

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Přírodovědecká fakulta

Katedra rozvojových a environmentálních studií



Vojtěch PLACHETKA

Integrace ukrajinských uprchlíků na trh práce v České republice

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Eva Šerá Komlossyová Ph.D.

Olomouc 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně na základě zdrojů a literatury, které jsem uvedl v příloženém seznamu.

V Olomouci dne:

.....

Podpis autora

.....

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat své vedoucí bakalářské práce Mgr. Evě Šeré Komlossyové Ph.D. za odborné vedení práce, poskytnutí cenných rad a připomínek, které věnovala mé práci.

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Přírodovědecká fakulta

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Vojtěch PLACHETKA
Osobní číslo: R20582
Studijní program: B0588A330001 Mezinárodní rozvojová a environmentální studia
Téma práce: Integrace ukrajinských uprchlíků na trh práce v České republice
Zadávající katedra: Katedra rozvojových a environmentálních studií

Zásady pro vypracování

Bakalářská práce se zabývá problematikou uplatnění především ukrajinských žen na trhu práce v České republice, při současném narůstajícím počtu nové přichodících ukrajinských uprchlíků. Práce se zabývá problematikou imigrační a integrační politiky České republiky ve vztahu k ukrajinské migraci. Cílem práce je zmapovat překážky a bariéry pro ukrajinské uprchlíky při vstupu na trh práce v České republice, včetně problematiky nostrifikace vzdělání. Dále se věnuje otázce, jaké jsou reálné možnosti pracovního uplatnění ukrajinských uprchlíků.

Rozsah pracovní zprávy: 10 – 15 tisíc slov
Rozsah grafických prací: dle potřeby
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

CASTLES, S. et al. *The age of migration: international population movements in the modern world*. 5th ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2014. ISBN 978-023-035-576-3.
ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice-Foreigners in the Czech republic*. Praha: Český statistický úřad, 2020.
ČIŽINSKÝ, P. et al. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: ESF, 2014. ISBN 978-80-260-7201-0.
DRBOHLAV, D. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7419-039-1.
DRBOHLAV, D. *Ukrajinská pracovní migrace v Česku*. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2995-7.
SANDERSON, M. et al. *Ukrajinská pracovní migrace v České republice: odliv mužů a existence strukturálních konvéri*. Praha: Univerzita Karlova, 2014. ISSN 0032-3233.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Eva Šerá Komlossyová
Katedra rozvojových a environmentálních studií

Datum zadání bakalářské práce: 17. května 2022
Termín odevzdání bakalářské práce: 12. dubna 2023

L.S.

doc. RNDr. Martin Kubala, Ph.D.
děkan

doc. Mgr. Zdeněk Opršal, Ph.D.
vedoucí katedry

V Olomouci dne 17. května 2022

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou uplatnění především ukrajinských žen na trhu práce v České republice, při současném narůstajícím počtu nově příchozích ukrajinských uprchlíků. Práce se zabývá problematikou imigrační a integrační politiky České republiky ve vztahu k ukrajinské migraci. Teoretická část se věnuje základní terminologii. Cílem práce je zmapovat překážky a bariéry pro ukrajinské uprchlíky při vstupu na trh práce v České republice, včetně problematiky nostrifikace vzdělání. Dále se věnuje otázce, jaké jsou reálné možnosti pracovního uplatnění ukrajinských uprchlíků. Metodologie výzkumu byla vedena formou polostrukturovaných rozhovorů, které přinesly odpovědi na zmíněné otázky. Výsledky tohoto zkoumání jsou shrnuty v závěrečné diskuzi práce.

Klíčová slova: integrace, trh práce, uprchlík, migrace

Abstract

The bachelor thesis deals with the issue of employment of mainly Ukrainian women in the labour market in the Czech Republic, with the current growing number of newly arrived Ukrainian refugees. The thesis deals with the issue of immigration and integration policy of the Czech Republic in relation to Ukrainian migration. The theoretical part deals with basic terminology. The aim of the thesis is to map the obstacles and barriers for Ukrainian refugees to enter the labour market in the Czech Republic, including the issue of education nostrification. Furthermore, it addresses the question of what are the real possibilities of employment for Ukrainian refugees. The methodology of the research was conducted in the form of semi-structured interviews, which provided answers to the above-mentioned questions. The results of this research are summarized in the final discussion of the thesis.

Keywords: integration, labour market, refugee, migration

Obsah

Seznam použitých zkratk	9
Úvod	10
Cíle a metody práce	11
1. Operacionalizace klíčových pojmů	13
1.1 Integrace	13
1.2 Trh práce	13
1.3 Uprchlík	14
1.4 Migrace	15
2. Migrační terminologie	17
2.1 Kdo je migrant	17
2.2 Kdo je cizinec	17
2.3 Typologie migrace	17
2.4 Push a pull teorie	18
3. Trh práce	21
3.1 Definice trhu práce	21
3.2 Členění trhu práce	22
3.3 Situace na trhu práce v ČR	22
3.5 Přístup ukrajinských uprchlíků na trh práce v ČR	24
4. Migrační politika	26
4.1 Stručná historie	26
4.2 Migrační politika dnes	26
4.3 Migrační politika v České republice	27
4.4 Podmínky pro zaměstnávání cizinců v ČR	29
5. Integrační politika	31
5.1 Integrační politika obecně	31
5.2 Integrační politika České republiky	31
6. Ukrajínští uprchlíci v ČR	33
6.1 Historie	33
6.2 Současnost	34
6.3 Integrační centra a Ukrajina	34
7. Empirická část	36
7.1 Metodologie výzkumu	36
7.2 Metoda sběru dat	36
7.2 Cíle výzkumu	37
7.4 Výzkumný soubor – výběr	37

7.5	Zkoumaná stanoviska	38
7.5.1	Uplatnění na trhu práce	39
7.5.2	Jazyková bariéra	41
7.5.3	Změna pracovní pozice	44
Diskuze		47
Závěr		48
Seznam použité literatury a zdrojů		49

Seznam použitých zkratk

ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
KIC	Koncepce integrace cizinců
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MVCR	Ministerstvo vnitra České republiky
MV	Ministerstvo vnitra
OAMP	Odbor azylové a migrační politiky
OSN	Organizace spojených národů
UNHCR	Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

Úvod

V posledních letech se Česká republika, stejně jako celá Evropa, setkává s výzvou integrace uprchlíků do svých společností a trhů práce. Jednou z klíčových skupin, které hledají nový domov a nové příležitosti, jsou ukrajinští uprchlíci. Konflikty a nestabilita v jejich rodné zemi vedly k hromadnému přesídlení, čímž vzniká potřeba efektivního začlenění těchto jednotlivců do českého společenství.

Integrace ukrajinských uprchlíků na trh práce je klíčovým aspektem celého procesu adaptace. Jak můžeme efektivně sladit jejich dovednosti, zkušenosti a ambice s potřebami českého pracovního trhu? Jakým způsobem může spolupráce mezi státem, podniky a nevládními organizacemi usnadnit tento proces a zajistit vzájemně prospěšné výsledky?

Téma této bakalářské práce jsem si zvolil, abych zmapoval proces integrace ukrajinských uprchlíků, zejména žen, na trh práce v České republice. Práce se bude zabývat komplexní analýzou faktorů ovlivňujících integraci ukrajinských uprchlíků v České republice.

Předkládaná práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části se budu zabývat základními pojmy, jako je migrace, trh práce, integrace, aspekty migrační politiky. Dále popisují důvody, které vedly k velké migrační vlně do států Evropské unie. Empirická část se věnuje základní metodologii, která bude v práci aplikována. Je využita metoda kvalitativního výzkumu, a to zpracováním polostrukturovaných rozhovorů, vedených s cílovou skupinou ukrajinských uprchlíků usilujících o začlenění na trh práce v České republice. Hlavní výzkumnou otázkou při těchto rozhovorech bylo zjistit, jaké bariéry a překážky museli ukrajinští uprchlíci podstoupit při integraci na pracovní trh v České republice.

Cílem této bakalářské práce je poskytnout hluboký vhled do aktuální situace a vytvořit doporučení pro zlepšení stávajících postupů, aby bylo možné úspěšně integrovat ukrajinské uprchlíky do českého pracovního prostředí a posílit tak sociální soudržnost a ekonomický rozvoj země.

Cíle a metody práce

Hlavním cílem práce je na základě dostupné české a zahraniční literatury podat přehled o problematice integrace ukrajinských uprchlíků, zejména žen na trh práce v České republice. V současnosti se jedná o aktuální téma, vzhledem k probíhajícímu rusko-ukrajinskému válečnému konfliktu, s masivním přílivem ukrajinských uprchlíků do zemí EU.

Rešerše ke zpracování bakalářské práce byly vypracovány na základě knižních literárních zdrojů Univerzitní knihovny univerzity Palackého a Vědecké knihovny v Olomouci. K vyhledávání českých a zahraničních zdrojů byly použity licencované a otevřené databáze Google Scholar a EBSCO, a to prostřednictvím zadání klíčových slov: integrace, trh práce, uprchlík, migrace.

Práce bude směřována zejména na uprchlíky, kteří byli nuceni opustit svou zemi z důvodu válečného konfliktu. Autor práce se rozhodl, že práci povede formou kvalitativního výzkumu. Proto se rozhodl použít jednu základní výzkumnou otázku:

- 1) Jaké bariéry a překážky museli ukrajinští uprchlíci podstoupit při integraci na pracovní trh v České republice, jak složitý byl proces, začlenění se na trhu práce v ČR a jaké bylo jejich uplatnění?

Docílení odpovědi na tuto výzkumnou otázku, se rozhodl vést polostrukturované rozhovory s ukrajinskými uprchlíky. Rozhovory vedl formou sezení, kde respondentům pokládal sebou samým vytvořené otázky. Před začátkem rozhovorů předložil respondentům písemný souhlas, kde respondenty informoval o účelech rozhovoru a také s jejich souhlasem rozhovory nahrával na diktafon.

Empirická část práce je věnována rozhovorům se šesti respondenty, které autor oslovil na základě svých vlastních kontaktů. Jména respondentů nebyla v práci zmíněna a budou nahrazena arabskými číslicemi, aby byla zajištěna jejich anonymita. Všechny tyto rozhovory trvaly přibližně půl hodiny. Při rozhovorech byly kladeny otázky týkající se integrace na trh práce, jazykových bariér, začlenění se do pracovního kolektivu a snaha vrátit se zpět do vlasti po ukončení válečného konfliktu. Autor použil typ otevřených otázek, jelikož tato forma otázek nabízí respondentům možnost širších odpovědí, ve kterých může vyjádřit svůj vlastní názor a

zkušenost, a zároveň se může nad položenou otázkou zamyslet a do hloubky ji rozvést s interpretací svých vlastních pocitů a zkušeností.

1. Operacionalizace klíčových pojmů

Pro potřeby této bakalářské práce byly zvoleny následující klíčové pojmy: integrace, trh práce, uprchlík, migrace.

1.1 Integrace

Proces sociálního začleňování je složitý a multidimenzionální. Zahrnuje interakci různých mechanismů v různých sférách společenského života (Trbola a Rakoczyová, 2010). V rámci České republiky je integrace pojmem označujícím vzájemný proces, v němž se místní obyvatelstvo a přistěhovalci propojují a společně fungují v jedné společnosti (Drbohlav, 2010). Integrace migrantů je v současné době velmi živým a diskutovaným tématem, zejména v kontextu migračních proudů směřujících do Evropy. Klade se zvláštní důraz na schopnost cizinců, kteří se nově usazují ve společnosti, zvládat samostatný život v oblastech jako je bydlení, zaměstnání a vzdělávání. Způsobnost aktivně přispívat k rozvoji společnosti je neoddelitelnou částí procesu. Integrace spočívá v sdílení práv a odpovídajících povinností. V tomto procesu jsou zapojeni jak přistěhovalci, tak občané hostitelské země (Jandourek, 2007).

1.2 Trh práce

Trh práce je založen na interakci dvou stran – jedné, která poskytuje (svoji práci) a druhé, která má zájem o tuto nabídku a je ochotná tuto práci zakoupit. Tento koncept funguje při nákupu a prodeji mnoha věcí, ale v případě práce to tak jednoduše není. Práce se nesrovnává s běžným zbožím, protože zahrnuje sociální činnost (Kuchař, 2007).

Na trhu práce se tvoří prostředí pro zaměstnanost a určují se mzdy a platy prostřednictvím vzájemného setkávání nabídky a poptávky. Hlavním objektem směny na tomto trhu je práce, která je pevně spojena s identitou a osobností každého jednotlivce. Ti, kdo nabízejí svou práci (zaměstnanci), a ti, kdo ji hledají (zaměstnavatelé a firmy), mají různé preference a potřeby. Na trhu práce se lidé nerozhodují jenom podle výše platu, ale také podle dalších faktorů, jako je například míra rizika spojená s prací, prestiž povolání nebo pracovní prostředí. Kromě finančního ohodnocení jsou důležité i další neekonomické faktory (Winkler a kol., 1999).

Na trhu práce se mění poptávka po pracovní síle, ale tato změna není příliš flexibilní. Zaměstnavatelé jsou vázáni kolektivními smlouvami a právními předpisy, které omezují jejich možnost v rozhodování. „*Podstatou a hlavním smyslem trhu práce je alokace práce (pracovních sil) mezi zaměstnavatele, popřípadě mezi odvětvími nebo regiony.*“ (Dvořáková, 2012, s. 65).

1.3 Uprchlík

Dle dvou základních dokumentů mezinárodního práva, a to Úmluvy o právním postavení uprchlíků z roku 1951 a Protokolu o právním postavení uprchlíků z roku 1967, je uprchlíkem definována osoba, která opustila svou zemi z důvodu obav z pronásledování nebo ohrožení života. Pokud se jedná o uprchlíka, měly by mu být automaticky zajištěna základní práva a mělo by být zabráněno jeho návratu do země, kde by mu hrozilo nebezpečí (tzv. *princip non-refoulement* = nevydání) (Amnesty International, 2023).

Podle právních předpisů je uprchlíkem označován jedinec, který opustil svou zemi a má legitimní obavy z pronásledování z důvodů jako je rasové, náboženské, národnostní příslušnosti, členství v určitých sociálních skupinách, nebo pro své politické přesvědčení. Tato osoba není schopna nalézt ochranu ve své vlasti z důvodu těchto obav. Stejně tak to platí i pro jedince bez státní příslušnosti, kteří se ocitli mimo svou zemi kvůli podobným důvodům a nejsou schopni se vrátit z obav o vlastní bezpečí (Zákony pro lidi, 2023).

Uprchlíci představují zvláštní skupinu lidí, kterou určuje a ochraňuje mezinárodní právo. Tito jednotlivci vyhledávají tzv. „mezinárodní ochranu“. Jejich postavení často dosahuje takového stupně ohrožení a nesnesitelnosti, že opustí svou zemi a hledají útočiště v jiných zemích, kde jsou uznáni a chráněni jako uprchlíci podle mezinárodních norem. Tímto postavením se jim otevírá možnost získat podporu od států, UNHCR a dalších relevantních organizací. Jsou považováni za uprchlíky, protože návrat do jejich domovských zemí by pro ně představoval významné nebezpečí a potřebují najít bezpečné útočiště jinde. Pro některé z nich by odmítnutí poskytnutí azylu mohlo mít zničující následky (UNHCR, 2016).

1.4 Migrace

V českém jazyce lze také používat termín stěhování jako synonymum pro migraci. Migrace představuje pohyb jedince z jednoho místa na druhé s cílem změnit místo svého pobytu. Tento pohyb může být buď dočasný, nebo trvalý. Migrace může mít vliv na oblast, odkud jedinec odešel, stejně jako na oblast, kam se nyní přesunul (Uherek a kol., 2016). Pro moderní společnost je přesun populace běžným a očekávaným fenoménem. Tento jev pomáhá harmonizovat různé aspekty celosvětové komunity, včetně ekonomických, sociálních, politických a kulturních. Avšak mezinárodní migrace, ačkoliv je přirozená, přináší rovněž výzvy a patří mezi největší problémy současného světového vývoje. Migrace je obecně chápána jako pohyb populace mezi různými geografickými oblastmi, což často zahrnuje trvalé změny místa bydliště (Pavlík a Kučera, 2002).

Různé úvahy o pohybu lidí přinášejí různé představy a scénáře. Studium migrace jako dlouhodobého jevu, který provází lidskou historii, je zásadní. Literární díla, jako jsou Homérovy eposy, Starý zákon a středověká literatura, ilustrují její význam v západním myšlení. Migrace je také úzce spojena s formováním moderních společností, vzniklých v důsledku rozsáhlých sociálně-ekonomických změn, které přivedly k migraci z venkova do měst a následně k emigraci z Evropy za oceán (Papastergiadis, 2000).

Současná migrace je charakterizována heterogenitou situací. Na jedné straně pozorujeme migraci kosmopolitů, kteří se pohybují globálně s vysokou životní úrovní, využívají luxusní ubytování a komunikují v různých jazycích. Tento segment populace tvoří novou sociální třídu elitních jedinců (Bauman, 1999). Na opačném pólu spektra se nacházejí jedinci, kteří se ocitli v méně příznivých situacích v důsledku válečných konfliktů, etnických čistek či environmentálních krizí (Massey, 1997). Tento výčet naznačuje, že je nezbytné přemýšlet o migraci ve všech jejích aspektech a chápat ji jako složitý a více vrstevnatý fenomén, který je třeba zkoumat.

Tabulka 1: Přehled politických označení migrujících

	Dobrovolná	Nucená
V rámci státu	Vnitřní migrant	Vnitřní vysídlenec (internally displaced person – IDP)
Přes Hranice státu	Migrant	Žadatel o mezinárodní ochranu
	Imigrant	Azylant
	Emigrant	Osoba s udělenou dočasnou doplňkovou ochranou
	Nelegálně pobývajících migrant/migrant bez dokumentů	Osoba s udělenou dočasnou ochranou
	Ekonomický migrant	Uprchlík
	Falešný uprchlík (bogus refugee)	
	Transmigrant	

Zdroj: (Janků in Dohnalová, 2006, s. 8)

2. Migrační terminologie

2.1 Kdo je migrant

OSN definuje migranty jako jedince, kteří přebývají v jiné zemi, než je jejich země původu po dobu delší než jeden rok, a to bez zohlednění příčin jejich migrace. Tato definice vylučuje turisty a osoby cestující za pracovními účely jako migranty. Migranta také často označujeme jako osobu, která vykonává sezónní pracovní migraci (Amnesty International, 2023). V mezinárodním měřítku neexistuje univerzálně platná právní definice pojmu "migrant" (UNHCR, 2016).

2.2 Kdo je cizinec

Cizinec je jedinec, který pochází z jiné země nebo má odlišnou kulturní identitu a legálně pobývá na území České republiky. Tento legální pobyt může být zajištěn buď udělením povolení k pobytu státními orgány, nebo získáním statusu uprchlíka, který je poskytován nebo žádán o poskytnutí osobami, které utíkají z vlastního státu kvůli pronásledování nebo ohrožení (Matoušek, 2008). V legislativě je termín cizinec zakotven jako jednotlivec, který má odlišnou národnost nebo původ a legálně pobývá na území určité země. Na rozdíl od pojmu migrant, který označuje osobu přicházející z jiné země, je konkrétně cizinec zahrnut v právním rámci (Dohnalová, 2012).

2.3 Typologie migrace

Migrace může být klasifikována podle několika klíčových charakteristik. Rozdělení migrace do různých typů je nezbytné pro lepší porozumění předmětu zkoumání (Parnwell, 1993). Avšak řada autorů používá vlastní typologii (Palát, 2014) uvádí, že migraci lze rozdělit na dobrovolnou a nucenou. Dobrovolná migrace se týká osob, které ze své rodné země odešli dobrovolně a dle svého vlastního rozhodnutí. A nucená migrace se týká osob, které byly ze své rodné země vyhnány a donuceni ji opustit nedobrovolně.

(Franc, 2010) dále člení dobrovolnou migraci na pracovní, řetězovou (jejímž hlavním cílem je sloučení rodiny jako celku), neimigrační (myšleno například studium) a inovační (probíhá z důvodu zlepšení životních podmínek jednice)

Typologii migraci lze také zobecnit podle kritéria lokalizace, kdy migrace může být mezinárodní. Ta je používána, pokud dochází k migraci mezi státy, dále se dá rozlišit podle toho, jestli probíhá migrace uvnitř jednoho kontinentu nebo mezi kontinenty. Pokud jde o migraci uvnitř jednoho kontinentu, můžeme dále specifikovat a hovořit o regionální migraci, jako například migrace v rámci střední Evropy nebo zemí Visegrádu (Henig, 2007).

Migrace může také probíhat v rámci jednoho státu, což se nazývá interní migrace. Pokud jde o interní migraci, lze dále rozlišit, zda se jedná o migraci mezi různými regiony uvnitř státu nebo pouze v rámci jednoho konkrétního regionu (Henig, 2007).

Na závěr je třeba uvést, že existují faktory, které ovlivňují příčiny migrace, mezi něž patří několik typů. Dobrovolná migrace zahrnuje záměrný a dobrovolný proces, který často zahrnuje přesun za prací, sjednocení rodiny, studijní pobyty a další podobné důvody. Nedobrovolná migrace nastává, když lidé opouštějí své domovy proti své vůli. Tento jev může být způsoben politickým tlakem, náboženským pronásledováním, životními podmínkami nebo dalšími faktory. Vnucená migrace pak nastává, když jedna strana má dostatečnou moc nebo sílu k násilnému vyhnání druhé strany. Taková situace je často spojena s válečnými konflikty, kdy dochází k masovému vyhnání civilistů. Dalším příkladem může být situace, kdy se lidé musí přesunout kvůli společenským intervencím, například v případě masového přemístění obyvatelstva v Číně během výstavby přehrady Tři soutěsky, což vedlo k vystěhování více než milionu lidí. Tento jev může také nastat v důsledku nepříznivých ekologických podmínek, jako jsou sucha, povodně, hladomor, epidemie, eroze půdy, desertifikace a další podobné faktory (Henig, 2007).

2.4 Push a pull teorie

V akademických textech se zkoumají různé aspekty ovlivňující mezinárodní migraci. V šedesátých letech 19. století vznikla teorie „*push-pull*“ představená Bogue, Jansenem a Leem, kteří se začali zabývat faktory, jež formují rozhodnutí jednotlivců přesídlit se. Tato teorie analyzuje faktory, které negativně ovlivňují jednotlivce, označované jako „*push*“ faktory, jako je nedostatek pracovních příležitostí, nízké mzdy nebo špatná životní úroveň. Avšak migraci neurčují jen tyto aspekty; je zde také řada pozitivních faktorů, které jedince přitahují, označovaných jako „*pull*“ faktory (Henig, 2007).

Podle Everett Leea je migrace rozhodnutím jednotlivce, který volí, zda se rozhodne migrovat či nikoli. Tento pohled naznačuje, že migrace je individuální a zároveň selektivní proces, který závisí na osobních rozhodnutích lidí (Lee, 1966).





V roce 1958 demograf William Petersen představil ve své práci „*A General Typology of Migration*“ první klasifikaci migrace, která se zabývala jejími změnami v průběhu času. Petersen identifikoval několik základních typů migrace, jako je primitivní migrace, násilná migrace, vynucená migrace, dobrovolná migrace a masová migrace, přičemž každý typ má své specifické charakteristiky a důvody. Z jeho studií vyplývá, že migrace je výsledkem složitého působení ekonomických, sociálně politických a ekologických faktorů (Pettersen, 1958).

Donald J. Bogue, podobně jako Petersen, zdůrazňuje vliv faktorů, které motivují jedince k migraci. Tyto faktory mohou být negativního charakteru a působit jako tlak na jedince k opuštění svého původního místa pobytu, což označujeme jako „*push*“ faktory. Na druhou stranu existují faktory, které působí jako přitažlivá síla a lákají jedince k migraci do jiného místa, což se nazývá „*pull*“ faktory. Tato konceptualizace faktorů migrace je důležitá pro pochopení dynamiky migračního procesu (Drbohlav a Uherek, 2007). „*Push*“ faktory reprezentují soubor nepříznivých podmínek v původním místě pobytu jedince, které v něm vyvolávají motivaci k migraci, zatímco „*pull*“ faktory představují lákavé podněty, jež ho směřují k přesunu do jiného území. Tuto teorii dále rozvíjel Everett A. Lee v práci „*A Theory of Migration*“, kde konceptualizoval faktory ovlivňující rozhodování o migraci a samotný proces migrace, rozděluje je do čtyř hlavních kategorií: faktory spojené s původním místem, faktory spojené s cílovým místem, překážky a individuální faktory (Lee, 1966).

Lee důkladněji analyzuje tyto čtyři kategorie a ukazuje, že v každé oblasti existuje mnoho determinantů, které mohou ovlivnit rozhodnutí jednotlivců migrovat. Tato analýza odhaluje, že faktory působící na místo původu se liší od těch, které ovlivňují cílové místo migrace. Migrace obvykle vyžaduje důkladné zvážení jak strany původu, tak i místa přesunu. Jednotlivci často disponují podrobnějšími a realističtějšími znalostmi o svém vlastním původním prostředí než o místě, kam se plánují přesunout. Před samotným procesem migrace je nezbytné překonat různé překážky, jako jsou geografická vzdálenost a dostupnost dopravy. Avšak díky technologickému pokroku, který v dnešní době stírá tyto překážky, jsou tyto faktory méně významné. Lee zdůrazňuje, že osobní faktory, jako je individuální vnímání situace spojené s místem původu a destinací, mají klíčový vliv na samotné rozhodnutí o migraci. Individuální rozdíly sehrávají v migraci významnou roli, protože někteří lidé jsou obecně schopni se lépe přizpůsobit změnám, včetně přesunu do nového bydliště, zatímco jiní pouze

uvažují o takovém kroku. Podle Leeho není rozhodnutí o migraci nikdy zcela racionální, a proto existují vždy výjimky od obecných pravidel. Sekvenční migrace, jak naznačuje Lee, je dalším důležitým aspektem, kdy rozhodnutí o migraci není vždy založeno pouze na osobní vůli jednotlivce. Často dochází k tomu, že lidé migrují za svými rodinami nebo partnery (Lee, 1966).

Tabulka 2: Push a Pull faktory

Push faktory		Pull faktory
Občanská válka Pronásledování Násilí Rasismus		Svoboda a stabilita státu
Vysoká nezaměstnanost Malé platové ohodnocení		Lepší platové podmínky Větší uplatnění na trhu práce
Přírodní katastrofy Znečištění oblasti Neúroda plodin		Dostatek potravin Bezpečnější prostředí pro život
Žádné životní příležitosti Špatné školství Rozdělení rodiny		Vysoká úroveň školství Kvalitní sociální život Dostupnost všeho potřebného

Zdroj: (justiceforimmigrants.org)

3. Trh práce

3.1 Definice trhu práce

Na trhu práce se lidé setkávají a prezentují své pracovní možnosti. Hodnota práce se odvozuje od poptávky a nabídky, což ovlivňuje platové podmínky. Kromě finančních aspektů zohledňují jednotlivci i další faktory jako je riziko, prestiž a pracovní podmínky. Tyto neekonomické faktory mají významný vliv na rozhodování na trhu práce (Winkler, Wildmannová, 1999).

Trh práce je složitý systém, který se skládá z různých sfér, jako jsou ekonomické, právní, sociální a kulturní faktory společnosti. Každá z těchto oblastí má svůj specifický charakter a vývoj. V průběhu času se role těchto faktorů na trhu práce mění, přičemž každý z nich přináší svůj jedinečný přínos a ovlivňuje celkový dynamismus a fungování tohoto prostředí (Kuchař, 2007).

Na trhu práce se stává, že nedochází k dostatečné pružnosti poptávky po pracovních silách. Zaměstnavatelé jsou omezeni v možnostech výběru zaměstnanců, částečně kvůli dohodám z kolektivního vyjednávání a právním předpisům týkajícím se pracovních podmínek. *„Podstatou na trhu práce je alokace práce (pracovních sil) mezi zaměstnavatele, popřípadě mezi odvětvími nebo regiony.“* (Dvořáková, 2012, s. 65).

Vývoj na trhu práce je velmi důležitý, protože se neustále mění dostupnost pracovní síly (nabídka) a potřeba zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů (poptávka). Tyto proměnné mají klíčový vliv na makroekonomické analýzy a obecně na fungování ekonomiky. Studium trhu práce podle definice nám ukazuje, že poptávka po práci zahrnuje různé aspekty, které ovlivňují, jak zaměstnavatelé vybírají a zaměstnávají pracovníky. *„Celkový objem pracovních sil, jenž na trhu práce, při určité výši mzdy, požadují jednotliví zaměstnavatele.“* (Tuleja, 2007, s. 147)

Když dochází k zaplnění pracovních pozic vhodnými kandidáty, hovoříme o uspokojené poptávce po pracovní síle. Naopak, v situaci nedostatku kvalifikovaných jedinců pro obsazení pracovních pozic, je zaznamenána neuspokojená poptávka. Nabídka práce pak koresponduje s dostupností volných pracovních míst na trhu. *„Celkový počet jednotlivců nabízejících na trhu práce, při určité výši mzdy, svou pracovní sílu.“* (Tuleja, 2007, s. 147).

I když je dostatek pracovních sil, hovoříme o uspokojené nabídce práce, kdy jsou pozice obsazeny zaměstnanci. Neuspokojená nabídka práce pak zahrnuje lidi, kteří aktivně hledají zaměstnání, ale dosud nebyli úspěšní (Tuleja, 2007).

3.2 Členění trhu práce

V současné ekonomické teorii a praxi se trh práce dělí na vnitřní a vnější podle toho, kde dochází k interakci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Vnitřní trh práce se vztahuje k interakci v rámci jedné firmy, kde se potřeba práce setkává s nabídkou pracovní síly ze strany stávajících zaměstnanců. Naopak, vnější trh práce zahrnuje interakci mezi poptávkou od různých firem a nabídkou práce od jednotlivců (Svobodová a kol., 2013).

Další rozdělení na trhu práce vychází z konceptu dvojího trhu práce. Tato teorie rozlišuje primární a sekundární trh práce. Primární trh práce zahrnuje pracovní pozice s vysokými platy, širokou škálou zaměstnaneckých výhod, příležitostmi pro kariérní postup a dlouhodobou pracovní stabilitou. Na druhou stranu, sekundární trh práce zahrnuje zaměstnání s nižšími platy, omezenými výhodami a menší pracovní stabilitou (Svobodová a kol., 2013).

3.3 Situace na trhu práce v ČR

Český trh práce čelí podobným výzvám jako ostatní pracovní trhy v Evropské unii. Mezi tyto výzvy patří dopady globalizace, narůstající konkurence a rostoucí potřeba specializovaných znalostí a dovedností u zaměstnanců. Mezi klíčové dlouhodobé problémy, kterým český trh práce čelí, patří rostoucí dlouhodobá nezaměstnanost, významné regionální rozdíly, omezená pracovní mobilita, struktura vzdělání pracovní síly a nesoulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních pozic (Palíšková, 2014).

V České republice počet nezaměstnaných stoupá mírně. Z mezinárodního srovnání vychází Česká republika stále výborně. Energetická krize a ochlazení ekonomiky se zatím do pracovního trhu promítlo minimálně (E15,2023).

Český statistický úřad, dále označovaný jako ČSÚ, poskytuje nejnovější informace o aktuálním stavu trhu práce. Analýza dat za první čtvrtletí roku 2023 naznačuje, že situace na trhu práce zůstává téměř nezměněna v porovnání s předchozími dvěma lety (ČSÚ, 2023).

Na trhu práce v České republice je momentálně vysoká míra nejistoty, což je důsledek i změn v demografické struktuře populace, které se promítají do různých statistických ukazatelů. Nezaměstnanost zůstává relativně nízká, ale došlo k mírnému meziročnímu nárůstu o 0,5 procentního bodu. Průměrná mzda sice meziročně nominálně stoupla o 7,1 %, avšak reálně, po započítání inflace, klesla o 0,8 %. Je zřejmé, že požadavky na mzdu postupně rostou, přestože tento růst je v jednotlivých odvětvích ekonomiky velmi rozdílný (ČSÚ, 2023).

Výsledky Výběrového šetření pracovních sil dále jen VŠPS během třetího čtvrtletí roku 2023 došlo k mírnému snížení míry zaměstnanosti v celkovém věkovém rozmezí od 15 do 64 let o 0,1 procentního bodu na 75,3 %. Pokračovala rozdílná tendence mezi muži a ženami v oblasti zaměstnanosti. U mužů se snížila o 0,7 procentního bodu na 81,8 %, zatímco u žen se zvýšila o 0,4 procentního bodu na 68,4 %. Počet lidí, kteří mají práci, se meziročně zvýšil o 76,4 tisíce, což je o 1,5 % více než předchozího roku. Tento nárůst hlavně způsobil nárůst zaměstnaných mužů, jejichž počet se zvýšil o 45,5 tisíce. Počet jedinců ve funkci zaměstnanců mírně narostl o 34,4 tisíce lidí, ale u podnikatelů (jednotlivců, kteří samostatně podnikají a nejsou zaměstnanci) bylo zaznamenáno významnější zvýšení o 54,0 tisíce. Tento růst byl zejména důsledkem rostoucího počtu podnikatelů, kteří pracují sami pro sebe, a jejichž počet stoupl o 60,8 tisíce. Naopak, počet podnikatelů s vlastními zaměstnanci klesl o 6,8 tisíce (ČSÚ, 2023).

Celková hodnota nezaměstnaných podle VŠPS, která počítá i lidi, kteří si aktivně hledají práci, naměřil hodnotu 135,7 tisíc osob, což je o 26,0 tisíc víc než minulý rok. U věkové skupiny 15-64 let se míra nezaměstnanosti posunula na hodnotu 2,7 %, oproti minulému roku je to 0,5 procentního bodu více (ČSÚ, 2023).

Během třetího čtvrtletí roku 2023 průměrná mzda stoupla na 42 658 Kč, což je o 7,1 % více než předchozí rok. Avšak, když vezmeme v úvahu zvyšující se ceny, reálné mzdy klesly o 0,8 %. To znamená, že lidé si za svou práci mohli koupit méně zboží a služeb. Inflace dosáhla 8,0 %, což je nejnižší úroveň od roku 2022. Předchozí rok jsme zažili inflaci 15,1 % a reálné mzdy klesly o 8,5 %. Naopak v roce 2021 inflace činila 3,8 % a mzdy vzrostly o 1,9 %. V roce 2020 inflace byla 3,2 % a mzdy vzrostly o 1,4 %. Během let 2015–2019, kdy hospodářství rostlo, rostly i reálné mzdy, avšak inflace zůstávala pod třemi procenty (ČSÚ, 2023).

3.4 Lidský kapitál

Při vstupu na trh práce lidé přinášejí své dovednosti a hledají zaměstnání, které odpovídá potřebám trhu. Důležité je nabízet práci, která se výrazně liší kvalifikací, specializací a flexibilitou, což může zaměstnavateli přinést větší zisk. Investice do specifických dovedností obvykle vedou k vyšším odměnám (Kuchař, 2007).

Koncept lidského kapitálu, vzniklý v 60. letech 20. století, je spojen s prací Theodora W. Schultze, Garyho S. Beckera a Jacoba Mincera (Kuchař, 2007).

Podle těchto autorů lidský kapitál zahrnuje nejen fyzické a měřitelné aspekty, které lze analyzovat pomocí ekonomických metod, ale také abstraktní faktory, jako jsou schopnosti, talent a další psychologické atributy osobnosti, které nelze snadno změřit. Pracovní a obecné sociální zkušenosti, které člověk získává v průběhu svého života a pracovního života, jsou také klíčovou složkou lidského kapitálu. Autoři studie Human Capital Investment definují lidský kapitál jako „*znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti osvojené jednotlivcem, které jsou relevantní pro ekonomickou aktivitu*“ (OECD, 1998).

3.5 Přístup ukrajinských uprchlíků na trh práce v ČR

Při vstupu na pracovní trh se noví účastníci setkávají s několika hlavními překážkami. První z nich je získání pracovního povolení. Stát rychle a efektivně reagoval na počáteční fázi konfliktu tím, že poskytl uprchlíkům z Ukrajiny speciální status, který jim umožňuje pracovat. Tyto kroky usnadňují Ukrajincům vstup na pracovní trh tím, že jim umožňují začít pracovat bez zbytečných administrativních prodlení, což představuje významný krok vpřed (MVCR, 2023).

Tento speciální status je momentálně omezený na jedno období, a to jeden rok. Je tedy nezbytné zvážit a prohlásit, co bude následovat po uplynutí této lhůty v nadcházejících týdnech a měsících. Tento speciální status byl omezený na jedno období, a to jeden rok. Bylo tedy nezbytně nutné zvážit co bude následovat po uplynutí této lhůty v nadcházejících týdnech a měsících. Vzhledem k přibývajícimu množství osob, u kterých tento speciální status zaniká, byly provedeny nové administrativní kroky k prodloužení dočasné ochrany (MVCR, 2023).

Prodloužení spočívá ve vylepení tzv. vízového štítku, při kterém je nutná osobní přítomnost na pracovišti Ministerstva vnitra. Vízový štítek, který se vkládá do cestovního pasu a označuje, že držitel pasu je držitelem platného schengenského víza (MVCR, 2023).

S ohledem na současný vývoj konfliktu na Ukrajině nelze vyloučit příchod další vlny uprchlíků, která může naplno zaměstnat kapacity Ministerstva vnitra a Policie ČR. Návrh proto počítá s možností, že vláda bude moci případně rozhodnout, že by prodloužení dočasné ochrany spočívalo pouze v elektronické registraci (MVCR, 2023).

Toto rozhodnutí je důležité pro Ukrajince, kteří hledají práci a učí se češtinu, a také pro zaměstnavatele, kteří potřebují kvalifikované pracovníky a musí do nich investovat. Plánování budoucích kroků je důležité pro všechny zúčastněné. Imigranti jsou ochotnější zapojit se do

společnosti, pokud mají naději na dlouhodobý pobyt. Nejistota ohledně právního postavení po prvním roce pobytu může snižovat motivaci uprchlíků k drahému integračnímu procesu (PAQ Research, 2022).

Proto by bylo vhodné zahrnout do zákona možnost získání trvalého pobytu po prvním roce pobytu v České republice. Prozatím je stále možná pouze dočasná ochrana, a to hlavně pro ty, kdo z Ukrajiny utíkají před válkou. Nebo vízum za účelem strpění pro ty, kdo se na Ukrajinu kvůli válce nemohou vrátit (Ombudsman, 2023).

Dočasná ochrana je druh oprávnění k pobytu na území České republiky (a ve všech členských státech EU). Uděluje se na 1 rok, pak se žádá o prodloužení. Vízum za účelem strpění se uděluje cizincům, kteří nemají jiné pobytové oprávnění, a prokážou, že se kvůli válce (to je důvod nezávislý na jejich vůli) nemohou vrátit do země původu (Ombudsman, 2023).

Bylo by vhodné přehodnotit přístup k Ukrajincům, kteří se v současnosti nacházejí v České republice nelegálně. Regularizace se prozatím neplánuje. A tak je vytvářena situace, kde ti imigranti, kteří zatím nebyli zaregistrováni, mohou získat legální pracovní povolení, zatímco ostatní stále riskují návrat do země, která je destabilizována válečným konfliktem (PAQ Research, 2022).

4. Migrační politika

4.1 Stručná historie

Lidé se historicky přesouvají z místa na místo, což se označuje jako migrační proudy. Tyto pohyby jsou často motivovány hledáním lepšího života a často jsou spíše nutností než volbou. Lidé se přesouvají z různých důvodů, jako jsou politické změny nebo hledání nových příležitostí. V minulosti se přesuny lidí často soustředily na objevování nových území a zakládání kolonií. Avšak první konkrétní migrační politiky migrace se objevily až v 20. století. Evropské země, které kdysi zažívaly masivní odchody lidí do jiných zemí, se nakonec staly destinací, kam přichází více imigrantů, než odchází emigrantů (Barša, Baršová, 2005).

Před rokem 1989 nebyla imigrační politika pro Českou republiku důležitá, protože hlavním problémem byly emigrační pohyby kvůli politickým událostem. Na přelomu 90. let se začaly formovat první myšlenky o migrační politice, ještě před vstupem České republiky do Evropské unie. Zásady této politiky respektují evropské normy a jsou v souladu s Listinou základních práv a svobod. Jejím účelem je usnadnit integraci cizinců z třetích zemí prostřednictvím různých programů a opatření (MVČR, 2016).

4.2 Migrační politika dnes

Migrační politika, je dnes zásadně ovlivněna právem Evropské unie. Všechny členské státy Evropské unie se zavázaly dodržovat Smlouvu o fungování Evropské unie, jenž stanovuje společné kroky v oblasti migrační politiky, mezinárodní ochrany a na jejímž základě je rozdělena odpovědnost mezi členské státy. Společné politiky jsou upraveny v směrnících a nařízeních Evropské unie, jako například Úmluvě OSN o právním postavení uprchlíků (MVČR, 2015).

Cílem v této úmluvy je plnění mezinárodních závazků v oblasti migrace, pomoc při řešení problémů s migranty v rámci Evropské unie a efektivní čerpání zdrojů z příslušných fondů EU. K docílení uvedeného napomáhá, průběžné vyhodnocování společných politik, spolupráce v jednotlivých oblastech migrace na mezinárodní úrovni (MVČR, 2015).

4.3 Migrační politika v České republice

Ke konci roku 2022 v České republice legálně pobývalo 1 116 154 osob cizí státní příslušnosti, z toho 782 000 osobám bylo uděleno oprávnění k přechodnému pobytu a 334 154 osob se stalo držiteli oprávnění k trvalému pobytu (MVČR, 2022).

Migrační politika je celek pravidel a nařízení, která určují, jak se lidé mohou přesouvat přes hranice a pobývat v určité zemi. Někteří experti dokonce spojují různé aspekty, jako je příjem, odchod, integrace, víza a ochrana hranic, a říkají, že všechny tyto prvky tvoří migrační politiku (Drbohlav, 2010).

Migrace je proměnlivý a komplexní proces, který ovlivňuje každý stát a přináší jak sociální, tak ekonomické dopady. Přijetí, pobyt a začlenění cizinců může pro Českou republiku znamenat jak pozitivní, tak negativní vlivy. Efektivní řízení těchto procesů vyžaduje aktivní a pružný přístup ze strany ČR. Je důležité, aby Česká republika měla jasně vymezenou, vyváženou a flexibilní migrační politiku, která stanoví zásady, cíle a prostředky (Ministerstvo vnitra ČR, 2015).

Přijetí České republiky do Evropské unie v roce 2004 přineslo několik změn v politickém a společenském rámci země. Tato událost také ovlivnila migrační politiku, která je nyní pevně integrována do širších politických rámců Evropské unie. Plnění migrační politiky v České republice je významně ovlivněno společnými právními opatřeními a směry Evropské unie (MVČR, 2015).

V dnešní době jak Česká republika, tak i Evropská unie jako celek přistupují k migrační politice s následujícími základními principy: Podporovat příjem legálních migrantů a zjednodušit procesy jejich vstupu, aby se zachovala konkurenceschopnost v globálním ekonomickém prostředí. V situacích týkajících se nelegálních migrantů, kteří buď úmyslně zvolili nelegální způsob vstupu na území EU, nebo byli nuceni vnějšími faktory, je důležité zajistit přístup k mezinárodní ochraně. Tím se zajišťuje dodržení zásady non-refoulement, která zabraňuje vydání jedince do země, kde by mu hrozilo nebezpečí. Alternativně je možné zajistit jejich návrat do zemí původu s respektováním této zásady. Je důležité zajistit dostatečnou míru integrace cizinců, kteří trvale pobývají v České republice, aby se předešlo bezpečnostním rizikům a negativním společenským jevům. Tím se podporuje soudržnost společnosti a zajišťuje ochrana práv všech jejích členů. Je nezbytné aktivně realizovat vnější aspekty migrační politiky, což zahrnuje poskytování pomoci uprchlíkům a podporu bezpečnostní

stability a sociálně-ekonomického rozvoje zdrojových i tranzitních zemí migrace (Ministerstvo vnitra ČR, 2015).

Právní aspekty pobytu a zaměstnání závisí na státním občanství cizince nebo jeho rodinných příslušníků. Odbor azylové a migrační politiky (OAMP) Ministerstva vnitra České republiky eviduje následující typy pobytu:

Krátkodobá víza (k pobytu do 90 dnů):

Jedná se o víza platná pro jednorázové nebo opakované vstupy, která umožňují pobyt na území schengenského prostoru po dobu uvedenou v nich, přičemž doba nepřetržitého pobytu ani celková doba pobytů na území schengenského prostoru nesmí přesáhnout 90 dnů během každého období 180 dnů.

Dlouhodobá víza (k pobytu nad 90 dní):

Podle účelu pobytu v České republice existují různé typy dlouhodobých víz, včetně víz pro zaměstnání, podnikání, sloučení rodiny, studium, toleranci pobytu a další. Žádost o tato víza lze podat buď na zastupitelském úřadě České republiky ve vaší zemi původu, nebo v jiné zemi, pokud tam je povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Tato kategorie víz je určena pro dlouhodobý pobyt z důvodu zaměstnání, podnikání, sloučení rodiny, studia, tolerovaného pobytu a dalších účelů.

Dlouhodobé pobyty za účelem podnikání:

Cizinci mohou žádat o tuto formu pobytu v případě, že podnikají v České republice jako živnostníci nebo zastávají pozice statutárních orgánů (jednatelů) nebo jsou členy statutárních orgánů obchodních společností nebo družstev (společníky).

Zaměstnanecká karta:

Od roku 2014 bylo uvedeno nové povolení pobytu pro cizince, kteří se legálně zaměstnali v České republice, čímž nahradilo předchozí systémy dlouhodobých víz, pobytů za účelem práce a zelených karet. Tento nový režim dále rozlišuje mezi duálním a neduálním typem povolení pobytu.

Dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny na území:

Tento typ povolení k pobytu mohou žádat cizinci, kteří jsou například partnerem či partnerkou cizince s platným povolením k pobytu nebo nezletilým potomkem cizince s platným povolením k pobytu a podobně.

Trvalý pobyt:

Tento typ povolení mohou žádat cizinci, kteří normálně žili v České republice nepřetržitě po dobu pěti let (Migrace.com, 2023).

4.4 Podmínky pro zaměstnávání cizinců v ČR

Zaměstnávání cizinců je stanoveno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pracovníky cizích zemí klasifikujeme podle jejich přístupu na trh práce do tří skupin: občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a také Švýcarska, kteří mají právo volného přístupu na pracovní trh České republiky. Dále cizinci, kteří mají právo volného přístupu na pracovní trh České republiky a poslední skupinou jsou cizinci bez volného přístupu na pracovní trh Česko republiky (ÚP ČR, 2021).

Na občany členských států Evropské unie se v rámci EU vztahuje právo volného pohybu osob, a proto tito občané nepotřebují na území České republiky žádné povolení k pobytu ani žádné vízum. Občané EU nepotřebují pracovní povolení, pouze jejich zaměstnavatel má vůči místně příslušnému úřadu práce oznamovací povinnost podle zákona o zaměstnanosti, tzn. musí vyplnit a odevzdat na úřad práce informační kartu o nástupu cizince nejpozději v den jeho nástupu do zaměstnání. Při ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen oznámit příslušnému úřadu práce tuto skutečnost nejpozději do deseti kalendářních dnů po skončení zaměstnání (MPSV, 2023).

Podobné postavení jako občané EU mají v oblasti zaměstnanosti také občané zemí mimo EU, kteří spadají do specifické kategorie cizinců. V případě jejich zaměstnání má zaměstnavatel stejnou informační povinnost vůči příslušnému úřadu práce, jako v případě občanů EU, včetně uvedených lhůt ohlašovací povinnosti. V této kategorie občanů jsou např.: cizinci s povoleným trvalým pobytem za účelem ochrany na území ČR, s uděleným azylem nebo doplňkovou ochranou na území ČR. Cizinec, který vykonává v ČR soustavou vzdělávací nebo vědeckou činnost, cizinec, který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci (MPSV, 2010).

Cizinci bez volného přístupu na pracovní trh, kteří přijeli na území ČR za účelem výdělečné činnosti, mohou požádat o povolení k zaměstnání příslušný úřad práce a poté požádat o udělení víza. Cizinec této skupiny může být přijat do zaměstnání jen tehdy, má-li platné

povolení k zaměstnání, a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak. (MPSV,2010).

Platným předpokladem pro zaměstnání je schválení k práci ze strany příslušné krajské pobočky Úřadu práce České republiky a platné oprávnění k pobytu, které může být například neduální zaměstnanecká karta podle ustanovení § 42g odst. 3 zákona o pobytu, která slouží výhradně jako povolení k dlouhodobému pobytu v České republice. Dále mohou cizinci používat modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Také musí mít písemně uzavřenou pracovní smlouvu na stanovenou dobu, písemně uzavřená dohoda o pracovní činnosti nebo písemně uzavřená smlouva o smlouvě budoucí, ve které se strany zavazují uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti v určené lhůtě (u cizinců s pracovním povolením, s výjimkou případů vyslání podle zákona o zaměstnanosti, musí tyto písemné smlouvy nebo dohody obsahovat také informace o délce trvání základního pracovního vztahu, výši mzdy nebo odměny, předpokládané týdenní pracovní doby a nárok na dovolenou v souladu s platnými právními předpisy), za podmínky, že zaměstnavatel zaregistroval cizince pro účely sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatel musí zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky pro cizince odpovídaly těm, které mají občané České republiky na stejné pracovní pozici podle platných právních předpisů, nebo dle kolektivních smluv a pracovních smluv (MPSV, 2023).

5. Integrační politika

5.1 Integrační politika obecně

Integrační politika se zabývá začleňováním migrantů do země, kam migrovali. Pokud se stát rozhodne přijmout daného migranta, je v jeho nejvlastnějším zájmu, aby se do společnosti co nejrychleji začlenil. Cílem této politiky je tedy rychlá adaptace na podmínky v dané společnosti a k rychlému osvojení nezbytných sociálních zvyklostí. Integrační politika navazuje na politiku imigrační a tvoří její součást: mnohé státy se snaží již při udělování např. pracovních víz tato pravidla nastavovat takovým způsobem, aby migranti měli tu nejlepší šanci a předpoklad pro rychlé a bezproblémové začlenění do většinové společnosti (Baršová a Barša, 2005).

Pokud jde o právní uznání a celkové začlenění migranta v dané společnosti mohou politiky uznávat cizince s přechodným nebo trvalým pobytem, čímž je začleňují do společnosti, ale omezují jejich politická práva, nebo je mohou uznávat jako plnohodnotné občany, čímž se odstraní všechny bariéry. Pokud jde o rovnost sociálně ekonomickou, politiky mohou navrhnout specifická opatření, která přihlíží k zájmům a potřebám imigrantů. A konečně, kulturně/náboženská dimenze kdy může být politiky chápána integrace coby oboustranný proces, který spočívá v přizpůsobení imigrantů, tak podporuje významné změny ve fungování institucionálních struktur hostitelské země. Integrace může být politiky však chápána také jako proces, přizpůsobení imigrantů, kdy jsou společenská pravidla a hodnoty dané země brány jako samozřejmost a imigranti by se jim měli (dobrovolně nebo povinně) přizpůsobit (Penninx a Garcés-Mascareñas, 2016).

5.2 Integrační politika České republiky

V posledních třech desetiletích Česká republika zaznamenala vysoký nárůst migrace, ale na rozdíl od jiných zemí s podobnými migračními trendy není integrace migrantů v ČR příliš výrazným politickým tématem, ačkoli migranti tvoří 5,8 % populace, což překračuje průměrné zastoupení migrantů v EU (5,4 %). Kromě nárůstu počtu migrantů dochází i k větší diverzitě společnosti z hlediska prostorového rozložení a charakteristik migrantů. Tento trend pravděpodobně bude pokračovat. Roste také počet migrantů s trvalým pobytem, což naznačuje jejich dlouhodobější setrvání v zemi. Vedle toho stoupá i počet migrantů přicházejících za

účelem sloučení rodiny. Tyto faktory představují výzvu pro české regiony, zejména pro velká města, která se musí vyrovnávat se stále se zvyšující rozmanitostí svých obyvatel (Jelínková a Valenta, 2022).

Prvním dokumentem, který stanovuje základní směry pro integrační politiku v České republice, jsou „*Zásady koncepce integrace cizinců*“, přijaté v roce 1999. Tyto zásady zdůrazňovaly liberální přístup k cizincům. O rok později byla přijata „*Koncepce integrace cizinců na území ČR*“ dále jen KIC, která konkrétněji určila cíle a opatření pro jednotlivá ministerstva. Postupně byla KIC revidována v letech 2006, 2011 a 2016, přičemž docházelo k postupnému ústupu od původních ambiciózních cílů. Každoročně Ministerstvo vnitra předkládá vládě zprávu o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců, na jejímž základě se schvalují úkoly a finanční prostředky pro jednotlivá ministerstva v rámci aktualizované koncepce integrace cizinců na následující období (Jelínková a Valenta, 2022).

V České republice je Ministerstvo vnitra pověřeno koordinací politiky integrace cizinců, přestože má jen omezený vliv na její provádění. Hlavní zájem je soustředěn na Ministerstvo práce a sociálních věcí, které řídí pracovní trh, a Ministerstvo školství, které se postupně snaží integrovat různorodé žáky do škol. Neziskové organizace doplňují státní opatření a prosazují změny v politice. Dále hrají důležitou roli centra podpory cizinců v krajích, financovaná evropskými fondy. Školy, kraje a obce se také zapojují do integrace cizinců (Jelínková a Valenta, 2022).

Základní směrnice pro integraci cizinců v České republice se odvíjejí od dokumentu KIC z roku 2006, který se řídí evropskými standardy. KIC pojímá integraci migrantů jako vzájemný proces mezi cizinci a domácími obyvateli. Český přístup však nepočítá se zapojením země původu migrantů, jak je uvedeno v evropských dokumentech. Původním cílem byli dlouhodobě a legálně usazení cizinci ze třetích zemí, později se přidali i občané EU. KIC identifikuje čtyři hlavní oblasti integrace, které se později rozšířily. Aktuální priority zahrnují jazykovou znalost, ekonomickou nezávislost, orientaci v české společnosti, mezilidské vztahy, komunikaci, postupné získávání práv a rozvoj dovedností (Jelínková a Valenta, 2022).

V České republice je integrace migrantů nedostatečně financována, což je podobný problém jako v mnoha dalších státech ve střední a východní Evropě. Dalším významným znakem, který vychází z nedostatečné strukturální podpory pro integraci migrantů, je převažující používání projektového financování pro integrační aktivity. To vede k větší nejistotě ohledně pravidelného financování těchto iniciativ (Jelínková a Valenta, 2022).

6. Ukrajínští uprchlíci v ČR

6.1 Historie

Historie ukrajinské migrace do českých zemí má dlouhé kořeny, které sahají až do konce 16. století. Tehdy začali přicházet ukrajínští studenti a žoldáci na území Čech a Moravy. Další významná vlna migrace mezi Ukrajinou a českými zeměmi přišla po připojení části Haliče a Bukoviny k habsburské monarchii. Koncem 19. století začala další intenzivní migrace ukrajinských občanů, z nichž mnozí byli intelektuálové a studenti hledající politický azyl nebo vzdělání. Ukrajinská emigrační komunita v první polovině minulého století byla velmi aktivní, existovalo zde mnoho ukrajinských spolků, divadel, a dokonce i univerzita. Avšak německá a zejména sovětská okupace vedla k úpadku ukrajinských spolků a kulturních aktivit v České republice až do roku 1989. V důsledku zákazu činnosti ukrajinských organizací byla většina starších ukrajinských přistěhovalců pohlcena do majoritní společnosti (Trbola a Rakoczyova, 2010).

Po rozpadu Sovětského svazu se Ukrajina, stejně jako mnoho dalších nově vzniklých států, ocitla v období intenzivních politických, ekonomických a sociálních změn, které zásadně ovlivnily život místního obyvatelstva. Tyto změny také iniciovaly novou vlnu masové emigrace, kde se Česká republika stala jedním z cílů pro migraci. Česká republika má ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi specifické postavení způsobené jak geografickou polohou, tak i politickou a ekonomickou situací. Během první poloviny devadesátých let minulého století měli občané Ukrajiny prakticky neomezený přístup k pobytu v České republice, ale od roku 2000 podléhá pobyt v ČR vízové povinnosti (Trbola a Rakoczyová, 2010).

Podle oficiálních údajů jsou lidé z Ukrajiny nejvíce početnou skupinou migrantů, tvořící v současné době přibližně jednu třetinu všech registrovaných cizinců. Ke konci října 2009 evidovala Česká republika na svém území téměř 133 tisíc občanů Ukrajiny. Imigrace z Ukrajiny v těchto letech byla převážně mužská (asi 58 %) a zahrnovala převážně osoby s plánovaným dlouhodobým pobytem (kolem 67 %). Většina Ukrajinců žijících v České republice je aktivních na pracovním trhu. Pokud jde o důvody trvalého pobytu, Ukrajinci častěji přicházejí do České republiky za prací (asi 40 %) a podnikáním (asi 30 %), zatímco méně často za účelem spojení se svou rodinou (asi 15 %) (Cizinci v ČR, 2009).

6.2 Současnost

V roce 2022 bylo v České republice legálně přítomno rekordních 1 116 tisíc cizinců, z nichž více než 600 tisíc pocházelo z Ukrajiny. V roce 2022 se počet cizinců v České republice zvýšil o 455 tisíc osob, hlavně kvůli přílivu lidí s dočasným pobytem, zejména z Ukrajiny v důsledku válečného konfliktu. Ženy tvoří většinu ukrajinské populace, přibližně 58 %. Ukrajinci mají vyšší podíl dětí, zhruba 21 %, ale nižší podíl osob v důchodovém věku. Ukrajínští lidé tradičně hrají významnou roli na našem pracovním trhu. Na konci roku 2022 úřady práce v České republice evidovaly celkem 270 tisíc ukrajinských občanů zaměstnaných v různých profesích. Jejich počet meziročně vzrostl o 38 %, což naznačuje stále rostoucí zájem o práci v Česku mezi ukrajinskými občany. Ke konci roku 2022 bylo nejvíce Ukrajinců zaměstnáno v průmyslovém sektoru, konkrétně 75 133 lidí. Ukrajinci se často uplatňovali v administrativě, podpůrných službách a ve stavebnictví. Jejich pracovní role zahrnovaly pomocné práce, obsluhu strojů a montážní činnosti. K závěru roku 2022 mělo 31 tisíc Ukrajinců platné živnostenské oprávnění, což je o 5,3 tisíce více než v předchozím roce (ČSÚ, 2023).

6.3 Integrační centra a Ukrajina

Integrační centra reagují na události na Ukrajině a aktivně se angažují v poskytování podpory, aby co nejlépe zvládla současná situace. Mnohá z těchto center musela rychle restrukturalizovat své provozní postupy a přizpůsobit své aktivity novým okolnostem. Po začátku válečného konfliktu na Ukrajině pracovníci Integračního centra v Praze okamžitě zapojili svou pomoc do Krajského asistenčního centra pro Ukrajinu v Praze. Jejich úkolem bylo organizovat dobrovolníky, kteří pomáhali s tlumočením a vyplňováním formulářů. Každý den se v centru vystřídal téměř dvě stě dobrovolníků. Navíc zřídili speciální infolinku, kde interkulturní pracovnice poskytovaly Ukrajincům užitečné informace a kontakty na pomocné organizace. Během tří týdnů od spuštění infolinky bylo zpracováno 550 hovorů (k 16. březnu). Pro ukrajinské občany, kteří uprchli před válkou, Integrační centrum v současné době poskytuje rozšířené služby, jako je právní a sociální poradenství a tlumočení při návštěvě veřejných institucí (Vítejte v ČR).

Od roku 2009 Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra postupně otevřela čtrnáct Center na podporu integrace cizinců v deseti krajích České republiky – Středočeském, Jihočeském, Karlovarském, Libereckém, Moravskoslezském, Olomouckém, Pardubickém, Plzeňském, Zlínském a na Vysočině. Toto opatření bylo prováděno v souladu s vládní koncepcí

„*Koncepce integrace cizinců*“. V dalších čtyřech krajích fungují podobná Centra provozovaná jinými organizacemi. V Praze tímto účelem slouží Magistrát hlavního města Prahy, v Jihomoravském kraji je to Krajský úřad Jihomoravského kraje, v Ústeckém kraji pak nezisková organizace Poradna pro integraci o.s., a v Královéhradeckém kraji Diecézní katolická charita Hradec Králové. Hlavním záměrem Center je vytvořit prostředí, které bude dlouhodobě a systematicky podporovat začlenění cizinců do hlavního proudu společnosti. Tyto Centra pro integraci cizinců vytvářejí rozsáhlou síť, která funguje po celé zemi a má za úkol provádět integrační politiku České republiky ve vztahu k cílové skupině cizinců (Integrační centra, 2024).

Obrázek č. 1 Mapa integračních center



Zdroj: (<https://www.integracnicentra.cz/>)

7. Empirická část

Sedmá kapitola bakalářské práce uvádí informace týkající se provedení výzkumu. Podává informace o překážkách, které museli ukrajinští uprchlíci podstoupit při integraci na pracovní trh práce.

7.1 Metodologie výzkumu

Jako metodologie výzkumu byl vybrán kvalitativní výzkum dle Gavory (2000) a Miovského (2006). Kvalitativní výzkum spočívá ve stanovení otázek, na které respondent odpovídá. Polostrukturovaný rozhovor tvoří dané okruhy otázek, na které se respondent odpovídá. Dokonce se může zaměřovat pořadí otázek (Miovský, 2006). Výhody kvalitativního výzkumu jsou dle Miovského (2006), možnost pokládat doplňující otázky, reagovat na subjekt a využít jeho osobnostních specifik. Mezi nevýhody kvalitativního výzkumu patří časová a psychická náročnost, validita poskytovaných informací závisí na paměti respondenta. Nejistíme věci, které nám dotazovaný říct nechce. Obtížná analýza, rozhovory nemají stejnou strukturu. Validita rozhovoru závisí na schopnosti výzkumníka vzbudit důvěru, ptát se a naslouchat respondentům.

7.2 Metoda sběru dat

Pro svou práci si autor zvolil formát polostrukturovaných rozhovorů. Tento typ rozhovorů je náročnější v porovnání se strukturovaným. V polostrukturovaném rozhovoru se může respondent dopouštět chyb vzhledem k vysokým nárokům na rozhovor. Je žádoucí navázání osobního kontaktu s respondentem, aby výzkumník u respondentů budil důvěru. Respondent by neměl být ve svých odpovědích ovlivňován způsobem dotazování, nebo osobním vztahem s výzkumníkem (Gavora, 2000). Výhodou tohoto typu rozhovorů bylo, že autor mohl dát respondentům doplňující otázky, což mu pomohlo se na danou věc podívat i z jiného úhlu pohledu. Autor si na základě zkoumání dané problematiky vytvořil své vlastní otázky.

1. Jak těžké je získat pracovní pozici na trhu práce v České republice? Musel/a jste se potýkat s nějakými překážkami? Popřípadě s jakými?
2. Navštívil/a jste organizaci, která Vám dopomohla k získání pracovního místa? Pokud ano, jakou? Jak tato pomoc probíhala?

3. Jak probíhalo Vaše začlenění do kolektivu spolupracovníků? Setkala jste se s nějakými překážkami, pokud ano, s jakými?
4. Jak velkou překážkou je pro Vás jazyková bariéra? Snažíte se prohloubit si vzdělání a zdokonalovat se v českém jazyce? Jakou formou?
5. Chtěl/a byste se ucházet o lepší pracovní pozici? V jakém oboru?
6. Chcete se po skončení válečného konfliktu vrátit se domů?

7.2 Cíle výzkumu

Hlavním cílem bakalářské práce je na základě vlastního výzkumu zjistit, s jakými bariérami a problémy se potýkají ukrajinští uprchlíci v rámci integrace, na český trh práce.

7.3 Popis nástroje a metody analýzy dat

Nástrojem se rozumí pomůcky pro realizaci šetření (Forst, 2017). Pro sběr údajů a snadnější orientaci byly výzkumné otázky sepsány na záznamový arch s místem pro případné poznámky. K rozkrytí výzkumných dat autor využil metodu otevřeného kódování, tj, vyhledání klíčových témat týkajících se stanovisek, postojů zkoumaných osob k integraci na pracovní trh v České republice. Rozhovor byl nahráván pomocí nahrávacího zařízení v mobilním telefonu. Mišovič (2019) doporučuje rozhovory nahrávat s cílem přesnější analýzy a důvěryhodnosti údajů. Analýza dat byla zpracována přepisem nahrávky do textové podoby neboli transkripce a následným seznámením se s materiálem pro analýzu (Mišovič, 2019). Zde je třeba se rozhodnout, jestli bude proveden doslovný přepis celého rozhovoru, nebo se přepíše jen část a zbytek se uchová v podobě poznámek a nahrávky. Byl proveden částečný přepis, zejména kvůli délce provedených rozhovorů. Se zaměřením se na nejdůležitější části zkoumané problematiky. Důležitým krokem analýzy dat je výběr nejrelevantnějších témat s ohledem na cíl práce. Posledním krokem analýzy dat je psaní finálního textu a výběr nejrelevantnějších z nich s ohledem na cíl práce.

7.4 Výzkumný soubor – výběr

Výzkumný soubor byl vybrán metodou záměrného výběru respondentů. Výběr byl zaměřen pouze na ukrajinské uprchlíky v České republice. Výzkumné šetření probíhalo pouze

u respondentů v produktivním věku, ucházejících se o kvalifikovanější pracovní pozici na trhu práce v České republice. Rozhovor byl veden se sedmi respondenty ve věku od 25 do 48 let. Výzkumného šetření se účastnilo pět žen a jeden muž. Metoda rozhovoru byla zvolena tak, aby vyhovovala všem respondentům s ohledem na pohlaví, věk a současnou pracovní pozici na trhu práce. Při rozhovoru se autor práce snažil navodit důvěrnou atmosféru, objasnit význam položených otázek, navázat osobní kontakt s respondentem. (Mišovič, 2019) tvrdí, že vztah mezi aktéry výzkumu často hraje rozhodující roli na celkové úspěšnosti provedeného výzkumu. Pokud se povede navázat důvěrný vztah s respondentem, ten může poskytnout více relevantních informací, například otázky spojené s prožíváním extrémních situací (útěk před válkou, těžká rodinná situace apod.). S každým respondentem před probíhajícím rozhovorem získal souhlas s vedením tohoto rozhovoru a objasnil respondentovi účel sběru dat. Autor obeznámil dotazované se svou prací, a s tím, jak bude naloženo s výsledky rozhovorů. Výzkum probíhal v období únor/březen 2024.

7.4.1 Data respondentů

Tabulka 3: data respondentů

	Pohlaví	Věk	Místo pobytu	Pracovní pozice
Respondent č. 1	Žena	47	Olomouc	Asistent pedagoga
Respondent č. 2	Žena	42	Olomouc	Pracovník v zahradnictví
Respondent č. 3	Žena	44	Olomouc	Pracovník v čokoládovně
Respondent č. 4	Žena	31	Šternberk	Pomocník v kuchyni
Respondent č. 5	Muž	27	Olomouc	Pracovník v sociálních službách
Respondent č. 6	Žena	34	Olomouc	Pracovník v administrativě

7.5 Zkoumaná stanoviska

Autor identifikoval následovně:

- 1) Uplatnění na trhu práce
- 2) Jazyková bariéra

3) Změna pracovní pozice

Analýza a interpretace dat je provedena do těchto oddílů vztahující se k předmětu výzkumu a je doložena přímými odpověďmi respondentů, doplněna mými komentáři.

Z dotazů kladených účastníkům je zřejmé, že různé faktory ovlivnily jejich odpovědi, zejména typ práce, kterou vykonávali. Tato variabilita zahrnovala jazykové bariéry a platové podmínky. U některých účastníků bylo pozorováno, že jejich aktuální životní situace také ovlivnila jejich odpovědi. I přes získané poznatky není možné zcela pochopit, co vedlo účastníky k jejich odpovědím, ani zda se jejich názory mohou měnit. Avšak prostřednictvím kvalitativního výzkumu jsem se snažil lépe porozumět názorům lidí a naslouchat jejich vysvětlením.

7.5.1 Uplatnění na trhu práce

Prvním stanoviskem, které si autor určil bylo zjištění, jak těžké bylo pro ukrajinské uprchlíky se uplatnit na pracovním trhu v ČR. Zdali se potýkali s nějakými překážkami při tomto procesu, popřípadě s jakými.

Odpovědi respondentů:

„Pro mě to nebylo těžké hledat práci, a protože nejprve snažila se naučit česky líp, a proto měli podporu českého státu a měli rekvalifikační kurzy na český jazyk. A tak už od začátku věděla jsem, že budu pokračovat jako ve vzdělávání. Jsem učitelka na Ukrajině a věděla jsem, že taky Česká republika hledá nových učitelů.“ (R1)

Z odpovědi respondenta č. 1 vyplívá: uplatnění se na trhu práce nebyl problém. Práci ve svém oboru získala bez obtíží, jako asistentka ukrajinských dětí ve škole. Po splnění všech administrativních náležitostí se bude ucházet o pozici učitele, k čemuž má potřebnou kvalifikaci.

„Mám tady kamarádku, která už tady 6 let bydlí, má manžela a já k ní přijela na návštěvu, protože její děti ještě neviděla. Její manžel řekl, můžeš tady zůstat, na flóře zahradníky potřebuji. Tak tam zavolal a šel na pohovor se mnou. To bylo rychle za tři týdny, oni říkali musíš počkat tři týdny, protože musíš kvůli úřad práce. Já nemusela na úřad práce, oni z Flory jim napsali, takže nebyly žádné problémy a práci získala rychle.“ (R2)

Z odpovědi respondenta č. 2 vyplívá: respondentka získala na trhu práce pracovní pozici v dělnické profesi, Práci získala za pomoci svých přátel. Žádné překážky při získání pracovního místa respondentka nezmiňuje. S úřadem práce vše vykomunikoval zaměstnavatel.

„Já po příjezdu hned začala pracovat prvně jako prodavačka. Práci jsem si našla sama. Viděla jsem inzerát s nabídkou této práce. Byla to práce v obchodě a byla vedle mého domu a pro mě to bylo moc utrpení, protože ještě mám děti 2 děti. Teď navštěvuji rekvalifikační kurz z účetnictví, protože rozhodla, že to bude lepší, když budu pracovat v Česku jako účetní, nebo můžu najít administrativní práci.“ (R3)

Z odpovědi respondenta č. 3 vyplívá: respondentka získala práci na trhu práce v dělnické profesi. Práci si respondentka našla sama, díky inzerci této práce. Zvyšuje si svou kvalifikaci na trhu práce, absolvováním rekvalifikačního kurzu v oboru účetnictví. Z důvodů lepšího finančního ohodnocení.

„Na úřadu práce mi nikdo nepomohl a vidím, že kamarádky taky nemají žádné výsledky. Všichni jsme si našli práci samostatně. Proto jsem šla pracovat do restaurace, kterou, mám blízko domu ve Šternberku. Pracuji jako pomocná síla v kuchyni, ale chci dělat na place, jako servírka. Je to lépe placené. Ale musím umět lépe česky.“ (R4)

Z odpovědi respondenta č. 4 vyplívá: respondentka si svou práci našla sama, bez pomoci přátel i jakékoliv organizace. S pracovním zařazením není spokojena a chce ve své pracovní pozici postoupit na lépe finančně ohodnocené místo. Potřebuje se zdokonalit ve znalosti českého jazyka.

„No tady jsem neměl žádný problém najít práci, našel jsem si ji už na Ukrajině a potom jsem si udělal doklady a po příchodu jsem rovnou začal pracovat, takže jsem neměl problém. No na začátku jsem našel nějakou agenturu, která mi pomohla udělat doklady na to pracoviště.“ (R5)

Z odpovědi respondenta č. 5 vyplívá: práci si respondent našel sám bez pomoci úřadů a organizací. Pouze s vyřízením potřebných dokumentů mu dopomohla agentura, vzhledem k jazykové bariéře.

„Práci těžké najít nebylo, ale pracovala jsem u pásu, protože jsem neuměla česky. Teď už pracuji kanceláři v čokoládovně a mám lepší místo. Jazyk umím lépe. Taky jsem magistra, takže mám vysokoškolské vzdělání, ale ve svém oboru nepracuji. Možná půjdu do většího města a tam budu hledat jinou práci.“ (R6)

Z odpovědi respondenta č. 6 vyplívá: respondentka po příchodu do české republiky pracovala v dělnické profesi. S uplatněním na trhu práce neměla potíže. Pro získání lepší pracovní pozice se zdokonalovala ve znalosti českého jazyka.

Komentář:

Z odpovědi všech respondentů je zřejmé, že najít si uplatnění na trhu práce v ČR je poměrně jednoduchý proces. Získat pracovní uplatnění se respondentům podařilo poměrně rychle po příchodu do ČR. Prohlubováním znalostí českého jazyka si chtějí svoji pracovní pozici upevňovat a někteří se chtějí ucházet o lepší pracovní pozici na trhu práce. Hlavní motivací je jejich vyšší kvalifikace a vzdělání, získané na Ukrajině.

7.5.2 Jazyková bariéra

Druhým stanoviskem, které si autor určil bylo zjištění, jak velkým problémem byla pro ukrajinské uprchlíky jazyková bariéra při začlenění se do společnosti a uplatnění na trhu práce v ČR. Jakým způsobem si znalosti českého jazyka osvojují a prohlubují a jaké organizace jim pomohly a pomáhají.

Odpovědi respondentů:

„Už od začátku jsem věděla, musím se učit český jazyk, hned jak jsem do České republiky přišla. Jsem učitelka. Na Ukrajině učila dějepis a občanskou nauku. Na gymnáziu. Už od začátku, věděla jsem má to smysl a budoucnost. Jsem učitelka na Ukrajině a věděla jsem, že taky Česká republika hledá nových učitelů. Teď já pracuji jako asistentka ukrajinských dětí na škole tady. Diplom už ověřili z Ukrajiny, jenom potřebuji tu státní zkoušku z českého jazyka. Proto stále hledám kurzy a učím se, pořád a pořád český jazyk. V českém jazyce se zdokonaluji v organizace Člověk v tísni a na univerzitě Palackého. Ze začátku bylo moc, moc kde my učili český jazyk. Teď už jenom tady, s paní Janou v Člověku v tísni a za peníze na univerzitě Palackého. My už pokročili, my už všichni jsme se v práci, kde pracujeme, zdokonalili v jazyce.“ (R1)

Z odpovědi respondenta č. 1 vyplívá: respondentka udává, že znalost českého jazyka je pro ni stěžejní k získání osvědčení pro výkon svého povolání v České republice. Respondentka prozatím pracuje jako asistentka ukrajinských dětí na základní škole. V budoucnu chce

vykonávat svou profesi učitelky dějepisu a občanské nauky. Znalosti českého jazyka si zdokonaluje a prohlubuje za pomoci různých institucí a organizací.

„Moc se mnou na začátku v práci nemluvili, protože já nemluvila. V práci mi říkali, proč ty ne češtinu, proč ty ne češtinu, my ti nerozumíme. Já začala navštěvovat kurzy. Kurzy od Venore point v knihovně, ty mohla já navštěvovat, byly odpoledne. Pak já šla do jiné skupiny, v práci, mi staráme o živé ploty. Já začala slyšet tu češtinu, ne jak když sama plela ty růže. Slyšela jsem všechno o jejich životě a učila se. Teď chodím tady za paní Janou na kurzy pro pokročilé, sem do Člověka v tísní. Chodím na jógu, snažím mluvit a poslouchat.“ (R2)

Z odpovědi respondenta č. 2 vyplívá: respondentka hovoří o neznalosti českého jazyka při příchodu do České republiky a s tím spojenou pracovní izolaci. Užší kontakt se spolupracovníky byl pro respondentku přínosný v získávání znalostí v oblasti českého jazyka. Využila spolupráci s organizacemi nabízejícími výuku českého jazyka.

„Když já ještě neuměla dobře česky našla si práci v čokoládovně, tam jsem moc nemluvila, nemuselo se. Ale já inženýrka a tam jsem pracovat nechtěla. Teď já navštěvuji ten rekvalifikační kurz na účetní. Dcera tady chodí do školy a mluví velmi dobře česky. Naučila se ve škole. Teď už překážky nemám, rozumím všemu, já huř mluvim, Psát umím. Přejít z azbuky šel dobře. Jsme slovanská grupa. Až teď navštěvuji tady ten kurz při Člověku v tísní, abych se ještě zdokonalila.“ (R3)

Z odpovědi respondenta č. 3 vyplívá: respondentka uvádí, že zastává pracovní pozici na trhu práce, kde neznalost českého jazyka, není pro tuhle pracovní pozici překážkou. Ve znalosti českého jazyka se za pomoci organizace Člověk v tísní zdokonaluje, aby si mohla udělat rekvalifikační kurz v oboru účetnictví.

„Nedobře mluvim česky a taky všechno nerozumím. V práci, v restauraci někdy potřebuji víc slov, a to mně chybí. Vadí, když se rychle mluví, nerozumím. Proto jsem v kuchyni. U lékaře, v obchodě na pokladně mi to stačí, co umím. Chci cítit sebe volněji, a proto navštěvuji tento kurz, zdokonalení v českém jazyce v Člověku v tísní. Chci jinou práci, ale musím líp mluvit česky.“ (R4)

Z odpovědi respondenta č. 4 vyplívá: respondentka udává stále nedostatečnou znalost českého jazyka, a z toho důvodu zastává pouze profesi pomocné síly v zaměstnání kde pracuje. Zdokonalením se ve znalosti českého jazyka pomůže respondentce k získání lepšího pracovního místa.

„Na začátku, když jsem přišel byl hlavně problém jazyk. Pracoval jsem v továrně, tam bylo málo Čechů, a tak jsem česky nemluvil a jim sem tam nerozuměl. Teď už se v práci na Charitě domluvíme a doma taky mluvím česky. Napřed jsem se učil sám. Poslouchal český jazyk. Teď chodím do kurzu, abych já uměl psát. To neumím vůbec. Teď tady s paní Janou učím hlavně psát. Jsem moc rád, že já našel tuhle organizaci Člověka v tísní.“ (R5)

Z odpovědi respondenta č. 5 vyplívá: respondent hovoří o své práci v továrně, kde neznalost českého jazyka nebyla překážkou. V současné době pracuje respondent v organizaci poskytující sociální služby. V této organizaci znalost českého jazyka potřebuje. Znalost před příchodem do organizace Člověka v tísní, získával jako samouk. Poslechem českých textů. Psát v českém jazyce neumí. Pro výkon jeho zastávané profese v Charitě tento handicap ve znalosti českého jazyka není překážkou.

„Moje první práce byla v pekárně, začínala jsem velmi jednoduchá práce, protože neuměla jsem česky. Byla to velká překážka. Když jsem šla na úřad psala jsem si slovíčka, která použít. Začala jsem poslouchat české slovo, filmy, písničky. Chodila jsem na kurzy univerzity Palackého na pedagogické fakultě, na základní školu Hálkova a do organizace Člověk v tísní. Teď už pracuji kanceláři v čokoládovně a mám lepší místo. Možná půjdu do většího města a tam budu hledat jinou práci.“ (R6)

Z odpovědi respondenta č. 6 vyplívá: respondentka uvádí, že při příchodu do české republiky se česky nedomluvila ani českému jazyku nerozuměla. Zastávala profesi, kde neznalost českého jazyka byla handicapem, ale znalosti si postupně osvojovala. Jako samouk. Poslechem textů v českém jazyce. Také navštěvovala kurzy českého jazyka v různých organizacích. Zdokonalením svých znalostí v oblasti českého jazyka, získala kvalifikovanější pozici na trhu práce.

Komentář:

Respondenti na danou otázku, ohledně jazykové bariéry odpověděli, že se sami aktivně i ve spolupráci s různými organizacemi věnovali výuce českého jazyka na různých úrovních. Neznalost českého jazyka byla dle respondentů velkou překážkou. Z odpovědi vyplívá, že uplatnění na trhu práce, pro neznalost jazyka bylo problematické a možné pouze v dělnických profesích. A to i pro uprchlíky s vysokoškolským vzděláním. Neznalost českého jazyka byla jednou ze zásadních překážek pro získání, odpovídající pracovní pozice na trhu práce v České

republice. Respondenti rovněž zmiňují organizace, které jim k osvojení znalostí českého jazyka dopomohly.

7.5.3 Změna pracovní pozice

Posledním stanoviskem, které si autor určil bylo, jestli se respondenti chtějí ucházet o lepší pracovní pozici na trhu práce v České republice a jaké jiné pracovní místo by preferovali.

„Pracuji jako asistentka ukrajinských dětí na škole tady. Dobrá je to práce, ale chci učit. Jsem učitelka, na Ukrajině učila dějepis a občanskou nauku. Učit budu, jenom potřebuji tu státní zkoušku z českého jazyka. Diplom už ověřili z Ukrajiny.“ (R1)

Z odpovědi respondenta č. 1 vyplívá: Pracuje jako asistentka pedagoga na základní škole, kde poskytuje podporu ukrajinským žákům při jejich vzdělávání. Je spokojená se svou prací, ale má zájem postoupit a stát se pedagogem. Nejprve však musí úspěšně absolvovat státní zkoušku z českého jazyka. Formální požadavky na získání této pozice, jako je ověření diplomu, již má splněné.

„Já v práci spokojená, jenom když pracovala sama ve sklenících a s nikým nemluvila, nešlo mi víc se učit český jazyk. Teď už dělám jinou práci s více lidmi, ale pořád na Flóře, ale můžu se víc učit se český jazyk. Povídáme si, já poslouchám český jazyk, a to mně pomáhá. Jsem ráda, že můžu pracovat jinde s více lidmi. Tato práce mi vyhovuje, nechci ji měnit.“ (R2)

Z odpovědi respondenta č. 2 vyplívá: Respondentka je s aktuálním zaměstnáním spokojena. Na předchozí pracovní pozici zažívala problémy s českým jazykem, protože pracovala osamocně a neměla možnost cvičit češtinu. Na současné pracovní pozici pracuje v kolektivu, což považuje za velké pozitivum. Díky tomu má možnost zapojit se do konverzací a poslouchat mluvenou češtinu, což jí pomáhá zlepšit se v jazyce a cítit se sebejistěji. Zatím nemá v plánu měnit svou pracovní pozici, protože je s ní spokojená. Práce jí přinesla pokrok v češtině a také nová přátelství.

„Já chtěla bych lepší pracovní pozici, proto studuji účetnictví teď a navštěvuji ten kurz, protože stát nás nemůže podporovat dál, válka už je dlouho trvá. Chci zajistit život svých dětí, aby oni měly lepší budoucnost, proto já dělám kurz účetnictví.“ (R3)

Z odpovědi respondenta č. 3 vyplívá: Má snahu získat vyšší zaměstnání, aby mohla zajistit svým dětem a sobě lepší životní podmínky a perspektivu. Dosud pracovala jako

prodavačka v obchodě nebo jako zaměstnanec v čokoládovně, avšak toto zaměstnání neposkytovalo dostatečné zabezpečení pro ni ani pro její rodinu.

„Chtěla bych pracovat ve větším městě a chtěla by pracovat na nějaké kancelářské pozici, protože já v Ukrajině pracovala v kanceláři. Pracovala jako účetní.“ (R4)

Z odpovědi respondenta č. 4 vyplívá: Jejím přáním je nalézt zaměstnání ve větším městě, a to v pozici, která by byla pro ni výhodnější. Vyjádřila zájem o zlepšení svých jazykových dovedností v češtině, protože si uvědomuje, že to může otevřít dveře k lepším pracovním příležitostem. S touto lepší znalostí jazyka by ráda usilovala o místo servírky v restauraci nebo o nějakou kancelářskou pozici.

„Já spokojen na charitě, tak tam je dobrá práce a já tam spokojen hodně kamarádů a přátel. Takže já by nehledal jinou práci, jako nemám zatím zájem na to. Už chci jako jednu normální práci. Chci zůstat v jedné práci. Tahle práce je dobrá, tam já spokojen a mně to stačí.“ (R5)

Z odpovědi respondenta č. 5 vyplívá: Je s prací, kterou vykonává v současnosti v charitě, velmi spokojen. Oceňuje příjemné pracovní prostředí a skvělý kolektiv, ve kterém má mnoho blízkých přátel. Momentálně nemá v úmyslu hledat si jiné zaměstnání, protože preferuje stabilitu jedné pracovní pozice. Považuje svou práci za uspokojivou a dostačující pro své potřeby.

„Možná půjdu do většího města tam budu hledat jinou práci. Na Ukrajině já pracovala v logistice na poště. Tady bych chtěla nějakou přepravní společnost, kde já bych se mohla uplatnit a měla lepší peníze pro svůj život. Teď práci mám dobrou, ale chtěla by dělat za víc peněz.“ (R6)

Z odpovědi respondenta č. 6 vyplívá: Zvažuje možnost přestěhování do jiného města, kde by hledala nové zaměstnání. V minulosti pracovala na Ukrajině v oblasti logistiky a nyní by chtěla pokračovat ve stejném oboru i v České republice. Motivací k této změně je především touha po lepším finančním ohodnocení, které by jí umožnilo vést kvalitnější životní styl. Jejím cílem je najít práci, která by nejenom odpovídala jejím dovednostem a zkušenostem, ale také by jí přinesla větší stabilitu a jistotu v oblasti financí.

Komentář:

Stanovisko jiného uplatnění na trhu práce má méně vypovídající hodnotu, jelikož 4 z 6 respondentů by změnu pracovního místa uvítali, ale zbylí 2 ne. Ke změně pracovního místa je motivuje lepší finanční ohodnocení, které by jim zajistilo lepší život jak pro ně, tak pro jejich rodinu. Důležitým aspektem je také to, že na Ukrajině pracovali na kvalifikovanějších pracovních pozicích, tudíž některé z nich jejich nynější práce nenaplňuje a mají zájem hledat.

Diskuze

Integrace ukrajinských uprchlíků na trh práce v ČR je velmi aktuálním tématem, vzhledem k rusko-ukrajinskému válečnému konfliktu. Po vypuknutí konfliktu, byla ČR jednou ze zemí EU, která otevřela své hranice pro masivní vlnu ukrajinských uprchlíků a aktivně je přijímala. Úpravou norem vízové politiky EU, získali uprchlíci status dočasné ochrany, s volným přístupem na trh práce.

Svou prací autor zjišťuje problematiku uplatnění uprchlíků na trh práce v ČR. Pomocí polostrukturovaných rozhovorů, získal informace a autentické zkušenosti uprchlíků v oblasti začlenění se na trh práce. Největší překážkou byla jazyková bariéra. (Čada a Hoření, 2021) udává, že pro uprchlíky je neznalost českého jazyka největší výzva, při uplatnění na trhu práce v ČR. Výsledky autorova výzkumu toto tvrzení dokládají. Nedostatečná znalost českého jazyka brání uprchlíkům, ucházet se o kvalifikovanější pracovní pozice. Z autorova výzkumu vyplývá, že pět respondentů (ženy) pracují na méně kvalifikovaných pozicích. Analýzou provedených rozhovorů autor došel ke zjištění, že ukrajinští uprchlíci často vykonávají nedostatečně finančně ohodnocenou práci. Výsledky autorova výzkumu se shodují s tvrzením autorů (Brücker a kol. 2019), kteří udávají, že uprchlíci s vyšším vzděláním se snáz překvalifikovali na odpovídající pracovní pozici. Analýza rozhovorů dokládá že uplatnění na trhu práce v ČR proběhlo hladce, pouze jim byla nabídnuta pracovní místa s nedostačujícím finančním ohodnocením, které jim neumožňovalo si pořádně zajistit životní potřeby sebe samých a také jejich rodiny.

Čtyři z šesti oslovených respondentů není spokojena se svou současnou pozicí na trhu práce. Dva respondenti chtějí na své pracovní pozici setrvat. Všichni dotazovaní však shodně udávají, že z důvodů snadnější integrace do společnosti se aktivně zapojují do kulturně společenského života. Studium českého jazyka, za pomoci ziskových i neziskových organizací je začlenění ukrajinských uprchlíků do české společnosti jednodušší.

Závěr

Bakalářská práce se věnovala integraci ukrajinských uprchlíků na trh práce v České republice. Vypuknutí válečného konfliktu na Ukrajině v počátcích roku 2022 způsobilo, že ukrajinští občané byli nuceni opustit své domovy v důsledku útoku ruské armády. Tito lidé se stali uprchlíky a hledali útočiště v zemích ochotných je přijmout. Česká republika se rozhodla poskytnout pomoc a začala přijímat ukrajinské uprchlíky, pomáhajíc jim při adaptaci a integraci do nového prostředí.

V teoretické části se autor detailně zabýval jednotlivými klíčovými pojmy, přičemž věnoval zvláštní pozornost migrační terminologii. Rozebral koncepty související s trhem práce a jeho různými aspekty, a také se zaměřil na problematiku migrační a integrační politiky. Popsal jednotlivé fáze svého empirického výzkumu, což zahrnovalo i vysvětlení metodiky a postupů použitých při sběru a analýze dat.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit s jakými překážkami a bariérami se museli ukrajinští uprchlíci potýkat, když se integrovali na trh práce v České republice. Autor se pro toto zjištění rozhodl využít kvalitativní výzkum, který zahrnoval anonymní polostrukturované rozhovory s uprchlíky. Celkem se těchto rozhovorů zúčastnilo šest jednotlivců – pět žen a jeden muž. Všech šest respondentů se ochotně k překládaným tématům vyjádřilo a s nahráním souhlasilo. Respondenti podepsali informovaný souhlas s nahráním výzkumného rozhovoru.

Autor prostřednictvím kvalitativního výzkumu identifikoval tři hlavní aspekty, na které se podrobně zaměřil. Prvním z nich bylo začlenění na trh práce, kde zjistil, že proces adaptace byl relativně rychlý a bez výrazných překážek. Dále zjistil, že klíčovým problémem, se kterým se ukrajinští uprchlíci potýkali při výkonu svých pracovních povinností, byla jazyková bariéra, která omezovala jejich efektivitu. Respondenti si znalosti českého jazyka prohlubují a zdokonalují za pomoci ziskových i neziskových organizací v ČR. Nakonec se autor věnoval tématu úsilí o lepší pracovní pozici z důvodu zajištění lepších životních podmínek ukrajinských uprchlíků a jejich příbuzenstva.

Autor práce se na základě analýzy rozhovorů domnívá, že uplatnění ukrajinských uprchlíků na trh práce v ČR probíhá bez větších problémů. Je důležité poznamenat, že oslovení respondenti projevovali ochotu zapojit se do pracovního procesu a aktivně se učit český jazyk, aby si zajistili pevnější pozici na trhu práce.

Seznam použité literatury a zdrojů

- Amnesty International. 2024. *Kdo je uprchlík?*.
<https://www.amnesty.cz/migrace/terminologie>
- Baršová, A., Barša, P. 2005. *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Mezinárodní politologický ústav.
- Bauman, Z. 1999. *Globalizace. Důsledky pro člověka*. Praha: Mladá fronta.
- Brücker, H., Jaschke, P., & Kosyakova, Y. 2019. *Integrating Refugees and Asylum DSeekers into the German Economy and Society: Empirical Evidence and Policy Objectives*. Washington, DC: Migration Policy Institute
- Čada, K., Hoření, K. 2021. *Governing Through Rituals: Regulatory Ritualism in Czech Migration and Integration Policy*. V V. Federico, & S. Baglioni, *Migrants, Refugees and Asylum Seekers' Integration in European Labour Markets* Springer Cham.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-67284-3>
- ČSÚ (Český statistický úřad. 2023). *Vývoj českého trhu práce - 3.čtvrtletí 2023*.
https://www.czso.cz/documents/10180/190537096/cpmz120423_analyza.pdf/52815b8b-4145-4b0c-8aa6-ba161e3947a3?version=1.1
- ČSÚ (Český statistický úřad). 2023. *Většinu cizinců pobývajících v Česku tvořili Ukrajinci*.
<https://www.czso.cz/csu/czso/vetsinu-cizincu-pobyvajicich-v-cesku-tvorili-ukrajinci>
- MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí). 2024. *Integrační politika ČR*.
<https://www.cizinci.cz/web/cz/zakladni-informace1>
- Dohnalová, E. 2012. *Úvod do sociální práce s migranty: problematika migrace a integrace v ES/EU a České republice*. Olomouc: Caritas – Vyšší odborná škola sociální Olomouc.
- Drbohlav, D., Uherek, Z. 2007. *Reflexe migračních teorií*. *Geografie – Sborník České geografické společnosti*, 112 [2].
- Drbohlav, D. 2010. *Migrace a imigranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Dvořáková, Z. 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Nakladatelství C H Beck.
https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=UrmNLdJLABgC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Dvořáková,+Z.+2012.++Řízení+lidských+zdrojů.+Beckova+edice+ekonomie.+Praha.&ots=GNU_Mji_j67&sig=ZlfdDOjnxsm_6PM6WPaCJfzV5Vo&redir_esc=y#v=onepage&q=Dvořáková+%2C%20Z.%202012.%20%20Řízení%20lidských%20zdrojů.%20Beckova%20edice%20ekonomie.%20Praha.&f=false
- E15.cz. 2023. *Nezaměstnanost 2023: Jak se vyvíjí pracovní trh v Česku a v zahraničí*.
<https://www.e15.cz/nezamestnanost-cr-eu-usa-pracovni-trh-definice-druhy-mapa>.
- Franc, A. 2010. *Soudobé poznatky a teoretické přístupy k migraci*. *Metodický portál RPV.cz*
- Gavora, P. 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Paido.
- Henig, D. 2007. *Migrace*. *AntropoWeb*, Plzeň: Katedra antropologických a historických věd.

- Jandourek, J. 2007, *Sociologický slovník*. Praha: Nakladatelství Portál.
- Jelínková, M., Valenta, O. 2022. *Pojetí integrace migrantů v ČR perspektivou analýzy podpory stanovených priorit*. Sociologický časopis.
- Kuchař, P. 2007. *Trh práce, sociologická analýza*. Praha: Karolinum.
- Lee, E. 1966. S. *A theory of migration*. Demography. 3[1].
- Massey, D. 1997. *A global sense of place*. In: Barnes, T. J., Gregory, D. (eds.): Reading Human Geography. Arnold, London.
- Matoušek, O. 2008. Slovník sociální práce. Praha: Nakladatelství Portál.
- Migrace.com. 2023. Vybrané typy pobytů na území ČR. <https://www.migrace.com/bx/cs/1/2>
- MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí). 2023. Postup zaměstnavatele, zaměstnávání cizinců. <https://www.mpsv.cz/postup-zamestnavatele>
- MVČR (Ministerstvo vnitra České republiky). 2021. Možnosti pobytu cizinců na území ČR ve vztahu k přístupu na trh práce. <https://www.mvcr.cz/soubor/moznosti-pobytu-cizincu-ve-vztahu-k-pristupu-na-trh-prace.aspx>
- MVČR (Ministerstvo vnitra České republiky). 2023. Dočasná ochrana pro Ukrajince půjde prodloužit o jeden rok. <https://www.mvcr.cz/clanek/docasna-ochrana-pro-ukrajince-pujde-prodlouzit-o-jeden-rok-vlada-schvalila-lex-ukrajina-iv.aspx>
- MVČR (Ministerstvo vnitra České republiky). 2015. Strategie migrační politiky České republiky. <https://www.mvcr.cz/clanek/strategie-migracni-politiky-cr.aspx>
- MVČR (Ministerstvo vnitra České republiky). 2022. Čtvrtletní zpráva o migraci za IV. čtvrtletí 2022. <https://www.mvcr.cz/clanek/ctvrtletni-zprava-o-migraci-za-iv-ctvrtleti-2022.aspx>
- Miovský, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada
- Mišovič, J. 2019. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí). 2010. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §98. https://www.mpsv.cz/documents/20142/1660330/zakon+č.+435_2004+Sb.%2C+o+zamestnanosti+od.+1.+1.+2024.pdf/a05a219a-f3cc-d379-970f-c5094e9a5210
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). Human Capital Investment: An International Comparison. Paris: OECD, 1998. https://www.oecd-ilibrary.org/education/human-capital-investment_9789264162891-en
- Ombudsman, veřejný ochránce práv. 2023. [Oprávnění k pobytu v ČR kvůli válce na Ukrajině](#).

- Palát, M. 2014. *Determinanty vzniku migrace a statistiky cizinců v Evropské unii*. Ostrava: Monografie (Key Publishing).
- Pališková, M. 2014. *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C.H.Beck.
- PAQ Reasearch. 2022. *Integrace ukrajinských uprchlíků v ČR 2022+*. <https://migracnikonsorciem.cz/cs/integrace-ukrajinskych-uprchliku-v-cr-2022/>
- Papastergiadis, N. 2000. *The Turbulence of Migration: Globalization, Deterritorialization and Hybridity*. Cambridge: Polity Press.
- Parnwell, M. 1993. *Population Movements and the Third World*. London: Routledge.
- Pavlík, P., Kučera, M. 2002. *Populační vývoj v České republice 1990-2002*. Praha: Katedra demografie a geografie. Přírodovědecká fakulta. Univerzita Karlova.
- Petersen, W. 1958. *A General Typology of Migration*. American Sociological Review, 23 [3], 256–266.
- Penninx, R., Garcés-Mascareñas, B. 2016. *Integration Policies of European Cities in Comparative Perspective: Structural Convergence and Substantial Differentiation*. *Migracijske i etničke teme*. Zagreb: Institut za migracije i narodnosti.
- Rákoczyová, M., Trbola, R. 2010. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Svobodová, H., Hofmann, E., Věžník, A. 2013. *Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie České republiky*. Masarykova univerzita
- Tuleja, P. 2007. *Analýza pro ekonomy*. Brno: Computer Press.
- Uherek, Z., Honusková, V., Ošťádalová, Š., Günter, V. 2016. *Migrace: historie a současnost*. Ostrava: Občanské sdružení PANT. Moderní dějiny (Občanské sdružení Pant).
- UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees). 2016. *Uprchlíci a migranti* <https://www.unhcr.org/cz/365-cznews2016uprchlici-a-migranti-html.html>
- Úřad práce. 2021. *Zaměstnávání cizinců*. <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-cizincu>
- Winkler, J., Wildmanová, M. 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Brno: Ekopress.
- Zákony pro lidi. 1999. Zákon č. 325/1999 Sb. (zákon o azylu). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-325>
- Zákony pro lidi. 1999. *Zákon č. 326/1999 Sb.* <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>.
- Zákony pro lidi. 2023. *Zákon č. 325/1999 Sb.* <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-325#Top>

MVČR (Ministerstvo vnitra České republiky). 2021. *Zpráva v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky.*
<https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocní-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx>