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 přiloženém 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 nově příchozích 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 mozků v existence strukturálních kanálů.* 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 zkratek ... 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 ... 28

5. Integrační politika ... 31

5.1 Integrační politika obecně ... 31

5.2 Integrační politika České republiky ... 31

6. Ukrajinští 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
7.3 Cíle výzkumu ... 37
7.4 Výzkumný soubor – výběr ... 37
7.5 Zkoumaná stanoviska ... 38
7.6.1 Uplatnění na trhu práce ... 39
7.6.2 Jazyková bariéra ... 41
7.6.3 Změna pracovní pozice ... 42
Diskuze ... 45
Závěr ... 46
Seznam použité literatury a zdrojů ... 47

Seznam použitých zkratek

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 popisuji 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, konkrétně 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 tuto 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?

Aby bylo docíleno odpovědi, rozhodl se autor vést polostrukturované rozhovory s ukrajinskými uprchlíky. Rozhovory vedl formou sezení, kde respondentům pokládal sebou samým vytvořený otázky. Před začátkem rozhovorů předložil respondentům písemný souhlas, kde je 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 mohou vyjádřit svůj vlastní názor

a zkušenost, a zároveň se mohou nad položenou otázkou zamyslet a do hloubky ji rozvést s interpretaci 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. Způsobilost aktivně přispívat k rozvoji společnosti je neoddělitelnou 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 jednoduché 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).

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 rasová, náboženská, národnostní příslušnost, 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 devastující 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 nebo díla středověké literatury, 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 jejich 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 Imigrant Emigrant Nelegálně pobývající migrant/migrant bez dokumentů Ekonomický migrant	Žadatel o mezinárodní ochranu Azylant Osoba s udělenou dočasnou doplňkovou ochranou Osoba s udělenou dočasnou ochranou Uprchlík
	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 migrace lze také zobecnit podle kritéria lokalizace, kdy migrace může být mezinárodní. Ta je používána tehdy, 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, rozdělujíc 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 a 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 a 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).

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 zaměstnavatelé.“* (Tuleja, 2007).

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).

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, ukázaly, že 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, tj. 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 v předchozím roce. Tento nárůst byl především způsoben nárustem 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, byla 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, reálně 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).

Pojem lidský kapitál má své kořeny již v 18. století, kdy jej ve svých dílech nepřímo zmiňoval Adam Smith (1776). Nicméně samotné označení "lidský kapitál" je spojováno s chicagskou ekonomickou školou, konkrétně s G. S. Beckerem a J. Mincerem. Becker popisuje lidský kapitál

jako souhrn schopností, dovedností a motivace, které lidé využívají. Tento koncept zahrnuje nejen vrozené, ale také získané vlastnosti, jako jsou znalosti, zkušenosti, dovednosti, návyky, talent, energie a motivace, které jedinec může v daném čase uplatnit k vytváření hodnoty. Lidský kapitál můžeme rozdělit na dvě části. Tou první je termín základní lidský kapitál, do kterého spadají produktivní schopnosti a vlastnosti jako jsou například řemeslné dovednosti, kreativní myšlení, analytické myšlení a podobně. Druhou částí je termín širší lidský kapitál, který umožňuje uplatňovat složky základního lidského kapitálu (Depoo a kol., 2020).

3.4 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 určité, 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 přibývajícímu množství osob, u kterých tento speciální status zanikal, 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 Reasearch, 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 ve 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 a 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 směrnicích 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).

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).

Principy migrační strategie ČR jsou postaveny na bezpečnostních aspektech migrace, které představují klíčový prvek Strategie migrační politiky ČR. Tato politika usiluje o pozitivní dopady migrace a má snahu efektivně řešit negativní dopady a rizika spojená s migrací. Mezi hlavní oblasti zájmu patří začleňování cizinců v hostitelské zemi, ilegální migrace a její dopady na společnost, mezinárodní ochrana země. Dále volný pohyb osob v rámci EU, spolupráce v rámci Schengenského prostoru a propojení s dalšími politikami Evropské unie. V letech 2009 a 2011 došlo k významnému rozšíření pravomocí odboru azylové a migrační politiky v souladu s trendem v ostatních členských státech Evropské unie (MVČR, 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 v zemi původu, nebo v jiné zemi, pokud tam je povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt.

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 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 České 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 soustavnou 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 zaměřuje na usnadnění začlenění migrantů do společnosti hostitelské země, tak aby byli schopni plnohodnotně se zapojit do života společnosti, řešit svou novou životní situaci samostatně, bez závislosti na jiných subjektech. Každá vyspělá společnost by měla usilovat o to, aby byli cizinci ve své hostitelské zemi schopni důstojného života a sami sebe vnímali jako součást této společnosti. (Člověk v tísni 2024).

Integrace cizinců patří mezi nejkontroverznější společenské problémy současnosti. Začleňování nově příchozích do společnosti je v postkomunistických státech včetně Česka stále relativně nové téma. Cizincem je dnes každý desátý obyvatel a otázka jejich úspěšného začlenění bude čím dl aktuálnější a naléhavější téma. (Člověk v tísni 2024).

Přístup k integraci se v evropských zemích uplatňuje v rámci různých národních modelů. Jednotlivé země utvářely své koncepce integračních politik průběžně v závislosti na měnících se historických podmínkách. Priority jednotlivých zemí v oblasti integrace cizinců, odráží jak národní historii a politiku, tak i vnímání identit daného státu. Tyto modely nepřináší žádné statistické údaje a jejich podoba byla po dlouhá desetiletí v mnoha zemích neměnná. V současné době jsou však v mnoha vyspělých zemích přehodnocovány a prochází úpravami. Důvody jsou různé – narůstající xenofobie, zvyšující se počty migrantů, ale také nárůst segregace migrantských komunit (Člověk v tísni 2024).

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 bude pravděpodobně 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. Ukrajinští 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 ukrajinští 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. Ukrajinští 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 st ále 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 vystřídalo 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 tykající se provedeného 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 dotazovaný odpovídá. Dokonce se může zaměňovat 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. Nezjistíme informace, které nám dotazovaný říct nechce. Mezi další nevýhody tohto výzkumu patří 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 nazírat 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 vzdělaní a zdokonalovat se v českém jazyce? Pokud ano 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?

7.3 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.

7.4 Popis nástroje a metody analýzy dat

Pro analýzu výzkumných dat zvolil autor metodu otevřeného kódování. K analýze kvalitativních dat byla využita technika otevřeného kódování. Při otevřeném kódování analyzujeme koncepty a události abychom určili, zda spadají do stávajících kategorií, nebo tvoří nové. Když takto pojmy organizujeme, vytváříme vyšší úroveň abstrakce – kategorie. K nim přiřazujeme charakteristiky, jež definujeme jako vlastnosti. Ty jsou pak umístěny na škále, kterou nazýváme dimenze (Hendl, 2005). Autor zaznamenával rozhovory pomocí nahrávacího zařízení v mobilním telefonu. Následně byly nahrávky převedeny do textové podoby a analyzovány.

7.5 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 šesti 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. Dále obeznámil dotazované se svou prací a s tím, jak bude naloženo s výsledky rozhovorů. Výzkum probíhal v období únor/březen 2024.

7.5.1 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

7.6 Zkoumaná stanoviska

Autor identifikoval následující:

1) Uplatnění na trhu práce
2) Jazyková bariéra
3) Změna pracovní pozice

Analýza a interpretace dat je provedena do těchto oddílů vztahujících se k předmětu výzkumu a je doložena přímými odpověďmi respondentů, dále je doplněna autorovými 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.

7.6.1 Uplatnění na trhu práce

Toto stanovisko se zaměřuje na analýzu zkušeností ukrajinských uprchlíků při hledání zaměstnání v České republice. Hlavní důraz je kladen na překážky, se kterými se uprchlíci setkali, přístupy, které zvolili, a faktory, jež ovlivnily jejich úspěšnost při integraci na pracovní trh. Důležitou roli hrají jazykové dovednosti, administrativní podpora, osobní iniciativa a zapojení sociálních sítí. Z odpovědí respondentů vyplývá, že proces hledání práce byl pro většinu z nich poměrně přímý a bez větších problémů. Rozdíly spočívaly v různých úrovních jazykových dovedností, administrativní odpoře a individuálních přístupech k pracovnímu trhu.

Respondentka č. 1 popisuje, jak jí pomohly jazykové kurzy a státní podpora při hledání práce v jejím oboru. *„Nejprve jsem se učila česky díky rekvalifikačním kurzům. Díky tomu jsem se mohla vrátit ke své profesi v oboru vzdělávání, kterou jsem vykonávala i na Ukrajině. Česká republika hledá učitele, takže to nebyl problém.“* Tento příklad ukazuje, jak jazyková rekvalifikace může uprchlíkům pomoci najít práci odpovídající jejich kvalifikaci. Jazyková podpora se tedy stala klíčovým nástrojem, který umožnil tomuto respondentovi se uplatnit v českém vzdělávacím systému, což zároveň pomohlo českým školám čelit nedostatku učitelů.

Respondent č. 5 nalezl práci ještě před příjezdem do České republiky díky agentuře, která mu pomohla s administrativními procesy. *„Ještě před příjezdem jsem si přes agenturu našel práci. Pomohli mi s dokumenty a rovnou jsem mohl začít pracovat. Neměl jsem žádné problémy.“*

Tento případ ilustruje výhody spolupráce s agenturami, které nejenže zajišťují administrativní podporu, ale také pomáhají s vyhledáváním pracovních příležitostí, což zjednodušuje proces integrace na pracovní trh.

Sociální vazby měly zásadní vliv na pracovní uplatnění některých uprchlíků. Respondentka č. 2 uvedla, že práci získala díky pomoci své kamarádky. *„Moje kamarádka, která už tady žije několik let, mě seznámila s lidmi v zahradnictví, kde hledali zaměstnance. Její manžel vše vyřídil, takže jsem nemusela řešit úřady.“* Tento příběh ukazuje, jak mohou osobní kontakty a sociální sítě pomoci při hledání zaměstnání, což je zvlášť důležité v kontextu jazykových a kulturních bariér.

Mnozí respondenti si práci našli sami, ale některým se naskytly i určité překážky. Respondentka č. 3 například našla práci prostřednictvím inzerce, ale čelila výzvám spojeným s péčí o děti. *„Práci jsem si našla sama, ale bylo to těžké, protože mám dvě děti. Teď dělám rekvalifikační kurz na účetní, abych měla lepší pracovní podmínky.“* Tento příklad ukazuje, jak důležité je pro ukrajinské uprchlíky nejen najít práci, ale také zlepšit svou kvalifikaci, aby si mohli zajistit lepší pracovní podmínky a vyšší plat.

Podobně respondentka č. 6 začala pracovat v dělnické profesi, ale díky zlepšení jazykových dovedností se mohl posunout na kvalifikovanější pozici. *„Neuměla jsem česky, takže jsem pracovala u pásu. Teď pracuji v kanceláři a zvažuji, že se přestěhuji do většího města, kde bych mohla najít práci ve svém oboru.“* Její příběh ilustruje, že postupné zlepšování jazykových dovedností může uprchlíkům otevřít nové možnosti na pracovním trhu a umožnit jim kariérní růst.

Někteří respondenti uvedli, že se jim podařilo najít práci bez pomoci sociálních kontaktů nebo agentur, ale naráželi na problémy s administrativou nebo jazykovými dovednostmi. Respondentka č. 4 například uvedl, že její současná pracovní pozice neodpovídá jejím představám. *„Pracuji jako pomocná síla v kuchyni, ale chtěla bych být servírka. Potřebuji lépe ovládat češtinu.“* Tento případ ukazuje, že nejen získání práce, ale i možnost kariérního postupu, závisí na jazykových dovednostech. Respondentka chce zlepšit svou češtinu, aby mohla získat lepší práci.

Z analýzy odpovědí vyplývá, že většina ukrajinských uprchlíků se na českém trhu práce uplatnila poměrně rychle. To se podařilo díky jazykovým rekvalifikačním kurzům, sociálním kontaktům a vlastní iniciativě. Nejčastějšími překážkami byly jazyková bariéra, administrativní náležitosti a nedostatek kvalifikace odpovídající českým standardům.

Pro usnadnění integrace uprchlíků na trhu práce by bylo vhodné posílit jazykové vzdělávání a nabídnout více rekvalifikačních kurzů. Dále by bylo užitečné zlepšit přístup k informacím o pracovních příležitostech a podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají uprchlíky. Například prostřednictvím daňových úlev nebo speciálních programů, které by umožnily lepší začlenění uprchlíků do pracovního trhu. Podpora individuálních dovedností, kombinovaná s dostupnými vzdělávacími a rekvalifikačními programy, je klíčem k tomu, aby uprchlíci mohli plně využít svůj potenciál a přispět k rozvoji české ekonomiky.

7.6.2 Jazyková bariéra

Toto stanovisko se zaměřuje na analýzu jazykových překážek, které ukrajinští uprchlíci čelili při začleňování se do české společnosti, a na způsoby, jakými se je pokusili překonat. Hlavním zaměřením jsou jazykové kurzy, osobní iniciativa a podpora od různých organizací. V odpovědích respondentů se ukazuje, že jazyková bariéra hrála klíčovou roli při integraci, ale že se uprchlíci snažili tuto překážku překonat různými způsoby, včetně samostudia, účasti na kurzech a využívání pomoci od organizací, jako je Člověk v tísni.

Respondentka č. 1 popisuje svou zkušenost s učením češtiny v různých organizacích a na univerzitě, což jí pomohlo dosáhnout pokročilé úrovně jazyka. *„Jsem učitelka na Ukrajině a věděla jsem, že taky Česká republika hledá nové učitele. 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.“* Tento příklad ukazuje, jak jazykové kurzy a podpora institucí mohou uprchlíkům pomoci v profesním uplatnění a v dosažení vyšších kvalifikací.

Podobně respondentka č. 2 popisuje, jak se učil češtinu v různých kurzech, což jí pomohlo zlepšit její komunikaci v práci. *„Kurzy od Venore point v knihovně, ty mohla já navštěvovat, byly odpoledne. Pak já šla do jiné skupiny, v práci, my 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.“* Tento příběh ukazuje, jak praktické používání jazyka v pracovním prostředí může pomoci zlepšit dovednosti a usnadnit integraci.

Někteří respondenti uvedli, že neznalost češtiny pro ně byla na začátku významnou překážkou.

Respondentka č. 4 hovoří o tom, jak se její jazykové dovednosti zlepšovaly díky účasti na kurzech, přičemž zmínila, že stále potřebuje zdokonalit své mluvení*: „Nedobře mluvím 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 stačí, co umím.“* Tento případ ukazuje, že i když uprchlíci zvládnou základy jazyka, mohou se potýkat s náročnými situacemi, kde je potřebná plynulá komunikace.

Respondent č. 5 zdůrazňuje roli samostudia a dlouhodobé výuky ve zlepšení jazykových dovedností. Uvádí, že se začal učit češtinu sám a poté začal navštěvovat jazykové kurzy. *„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 domluvím a doma taky mluvím česky. Napřed jsem se učil sám. Poslouchal český jazyk. Teď chodím do kurzu, abych já uměl psát.“* Tento příklad ukazuje, jak důležitý je proces osvojení jazyka nejen prostřednictvím kurzů, ale i samostatného učení a používání jazyka v každodenním životě.

Z analýzy odpovědí vyplývá, že jazyková bariéra byla pro většinu ukrajinských uprchlíků významným problémem, který však aktivně řešili prostřednictvím jazykových kurzů, samostudia a zapojení do pracovních procesů, kde se čeština používala. Jazykové kurzy a podpora od organizací, jako je Člověk v tísni, byly klíčovými faktory, které uprchlíkům pomohly překonat počáteční těžkosti a umožnily jim se lépe integrovat do české společnosti. I když některým stále chybí plynulost, díky zlepšeným dovednostem se dostali na lepší pracovní pozice. Pro usnadnění integrace by bylo užitečné pokračovat v poskytování jazykových kurzů a podporovat samostatné studium, stejně jako vytvářet příležitosti pro praktické využívání jazyka v různých profesích.

7.6.3 Změna pracovní pozice

Toto stanovisko se zaměřuje na záměry respondentů týkající se změny jejich pracovního místa na českém trhu práce, a to zejména na motivy, které je vedou k hledání lepší pracovní pozice, a na preferované typy pracovních míst. Z odpovědí vyplývá, že někteří uprchlíci zvažují změnu pracovní pozice, aby zlepšili svou finanční situaci a profesní perspektivu, zatímco jiní jsou spokojeni s aktuálními pracovními podmínkami.

Respondentka č. 1 hovoří o své práci asistentky pedagoga na základní škole a vyjadřuje zájem o postavení učitelky. Potřebuje však absolvovat státní zkoušku z češtiny, aby se

mohla ucházet.

„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." Tento příklad ukazuje, že někteří respondenti se chtějí vrátit ke své původní profesi, ale musí nejprve splnit formální požadavky, jako je jazyková zkouška.

Podobně respondentka č. 2 popisuje, jak v předchozím zaměstnání neměla příležitost zlepšit své jazykové dovednosti, což ji ztěžovalo komunikaci. *„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."* Tento příběh ukazuje, že možnost komunikace s kolegy a praktického používání češtiny je pro některé pracovníky rozhodující pro zlepšení jejich jazykových dovedností a spokojenost v práci. Respondentka č. 2 je s prací spokojená a nemá v úmyslu měnit své zaměstnání.

Respondentka č. 3, která absolvuje rekvalifikační kurz účetnictví, vyjadřuje touhu po lepší pracovní pozici, která by jí zajistila lepší budoucnost pro její rodinu. *„Já chtěla bych lepší pracovní pozici, proto studuji účetnictví teď a navštěvuji ten kurz, protože stát nás nemůže podporovat dál, válka už dlouho trvá. Chci zajistit život svých děti, aby oni měly lepší budoucnost, proto já dělám kurz účetnictví."* Tento příklad ukazuje, že mnozí uprchlíci, kteří přišli s nižší kvalifikací nebo v oblasti, která neodpovídala jejich předchozímu vzdělání, se rozhodli pro rekvalifikaci, aby zlepšili svou profesní pozici a zajistili lepší podmínky pro svou rodinu.

Respondentka č. 4 vyjadřuje zájem o pracovní pozici ve větším městě, která by více odpovídala její profesní kvalifikaci z Ukrajiny. V minulosti pracoval jako účetní, ale nyní se zaměřuje na zlepšení jazykových dovedností. *„Chtěla bych pracovat ve větším městě a chtěla by pracovat na nějaké kancelářské pozici, protože já v Ukrajině pracovala v kanceláři. Pracovala jako účetní."* Tento příběh ukazuje, že jazykové bariéry mohou bránit uprchlíkům v dosažení pracovních pozic, které odpovídají jejich kvalifikacím. Zlepšení češtiny je pro ně klíčové pro zajištění lepších pracovních příležitostí.

Naopak respondent č. 5 zdůrazňuje, že je spokojený ve své současné práci a není motivován k její změně. *„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.“ Tento respondent se cítí spokojený ve své pracovní roli a preferuje stabilitu jednoho pracovního místa, což ukazuje, že pro některé uprchlíky je stabilita v práci a dobrý kolektiv klíčovým faktorem pro jejich spokojenost.

Respondentka č. 6 zvažuje přestěhování do většího města, kde by hledala práci v oblasti logistiky, protože se chce lépe finančně zajistit *„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.“* Tento příběh ukazuje, že mnoho uprchlíků hledá lepší pracovní příležitosti nejen pro profesní růst, ale také pro lepší finanční ohodnocení, které by jim zajistilo lepší životní podmínky.

Z analýzy odpovědí vyplývá, že většina respondentů uvažuje o změně pracovní pozice, přičemž hlavními motivy jsou touha po lepším finančním ohodnocení, profesním rozvoji a zajištění lepší budoucnosti pro rodiny. Někteří uprchlíci hledají pozice odpovídající jejich předchozím kvalifikacím, zatímco jiní se rozhodli pro rekvalifikaci a zlepšení jazykových dovedností. Na druhé straně existují i respondenti, kteří jsou spokojeni se svou současnou pozicí a nechtějí měnit svou pracovní situaci. Pro zlepšení pracovních příležitostí pro uprchlíky by bylo užitečné podporovat jazykové a profesní kurzy, které by jim umožnily dosáhnout lepší pozice na trhu práce.

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 životnit 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. Studiem 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

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.čvtvrtletí 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

Depoo, L., Urbancová, H., Šnýdrová, M. 2020. *Kariérní management.* Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu.

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*. *Georafie* – Sborník České geografické společnosti, 112 [2].

Drbohlav, D. 2010. *Migrace a imigranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Socologické 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=GNUMji_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.

Hendl, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace.* Praha: Portál.

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*. Sociologicky 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). 2024. Integrační politika ČR. https://www.cizinci.cz/web/cz/zakladni-informace1

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/zákon+č.+435_2004+Sb.%2C+o+zaměstnanosti+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).

Palíšková, 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://migracnikonsorcium.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.

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