou kvalifikaci déle než 3 měsíce a mají pracovní smlouvy minimálně na 1 rok mohou požádat o modrou kartu. Musí splňovat také různé další podmínky, jako například zákonem stanovená 40-hodinová týdenní pracovní doba, hrubá mzda odpovídající alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé mzdy v ČR (MZV, 2021).

Zaměstnanec se věnuje obvykle nejvíce úsilí vyřízení víza nebo zaměstnanecké karty. Zaměstnavatel musí také splnit určité zákonem dané požadavky, aby poskytl zaměstnancovi nezbytné doklady k získání víza nebo zaměstnanecké karty.

## 2.2 Povinnosti zaměstnavatele

*„Zaměstnavatel je povinen oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR (ÚP ČR) volné pracovní místo a jeho charakteristiku v případě, že zamýšlí zaměstnávat cizince, který pro výkon zaměstnání potřebuje povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu, anebo zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu. Volným pracovním místem se rozumí takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo.“ (MPSV, 2019).*

Informační povinnosti zaměstnavatele vyplývá ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Základní charakteristika pracovního místa, kterou musí být oznámena Úřadu práce, obsahuje druh a místo výkonu práce, požadavky pro obsazení tohoto místa, informace o pracovních a mzdových podmínkách, předpokládané délce práce (doba určitá / neurčitá, na jak dlouho apod.). Mohou být uvedeny také informace o možnostech ubytování a dopravy do práce. Pracovní podmínky, nabízené cizincovi na pracovním místě, zejména podmínky týkající se mzdy a pracovní doby, by se neměly lišit od podmínek, obvykle nabízeným českým občanům (MPSV, 2019). V praxi se ovšem platí, že zaměstnavatel uvádí v popisu pracovního místa minimální hrubou mzdu. Tím se sníží atraktivita daného místa pro občany, kteří prohlíží nabídku prací na Úřadu práce a pracovní místo se stane dostupné pro cizince. Praxe stanovení minimální mzdy „na papíru“ je také pravděpodobně spojena se snahou snížit daňové odvody. Zaměstnanec je samozřejmě touto praxí značně znevýhodněn.

Zaměstnavatel musí udělit souhlas se zařazením pracovního místa do centrální evidence a se zveřejněním tohoto místa na Úřadu práce minimálně po dobu 30 dní. Musí také ohlásit Úřadu práce nástup cizince do zaměstnání (nejpozději v den nástupu) a ukončení zaměstnání, stejně jako jakýkoli jiné změny nahlášených údajů (nejpozději do 10 kalendářních dnů) (Úřad práce ČR, n/d).

Mezi další zákonné požadavky patří povinnost vést evidenci zaměstnanců cizinců, obsahující zejména identifikační údaje cizinců, jejich adresy trvalého pobytu a dočasného pobytu v ČR, informace o jejich vzdělání a pracovním místě, době, na kterou má zaměstnanec povolení k pobytu nebo zaměstnaneckou kartu. Kopii dokladu prokazujícího oprávněnost pobytu cizince na českém území musí zaměstnavatel ukládat po dobu trvání zaměstnání a dále pak minimálně po dobu 3 let po skončení zaměstnání (MPSV, 2019).

### 3 Problematika pracovní migrace z Ukrajiny, Ruska a Běloruska

V České republice pracuje čím dál, tím více cizinců. Po vstupu do EU v roce 2004 tvořili cizinci 4 % celkového počtu zaměstnaných v ČR, v roce 2019 se jednalo již o 12,2% podíl. Na konci června 2020 bylo podle evidence úřadů práce zaměstnání 602 500 cizinců, z toho cca 3/5 tvoří občané EU a zbytek – lidé ze zemí mimo EU (ČSOB, 2020).

Mezi výhody zaměstnávání cizinců, především z východní Evropy, patří vysoká motivace a ochota pracovat v Evropě (třeba i za horších podmínek než Češi), jejich spolehlivost, flexibilita a loajalita. Výhodou některých pracovníků je vysoká míra specializace (např. lékařský personál, techničtí pracovníci) a znalost cizích jazyků, což je výhodné zejména pro společnosti, pracující s cizojazyčnými klienty. Mezi hlavní nevýhody zaměstnávání cizinců patří ovšem náročnější administrativa a potřeba plnit určité povinnosti, vyplývající ze zákona. Je to patrné z uvedeného přehledu povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů, a také potvrzují výzkumy organizací (např. ČSOB, 2020). Na území rodných zemí se migranti potkávají s řadou specifických problémů, spojených s existujícím byrokratickým a sociálním systémem a je vhodné nastínit tyto problémy.

Dne 11. června 2017 byla zrušena vízová povinnost pro občany Ukrajiny na území Šengenské zóny, do které patří ČR. Jednání o zavedení bezvízového režimu mezi Ukrajinou a EU trvala více než 10 let (BBC News, 2018).

Bezvízový režim platí to pro občany Ukrajiny, mající biometrické zahraniční pasy. V souvislosti s touto podmínkou se na Ukrajině výrazně zvýšila poptávka po vyřízení nových biometrických pasů nebo výměně starých pasů za biometrické. V roce 2017 došlo k největšímu vrcholu vydávání pasů – za rok bylo vydáno asi 4 miliony pasů. V roce 2018 – dalších 2,3 milionů pasů. Ke dni 11. června 2018 bylo na Ukrajině celkem 8,8 milionů pasů (BBC News, 2018).

Doba pobytu v Šengenské zóně by podle bezvízového režimu neměla překročit 90 dní během 180-denního období. To znamená, že během půlroku může občan Ukrajiny být v zemích Šengenské zóny po dobu 90 dní, přičemž má právo vycestovat a přicestovat zpět.

Je důležité, že bezvízový režim je určen pro cesty bez výdělečného účelu. To znamená, že může být využit pro účely cestovního ruchu, návštěvy příbuzných a

známých apod. Mělo by to podpořit evropskou integraci Ukrajiny. Bezvízový režim neplatí pro občany Ukrajiny, kteří přijíždějí do ČR na krátkou dobu za účelem výdělků. Tito občané stále potřebují požádat Velvyslanectví České republiky o vízum pro účely pobytu do 90 dní jako obvykle (MZV, 2017).

Se zavedením bezvízového režimu se boj proti nelegální migraci zvýšil. Ukrajinci hrubě porušují podmínky bezvízového styku s Evropskou unií. Tento závěr je obsažen ve výroční zprávě Evropské komise z roku 2018 (Knyazev, Pisarenko, 2018). Právo na bezvízový vstup na území ČR a jiných evropských zemí Ukrajinci zneužívali s cílem přivýdělků v rámci nelegálního zaměstnání v zahraničí. Mnozí přijíždí na sezónní práci na tři měsíce a pak se vrátí domů a tři měsíce odpočívají. Poté jdou znovu do práce. Peníze, které Ukrajinci pracující v Evropě převádějí svým příbuzným a přátelům, se staly důležitým faktorem pro udržení životní úrovně v Ukrajině. Jen oficiální bankovní převody v roce 2017 činily přes 5 miliard dolarů – asi 5% nominálního HDP Ukrajiny (Knyazev, Pisarenko, 2018). Značnou část prostředků ukrajinští pracovní migranti přinášejí domů v hotovosti.

Ze zprávy Policie ČR o nelegální migraci za rok 2017:

*„Oblast, ve které došlo v roce 2017 k výraznému nárůstu, je nelegální zaměstnávání, resp. nelegální výkon práce ze strany cizinců. Tento trend měl výrazný vliv na počet vydaných rozhodnutí o správním vyhoštění, které orgány cizinecké policie vydaly v minulém roce 5 119 osobám, z toho 3 111 (60 %) právě z důvodu vykonávání nelegální práce. Oproti roku 2016 se jedná o 100 % nárůst. Nejpočetnější skupinu cizinců zde tvoří občané Ukrajiny (84 %) a Moldávie (15 %) a lze očekávat, že tento trend, vzhledem k zavedení bezvízového styku pro občany Ukrajiny (v červnu 2017), bude pokračovat i v letošním roce.“* (Rendlová, 2018)

V roce 2018 se situace ještě více zhoršila: počet vydaných rozhodnutí o vyhoštění cizinců z důvodu nelegální práce zvýšil na 3 405 (o 384 případů více než v roce 2017). Celkem bylo Ukrajincům vydáno 3 889 rozhodnutí o vyhoštění – z různých důvodů, nejvíce však stále kvůli nelegální práci na polská pracovní víze nebo v rámci zneužívání bezvízového styku s ČR (Rendlová, 2019).

Situace, kdy jsou zaměstnanci zklamaní pracovní agenturou, jsou zejména časté v případě zaměstnávání Ukrajinců. V souvislosti s touto problematikou byl dokonce vytvořen speciální název pro špatnou praxi ukrajinského migračního systému:

*„Jednou ze strategií ukrajinské migrace, jak vstoupit na český pracovní trh je začlenění do organizovaného systému zvaného „klientský“. Klientský systém je z hlediska mocenských vztahů a příjmů hierarchizovaný do tří stupňů. Na vrcholu pomyslné pyramidy jsou skupiny organizovaného zločinu, na spodku ukrajinští pracovníci. Mezi nimi stojí třetí skupina: tzv. „klienti“, jejichž hlavní aktivitu je zprostředkovávání...“ (Nekorjak, 2009).*

Klient vystupuje v roli pracovní agentury – zprostředkuje pracovní sílu pro firmy v ČR a práci pro migranty. Za tuto činnost dostává odměnu – jednorázovou výplatu nebo procent ze mzdy pracovníka. Pojem „klient“ je běžně používáno nejen samotnými migranty, ale i českými zaměstnavateli, policisty a odborníky v oboru migrace (např. Černík a kol., 2005; Rumpík, 2015). Vliv „klientů“ na migranty z Ukrajiny nelze v rámci adaptačního procesu podceňovat.

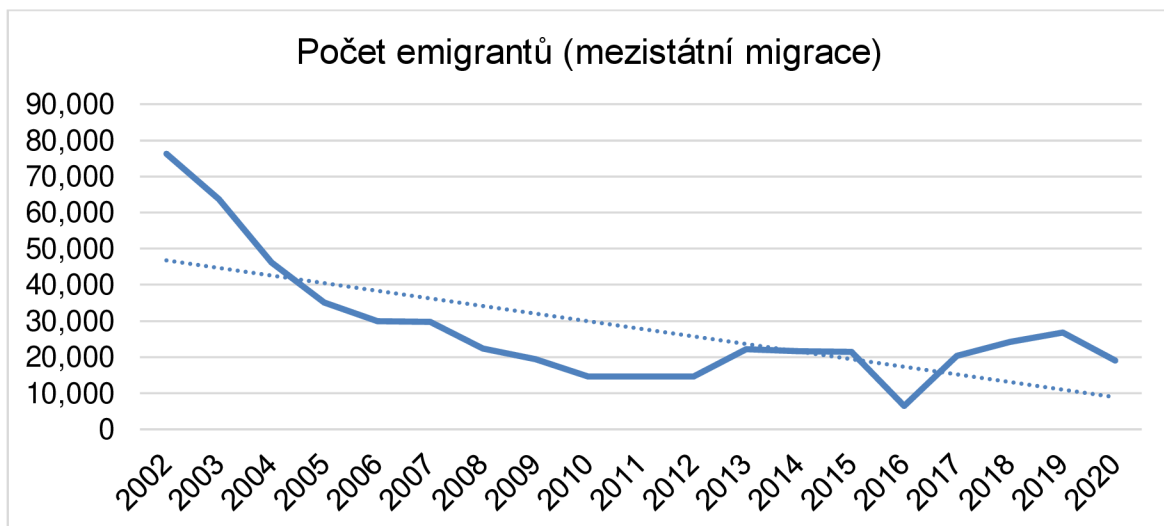
Na téma bezvízového režimu, „klientského“ systému a problém s tím spojených lze psát velmi mnoho a nad rámec této práce. Masivní porušování bezvízového režimu je výstižným příkladem toho, jak složitý a nepřístupný je právní systém získávání pracovních povolení pro Ukrajince. Zdálo by se to snadné – požádat na velvyslanectví o pracovní vízum a pracovat v České republice legálně. Proč tato metoda nefunguje na Ukrajině tak jednoduše, jako v evropských zemích, lze vysvětlit následujícími faktory:

- Na Ukrajině jsou dvě velvyslanectví ČR – v Kyjevě a ve Lvově, kde může občan požádat o víza. Vzhledem k velikosti země a méně kvalitní dopravní síti může cesta z menších měst do Kyjeva či Lvova trvat i 12 hod., což zvyšuje časovou a finanční náročnost návštěvy velvyslanectví. Zejména problematické může to být pro obyvatele z chudých venkovských regionů.
- Objednání termínu do velvyslanectví není tak jednoduché, jak se může zdát. Jedná se o rozsáhlý byrokratický a korupční systém, kdy se termíny na podání žádosti o víza prodávají „zprostředkovatelům“, kteří následně je prodávají občanům za velké peníze. „Cena“ za termín může dosahovat 2 tisíc eur. Finanční faktor je další důvod, který brání legálnímu postupu pro vyřízení povolení k pobytu.
- Pro podání žádosti na pracovní víza do ČR musí občan Ukrajiny poskytnout určité dokumenty od zaměstnavatele, který souhlasí s tím, že daný člověk

bude u něj pracovat. Zájemce o práci v zahraničí většinou neví a neumí (kvůli jazykové bariéře) najít zaměstnavatele přímo (bez zprostředkovatele). Zde se zvyšuje role tzv. „klientského“ systému pracovní migrace, který je spojen nejen s vysokými náklady na zprostředkování zaměstnání, ale i často se zklamáním migrantů, podvody a zneužitím pracovní síly. Vyřízené pracovní vízum „váže“ migranta na konkrétního zaměstnavatele a „klienta“. Migranti, kteří cestují do ČR bez předem vyřízeného pracovního víza, si myslí, že nemají svázané ruce a mají právo výběru zaměstnání. Takto vybrané zaměstnání, i když je nelegální, je často lepší než to, které nabízí „klient“ (z hlediska platových a pracovních podmínek).

- V neposlední řadě hrají určitou roli sdílené zkušenosti. Lidé, kteří plánují odejít, žádají migranty o radu. Mnoho z nich „úspěšně“ pracovalo v zahraničí nelegálně a vrátilo se zpět. Ostatní lidé používají tuto zkušenost jako návod k akci. Problémy nedostatečné informovanosti Ukrajinců o metodách legální migrace a složitosti byrokratického systému jsou zde opět zřejmé.

Nelegální migrace a bezvízový režim zhoršily kvalitu oficiálních statistik migrace Ukrajiny. Vývoj počtu mezistátních emigrantů podle Ukrstat (2021) v období 2002-2020 ilustruje obrázek 3.



Zdroj: vlastní zpracování na základě (Ukrstat, 2021)

**Obr. 3 Mezistátní migrační toky na Ukrajině – celkový počet emigrantů podle oficiální statistiky (2002-2020)**



Podle linie trendu vypadá, že počet emigrantů v tomto období klesá a jen od roku 2017 se začal pozvolně růst. V roce 2019 bylo na Ukrajině evidováno 26 789 emigrantů, kteří vycestovali do zahraničí, v roce 2020 se počet emigrantů poklesl na 19 121 osob. Statistiky počtu emigrantů do České republiky ještě více překvapují: podle Ukrstat (2021) se jednalo pouze o 571 osob v roce 2019 a 282 osoby v roce 2020.

Oficiální statistiky Ukrajiny jsou v rozporu s daty OSN (UN, 2021), která ukazují, že počet Ukrajinců v zahraničí se neustále zvyšuje a v roce 2020 dosáhl 3,36 milionů osob.

Odborníci oficiální statistiky Ukrajiny také zpochybňují. Zejména podle A. Poznyaka, vedoucího oddělení výzkumu migrace na Demografickém ústavu Národní akademie věd Ukrajiny, je počet ukrajinských pracovních migrantů 2,3 milionu lidí, podle profesora Kyjevské ekonomické školy G. Vakhitova – 2,5 milionu, Centra pro hospodářskou strategii – 2,6 milionu (Tysshuk, 2018). Přesná data o tom, kolik Ukrajinců navždy odjelo do zahraničí a vrátilo se zahraničí, bohužel neexistují.

Podle údajů Mezinárodní migrační organizace (UN, 2020) jen v rámci první vlny koronavirové pandemie a zavedením karanténních opatření cca 350-400 tisíc pracovních migrantů se z různých zemí vrátilo do Ukrajiny. Omezení cest do zahraničí představuje problém nejen pro migranty (ztráta práce), ale také problém na místní a národní úrovni. Podle Národní banky Ukrajiny chybělo obyvatelům dvě miliardy dolarů na finančních příjmech z práce v zahraničí v roce 2020 (UN, 2020). Významná část těchto příjmů by byla posílána migranty svým rodinám – tyto příjmy obvykle činí cca 10 % HDP Ukrajiny (UN, 2020). Omezení pracovních cest proto vyvolává značné zhoršení životní úrovně mnoha domácností a ovlivňuje ukrajinskou ekonomiku jako celek.

## Shrnutí hlavních výsledků literární rešerše

První tři kapitoly práce byly zpracovány na základě sekundárních zdrojů (odborné monografie a články, informace na internetu) a měly za cíl nastínit teorii adaptačního procesu a popsat způsoby podpory adaptace cizinců v ČR.

Lze tvrdit, že úspěšná adaptace a integrace cizinců je důležitá pro zajištění potřeb pracovního trhu ČR. Podle slov ministra vnitra Jana Hamáčka: „*Pokud chceme našim firmám umožnit získávání pracovníků ze třetích zemí, musíme zvládat jejich integraci, mít jasnou koncepci a znát situaci v jednotlivých regionech.*“ (MV, 2021). Tyto činnosti zvládají 14 integračních center v 10 krajích ČR. Přes viditelný pokrok v rozvoji aktivit IC a jiných neziskových organizací se problémy v adaptačních procesech cizinců stále přetrvávají.

Z teorie adaptačního procesu lze udělat závěr, že se úspěšnému dokončení adaptace cizinců nejčastěji brání:

- nedostatečné jazykové znalosti,
- psychologické faktory (stres, napětí, neprůžnost nervového systému a neschopnost přizpůsobit se novým podmínkám),
- sociální faktory (komunikační problémy, stereotypy vůči cizincům ve společnosti, neochota týmu nebo skupiny akceptovat jedince s odlišnými hodnotami a kulturou apod.),
- nedostatek informací (o fungování pracovního trhu v ČR, o svých právech a povinnostech, o pracovně-právní problematice, o kontaktech na organizace podpory atd.),
- specifika migračního systému – byrokracie a korupce, praxe „klientských“ systémů, kvóty pro vydání povolení k pobytu pro občany 3. zemí, omezení cestování v době koronaviru apod.

Ve vlastním výzkumu bude možné zjistit, s jakými z těchto problémů se cizince z vybraných zemí nejvíce potkávají v ČR.

## **4 Empirický výzkum – analýzy zkušeností cizinců se životem a prací v České republice**

Výzkum, provedený pro účely této práce, byl zaměřen na analýzu zkušeností cizinců z těchto zemí se životem a prací v ČR a zjištění, s jakými problémy při adaptaci na život a práci v ČR se potkávají.

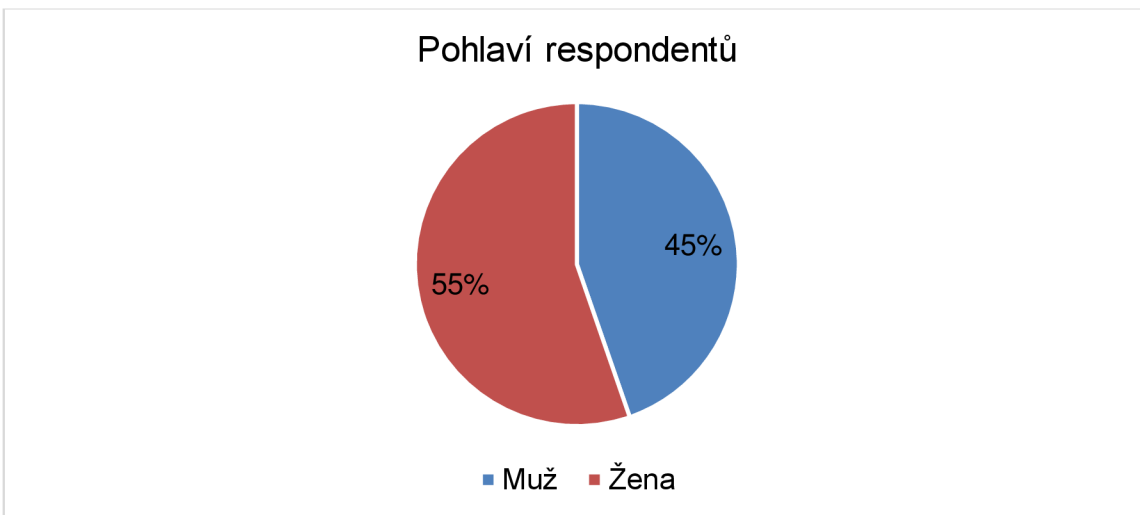
Zvolená metoda výzkumu – dotazníkové šetření, které obsahuje uzavřené, polouzavřené a otevřené otázky. V rámci otevřených otázek měli respondenti možnost vyslovit své názory na problematiku migrace a zaměstnání v ČR, a tyto otázky pomohly prozkoumat téma do hloubky.

### **4.1 Charakteristika účastníků dotazníkového šetření**

První metoda sběra primárních dat je dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření nemůže pokrýt všechny členy zkoumané komunity, má proto výběrový charakter. A získání spolehlivých a spolehlivých informací závisí na reprezentativnosti vzorku. Tohoto dotazníku se zúčastnilo celkem 132 lidí (100 %). Odkazy na vyplnění formuláře (Google Forms) byl sdílen prostřednictvím známých, na sociálních sítích, v chatech, které jsou věnované tématům migrac a adaptace v ČR. Byly využity také formuláře dotazníků ve Wordu, které byly posílány na e-mailové adresy prostřednictvím známých. Vzor dotazníku je uveden v příloze A.

Cílem dotazníkového šetření bylo identifikovat základní životní podmínky a adaptaci migrantů v České republice a jak ovlivňují zaměstnání. Hlavní tematické bloky zahrnovaly témata jako osobní informace, stěhování do ČR, vzdělání člověka, zaměstnání, plány do budoucna a problémy, se kterými se člověk v ČR potýkal.

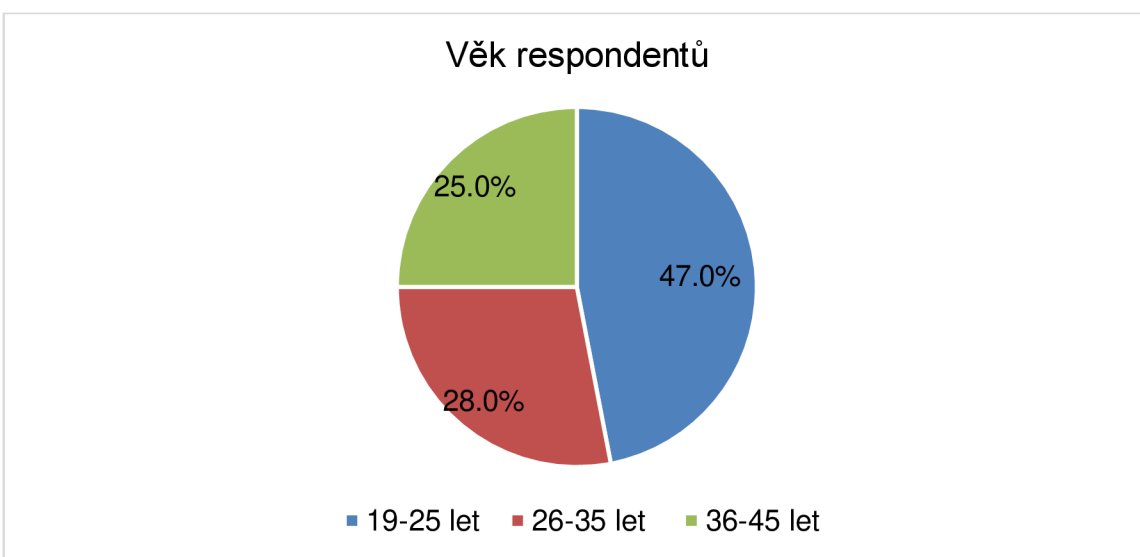
Průzkumu se zúčastnilo 73 ženy (55,3 % všech respondentů) a 59 mužů (44,7 %) (viz Obrázek 4).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 4 Pohlaví respondentů**

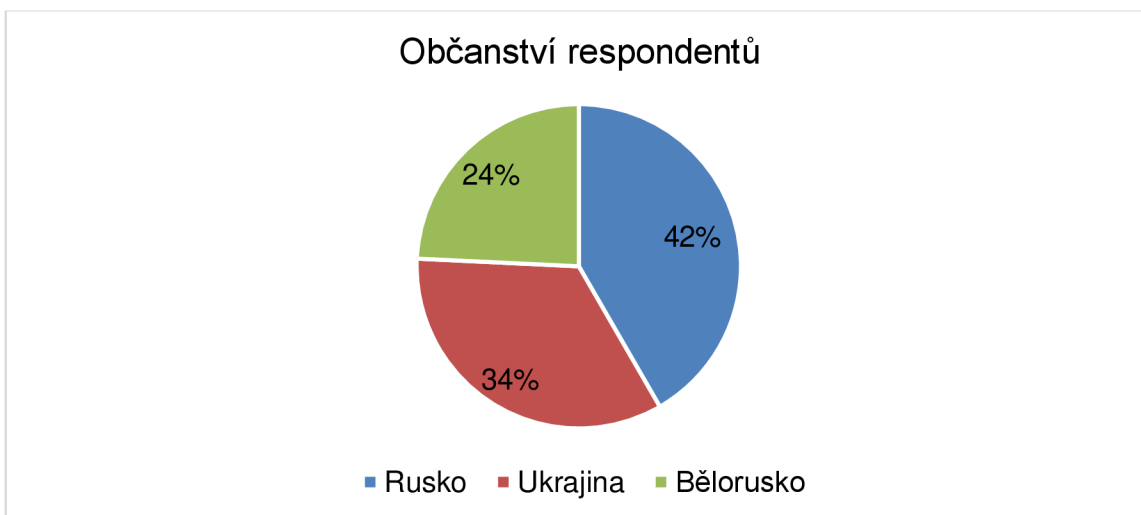
S ohledem na věk tvoří většinu respondentů studenti ve věku 19-25 let (62 lidí, 47 %). Dále následuje kategorie 26-35 let s 28 % (37 lidí) a nakonec 36-45 let (25 %, 33 lidí) (viz Obrázek 4).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 5 Věk respondentů**

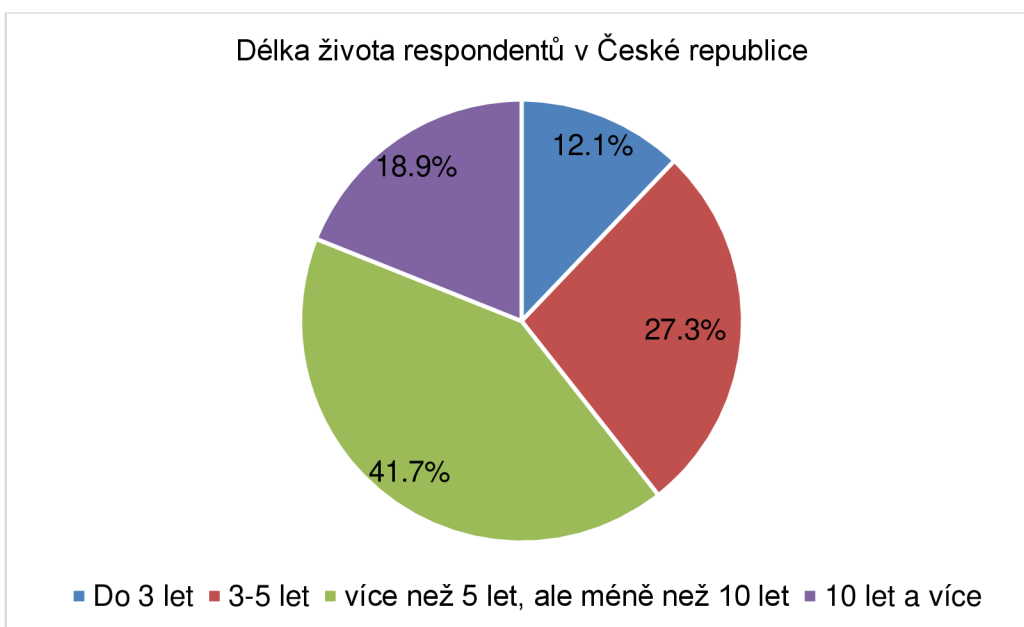
První místo v prvních třech zemích občanství zaujímá Rusko (55 lidí, 42 % všech respondentů), druhé Ukrajina (45 lidí, 34 %) a poslední Bělorusko (32 lidí, 24 %) (viz Obrázek 6). Právě tato skupina zemí se vysvětluje tím, že všechny byly součástí Sovětského svazu a mají podobnou slovanskou kulturu, včetně podobnosti jazyků.



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 6** Občanství respondentů

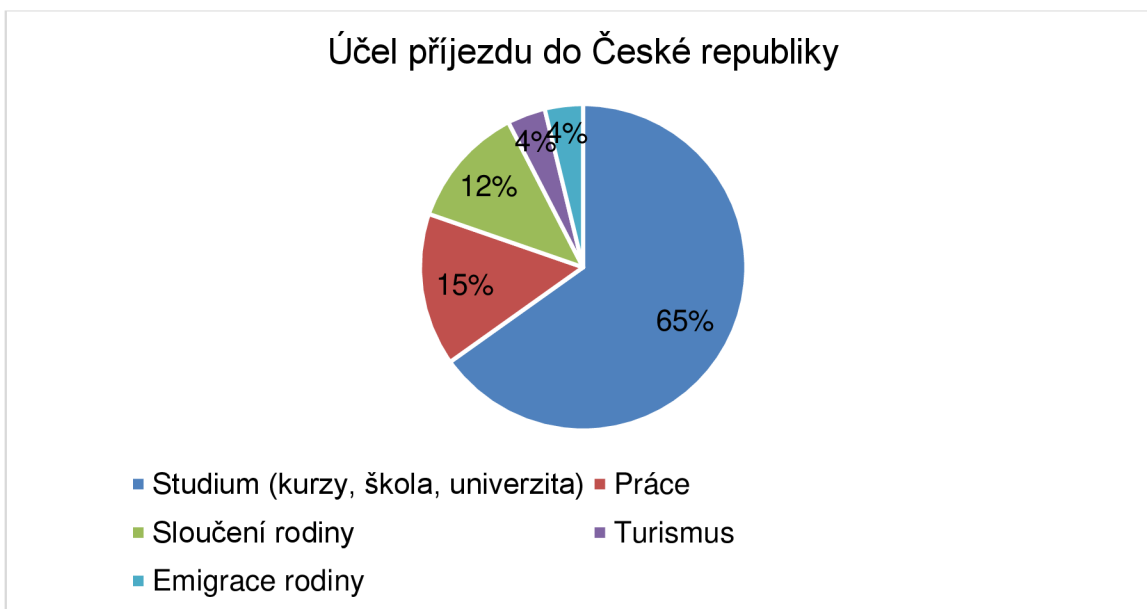
Téměř 20 % cizinců bydlí v České republice 4 nebo 8 let. O něco méně, 11,5 %, žije v ČR již cca 7-8 let. Odpovědi respondentů na otázku, jak dlouho žijí v ČR, jsou seskupeny do čtyř skupin: bydlí v ČR méně než 3 roky (16 lidí, 12,1 %), 3-5 let (36 lidí, 27,3 %), více než 5 a méně než 10 let (55 lidí, 41,7 %), 10 a více let (25 lidí, 18,9 %) (viz Obrázek 7).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 7** Délka života respondentů v České republice

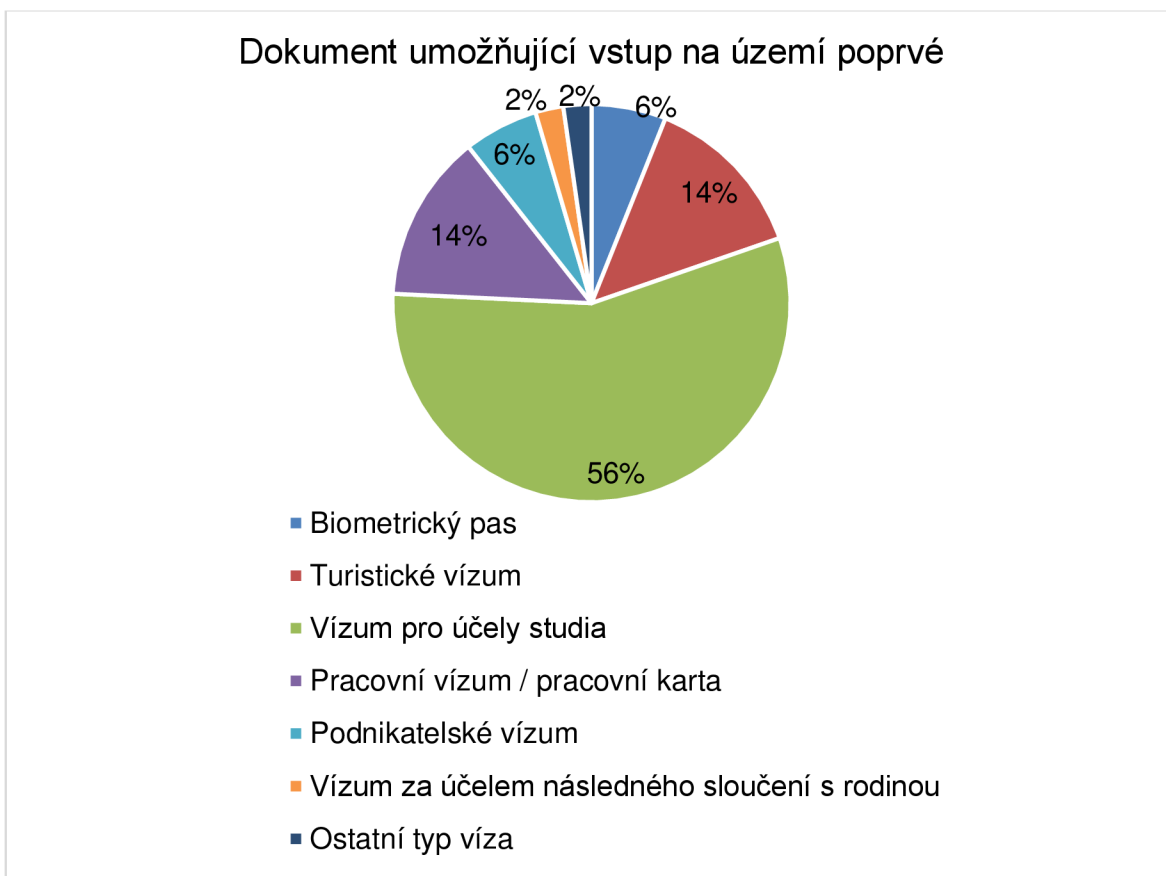
Nejčastější odpovědí na otázku o účelu příjezdu do ČR (poprvé) byla odpověď studium (bud' to škola, kurzy nebo univerzita), což je více než polovina, 65,4 % dotázaných (86 lidí). Práce a sloučení rodiny jsou na druhém a třetím místě – 15,4 % (20 lidí) a 12,1 % odpovědí (16 lidí). Turismus a návštěva přátel se umístily na posledním místě – po 3,8 % (nebo po 5 lidí) (viz Obrázek 8).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 8 Původní účel příjezdu respondentů do České republiky**

Více než polovina respondentů v ČR (74 lidí, 56,1 %) měli jako dokument umožňující první vstup na území vízum za účelem studia. Na druhém místě jsou turistická a pracovní víza (každá odpověď po 18 lidí nebo 13,6 %). Jenom 6,1 % respondentů (8 lidí) měli poprvé biometrický pas a stejně 6,1 % (8 lidí) měli podnikatelské vízum. Dokumenty jako ostatní typ víza a vízum za účelem následného sloučení s rodinou zaujmou poslední místo a tvoří každý 2,3 % (3 lidí) (viz Obrázek 9).

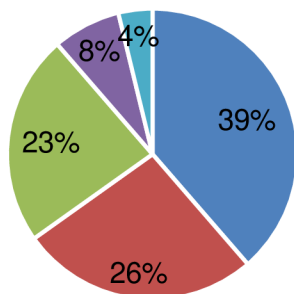


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 9 Původní účel příjezdu respondentů do České republiky**

V současné době jsou procenta mírně odlišná. V době šetření má 38,6 % cizinců (51 lidí) dlouhodobý pobyt za účelem práce (anebo pracovní kartu), 26,5% (35 lidí) má dlouhodobý pobyt pro účely studia a 23,5 % (31 lidí) má trvalý pobyt. Cizinci, kteří získali české občanství tvoří 7,6 % (10 lidí). Procento lidí, jejichž cílem je sloučení s rodinou, se nezměnilo a stále 3,8 % respondentů (5 lidí) má dlouhodobý pobyt za účelem sloučení s rodinou (viz Obrázek 10).

### Dokument umožňující nacházení na území v současné době



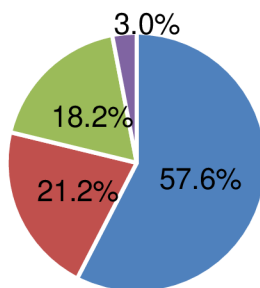
- Dlouhodobý pobyt za účelem práce /pracovní karta
- Dlouhodobý pobyt pro účely studia
- Trvalý pobyt
- Občanství ČR
- Dlouhodobý pobyt za účelem sloučení s rodinou

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 10 Dokument, umožňující pobyt respondentů na území České republiky v současné době**

Z hlediska hlavní činnosti respondentů lze vysledovat, že v době šetření tvoří zaměstnání větší procento respondentů než studentů. Například hlavní činností 57,6 % respondentů (76 lidí) je zaměstnání a 21,2 % (28 lidí) – podnikání. U 18,2 % respondentů (24 lidí) je to studium a nejmenší procenta má rodičovskou dovolenou (3 %, 4 lidí) (viz Obrázek 11).

### Hlavní činnost respondentů



- Zaměstnání
- Podnikání
- Studium
- Rodičovská dovolená

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 11 Hlavní činnost respondentů na území České republiky v současné době**



#### 4.1.1 Vzdělávání a zaměstnání respondentů

V další části dotazníku bylo zaměřeno na oblast vzdělávání a zaměstnávání respondentů. Dále jsou použity odpovědi pouze 104 respondentů (78,8 % celkového počtu respondentů, dále se považuje jako 100 %), kteří uvedli, že jsou zaměstnanci nebo podnikatelé.

Nejvyšší dosažené vzdělání 34,8 % respondentů (46 lidí) je vysokoškolské magisterské/inženýrské vzdělání. O 9,8 % méně mají bakalářský titul (celkem 25 %, 33 lidí). 13 respondentů (9,8 %) má středoškolské vzdělání. Odborné vzdělání má 8 cizinců (6,1 %). Jenom 3 % respondentů (4 lidí) má titul PhD a vyšší (viz Obrázek 12).

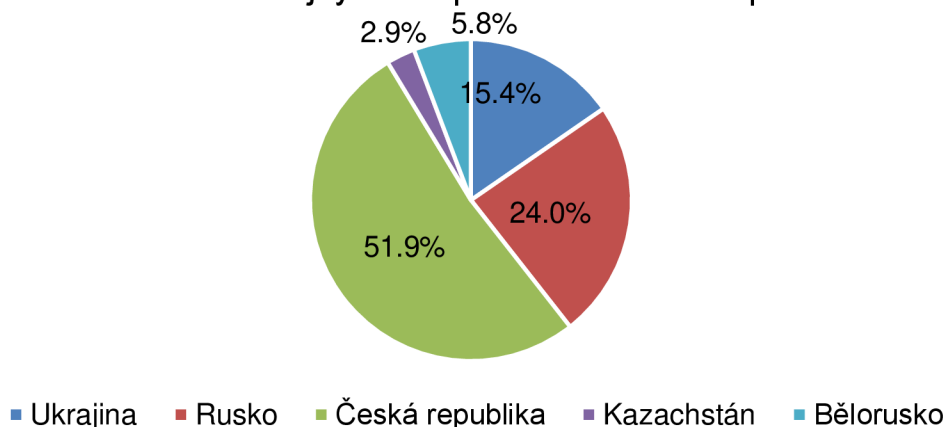


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 12 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů**

Vzhledem k tomu, že více než polovina respondentů přijela do České republiky za účelem studia, dosáhlo 51,9 % cizinců (54 lidí) svého nejvyššího stupně vzdělání v ČR. Stejně jako v první trojici podle státního občanství dotázaných jsou na 2. a 3. místě Rusko (24,0 %, 25 lidí) a Ukrajina (15,4 %, 16 lidí). V Bělorusku dosáhlo nejvyššího vzdělání 5,8 % (6 lidí) a 2,9 % (3 lidí) v Kazachstánu (viz Obrázek 13).

### Země získání nejvyšší stupně vzdělávání respondentů



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 13 Země získání nejvyšší stupně vzdělávání respondentů**

Nejčastějšími specializacemi cizinců jsou ekonomika a management, bankovníctví, finance a tvoří 32,7 % (34 lidí). 16 % respondentů (17 lidí) vybralo IT, strojírenství a elektroniku. Právo a humanitní vědy mají stejné podíly – po 11,5 % (12 lidí). Také 12,5 % respondentů (13 lidí) nemá žádnou specializaci. Pohostinství a sociální práce mají stejná procenta – 3,8 % (po 4 lidí) (viz Obrázek 14).

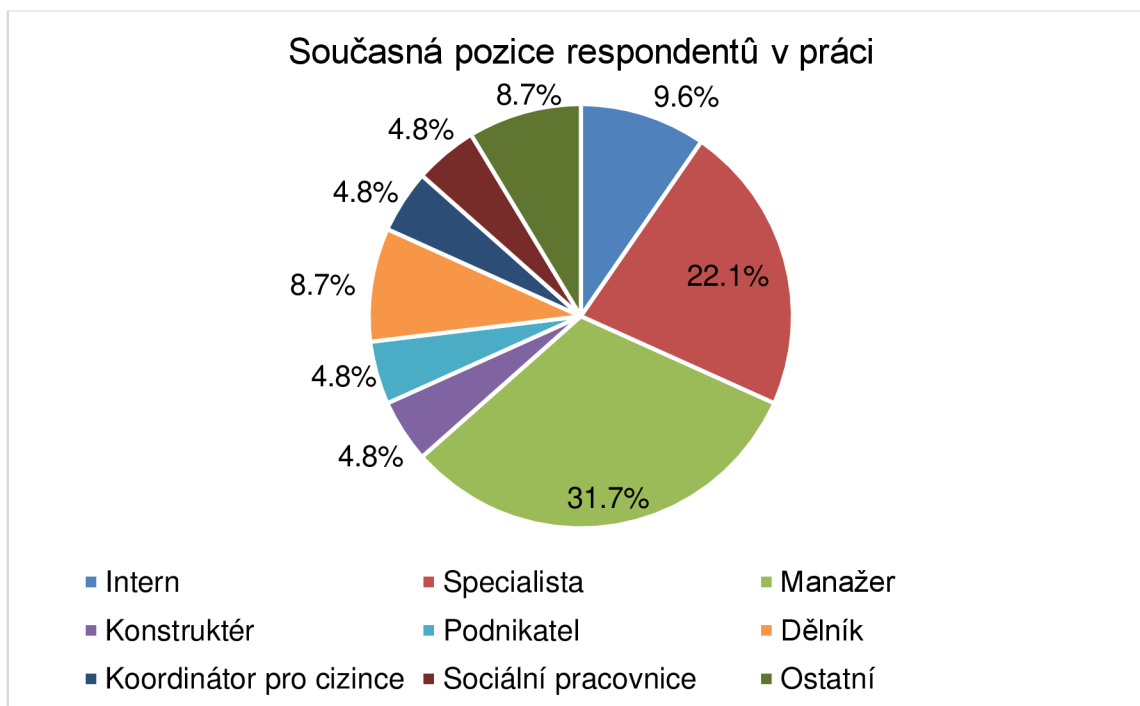
### Specializace respondentů



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 14 Specializace vzdělávání respondentů**

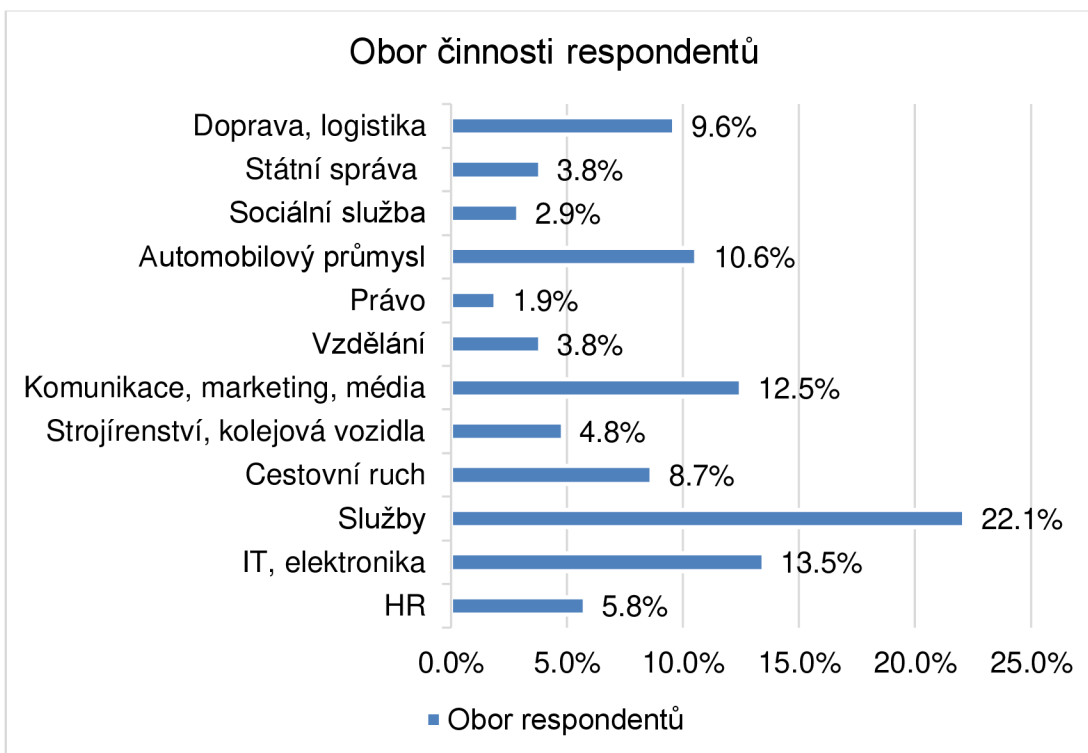
Aktuální pozici 31,7 % respondentů (33 lidí) je manažer, o něco méně je specialista (22,1 %, 23 lidí). Nejvyšší procento manažerů se vysvětluje nejvyšším procentem specializací v ekonomice a managementu. Konstruktor, podnikatel, koordinátor pro cizince a sociální pracovníce tvoří každá pozice 4,8 % (5 lidí). Zbytek pozic, jako např. intern, dělník a ostatní tvoří každá cca 9-10 % (9-10 lidí) (viz Obrázek 15).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 15** *Současná pozice respondentů*

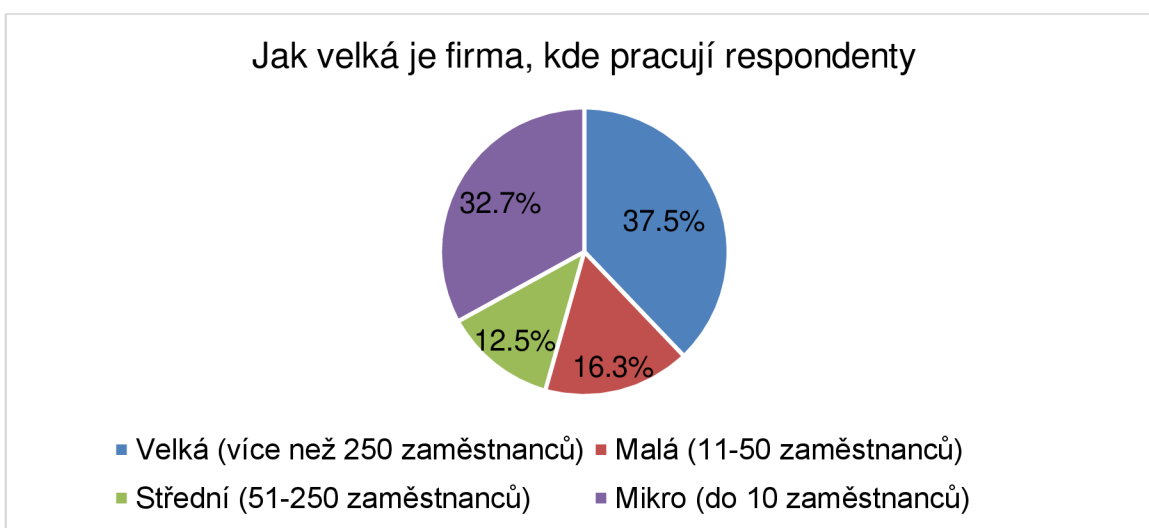
Obor práce respondentů se rozšiřuje do širšího okruhu. 22,1 % respondentů (23 lidí) pracuje v oboru služeb. IT, elektronika, komunikace, marketing, media, doprava, logistika a automobilový průmysl jsou další nejpouplárnější obory práce respondentů (11-14 %, 11-14 lidí). Ostatní obory tvoří každý maximálně 5,3 % (viz Obrázek 16).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 16** Obor činnosti respondentů

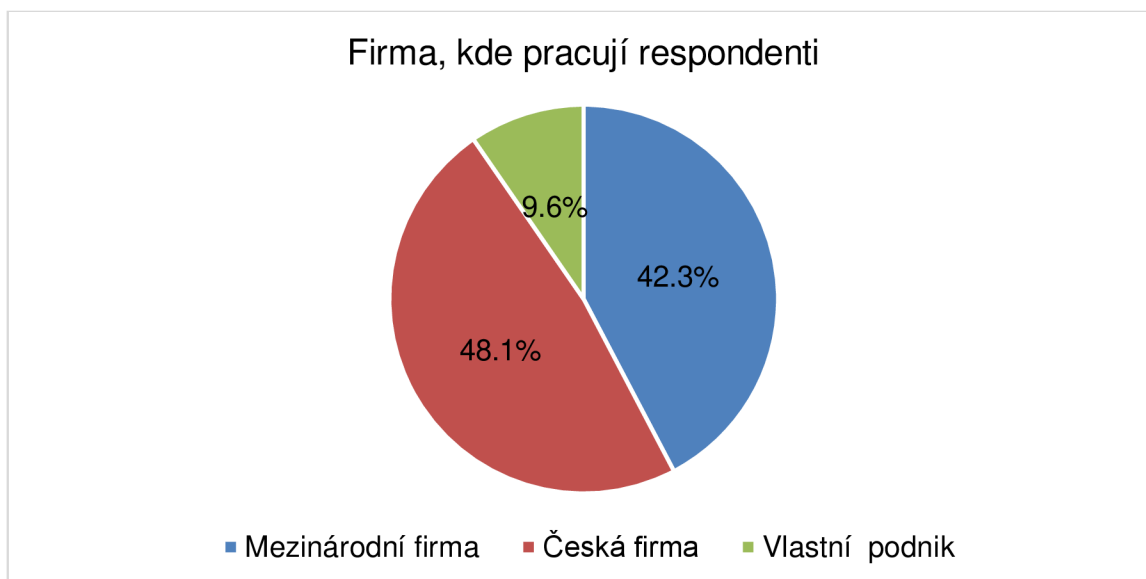
Většina respondentů pracují ve velké (více než 250 zaměstnanců) firmě – 37,5 % (39 lidí). O 4,8 % méně respondentů pracují naopak v mikro firmě (do 10 zaměstnanců, 34 lidí). Procenta zaměstnanců, pracujících ve střední a malé firmě jsou 16,3 % (17 lidí) a 12,5 % (13 lidí) (viz Obrázek 17).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 17** Velikost firmy, kde pracují respondenti

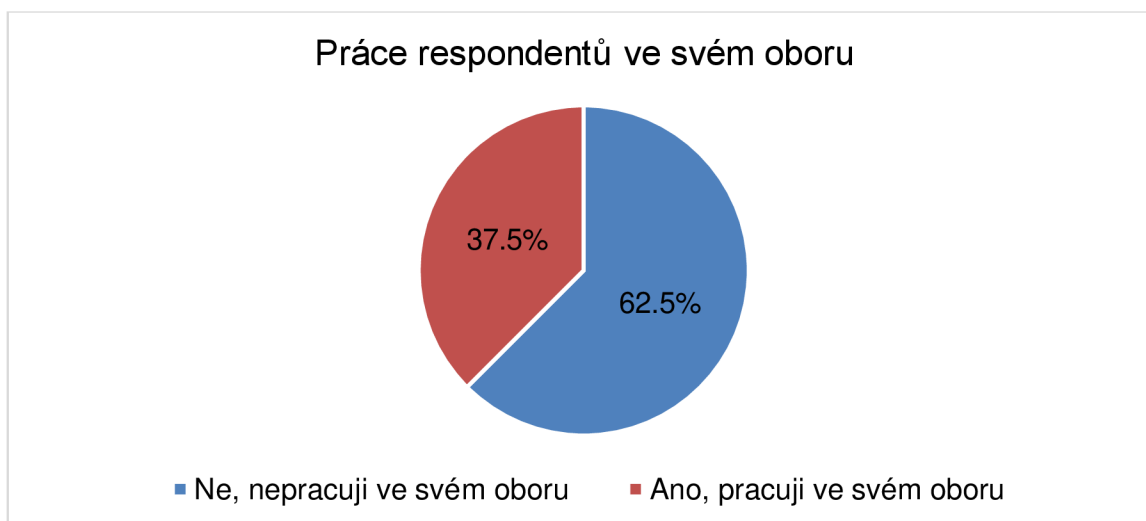
48,1 % dotázaných respondentů (50 lidí) pracuje pro českou společnost, o 5,8 % méně dotázaných pro mezinárodní firmu (42,3 %, 44 lidí) a 9,6 % dotázaných (10 lidí) má vlastní podnik (viz Obrázek 18).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 18 Firma, kde pracují respondenti**

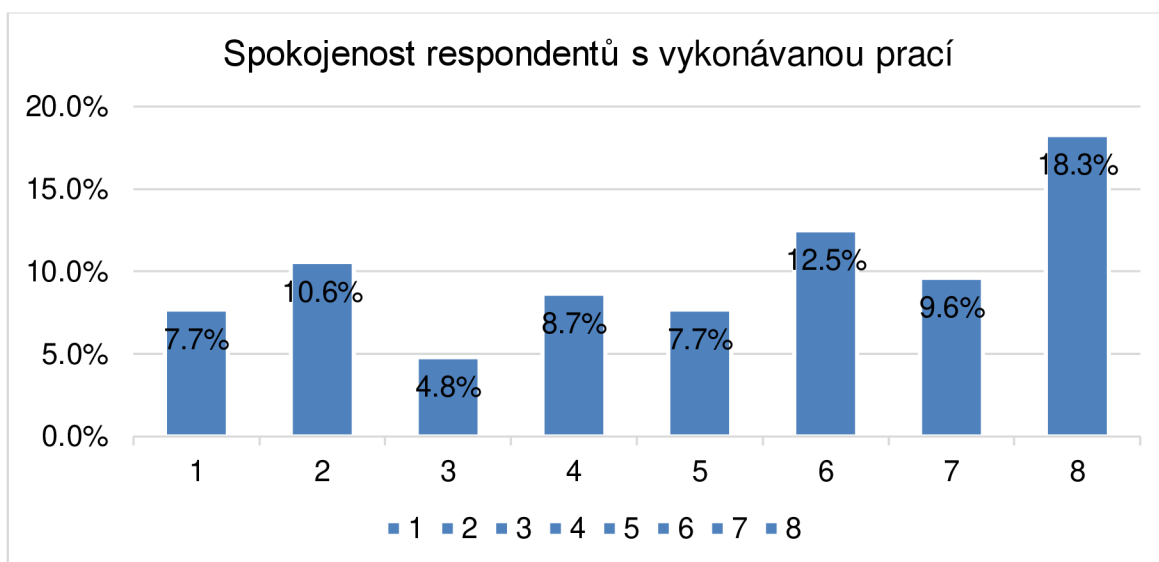
62,5 % respondentů (65 lidí) nepracuje ve svém oboru a pouze 37,5 % respondentů (39 lidí) pracuje ve svém oboru (viz Obrázek 19).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 19 Práce respondentů ve svém oboru**

Pokud mluvíme o spokojenosti respondentů s jejich prací, pak je většina z nich spokojená, ale dost velký počet respondentů uvedli nespokojenost nebo průměrnou spokojenost. Míru spokojenosti s prací hodnotili respondenti na stupnici od 1 do 10, kde 1 znamená – významnou nespokojenost, 10 – vysokou spokojenost (viz Obrázek 20).



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 20 Spokojenost respondentů s vykonávanou prací**

Přehled absolutních četností odpovědí ( $n$ ) a relativních četností ( $n\%$ ) je uveden v Tabulce 1. Vynásobením  $n$  odpovídajícím počtem bodů (1, 2, 3...10) je celkový počet bodů, který činí 622. Vydělením tohoto součtu počtem respondentů (104) získáme průměrnou odpověď, který činí 5,98, což odpovídá spíše průměrné spokojenosti respondentů s prací.

**Tab. 1 Spokojenost respondentů s vykonávanou prací**

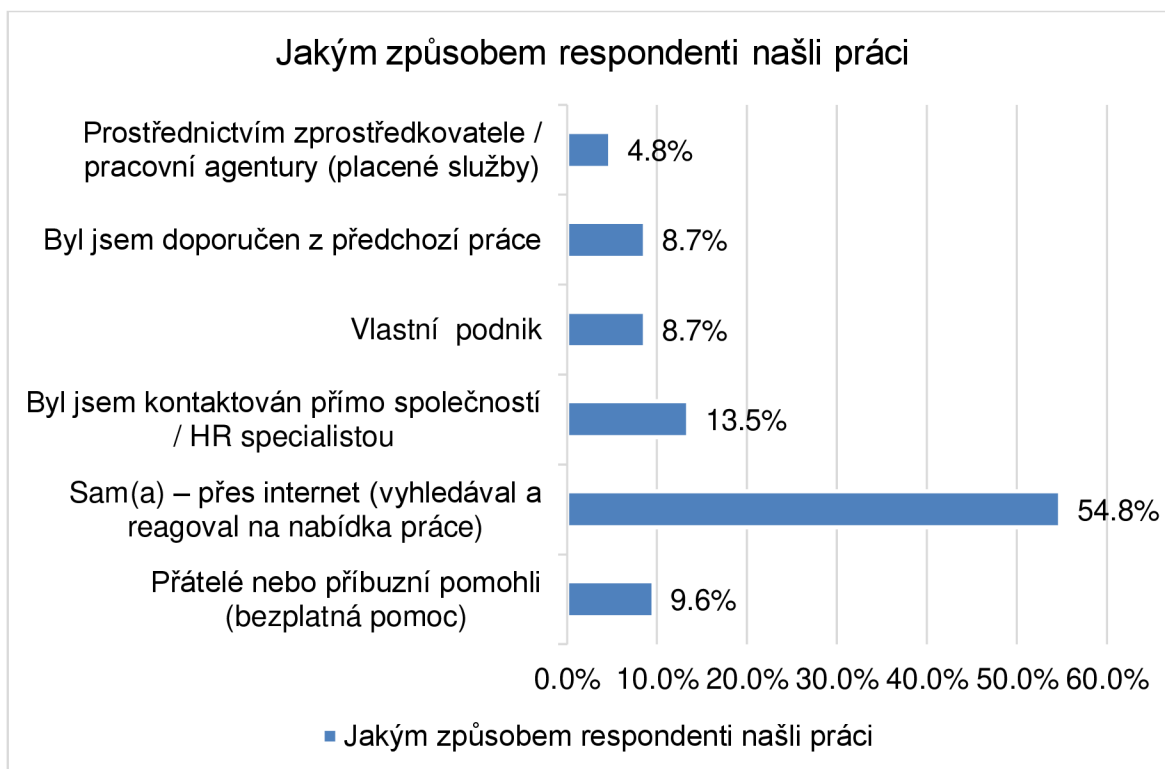
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
n	8	11	5	9	8	13	10	19	9	12
n (%)	7,7 %	10,6 %	4,8 %	8,7 %	7,7 %	12,5 %	9,6 %	18,3 %	8,7 %	11,5 %

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

Více než polovina respondentů si našla práci sama (přes internet, inzeráty). 13,6 % respondentů byli osloveni s nabídkou přímo zaměstnavatelem (firmou). Varianta, kdy pomohli přátelé, kdy člověk byl doporučen z předchozí práce a kdy člověk má

vlastní podnik tvoří 9,1 %. Jenom 4,5 % respondentů našli práci prostřednictvím zprostředkovatele/ pracovní agentury (viz Obrázek 21).

Z výsledků této otázky lze udělat závěr, že úřady práce a programy podpory migrantů nejsou respondenty vůbec používány.



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 21** Jak respondenti našli práci

Přehled odpovědí – absolutní četnosti a relativní je uveden v Tabulce 2.

**Tab. 2** Jak respondenti našli práci

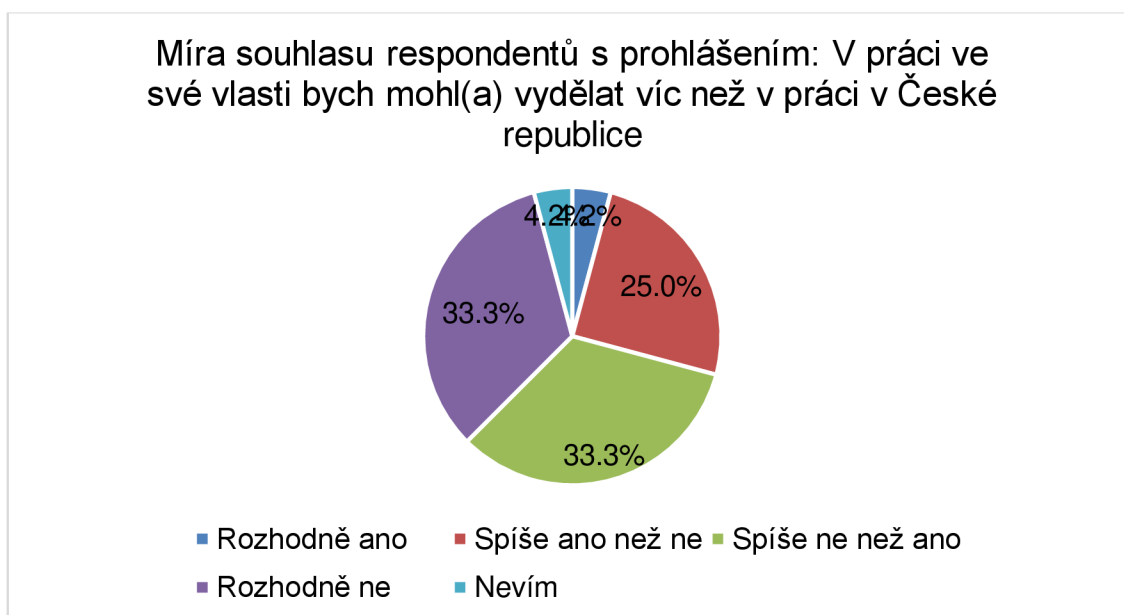
Jakým způsobem respondenti našli práci	n	n (%)
Přátelé nebo příbuzní pomohli (bezplatná pomoc)	10	9,6 %
Sam(a) – přes internet (vyhledával a reagoval na nabídka práce)	57	54,8 %
Byl jsem kontaktován přímo společností / HR specialistou	14	13,5 %
Vlastní podnik	9	8,7 %
Byl jsem doporučen z předchozí práce	9	8,7 %
Prostřednictvím zprostředkovatele / pracovní agentury (placené služby)	5	4,8 %
Celkem	104	100,0 %

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

Další blok otázek vycházel z míry souhlasu s uvedeným tvrzením.

Respondenti většinou shodují v názoru, že by v práci ve své vlasti vydělali méně, než vydělávají v ČR. 33,3 % dotázaných se domnívá, že rozhodně ne a 33,3 % se domnívá že spíše nemohlo by vydělat ve své vlasti více než v České republice. Jenom 4,2 % odpovědělo rozhodně ano. 25 % respondentů si myslí spíše ano než ne a 4,2 % uvedlo odpověď „nevím“ (viz Obrázek 22).

Tyto výsledky dokládají myšlenku, že finanční motivace je hlavní důvod práce v České republice. Domněnka, že v ČR vydělávají více než by mohli vydělávat ve své vlasti, nehraje však vysokou roli při spokojenosti s prací v ČR (v dotazníku byla zjištěna jen průměrná spokojenost s prací).



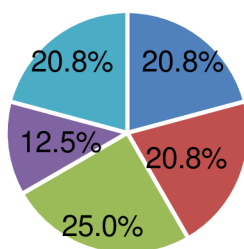
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 22 Míra souhlasu respondentů s prohlášením: V práci ve své vlasti bych mohl(a) vydělat víc než v práci v České republice**

Na tvrzení, že kolektiv v práci v tuzemsku by byl příjemnější než v České republice, se názory respondentů rozcházely téměř stejně. Jenom 12,5 % respondentů odpovědělo rozhodně ne a 25 % - spíše ne než ano. Odpovědi „spíše ano“ a „rozhodně ano“ mají stejná procenta – 20,8 % (viz Obrázek 23).



Míra souhlasu respondentů s prohlášením: V práci ve své vlasti bych pracoval(a) v příjemnějším týmu než v práci v České republice



■ Rozhodně ano    ■ Spíše ano než ne    ■ Spíše ne než ano  
■ Rozhodně ne    ■ Nevím

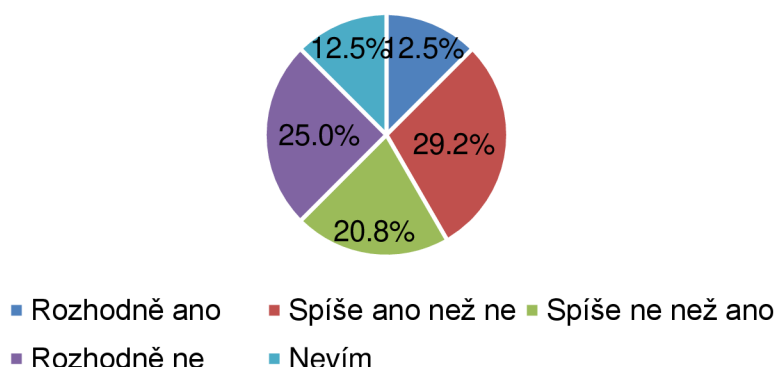
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 23 Míra souhlasu respondentů s prohlášením: V práci ve své vlasti bych pracoval(a) v příjemnějším týmu než v práci v České republice**

Výše uvedené výsledky naznačují pozitivní tendenci, že tým v práci je pro mnoho respondentů lepší v ČR než v jejich vlasti. Může to být faktorem, který zvýší spokojenost respondentů s prací a zájem pracovat v ČR.

Následující prohlášení znělo takto: „Při práci ve své vlasti bych pracoval(a) v oboru, který se mi líbí víc než oblast mé současné práce v České republice“. Názory respondentů se rozdělily následovně: 25 % se domnívá, že spíše ne a 12 % - rozhodně ne. Stejný počet respondentů (20,5 %) se domnívá, že spíše ano nebo rozhodně ano. Velká část respondentů (20,5 %) uvedla, že to neví (viz Obrázek 24). Je patrné, že rozdíly v odpovědích jsou téměř stejné: souhlas (ano nebo spíše anu celkem uvedlo 41,6 %, nesouhlas – 37,5 %. Nesouhlas zájmů respondentů a skutečnosti z hlediska oboru práce lze považovat za dost vážný problém.

Míra souhlasu respondentů s prohlášením: Při práci ve své vlasti bych pracoval(a) v oboru, který se mi líbí víc než oblast mé současné práce v České republice

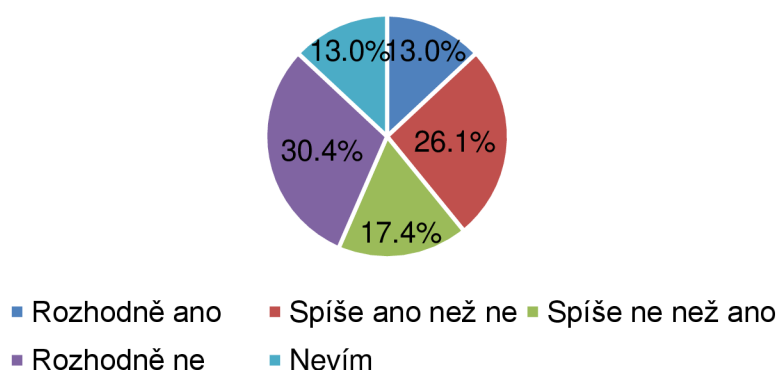


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 24** Míra souhlasu respondentů s prohlášením: Při práci ve své vlasti bych pracoval(a) v oboru, který se mi líbí víc než oblast mé současné práce v České republice

Při argumentaci, že by ve své vlasti měl člověk více kariérních příležitostí, lze říci, že názory se dělí napůl. Celkem 47,8 % věří buď rozhodně ne, nebo spíše ne. A 39,1 % dotázaných odpovědělo rozhodně ano nebo spíše ano. Ostatní, 13 %, odpověděli "nevím" (viz Obrázek 25). Lze udělat závěr, že mnoho respondentů posuzuje kariérní příležitost jako výhodu práce v ČR.

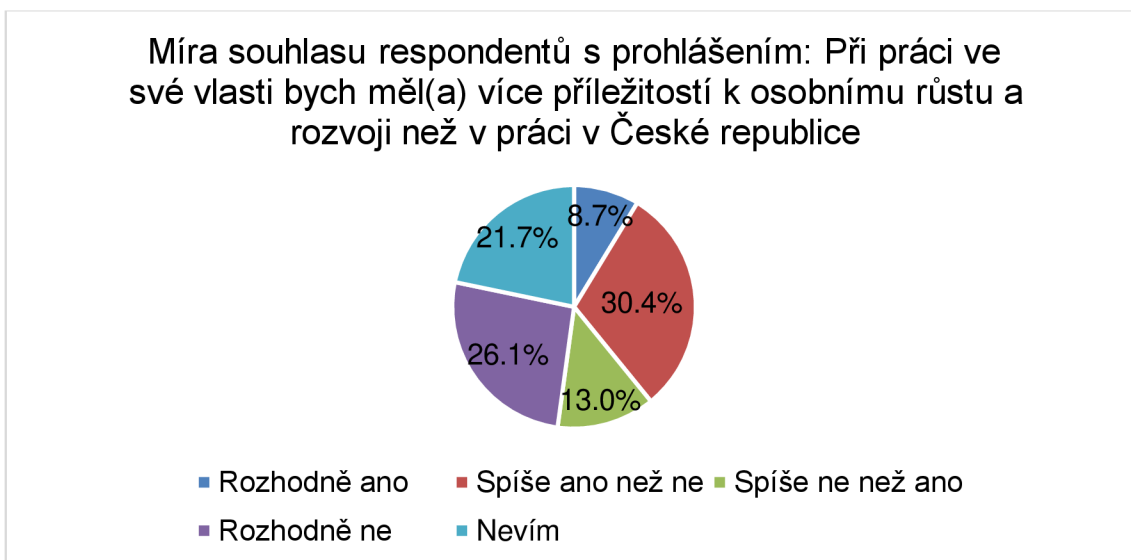
Míra souhlasu respondentů s prohlášením: Při práci ve své vlasti bych měl(a) více kariérních příležitostí než v práci v České republice



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 25** Míra souhlasu respondentů s prohlášením: Při práci ve své vlasti bych měl(a) více kariérních příležitostí než v práci v České republice

Na otázku, jestli při práci ve své vlasti bych mělo více příležitostí k osobnímu růstu a rozvoji než v práci v České republice, odpovědělo rozhodně ano pouze 8,7 % a rozhodně ne – 26,1 %. Spíše ne uvedlo 13 % a spíše ano uvedlo 30,4 % respondentů. 21,7 % je těch, kteří nevědí (viz Obrázek 26). Osobní růst může být také posuzován jako důležitý faktor motivace v práci v ČR.

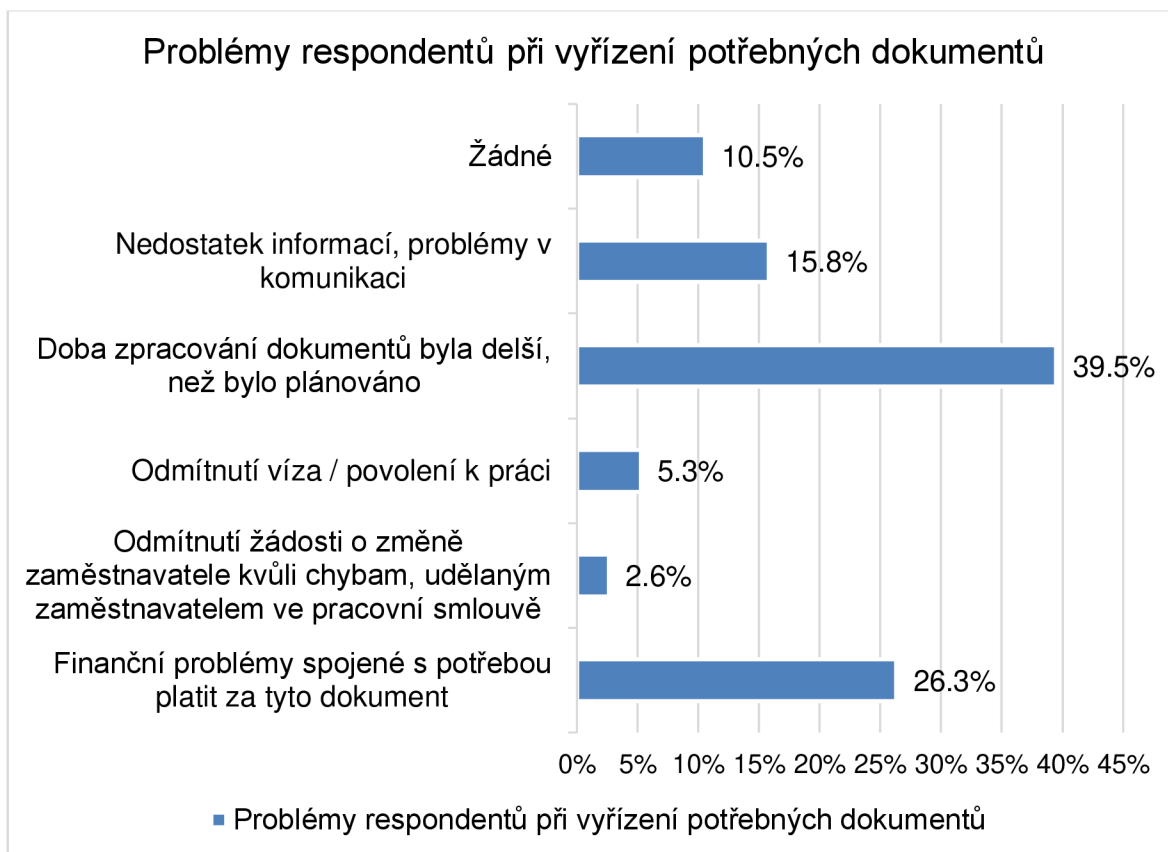


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 26 Míra souhlasu respondentů s prohlášením: Při práci ve své vlasti bych měl(a) více příležitostí k osobnímu růstu a rozvoji než v práci v České republice**

#### **4.1.2 Problémy, kterým se čelí respondenti při adaptaci a práce v ČR**

Další okruh otázek se týká problémů, kterým museli cizinci v České republice čelit. Nejčastějším problémem bylo příliš dlouhé, neplánované čekání na posouzení dokumentů, potřebných pro příjezd do ČR. Tento problém uvedli 39,5 % respondentů. Na druhém místě jsou finanční problémy související s úhradou těchto dokladů – tvoří 26,3 % odpovědí. Nedostatek informací a problémy v komunikaci tvoří 15,8 %. 10,5 % respondentů nemá žádné problémy. Ostatní 5,3 % a 2,6 % tvoří problémy spojené s odmítnutím žádosti o změnu zaměstnavatele kvůli chybám, udělaným zaměstnavatelem ve pracovní smlouvě a prostě odmítnutím víza / povolení k práci. Výsledky uvedeny na Obrázku 27.

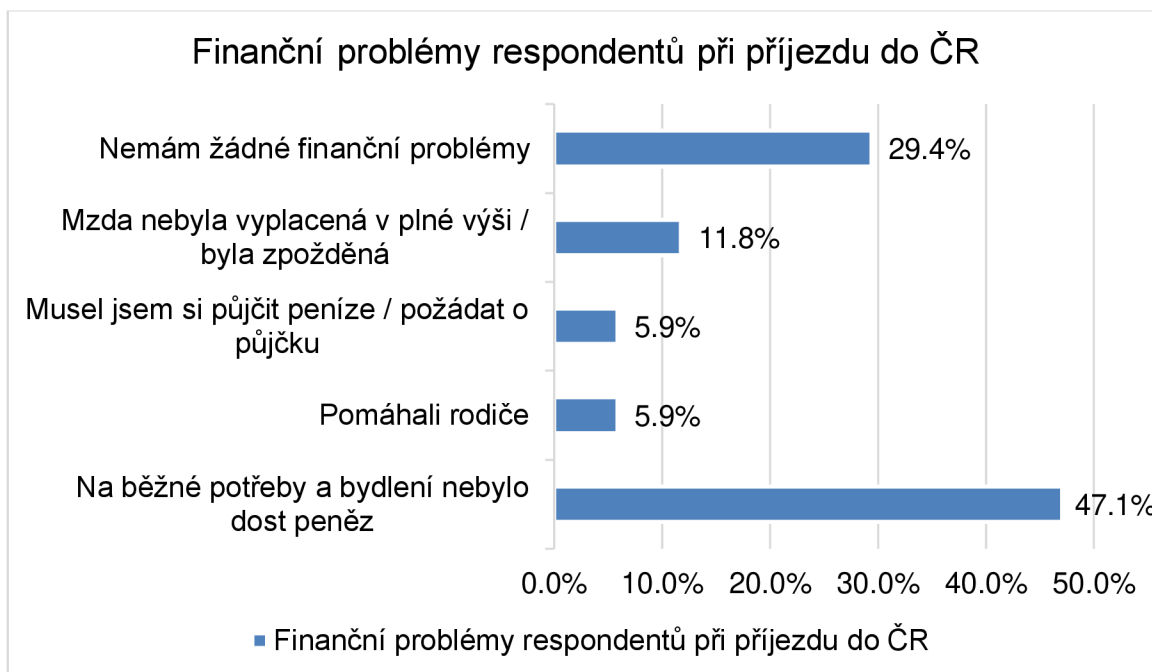


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 27** *Problémy respondentů při vyřízení potřebných dokumentů*

Další otázka se zabývá finančními problémy samostatně a jejich důvody – s čím konkrétně související (výsledky – viz Obrázek 28).

Nejčastěji finanční problémy cizinců souvisí s tím, že člověk neměl dostatek peněz na bydlení a běžné potřeby, a to tvoří 47,1 %. Druhý častý problém souvisel s výplatou mezd (byla vydána se zpožděním nebo ne v plné výši) a tento problém tvoří 11,8 %. 5,9 % respondentům pomáhali rodiče a 5,9 % respondentů muselo půjčit peníze/požádat o půjčku. 29,4 % respondentů nemá žádné finanční problémy.



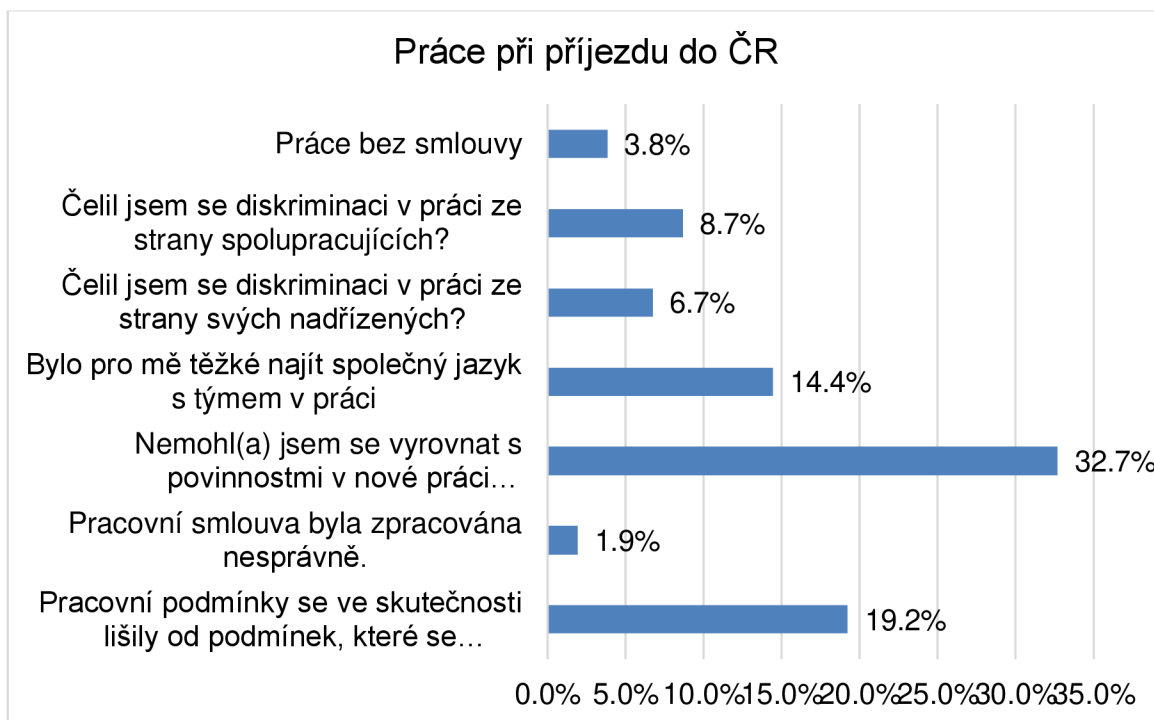
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 28 Finanční problémy respondentů při příjezdu do ČR**

Po příjezdu do ČR a zahájení práce čelili respondenti dalším problémům (viz Obrázek 29). 32,7 % uvedlo, že se nemohlo vyrovnat s povinnostmi ve své práci (nedostatek kvalifikace, znalosti, jazykových dovedností apod.).

Pracovní podmínky se ve skutečnosti lišily od podmínek, které se očekávaly/byly slibovaly – tento problémy uvedla téměř pětina respondentů (19,2 %). Dalších 14,4 % respondentů uvedlo, že bylo jim těžké najít společný jazyk s týmem v práci.

Dále respondenti uvedli, že se čelili diskriminaci v práci ze strany svých nadřízených (6,7 %) a spolupracujících (8,7 %). Nicméně pouze 2,9 % respondentů pokusilo odůvodnit svoji odpověď: „*Situace, kdy Češi nechtějí vykonávat své povinnosti a překládají je na cizince*“, „*Hloupý systém při rozdělování spropitného mezi servírky*“, „*Negativní postoj a stereotypy o Rusacích*.“ Pouze poslední odpověď lze těžko spojit s určitou formou diskriminací. Ostatní odpovědi nemají mnoho společného s diskriminací. Na základě toho lze tvrdit, že se respondenti špatně rozumí obsahu pojmu diskriminace.



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 29 Problémy v rámci práce respondentů po příjezdu do ČR**

Pokud jde o spokojenost respondentů s řešením problémů spojených s životem v ČR, většina respondentů je spíše spokojena než ne.

Dále uvedli respondenti poskytlí následující názory o problémy, se kterými se potkávali v ČR:

- „*Jiná mentalita*“
- „*Nedostatek informace*“
- „*Jazyková bariera, všechny procesy trvají delší dobu, drahá mobilní síť a data.*“
- „*V období covidu banky nechťejí půjčit peníze. Doktoři zvláště se vedou s cizinci, třeba zaujatě vyptávají proč jsme přijeli do ČR, odkud' jsme se přestěhovali. Úřady docela často odpovídají spíš – nerozumím, já nevím, i když pořadně můžeš vysvětlit problém, je vidět, že se nechťejí cizinci zabývat.*“
- „*Komunikace, neznalost jazyka, absence známých mezi Čechy, obtížná integrace.*“

- „*Spíš ne, až na běžné životní věci.*“
- „*Nemohu požádat o finanční dávky, jsem matka samozivitelka. Mám strach, že mi pak nedají občanství.*“
- „*Ne budou ti komentovat.*“
- „*Vyřizování trvalého pobytu. Pracovnice MVČR nejednala v rámci zákoníku ČR.*“

Výše uvedené odpovědi se týkají různých okruhů problémů: finančních, komunikačních, problémů při vyřízení životních zaležitostí, jednání s úřady apod.

Způsoby řešení problémů, kterým se čelili respondenti, byla další otázka ve výzkumu. Polovina respondentů uvedla, že se projednávala své problémy v rámci komunikace s ostatními cizinci-migranty

Způsoby řešení problémů, kterým se čelili respondenti, byla další otázka ve výzkumu. Polovina respondentů uvedla, že se projednávala své problémy v rámci komunikace s ostatními cizinci-migranty na internetu (bezplatná pomoc).

Významná část respondentů (40,9 %) uvedla, že požádala o bezplatnou pomoc různých neziskových organizací. V souvislosti s tím lze udělat závěr o dost vysoké informovanosti respondentů o činnostech integračních center, center pro pomoc cizinců v ČR apod.

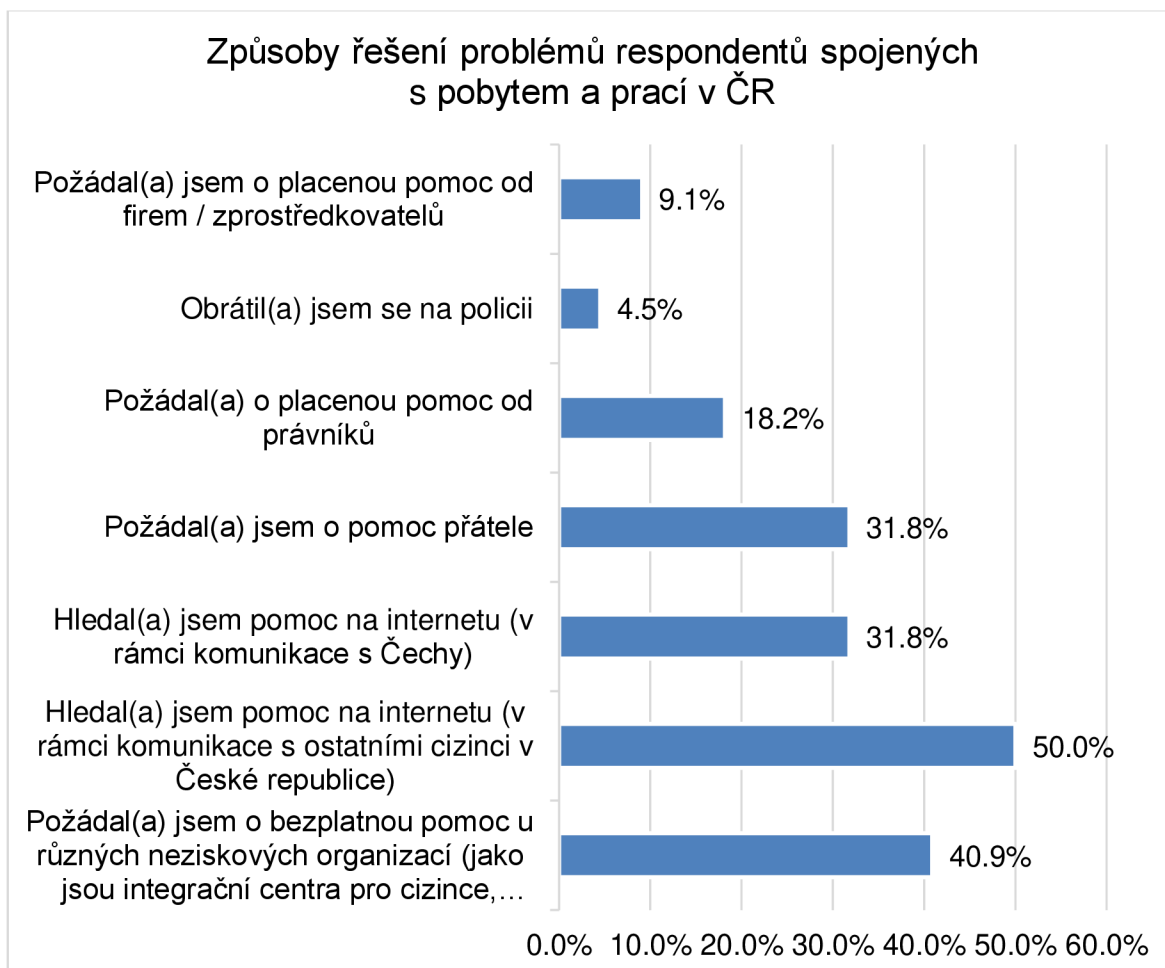
Stejný počet respondentů (31,8 %) uvedl, že se obrátili na své přátele nebo hledali pomoc či radu u Čechů – v rámci komunikace na internetu. Svědčí to o dost vysoké potřebě sociálního zapojení cizinců pro účely řešení problémů.

Téměř pětina respondentů (18,2 %) se obrátila na právníky (placená pomoc). Je patrné, že oblast práva pro migrant je dost poptávanou službou v rámci zkoumané skupiny cizinců.

Méně než desetina respondentů (9,1 %) uvedla, že požádala o placenou pomoci od firem / zprostředkovatelů. Většinou se jednalo o tzv. agenturní zaměstnavatele a zejména pomoc s vyřízením dokumentů, vyhledáváním nového pracovního místa nebo bydlení. Za tuto pomoc platí cizinci provizi.

4,5 % respondentů uvedlo, že jejich problémy byly tak závažné, že se obrátili na policii. Jednalo se o především o případy krádeže cenných věcí nebo dokumentů. Jeden případ se týkal nespolehlivosti, resp. podvodu agenturního zaměstnavatele.

Výsledky odpovědí na otázku, jak respondenti řešili své problémy p příjezdu do ČR, jsou uvedeny na obrázku 30.

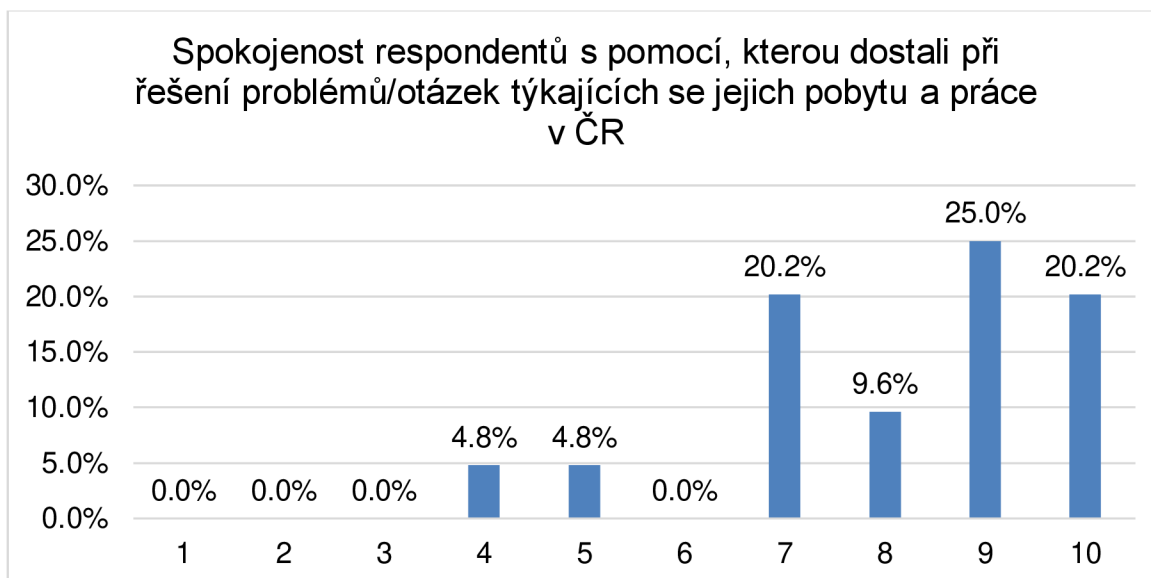


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 30 Způsoby řešení problémů při příjezdu do ČR**

Pak bylo zkoumáno, jak byli respondenti spokojeni s řešením jejich problémů a které z uvedených způsobů skutečně pomohly cizincům vyřešit jejich problémy. Odpovědi uvedli respondenti, kteří měli nějaké problémy a hledali pomoc při jejich řešení. Celková spokojenost je dost vysoká – průměrná odpověď je 8,1 (10 – odpovídá maximální spokojenosti). Přehled hodnocení spokojenosti je uveden na Obrázku 31.





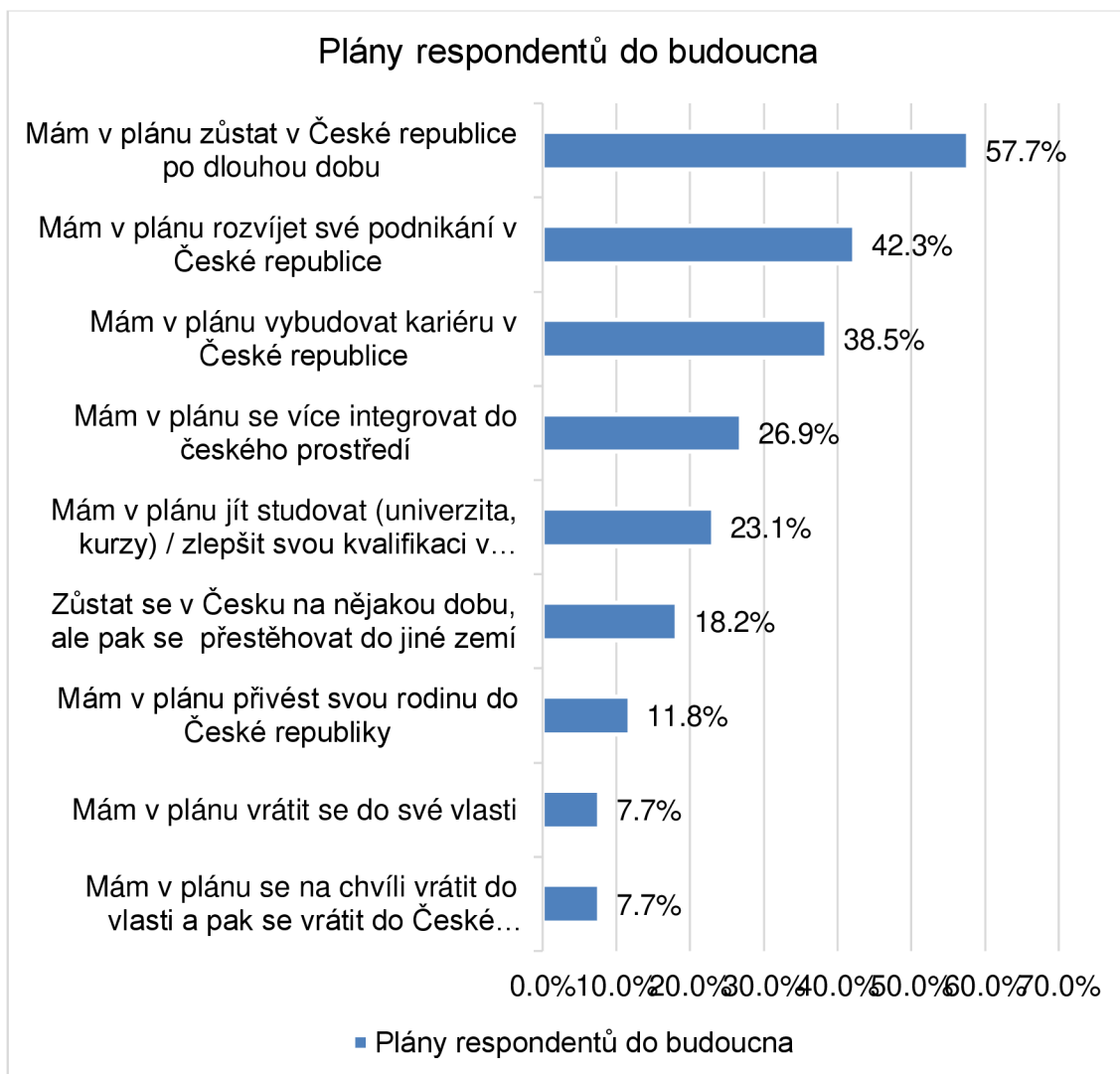
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 31 Spokojenost respondentů s pomocí, kterou dostali při řešení problémů v ČR**

Z těch, kteří tomu skutečně pomohli zejména placená pomoc od právníků / od firem (30 %), internetové skupiny a forumy cizinců o životě v ČR. Mnoho respondentů uvedlo, že se jim pomohlo vzdělávání, osobní rozvoj a práce: zdokonalení jazykových dovedností (samostudium jazyka nebo výuka na kurzech), práce v českém prostředí (mluvení s Čechy), „*pracovat víc a víc, skoro bez víkendů*“, „*přestat brečet a začít něco dělat*“, „*neústupnost*“, „*získání nezávislosti – finanční a pracovní*“.

#### **4.1.3 Plány respondentů do budoucna ve vztahu k pobytu v ČR**

Široké spektrum odpovědí má otázka o plánech respondentů do budoucna (viz Obrázek 31). Nejvíce respondentů (57,7 %) má v plánu zůstat v ČR po dlouhou dobu. 42,3 % respondentů chce otevřít vlastní podnik v České republice a 38,5 % plánuje v České republice vybudovat kariéru. 26,9 % se plánuje více integrovat do české společnosti. 23,1 % respondentů plánuje studovat (kurzy, vysokou školu) nebo si zvýšit kvalifikaci. Zbytek planuje přestěhovat rodinu do ČR (11,8 %), případně v ČR nějakou dobu zůstat, ale poté se přestěhovat do jiné země (18,2 %). Jen málo respondentů chce se vrátit do své vlasti.



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2021

**Obr. 32 Plány respondentů do budoucna ve vztahu k pobytu v ČR**

Závěrem lze poznamenat, že ze všech respondenti ze třetích zemí mají nejčastěji zájem buď o práci, nebo o studium.

Zájem o učení lze snadno připsat několika důvodům. Česká republika je mezi studenty ze zemí SNS již řadu let oblíbená, a to z dobrého důvodu. Jazyky jsou si opravdu podobné, a proto je čeština jedním z mála jazyků, které se lze naučit za pouhý rok od nuly. Česká republika patří k nejlevnějším zemím Evropské unie a zároveň jim není horší ani v životní úrovni. Jídlo, oblečení a léky jsou zde někdy dokonce levnější než například v Rusku. Tato země je navíc pro návštěvníky velmi pohodlná. Je velmi snadné se zde cítit jako doma. Vzhledem k tomu, že Česká republika je dlouhodobě populární, vytvořila se zde početná ruskojazyčná diaspora.

Existuje mnoho integračních center, která poskytují pomoc návštěvníkům a organizují různé socializační programy. A nyní, s rostoucí popularitou internetu, lze vše, co potřebujete, najít online na sociálních sítích – a práci, přátele a byt. A to vše v čisté ruštině. Možná jedním z nejdůležitějších důvodů zájmu o pobyt v ČR je bezplatné vzdělávání v češtině na veřejných vysokých školách v zemi.

Česká republika je také jednou z nejoblíbenějších destinací pro ty, kteří chtějí najít práci v zahraničí. Největší skupinu zahraničních pracovníků v zemi tvoří Ukrajinci, ale vyhlídky na práci zde lákají i Rusy a Bělorusy. Přistěhovalce z bývalého Sovětského svazu přitahuje blízkost jazyka a mentality v kombinaci s evropskými pracovními podmínkami a mzdami.

## **4.2 Vyhodnocení výsledků výzkumů a návrh opatření zaměřených na zlepšení adaptace pracovníků z Ruska, Ukrajiny a Běloruska na český pracovní trh a na českou společnost**

V prvních částech práce byly prozkoumány sociální, ekonomické a právní otázky migrace. Byl popsán proces adaptace cizinců na nové prostředí a vymezeny nástroje integrace cizinců, používané v České republice. Byl nastíněn aktuální problém „agenturních“ zaměstnavatelů, tzv. klientského systému, kterým jsou zejména ovlivněny pracovní migranti z Ukrajiny.

V rámci vlastního výzkumu bylo provedeno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 132 lidí – migrantů z Ruska, Ukrajiny a Běloruska, z toho 104 jsou zaměstnanci a podnikatelé. V rámci šetření byly prozkoumány životní a pracovní podmínky respondentů, jejich názory na adaptaci a problémy, spojené s migrací a prací v České republice.

Z výsledků lze udělat několik důležitých závěrů. Zaprvé, velká část respondentů má vysokou úroveň vzdělání (vysokoškolské), kterou získalo převážně v České republice. Je to z pohledu pracovního trhu ČR velmi žádoucí charakteristika migrantů. Nicméně, jen 37,5 % respondentů pracuje ve svém oboru, což poukazuje na velký nesoulad mezi oborem vzdělání a prací. Důvodem může být skutečnost, že většina respondentů přijela do ČR poprvé za účelem studia. Získání povolení k pobytu za účelem studia je často jednodušší než získání povolení k pobytu za

účelem práce nebo podnikání. Pro některé země není to v současné době vůbec možné (například na Ukrajině nebo v Rusku nejsou vydávány povolení k pobytu za účelem podnikání lidem, kteří žádají o dlouhodobý pobyt v EU poprvé). Výsledkem je to, že mnozí zájemci o přestěhování do ČR, volí studium, jako způsob migrace. Často si vybírají obor, ve kterém se následně pracovní uplatnění nechtějí nebo nezáskají, ale tento obor je však jednoduchý z hlediska podmínek přijetí. Je tedy pochopitelný velký nesoulad oboru vzdělání a práce migrantů. Tento problém musí být řešen na úrovni migrační politiky a vztahů mezi ČR a uvedenými zeměmi.

Další příčinou této situace může být nedostatečná informovanost a připravenost migrantů k práci v oborech, které volí pro studium. Například řada oborů může být z hlediska migrantů zajímavá, ale při hledání práce potkají s problémem, že jejich jazykových zkušeností nestačí pro úspěšný pohovor a výkon v práci. Tento problém zmínila také velká část respondentů ve výzkumu. Od toho se často odvíjí nespokojenost respondentů s prací a nesoulad jejich očekávání a skutečnosti. Může to být předmětem hlubší analýzy z hlediska psychologického a sociálního.

Asi půl na půl bylo rozdělení názorů respondentů u porovnání práce v jejich vlasti a v ČR. Jen trochu více než polovina respondentů se domnívá, že kolektiv v práci je příjemnější v ČR než v jejich vlasti (zbytek si myslí naopak). Téměř stejné rozdělení odpovědí je u otázek, kde jsou větší příležitosti kariérního a osobního růst v práci – v ČR nebo doma.

Z výsledků lze udělat závěr, že se dotazovaní migranti potkali s běžnými problémy, kterým se čelí cizinci v novém prostředí (obtížná komunikace a integrace do sociálního prostředí, finanční problémy). Určité problémy jsou specifické pro české prostředí – agenturní práce, problémy při vyřízení povolení k pobytu, neférový přístup pracovníků policie, úřadů a zdravotníků, spojený se stereotypy vůči cizincům ze zemí SNS.

Po analýze hlavních adaptačních strategií imigrantů v ČR lze dojít k závěru, že hlavní adaptační strategií je individuální. Člověk se rozhodne emigrovat, emigruje a později se usadí na nové zemi ve většině případů sám. Česká republika má vlastní programy pro adaptaci imigrantů, které mohou využívat i imigranti ze zemí SNS. Míra využívání institucionálních programů je však velmi nízká, výjimkou je

poradenská pomoc integračních center, kterou dotazovaní cizinci využívají ve velké míře.

Mezi diasporou migrantů je míra skupinové solidarity relativně nízká, a tak imigranti překonávají všechny obtíže především sami a silami svého okolí. Navíc je patrný problém, který snižuje skupinovou solidaritu mezi migranty – je to poskytování placené pomoci agenturními firmami, tzv. „klienty“ a zprostředkovateli práce, bydlení a povolení k pobytu. Role sociální adaptační strategie je však pro všechny migranty stejně důležitá, protože člověk prostě potřebuje hledat nové sociální vazby, navazovat známosti, aby se usadil v nové zemi, a v případě imigrace ze strany skupiny nebo rodiny její roli se ještě zvyšuje, protože v tomto případě se má imigrant na koho spolehnout.

Jako opatření, zaměřené na vylepšení adaptace pracovníků z Ruska, Ukrajiny a Běloruska na český pracovní trh a na českou společnost je třeba zmínit následující opatření:

- odstranění „klientských“ formací a legalizace postupů zprostředkování práce pro migranty,
- prohloubení spolupráce mezi ČR a zeměmi SNS v oblasti vyřízení povolení k pobytu,
- rozšíření nabídky a působení integračních center (akce pro cizince, „smíšené“ akce se zapojením migrantů do české společnosti, které podpoří sociální interakci a komunikačních schopností cizinců, pomůže odstranit stereotypy o migrantech v české společnosti),
- zvýšení informovanosti migrantů o možnostech využití služeb adaptačních center – využití různých komunikačních kanálů, které jsou dostupné různým skupinám migrantů (sociální sítě, fóra, tisk, letáky),
- zvýšení povědomí migrantů o skutečné náplni koncepce diskriminace a informování o možnostech boje s diskriminací.

## Závěr

Bakalářská práce byla věnována problematice zaměstnávání cizinců ze zemí bývalého Sovětského svazu (zejména Ruska, Ukrajiny a Běloruska – zemí s velmi podobnou mentalitou a jazykem) v České republice. Tyto cizinci představují významnou sociální skupinu migrantů na území ČR.

Cílem práce bylo provést analýzu zkušeností cizinců z těchto zemí se životem a prací v ČR a zjistit, s jakými problémy při adaptaci na život a práci v ČR se potkávají. Dílčím cílem bylo navrhnout opatření zaměřená na zlepšení adaptace skupiny cizích pracovníků z Ruska, Ukrajiny a Běloruska na český pracovní trh a na českou společnost.

V první části práce bylo zaměřeno na teoretické vymezení procesu adaptace cizinců na nové prostředí, aspekty podpory integrace migrantů v práci a vymezení konkrétních nástrojů, resp. programů integrace cizinců v České republice. Součástí literární rešerše bylo zkoumání právního rámce zaměstnávání cizinců, tzv. „klientského systému“ v ČR, nelegální migrace.

V rámci empirického výzkumu, provedeného za použití metody dotazníkového šetření, byl naplněn cíl práce – byla provedena analýza zkušeností 132 cizinců z Ruska, Ukrajiny a Běloruska s migrací a prací v ČR. Byl zjištěn vysoký nesoulad kvalifikační struktury a oboru zaměstnání dotazovaných cizinců, vysoký význam finančního faktoru pro pracovní motivaci cizinců, vysoký zájem o další život a větší integraci v české společnosti.

Důvodem výše zmíněného nesouladu je pro mnoho cizinců nevhodný systém vyřízení povolení k pobytu, který je jim dostupný. Tento problém je třeba řešit na úrovni mezinárodní spolupráce a je dost těžko vyřešitelný z hlediska konfliktů zájmů (států – vysílající a přijímající země, migrantů a korupčních struktur).

Provedená práce poskytla přehled aktuálních programů integračních center a podobných organizací v ČR, jejich rozsah reprezentuje dost rozsáhlou nabídku. Z výsledků šetření však vyplývá, že migranti jsou málo informováni o jejich službách a využívají téměř výhradně jen jejich bezplatnou poradenskou pomoc v právních otázkách. Nedostatečná informovanost cizinců o legálních postupech migrace a zaměstnávání, stejně jako neznalost obsahu pojem diskriminace, se jeví jako další problém.

Tyto problémy lze relativně snadně odstranit rozvojem propagace nabídky integračních služeb prostřednictvím různých komunikačních kanálů, viditelných pro různé skupiny migrantů.

Omezení výzkumu v této práci vyplývají z relativně málo početného výběrového vzorku. Oblastí dalšího výzkumu může být detailní rozpracování programu práce a komunikace integračního centra, včetně návrhů na získání zdrojů jeho financování.

## Seznam literatury

### *Knihy a monografické publikace:*

CALIGIURI, Paula. (2008). *Harmonizing Work, Family, and Personal Life : From Policy to Practice*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 978-0-5114-2258-4.

KOCIÁNOVÁ, (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-2497-3.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-7655-2.

ROMANOV, Pavel a Elena JARSKAJA-SMIRNOVA. (2006). *Politika invalidnosti: socialnoje grazdanstvo invalidov v sovremennoj Rossii*. Saratov: Naučnaja kniga. ISBN 5-9758-0216-4.

VAJNER, L. (2007). *Výběr pracovníků do týmu*. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-6206-7.

ZÁLESKÁ, Klára. (2020). *Podpora školní adaptace dětí-cizinců*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-9649-3.

### *Články v odborných časopisech:*

CERHA, Ondřej. (2016). Interkulturní trénink. *The Journal of Culture* [online]. 1, ss. 40-44 [2021-06-17]. Dostupné z: [http://www.journalofculture.cz/images/archiv/1\\_2016/Carha\\_Ondrej.pdf](http://www.journalofculture.cz/images/archiv/1_2016/Carha_Ondrej.pdf)

FILSTAD, Cathrine. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *Journal of Workplace Learning*. 16(7), 396-409. doi: 10.1108/13665620410558297

FORRET, Monica a Suzanne de JANASZ. (2005). Perceptions of an organization's culture for work and family: Do mentors make a difference? *Career Development International*. 10(6/7), 478– 492. doi: 10.1108/13620430510620566



RUMPÍK, Viktor. (2015). „Махінацііце я не...“ klientský systém v České republice a jeho současná transformace. *Lidé města*. 17(1), 109-136. Dostupné z: <https://lidemesta.cuni.cz/LM-792-version1-rumpik.pdf>

### **Webové stránky:**

BBC NEWS. (2018, 11. června). Bezvizovy rik: perevazhno litakami ta čerez Rumuniju i Polshu. *BBC News* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-44435309>

CIC. (2021). Archiv projektů. *Centrum pro integraci cizinců* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.cicops.cz/cz/o-nas/56-projekty/archiv-projektu>

ČERNÍK, Jan a kol. (2005). *Pilotní výzkum v prostředí obchodu s lidmi na území České republiky* [pdf]. Praha: Mezinárodní organizace pro migraci. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/pilotni-vyzkum-prostredi-obchodu-s-lidmi-na-uzemi-ceske-republiky-iom>

ČSOB. (2020, 13. srpna). Zaměstnávání cizinců: Co byste jako zaměstnavatel měl vědět? *ČSOB – průvodce podnikáním* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnavani-cizincu/>

ČSÚ. (2019). *ČSÚ Data – počet cizinců* [online]. Český statistický úřad. [2021-06-15]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz\\_pocet\\_cizincu](https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu)

FACEBOOK. (2021). Centrum pro integraci cizinců. *Facebook* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/centrumprointegraciczincu>

FACEBOOK. (2021). Integrační centrum Praha. *Facebook* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/ICPraha>

ICP. (2021). Who we are? *Integrační centrum Praha* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://icpraha.com/en/who-we-are/>

KNYAZEV, Svyatoslav a Alevtina PISARENKO. (2018). „Mera budet črezvyčajno boleznennoj“: počemu v ES prigrozili zamorozit' bezvizovyj režim s Ukrainoj. *RT.com* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://russian.rt.com/ussr/article/585208-ukraina-vizy-es-narushenie>

MEZIKULTURNIDIALOG.CZ. (2021). *Mezikulturní dialog* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.mezikulturnidialog.cz>

MEZISVYMI ICP. (2021). *#mezisvyymi* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.mezisvyymi.icpraha.com/o-projektu.php>

MPSV ČR. (2019, 4. prosince). Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/postup-zamestnavatele>

MPSV. (2021). Práce pro cizince. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-pro-cizince>

MV ČR. (2021). *Integrační centra* [pdf]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/uspesna-integrace-legalne-pobyvajicich-cizincu-ministerstvo-vnitra-pokracuje-v-podpore-regionalnich-integracnich-center.aspx>

MZV ČR. (2017, 5. června). *Bezvízový režim s Ukrajinou* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/minsk/ru/vizy/x2017\\_06\\_05.html](https://www.mzv.cz/minsk/ru/vizy/x2017_06_05.html)

MZV ČR. (2019, 27. září). Programy cílené ekonomické migrace - obecně. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/pobytova\\_opravneni\\_k\\_pobytu\\_nad\\_90\\_dnu/rezimy/rezim\\_ukrajina.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/rezimy/rezim_ukrajina.html)

MZV ČR. (2021). Modrá karta. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/pobytova\\_opravneni\\_k\\_pobytu\\_nad\\_90\\_dnu/modre\\_karty.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/modre_karty.html)

MZV ČR. (2021). Přehled víz. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/prehled\\_viz/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/prehled_viz/index.html)

MZV ČR. (2021). Přehled vízových poplatků. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/prehled\\_vizovych\\_poplatku/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/prehled_vizovych_poplatku/index.html)

- MZV ČR. (2021). Zaměstnanecká karta. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/pobytova\\_opravneni\\_k\\_pobytu\\_nad\\_90\\_dnu/zamestnanecka\\_karta.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/zamestnanecka_karta.html)
- NEKORJAK, Michal. (2009, září). *Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky* [pdf]. [2021-06-17]. Dostupné z: [https://aa.ecn.cz/img\\_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/MNekorjak\\_KlientskySystemAUkrajinskaPracovniMigrace\\_1.pdf](https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/MNekorjak_KlientskySystemAUkrajinskaPracovniMigrace_1.pdf)
- PETRUSEK, Miloslav. (2018). Adaptace. *Sociologická encyklopedie*. [online]. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Adaptace>
- PRAGUER ICP. (2020). *Praguer* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://praguer.icpraha.com>
- RENDLOVÁ, Kateřina. (2018, 23. ledna). Nelegální migrace v České republice za rok 2017. *Policie České republiky – Služba cizinecké policie* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/nelegalni-migrace-v-ceske-republice-za-rok-2017.aspx>
- RENDLOVÁ, Kateřina. (2019, 16. listopadu). Nelegální migrace v České republice za rok 2018. *Policie České republiky – Služba cizinecké policie* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/nelegalni-migrace-v-ceske-republice-za-rok-2018.aspx>
- SIMI. (2021). Bezpečnost práce. *Sdružení pro integraci a migraci* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/pracovni-migrace/bezpecnost-prace>
- SIMI. (2021). Kampaň domácí pracovnice. *Sdružení pro integraci a migraci* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/pracovni-migrace/kampan-domaci-pracovnice>
- SIMI. (2021). Projekt účady práce a NNO. *Sdružení pro integraci a migraci* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/pracovni-migrace/projekt-urady-prace-a-nno>
- TYŠSHUK, Tatjana. (2018, 20. října). Bolshaja migracija: počemu nikto v Ukraine ne znaet, skol'ko nashich grazhdan vyjechalo za granicu. *Vox Ukraine* [online].

[2021-06-17]. Dostupné z: <https://voxukraine.org/ru/bolshaya-migratsiya-pochemu-nikto-v-ukraine-ne-znaet-skolko-nashih-grazhdan-vyehalo-za-granitsu/>

UKRSTAT. (2021). *Demografična ta social'na statistika* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <http://www.ukrstat.gov.ua>

UN. (2020, 21. července). Ukrinskíe trudovyje migranty, vernuvšis' domoj, okazyvajutsya bez raboty i bez sredstv k sushestvovaniju. *Organizacija Objedinennyh Nacij (UN)* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://news.un.org/ru/story/2020/07/1382411>

UN. (2021). International migrant Stock: Total, origin. *United Nations: Population Division* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp>

ÚŘAD PRÁCE ČR. (n/d). *Informační povinnost zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním osob ze zahraničí* [online]. Generální ředitelství ÚP ČR, Oddělení aktivní politiky zaměstnanosti [2021-06-17]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/946418/informacni\\_povinnost\\_zamestnavatelu.pdf/17dfe3c6-0eb7-6074-1abf-49c4004a799e](https://www.uradprace.cz/documents/37855/946418/informacni_povinnost_zamestnavatelu.pdf/17dfe3c6-0eb7-6074-1abf-49c4004a799e)

VAŠE NÁPADY ICP. (2021). *UkaJINÁ* [online]. [2021-06-17]. Dostupné z: <http://vasenapady.icpraha.com/ukrajina/>

## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obr. 1	Fáze adaptačního procesu .....	11
Obr. 2	Integrační centra v České republice .....	16
Obr. 3	Mezistátní migrační toky na Ukrajině – celkový počet emigrantů podle oficiální statistiky (2002-2020).....	31
Obr. 4	Pohlaví respondentů .....	35
Obr. 5	Věk respondentů .....	35
Obr. 6	Občanství respondentů.....	36
Obr. 7	Délka života respondentů v České republice .....	36
Obr. 8	Původní účel příjezdu respondentů do České republiky .....	37
Obr. 9	Původní účel příjezdu respondentů do České republiky .....	38
Obr. 10	Hlavní činnost respondentů na území České republiky v současné době .....	39
Obr. 11	Hlavní činnost respondentů na území České republiky v současné době .....	40
Obr. 12	Země získání nejvyšší stupně vzdělávání respondentů .....	41
Obr. 13	Specializace vzdělávání respondentů .....	41
Obr. 14	Současná pozice respondentů .....	42
Obr. 15	Obor činnosti respondentů.....	43
Obr. 16	Velikost firmy, kde pracují respondenti.....	43
Obr. 17	Firma, kde pracují respondenti .....	44
Obr. 18	Práce respondentů ve svém oboru.....	44
Obr. 19	Práce respondentů ve svém oboru.....	45
Obr. 20	Jak respondenti našli práci .....	46
Obr. 21	Míra souhlasu respondentů s prohlášením: V práci ve své vlasti bych mohl(a) vydělat víc než v práci v České republice .....	47
Obr. 22	Míra souhlasu respondentů s prohlášením: V práci ve své vlasti bych pracoval(a) v příjemnějším týmu než v práci v České republice.....	48
Obr. 23	Míra souhlasu respondentů s prohlášením: Při práci ve své vlasti bych pracoval(a) v oboru, který se mi líbí víc než oblast mé současné práce v České republice .....	49

Obr. 24	Míra souhlasu respondentů s prohlášením: Při práci ve své vlasti bych měl(a) více kariérních příležitostí než v práci v České republice.....	49
Obr. 25	Míra souhlasu respondentů s prohlášením: Při práci ve své vlasti bych měl(a) více příležitostí k osobnímu růstu a rozvoji než v práci v České republice.....	50
Obr. 26	Problémy respondentů při vyřízení potřebných dokumentů.....	51
Obr. 27	Finanční problémy respondentů při příjezdu do ČR.....	52
Obr. 28	Problémy v rámci práce respondentů po příjezdu do ČR.....	53
Obr. 29	Způsoby řešení problémů při příjezdu do ČR.....	55
Obr. 30	Spokojenost respondentů s pomocí, kterou dostali při řešení problémů v ČR.....	56
Obr. 31	Plány respondentů do budoucna ve vztahu k pobytu v ČR.....	57

## Seznam tabulek

Tab. 1	Spokojenost respondentů s vykonávanou prací.....	45
Tab. 2	Jak respondenti našli práci.....	46

## Seznam příloh

Příloha 1	Dotazník.....	71
-----------	---------------	----

## Příloha 1    Dotazník

### Zaměstnávání cizinců v ČR

Dobrý den!

Tento průzkum je prováděn v rámci zpracování bakalářské práce (Škoda auto Vysoká škola). Cílem průzkumu je poukázat na problematiku zaměstnávání občanů vybraných zemí SNS v České republice, což je dost relevantní otázka pro mnohé.

Okruh respondentů je zúžen pouze na občany Ruska, Ukrajiny a Běloruska, kteří v současné době žijí v České republice.

Pokud těmto kritériím odpovídáte, odpovězte prosím na uvedené otázky pravdivě a promyšleně. Průzkum je anonymní.

Děkuji za čas, který tomuto průzkumu věnujete.

Luliia Gimatdinova, studentka ŠAVŠ

---

\*Povinné pole

1. Vaše pohlaví: \*

Ženské

Mužské

2. Vaš věk: \*

Do 18 let

19-25 let

26-35 let

36-45 let

46-55 let

56-65 let

Více než 65 let

3. Občanství: \*

Rusko

Ukrajina

Bělorusko



4. Jak dlouho žijete v České republice (počet let / měsíců): \*

\_\_\_\_\_

5. Za jakým účelem jste poprvé přijel(a) do České republiky? \*

Studium (kurzy, škola, univerzita)

Práce

Sloučení rodiny

Návštěva přátel

Turismus

Jiné: \_\_\_\_\_

6. Druh dokumentu, na jehož základě jste do České republiky přijel(a) poprvé (můžete zvolit více možností): \*

Biometrický pas

Turistické vízum

Vízum pro účely studia

Pracovní vízum / pracovní karta

Podnikatelské vízum

Vízum za účelem následného sloučení s rodinou

Jiné:  \_\_\_\_\_

7. Typ dokladu, na jehož základě se v současné době nacházíte v České republice (uved'te typ dokumentu, pokud se liší od dokladu, s nímž jste přijel(a) poprvé. Můžete zvolit více možností): \*

Biometrický pas

Turistické vízum

Dlouhodobý pobyt pro účely studia

Dlouhodobý pobyt za účelem práce / pracovní karta

Dlouhodobý pobyt za účelem podnikání

Dlouhodobý pobyt za účelem sloučení s rodinou

Trvalý pobyt

Jiné: \_\_\_\_\_

8. Vaše hlavní činnost v současné době: \*

- Zaměstnání
- Podnikání
- Freelancer
- Studium
- Rodičovská dovolená
- Důchod
- Nepracuji
- Jiné: \_\_\_\_\_

9. Jaké je vaše vzdělání (nejvyšší dosažená úroveň)? \*

- Primární vzdělání
- Středoškolské vzdělání
- Odborné vzdělávání (např. vysoká odborná škola, učiliště)
- Vysokoškolské vzdělání (bakalářský titul)
- Vysokoškolské vzdělání (magisterský / inženýrský titul)
- Vysokoškolské vzdělávání (PhD. a vyšší)

10. Ve které zemi jste získal(a) nejvyšší stupeň svého vzdělání? \*

- Česká republika
- Rusko
- Ukrajina
- Bělorusko
- Jiné: \_\_\_\_\_

11. Pokud jste získal(a) odborné nebo vysokoškolské vzdělání, jaká je Vaše specializace?

- Pedagogika
- Humanitní vědy (filozofie, etika, historie, lingvistika atd.)
- Komunikace, marketing, média
- Právo
- Ekonomika a management, bankovníctví, finance
- Přírodní vědy (biologie, matematika, fyzika, chemie)
- IT, strojírenství, elektronika
- Doprava, logistika
- Energetika
- Stavebnictví, architektura
- Umění (hudba, výtvarné umění, divadlo atd.) a design
- Zemědělství, veterinární činnost
- Zdravotnictví, lékařská a farmaceutická činnost
- Bezpečnost, vojenská činnost
- Jiné: \_\_\_\_\_

**Otázky týkající se  
práce v České  
republice**

Otázky v této části jsou určeny těm, kteří pracují v České republice. Pokud jste nepracující student, nezaměstnaný(á), na rodičovské dovolené, důchodce – neodpovídejte na otázky v této části a přejděte k další části.

12. Na jaké pozici v současné době pracujete?

- Dělník
- Manažer
- Specialista
- Jiné: \_\_\_\_\_

13. V jakém oboru pracujete?

- Vzdělání
- Věda
- IT, elektronika
- Doprava, logistika
- Energetika
- Stavebnictví, architektura
- Umělecké obory
- Zemědělství
- Zdravotnictví
- Bezpečnost
- Komunikace, marketing, média
- Cestovní ruch
- Právo
- Služby
- Jiné: \_\_\_\_\_

14. Jak velká je firma, ve které pracujete?

- Mikro (do 10 zaměstnanců)
- Malá (11-50 zaměstnanců)
- Střední (51-250 zaměstnanců)
- Velká (více než 250 zaměstnanců)

15. Pracujete v:

- České firmě
- Mezinárodně firmě
- Jiné: \_\_\_\_\_

16. Pracujete v současné době v oboru, který jste studoval(a)?

- Ano, pracuji ve svém oboru
- Ne, nepracuji ve svém oboru
- Mám středoškolské obecné vzdělání bez specializace
- Nemám vzdělání / žádnou specializaci ve vzdělání

17. Jste spokojen(a) s oborem, ve kterém v současné době pracujete, popř. s prací, kterou v současnosti vykonáváte?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
velmi nespokojený(á)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	velmi spokojený(á)

18. Jak jsi tu práci našel(a)?

- Sam(a) – přes internet (vyhledával a reagoval na nabídka práce)
- Sam(a) – posílal(a) jsem životopisy společnostem, které mě zajímají (bez ohledu na to, zda vyhlásily volná místa)
- Byl jsem kontaktován přímo společností / HR specialistou
- Byl jsem doporučen z předchozí práce
- Přátelé nebo příbuzní pomohli (bezplatná pomoc)
- Prostřednictvím zprostředkovatele / pracovní agentury (placené služby)
- Pomoci úřadu práce
- Na veletrhu práce
- Jiné: \_\_\_\_\_

19. Do jaké míry souhlasíte s prohlášeními (označte křížkem vhodnou míru souhlasu v pravých sloupcích):

	Rozhodně ano	Spíše ano než ne	Spíše ne než ano	Rozhodně ne	Nevím
V práci ve své vlasti bych mohl(a) vydělat víc než v práci v České republice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V práci ve své vlasti bych pracoval(a) v příjemnějším týmu než v práci v České republice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Při práci ve své vlasti bych pracoval(a) v oboru, který se mi líbí víc než oblast mé současné práce v České republice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Při práci ve své vlasti bych měl(a) více kariérních příležitostí než v práci v České republice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Při práci ve své vlasti bych měl(a) více příležitostí k osobnímu růstu a rozvoji než v práci v České republice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Problémy, kterým jste čelil(a) během svého pobytu v České republice**

Se kterou z následujících situací jste se setkali při plánování cesty do ČR a během Vašeho pobytu v zemi (můžete volit více odpovědí, tak jak to odpovídá vaší zkušenosti)

20. Problémy při vyřízení potřebných dokumentů:

- Finanční problémy spojené s potřebou platit za tyto dokument
- Doba zpracování dokumentů byla delší, než bylo plánováno
- Nedostatek informací, problémy v komunikaci
- Odmítnutí víza / povolení k práci

Jiné:  \_\_\_\_\_

21. Finanční problémy při příjezdu do ČR:

- Na běžné potřeby a bydlení nebylo dost peněz
- Mzda nebyla vyplacena v plné výši / byla zpožděná
- Musel jsem si půjčit peníze / požádat o půjčku

Jiné:  \_\_\_\_\_

22. Práce při příjezdu do ČR:

- Pracovní podmínky se ve skutečnosti lišily od podmínek, které se očekávaly/byly slibovaly. Popište přesněji: .....
- Pracovní smlouva byla zpracována nesprávně.
- Nemohl(a) jsem se vyrovnat s povinnostmi v nové práci (nedostatek kvalifikace, znalosti, jazykových dovedností...)
- Bylo pro mě těžké najít společný jazyk s týmem v práci
- Čelil jsem se diskriminaci v práci ze strany svých nadřízených (jaký typ diskriminace? .....
- Čelil jsem se diskriminaci v práci ze strany spolupracujících (jaký typ diskriminace? .....

Jiné:  \_\_\_\_\_

23. Potýkal(a) jste se s nějakými jinými problémy v souvislosti s prací a životem v ČR? Pokud ano, uveďte, o co jednalo, popř. jedná:

---

---

---

---

---

24. Jak jste vyřešili problémy a různé potíže spojené s pobytem a prací v České republice? Můžete uvést i více odpovědí.

- Požádal(a) jsem o pomoc přátele
  - Požádal(a) jsem o placenou pomoc od firem / zprostředkovatelů
  - Požádal(a) o placenou pomoc od právníků
  - Obrátil(a) jsem se na policii
  - Požádal(a) jsem o bezplatnou pomoc u různých neziskových organizací (jako jsou integrační centra pro cizince, cent pro pomoc cizincům apod.)
  - Hledal(a) jsem pomoc na internetu (v rámci komunikace s ostatními cizinci v České republice)
  - Hledal(a) jsem pomoc na internetu (v rámci komunikace s Čechy)
- Jiné:  \_\_\_\_\_

25. Uvedte, které způsoby řešení problémů Vám skutečně pomohli:

---

---

---

---

---

26. Jak jste byl(a) spokojen(a) s pomocí, kterou jste dostal(a) při řešení problémů/otázek týkajících se vašeho pobytu a práce v České republice? Pokud jste nepožádal(a) o pomoc, neodpovídejte na tuto otázku.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
velmi nespokojený(á)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	velmi spokojený(á)

#### Plány do budoucna

27. Vaše plány do budoucna (můžete zvolit více odpovědí, popř. zformulovat svoji vlastní): \*

- Mám v plánu zůstat v České republice po dlouhou dobu
  - Mám v plánu vrátit se do své vlasti
  - Mám v plánu se na chvíli vrátit do vlasti a pak se vrátit do České republiky
  - Mám v plánu přivést svou rodinu do České republiky
  - Mám v plánu se více integrovat do českého prostředí
  - Mám v plánu jít studovat (univerzita, kurzy) / zlepšit svou kvalifikaci v České republice
  - Mám v plánu vybudovat kariéru v České republice
  - Mám v plánu rozvíjet své podnikání v České republice
- Jiné:  \_\_\_\_\_

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Iuliia Gimatdinova		
<b>STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE</b>	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Zaměstnávání cizinců z Ruska, Ukrajiny a Běloruska v České republice		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	Doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.		
<b>KATEDRA</b>	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2021
<b>POČET STRAN</b>	67		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	31		
<b>POČET TABULEK</b>	2		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	1		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Práce byla věnována problematice zaměstnávání cizinců z Ruska, Ukrajiny a Běloruska v ČR. Cílem práce bylo provést analýzu zkušeností cizinců z těchto zemí se životem a prací v ČR a zjistit, s jakými problémy při adaptaci na život a práci v ČR se setkávají. Dílčím cílem bylo navrhnout opatření zaměřená na zlepšení adaptace skupiny cizích pracovníků z Ruska, Ukrajiny a Běloruska na český pracovní trh a na českou společnost.</p> <p>V práci bylo provedeno teoretické vymezení procesu adaptace cizinců na nové prostředí, aspekty podpory integrace migrantů v práci a vymezení konkrétních nástrojů integrace cizinců v ČR. V rámci empirického výzkumu, provedeného za použití metody dotazníkového šetření, byl zjištěn vysoký nesoulad kvalifikační struktury a oboru zaměstnání dotazovaných cizinců, vysoký význam finančního faktoru pro pracovní motivaci cizinců, vysoký zájem o další život a větší integraci v české společnosti. Nedostatečná informovanost cizinců o služby integračních center se jeví jako problém.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	Zaměstnávání, cizinci, migrace, Rusko, Ukrajina, Bělorusko, práce, pracovní migrace, integrace, adaptace		



## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Iuliia Gimatdinova		
<b>FIELD</b>	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
<b>THESIS TITLE</b>	Employment of foreigners from Russia, Ukraine and Belarus in the Czech Republic		
<b>SUPERVISOR</b>	Doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2021
<b>NUMBER OF PAGES</b>	67		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	31		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	2		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	1		
<b>SUMMARY</b>	<p>The work was devoted to the issue of employing foreigners from Russia, Ukraine and Belarus in the Czech Republic. The aim of the work was to analyze the experience of foreigners from these countries with life and work in the Czech Republic and to find out what problems they face in adapting to life and work in the Czech Republic. The partial goal was to propose measures aimed at improving the adaptation of a group of foreign workers to the Czech labor market and to Czech society.</p> <p>The thesis defines the process of adaptation of foreigners to the new environment, aspects of support for the integration of migrants at work and the definition of specific tools for the integration of foreigners in the Czech Republic. Empirical research, conducted using a questionnaire survey, found a high mismatch in the qualification structure and field of employment of the interviewed foreigners, high importance of the financial factor for work motivation of foreigners, high interest in further life and greater integration in Czech society. Insufficient information of foreigners about the services of integration centers seems to be a problem.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	Employment, foreigners, migration, Russia, Ukraine, Belarus, labor, labor migration, integration, adaptation		