

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Pryjmak Zorjana

*Překážky a bariéry při vstupu ukrajinských
žen na trh práce v Olomouckém kraji*

Vedoucí práce: Mgr. Jan Mocht'ák

2015

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v seznamu literatury.

V Olomouci, dne

Vlastnoruční podpis

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce Mgr. Janu Mochtřákovi, za odborné vedení, cenné rady a pomoc při zpracování mé bakalářské práce na téma „*Překážky a bariéry při vstupu ukrajinských žen na trh práce v Olomouckém kraji*“.

Poděkování patří také mé rodině, přátelům a partnerovi za podporu a pomoc.

*„Ať chceš nebo nechceš, někam patříš.
Jak hodně však někam patříš, to už záleží jen na tobě“.*

Anton Semjonovič Makarenko

OBSAH

ÚVOD	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	9
1. MIGRACE A INTEGRACE NA ÚZEMÍ OLOMOUCKÉHO KRAJE	10
1.1. Vymezení pojmů migrace	10
1.2. Důvody migrace	12
1.3. Významné instituce migrační a integrační politiky na území Olomouckého kraje	13
1.4. Ukrajinská minorita na území Olomouckého kraje	17
2. TRH PRÁCE A JEHO SITUACE NA ÚZEMÍ OLOMOUCKÉHO KRAJE	20
2.1. Současná situace na trhu práce na území Olomouckého kraje	20
2.2. Oblasti zaměstnanosti migrantů	21
2.3. Podmínky pro vstup ukrajinských migrantů na trh práce v ČR	22
3. PARTICIPACE UKRAJINSKÝCH ŽEN NA TRHU PRÁCE	24
3.1. Marginalizace migrantek (žen) na trhu práce	24
3.2. Problematika uznávání vzdělání	25
3.3. Transnacionální mateřství	26
3.4. Gender aspekty	27
3.5. Sociokulturní bariéra	29
II. EMPIRICKÁ ČÁST	30
4. METODOLOGIE VÝZKUMU	31
4.3. Cíl a výzkumná otázka	31
4.4. Typ výzkumu	31
4.5. Metoda získávání dat	32
4.6. Výzkumný vzorek a lokalita	34
4.7. Metoda zpracování dat	36
5. INTERPRETACE DAT	38

6.SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ	47
ZÁVĚR.....	50
SEZNAM LITERATURY	52
Bibliografický seznam:.....	52
Elektronické zdroje:	54
Zákony:.....	56
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	57
Seznam tabulek.....	57
Seznam grafů.....	57
ANOTACE.....	58
ABSTRACT	59

ÚVOD

Ve své bakalářské práci se zabývám překážkami a bariérami ukrajinských migrantek na trhu práce v Olomouckém kraji. Veškeré migrační procesy lze vnímat jako indikátor stavu rozvoje ve světě, který se trvale proměňuje. Většina z nás jistě ví, že migrace obyvatelstva je stará jako lidstvo samo. Migrační proudy totiž vždy představovaly jeden z nejdynamičtějších rysů všech velkých civilizací. Avšak směry migračních toků jsou ovlivňovány mírou rozvoje zdrojových a cílových oblastí.

Motivací pro napsání této práce jsem našla ve vyprávěních mé rodiny, která za prací do České republiky cestovala a také i nadále cestuje. Vždy jsem si kladla otázku, zda negativa vyskytující se při hledání práce v ČR byla opravdu pravdivá. Ve skutečnosti jsem tímto výzkumem chtěla také porovnat zkušenosti vlastní rodiny při hledání práce v ČR a zkušenosti ostatních ukrajinských žen.

Hlavním cílem práce je zjistit, jaké jsou nejčastější překážky a bariéry ukrajinských migrantek při vstupu na trh práce v Olomouckém kraji. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a empirickou. Pro snazší orientaci je text ještě dále členěn do několika kapitol.

První kapitola teoretické části nese název „Migrace a integrace na území Olomouckého kraje. Její počátek je věnován charakteristice Olomouckého kraje, na který je orientován můj výzkum. Součástí této kapitoly jsou čtyři další podkapitoly. První je věnována vymezení základních pojmů, druhá pak popisuje nejčastější důvody migrace. Předposlední část první kapitoly je směřována na významné instituce migrační a integrační politiky na území Olomouckého kraje. Závěrečná část je poté věnována ukrajinské minoritě na území Olomouckého kraje.

Druhá kapitola je zaměřena spíše na trh práce a jeho situaci na území Olomouckého kraje. Je zde popsána současná situace na krajském trhu práce a problematika marginalizace migrantek (žen) na trhu práce.

Třetí a zároveň poslední kapitola teoretické částí popisuje participaci ukrajinských žen na trhu práce na území Olomouckého kraje. Je zaměřena na oblasti zaměstnanosti migrantů, bariéry a překážky na trhu práce, transnacionální mateřství, gender aspekty a sociokulturní bariéry.

Empirická část práce je věnována výzkumu a zjištěným výsledkům. Kvalitativní výzkum byl prováděn formou případové studie. Veškerá data byla posbírána prostřednictvím polostrukturovaného interview.

Ve své bakalářské práci nečerpám z časopisu Sociální práce/Sociálna práca, neboť jsem v něm neobjevila vhodně tematicky směřovaný článek.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. MIGRACE A INTEGRACE NA ÚZEMÍ OLOMOUCKÉHO KRAJE

Bakalářská práce a její výzkum je zaměřen na oblast Olomouckého kraje, proto je důležité popsat jeho hlavní a nejvýraznější rysy. Olomoucký kraj je členěn na pět okresů (Olomouc, Jeseník, Prostějov, Přerov a Šumperk). Pro kraj je stanoveno 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 20 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. Olomoucký kraj má celkem 399 obcí, z nichž 30 má přiznaný statut města. Krajským městem je statutární město Olomouc. Z geografického hlediska je Olomoucký kraj členěn na severní hornatou část s pohořím Jeseníky a část jižní, která je tvořena rovinatou Hanou. Olomouckým krajem protéká řeka Morava. Celková výměra kraje je 5 266,68 km². Zároveň zde klesá podíl orné půdy a zvyšuje se podíl půdy nezemědělské. (ČSÚ)

Olomoucký kraj je z ekonomického hlediska oblastí průmyslovou s rozvinutými službami. Jižní a centrální část kraje řadíme mezi oblasti s nejúrodnější půdou. (ČSÚ)

Olomoucký kraj je řazen mezi regiony s bohatou historií, zajímavou přírodou, s velkým množstvím kulturních, sportovních a také rekreačních příležitostí. Ekonomika je orientována na oblasti, jako jsou zemědělství, zpracovatelský průmysl a služby. Na základě realizací dlouhodobých strategických plánů se ekonomická situace v Olomouckém kraji postupně zlepšuje. Tato vzestupná tendence má pokračovat i v následujících letech. (ČSÚ)

1.1. Vymezení pojmů migrace

Pro snazší orientaci v odborném textu je důležité také definovat základní pojmy, kterými je text vybaven. Migraci lze z obecného hlediska vnímat jako změnu trvalého pobytu. To tedy znamená, že můžeme migraci rozdělit na vnitřní a mezinárodní. V rámci mezinárodní migrace jde o změnu obvyklého pobytu až za hranice státu. Naopak vnitřní migrace je charakterizována jako změna trvalého pobytu za hranice pouze administrativní jednotky, to tedy znamená na hranice určité obce. (Dohnalová 2012:10)

Pojem migrace je chápán jako stěhování či změna lokace v určitém prostoru. Jde o společenskou strategii, která obvykle slouží k získání obživy, vyrovnání se s přírodními

vlivy a v neposlední řadě k řešení společenských konfliktů. Výsledkem migrace je tedy současné rozmístění lidí na zemi. (Hirt, Jakoubek 2005:258)

Migrace jako taková může mít více podob. Pokud jde o přistěhování obyvatelstva, mluvíme o imigraci. Naopak vystěhování obyvatelstva ze země je doprovázeno pojmem emigrace. Tou zvláštní formou je reemigrace, která představuje pohyb obyvatel, který v sobě nese nejdříve emigraci a následně po určité době zpětnou imigraci do původní země. (Dohnalová 2012:10)

Migraci lze rozdělit na nucenou a dobrovolnou. Matoušek (2013:344) dobrovolnou migraci vnímá jako svobodné rozhodnutí samotného migranta, tedy nezávisle na vnějších vlivech. Avšak migrace nucená v současném světě probíhá často formou evakuace, popřípadě vyhoštění. Již v minulosti se jednalo o násilný přesun otroků nebo trestanců.

Dohnalová (2012:10) uvádí, že ne vždy je snadné od sebe odlišit dobrovolnou a nucenou migraci. Vynucená migrace bývá následkem válečného stavu, nastolení diktatury či zhoršených životních podmínek.

Co se mezinárodní migrace týče, má velice významné politické, ekonomické, sociální, demografické, psychologické a zároveň kulturní dopady. Jedná se o dopady především na emigrační i tranzitní či imigrační země. Mezinárodní migrace je ovlivňována specifickými vlivy, které jsou označovány jako „**push**“ a „**pull**“ faktory. (Dohnalová 2012:10)

Tyto faktory byly představeny již v šedesátých letech dvacátého století. Řada autorů tehdy zaměřila svou pozornost na determinanty, které ovlivňují rozhodování lidí k migraci. V prvním případě lze mluvit o souboru faktorů, které na jedince působí negativně, dá se říci, že jej vypuzují nebo vytlačují – push faktory. Důvodem bývá nedostatek pracovních příležitostí, špatná životní úroveň a podobně. Pro každého jedince jsou tu i faktory pozitivní, tedy pull faktory, které ho budou lákat, přitahovat. (Henig 2007:5)

Push a pull faktory jsou významným teoretickým konceptem, který vytváří prostředí pro explanaci procesu mobility. Pull faktory jsou těmi, které působí jako motiv příchodu osoby do cílové země. Naopak push faktory vytlačují osobu z určitého území a to z důvodu jako je ekonomická nestabilita, změna životních standardů atd. (Hájek, Novosák 2013:14)

Migraci lze také rozlišit z hlediska opakujících se vzorců migračního jednání na lokální a cirkulární. Může jít o migraci dočasnou, tedy kvalifikační a pracovní. Také jde

o migraci definitivní a to v případě vystěhovalectví nebo přistěhovalectví. Velký počet přistěhovalých osob stejně jako v České republice tak i ve světě je ekonomicky aktivní. Jde o aktéry cirkulární pracovní migrace, a tedy jde o fenomén přetrvávajícího dočasného stěhování, a to za účelem zvýšení vlastního ekonomického statusu, ale také statusu rodiny, která zůstává v rodné zemi. (Stanko a kol. 2006:54)

1.2. Důvody migrace

Stěžejním pojmem této bakalářské práce je migrace, a proto je třeba se zaměřit na její důvody. V našem prostředí existuje řada teorií, které se vyvinuly nezávisle na sobě v průběhu rozdílných období. Každá z těchto teorií vysvětluje aspekt nebo také typ mezinárodní migrace a v souvislosti s tím také, v jaké době vznikala, jakými migračními proudy byla ovlivněna. Jsou teorie, které mezinárodní migraci analyzují na dvě úrovně a to na makro a mikro úrovni. (Mazalová 2013:12)

Přístup vycházející z neoklasické teorie je znám jako „**push a pull teorie**“. Push faktory zahrnují důvody opuštění vlastní země, jakými jsou: demografický růst, nízká úroveň životních podmínek, nedostatek ekonomických a pracovních příležitostí a také politickou represi. Pull faktory zahrnují důvody, které lákají do hostitelské země. Jsou jimi poptávka po práci, dostupnost pozemků, příznivé ekonomické příležitosti a především politická svoboda. Neoklasický přístup je zaměřen zejména na příjmové rozdíly a podmínky zaměstnání v různých zemích a náklady na případnou migraci. (Vojtková 2005)

Další přístupy, které vycházejí z neoklasické teorie, jsou známy jako „makro“ a „mikro“ teorie. Makro teorie se zabývá zkoumáním příčin migrace a to z hlediska makroekonomických ukazatelů, kterými jsou rozdíly v příjmech mezi jednotlivými zeměmi, rozdíly v nabídce a poptávce po pracovní síle a možnosti zaměstnání. Teorie vychází z myšlenky, že v zemích s vysokou nabídkou pracovních sil a nedostatkem kapitálu jsou nižší mzdy a naopak v zemích, kde je poptávka po pracovní síle vyšší, a je větší množství kapitálu, jsou tedy mzdy vyšší. Tato skutečnost bývá důvodem toho, že lidé ze země s nižšími mzdami odcházejí a stěhují se do zemí, které nabízejí vyšší mzdy. (Vojtková 2005)

Mikro teorie se ale soustřeďuje na jedince a jeho racionální kalkulaci výdajů a užítku v určitém časovém období a následnou volbu s cílem maximalizovat svůj zisk. Jde o výdaje týkající se materiálních nákladů na cestu, na dobu, než najde člověk práci,

či také finance vynaložené na učení se novému jazyku, kultuře a vytváření nových vazeb. Volba je ovlivňována podmínkami na trhu práce cílové země. Jaká bude pravděpodobnost, že si člověk práci najde, možné uplatnění dovedností, výše výdělků. (Vojtková 2005)

Právě ne příliš dobrá ekonomická situace Ukrajiny, geografická blízkost a poměrně malé jazykové a kulturní bariéry jsou hlavními důvody toho, že v současnosti jsou Ukrajinci nejpočetnější skupinou ekonomických migrantů v ČR. Nelze mluvit o nuceném odchodu ze země, ale spíše jde o zlepšení ekonomických podmínek, nashromáždění peněz na bydlení, vzdělání dětí a někdy i na dovolenou či oblečení. (Leontiyeva 2006:32-36)

1.3. Významné instituce migrační a integrační politiky na území Olomouckého kraje

Instituce migrační a integrační politiky nejsou jen institucemi, které slouží pro migranty, ale jsou i zařízeními, které mohou pomoci české společnosti lépe poznat jednotlivé migranty, jejich kulturu a způsob života. Poznání jiné kultury je důležité i z historického hlediska a výskytu cizinců na území České republiky. Celá historie migrace Ukrajinců na české území sahá až do 16. až 17. století, do období kulturních hnutí. Tehdy do Čech přicházeli jak jednotlivci, tak i skupiny ke krátkodobým pobytům. Převážně to však byli jedinci ze západu území Ukrajiny, kteří měli ty nejružnější důvody. Těmi nejčastějšími důvody však bylo doplnění vysokoškolského vzdělání nebo nástup do armády, kdy jako žoldáci bojovali proti Turkům. (Leontiyeva 2006a:32)

Institucemi migrační a integrační politiky na území Olomouckého kraje jsou zejména tyto:

- Centrum na podporu integrace cizinců
- Sdružení občanů zabývajících se emigranty
- Poradna pro občanství /Občanská a lidská práva
- Úřad práce
- Žebřík o.s.
- Cizinecká policie České republiky
- Ministerstvo vnitra České republiky - Odbor azylové a migrační politiky

- Magistrát města Olomouce
- Krajský úřad Olomouckého kraje

1. Centrum na podporu integrace cizinců

Cílem této služby je zvyšování schopností, dovedností a znalostí cizince, které přispějí k jeho samostatnosti, soběstačnosti a usnadňování orientace v české společnosti. Cílovou skupinou tohoto centra jsou cizinci ze třetích zemí s přiznaným dlouhodobým nebo trvalým pobytem na území České republiky. Centrum také pracuje s občany ČR a občany EU, kteří jsou jejich rodinnými příslušníky, blízkými osobami, atd. Činností centra je osvětová a přednášková činnost a akce na podporu vzájemného setkávání majority a cizinců. (KPSS)

V rámci terénní práce monitorují pracovníci Centra významné lokality, kde cizinci bydlí, pracují, studují, nebo tráví volný čas. Pracovníci s nimi navazují kontakt a podávají jim informace o aktivitách Centra. Průběžně se také dotazují na možné problémové situace. Během práce se tým pracovníků stává součástí vytipovaných lokalit. Samozřejmě nejde o nahodilé a občasně docházení na vytipovaná místa. Pracovníci tato místa v pravidelných intervalech navštěvují a v souladu se způsoby terénní práce kontaktují potenciální i reálné klienty a to přímo v jejich přirozeném prostředí. Dalšími činnostmi, kterými se CPIC zabývá jsou: poradenství, výuka českého jazyka, kurzy sociokulturní orientace, kurzy PC dovedností, propagace tématu integrace na školách, spolupráce s univerzitami a vyššími odbornými školami. (Baklíková 2010:15-18)

2. Sdružení občanů zabývajících se emigranty

Tento typ sdružení je neziskovou organizací, která poskytuje pomoc uprchlíkům a dalším cizincům, kteří přicházejí do České republiky. Pomoc zahrnuje bezplatné právní, sociální a psychologické poradenství, realizaci volnočasových a vzdělávacích programů. Také poskytuje komplexní sociálně-právní asistenci dlouhodobě usazeným cizincům a uznaným azylantům ve složitém procesu integrace do majoritní společnosti. Činnost sdružení je primárně zaměřená na nezaměstnané cizince a poskytování rekvalifikačních kurzů a dalších vzdělávacích aktivit, kurzy českého jazyka, kurzy práce s PC, kurzy pracovní integrace a motivační kurzy. Imigrantům je ze strany sociálních pracovníků poskytováno individuální poradenství při vyhledávání zaměstnání. (O NÁS)

3. Poradna pro občanství /Občanská a lidská práva

Poradna se zabývá otázkami státního občanství a práv cizinců, potíráním diskriminace, prosazováním rovných příležitostí a pomocí rodinám. Současně se věnuje i teoretickým otázkám výzkumu a sleduje legislativní praxi přijímání nových zákonů a případné problémy při jejich uvádění do praxe. Nedílnou součástí činnosti je zpracovávání zpráv pro orgány mezinárodních smluv a připomínkování návrhů zákonů. (VÝROČNÍ ZPRÁVA)

4. Úřad práce

Úřad práce (dále ÚP) je institucí, která plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelé, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a pomoci v hmotné nouzi. (Zákon o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů)

ÚP jsou pro migranty velice důležité, protože právě s nimi se setkávají nejčastěji. Úřady práce jsou státními orgány a s těmito orgány se setkává téměř každý z nás, stejně jako migranti. Nejdůležitější kompetenci úřadu práce je vydávání povolení k zaměstnání. Takovéto povolení je jedním z neefektivnějších nástrojů, jak regulovat počty cizinců, kteří na území ČR přicházejí. (Čížinský 2011, 137-138).

5. Žebřík o.s.

Jedná se o neziskové sdružení občanů v Prostějově, které bylo založené a registrované v roce 2005. Cílem tohoto sdružení je podpora osob ohrožených sociálním vyloučením v začleňování a informovat společnost o křesťanských hodnotách. V rámci tohoto sdružení působí centrum podpory cizinců, které poskytuje informační, odborné a vzdělávací služby pro cizince a také jejich rodiny. Současně zde funguje Multikulturní centrum mozaika. Centrum nabízí širokou škálu nejrůznějších aktivit pro děti a dospělé. (Žebřík)

6. Cizinecká policie České republiky

Služba cizinecké policie je specializovaná složka, která se zabývá odhalováním nelegální migrace a pátrá po cizích státních příslušnících, kteří se zdržují na území

České republiky v rozporu se zákonem. Služby cizinecké policie provádí pobytové kontroly a zajišťuje zejména ochranu vnější schengenské hranice. (Cizinecká policie)

7. Ministerstvo vnitra České republiky - Odbor azylové a migrační politiky

Odbor azylové a migrační politiky je útvarem Ministerstva vnitra pro výkon působnosti vymezené ministerstvu v oblasti mezinárodní ochrany, uprchlictví, vstupu a pobytu cizinců, koncepce integrace cizinců, státního interačního programu a schengenské spolupráce. Odbor azylové a migrační politiky je útvarem ministerstva pro řízení organizační složky státu. Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra plní: předkládá návrhy na zřízení či změnu charakteru azylových zařízení nebo zařízení pro zajištění cizinců. (Odbory)

8. Magistrát města Olomouce

Magistrát města Olomouce se také podílí na migrační a integrační politice na území České republiky. Jedním ze způsobu realizace provádí sčítání lidu na základě statistického úřadu Olomouckého kraje. Magistrát má několik odborů, tím stěžejním pro práci s cizinci je především odbor sociálních věcí. Odbor v sobě zahrnuje sociální agendy, které se týkají občanů města, zejména nezletilých a jejich rodičů, osob v hmotné nouzi a ohrožených sociálním vyloučením. (Odbor sociálních věcí)

9. Krajský úřad Olomouckého kraje

Mezi hlavní činnosti krajského úřadu Olomouckého kraje v oblasti migrace řadíme zejména tyto:

- Přijímá prohlášení o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky
- Přijímá žádosti o udělení státního občanství České republiky
- Přijímá žádosti o vydání osvědčení o státním občanství České republiky
- Vydává osvědčení a potvrzení o státním občanství České republiky a zjišťuje státní občanství České republiky (Úřady)

1.4. Ukrajinská minorita na území Olomouckého kraje

Tab. č. 1 Vývoj počtů cizinci na území Olomouckého kraje

Zdroj: Český statistický úřad

Rok	Cizinci celkem	Z toho ženy	Ukrajinci
2004	7103	3151	1901
2005	7497	3412	1986
2006	8499	3608	2289
2007	10322	4124	3129
2008	9909	4047	2502
2009	9440	4091	2092
2010	9465	4199	2046
2011	9765	4277	2057
2012	9807	4305	1943
2013	10041	4435	1874
2014	10110	4436	1758

Na základě výsledků Ministerstva vnitra se ukrajinská menšina v ČR v posledních letech poměrně rychle rozrůstá. V období pěti let se počet osob, kteří v zemi trvale žijí zvedl o třetinu. V porovnání s rokem 2007 kdy bylo na území ČR natrvalo zhruba 32,600 lidí z Ukrajiny, pro rok 2014 bylo zaznamenáno cca 51,000 Ukrajinců a Ukrajinek. Vyplývá to ze statistik ministerstva vnitra. (Ukrajinská menšina)

Z výsledků vládní zprávy o situaci národnostních menšin se obyvatelé Česka na Ukrajince dívají jinak než před několika lety. Majoritní společnost je již neřadí k „mafíanským gangům“ a také předsudky se vyskytují jen ojediněle a jsou mnohem ojedinělejší než v 90. letech. Postoje k přistěhovalcům jsou mnohem vstřícnější. Podílí se na tom jejich dobrá pracovní morálka a vyšší kvalifikace. (Ukrajinská menšina)

Ukrajinská minorita patří v Česku k uznávaným, historickým, tedy dlouhodobě usazeným menšinám. Postavení těchto osob a veřejné mínění se výrazně zhoršilo v první porevoluční době s příchodem imigrantů. Postupem času se mínění lidí mění. (Ukrajinská menšina)

Na území České republiky působí čtyři hlavní ukrajinské organizace a několik dalších menších. Velmi často pořádají kulturní akce a vydávají různé časopisy. Na

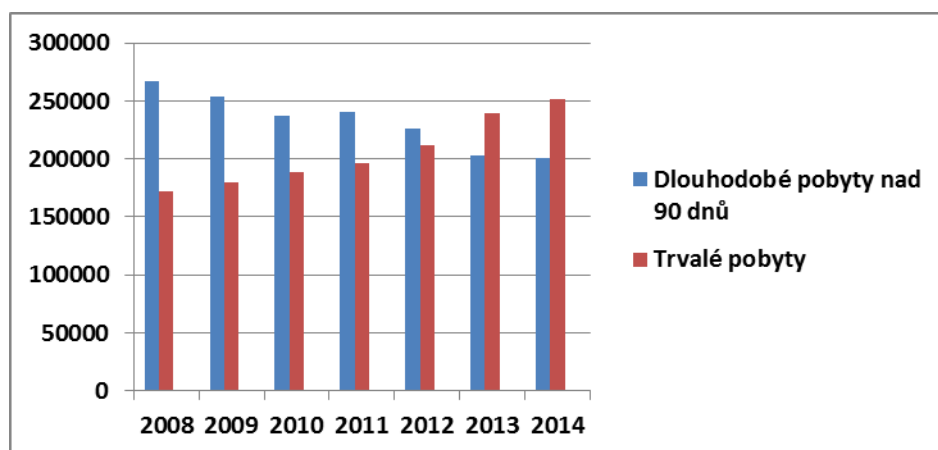
realizaci těchto projektů jsou poskytovány dotace od měst a od ministerstev školství a kultury. (Ukrajinská menšina)

Počet cizinců na území České republiky závisí na ekonomické situaci. Ekonomická globální krize však postihla i Česko. Jedním z ukazatelů byl pokles počtů přistěhovalých na území Česka. To se také dotklo i ukrajinského obyvatelstva. (Drbohlav 2011)

Obvykle jsou Ukrajinci nejvíce koncentrováni v Praze a dalších velkých českých městech. Do České republiky za prací přicházejí migranti zejména ze západních regionů Ukrajiny, především ze zakarpatské oblasti. Právě tento region je nejvíce zasažen nezaměstnaností. (Leontiyeva 2006:32-36)

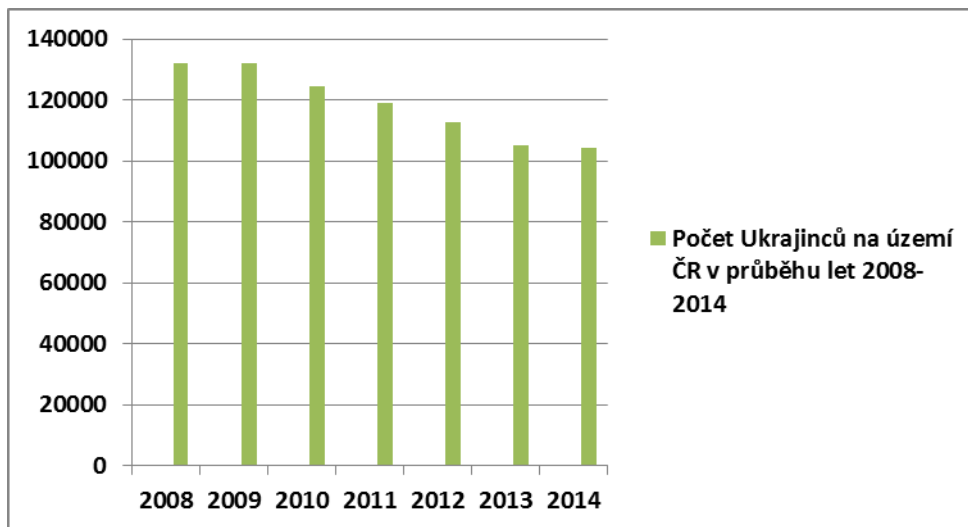
Grafč.1: Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní

Pramen: Ministerstvo vnitra České republiky



Graf č. 2: Vývoj počtu Ukrajinců na území ČR v průběhu let 2008-2014

Pramen: Ministerstvo vnitra České republiky 2014



2. Trh práce a jeho situace na území Olomouckého kraje

Trh práce patří mezi velice specifické, neboť je zde práce funkcí pracovní síly a je tedy úzce spjatá s osobností člověka. Svým fungováním trh práce inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti a to se všemi jejími negativními ekonomickými a sociálními dopady. Trh je velice rigidní, regulovaný, pracovníci jsou často nadměrně finančně honorováni a výše mezd je z trhu práce vylučuje. (Mareš 2002:310-311)

Pracovní trh je úzce spjat s tržní ekonomikou, ve které je stejně jako služby a výrobky prodávána a kupována právě práce. V průmyslové tržní ekonomice trh práce představuje její hlavní distributivní mechanismus. Pracovní trh je tedy i sociální institucí, protože trh práce není stejným trhem jako jiné trhy a pracovní síla není stejným zbožím jako jiná zboží. Stejně jako mzdové mechanismy, tak i celá řada sociálních norem a sociálních institucí tvoří podtext pohybu na trhu práce. (Mareš 2002:54:55)

2.1. Současná situace na trhu práce na území Olomouckého kraje

Olomoucký kraj již dlouhodobě patří mezi kraje s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, která patří k těm nejvyšším v rámci České republiky. (ČSÚ)

V roce 2014 žilo na území Olomouckého kraje cca 541,2 tis. obyvatel a to ve věku 15 a více let. Jejich počet avšak meziročně poklesl o 0,3%. Na základě výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) se velikost pracovní síly v meziročním pohledu snížila na pouhých 305,9 tis. obyvatel. Současně skupina ekonomicky neaktivních obyvatel klesla na 235,3 tis. obyvatel. Pro rok 2014 bylo zaznamenáno vyššího počtu zaměstnaných u osob ve věku 15-29 let (o 6,9%) a u vysokoškoláků (o 15,2%). Na základě vzdělanostní struktury bylo v Olomouckém kraji zaměstnáno 11,9 tis. osob se základním vzděláním, 113,7 tis. osob se středoškolským vzděláním bez maturity, 98,5 tis. osob se středním vzděláním s maturitou a 58,1 tis. osob se vzděláním vysokoškolským. (ČSÚ)

Na základě šetření Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) v Olomouci opět došlo k částečné změně struktury zaměstnaných. Nejvíce osob bylo zaměstnáno v odvětví zpracovatelského průmyslu. Další nejvíce obsazovaná odvětví jsou i nadále velkoobchod, maloobchod, opravy motorových vozidel a stavebnictví. Naopak menší počet osob byl zaměstnán ve veřejné správě, obraně a povinném sociálním zabezpečení.

U žen převládaly pracovní pozice ve službách a prodeji jako specialistky a úřednice. Muži obsazují zejména pozice jako řemeslníci a opraváři, obsluha strojů, zařízení a montéři a techničtí a odborní pracovníci. (ČSÚ)

Co se týče nabídky volných pracovních míst v Olomouckém kraji vedených úřady práce k 31.12.2014, bylo jich zaznamenáno celkem 2 814. Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců Olomouckého kraje činila 24 175 Kč. (ČSÚ)

Tab. č. 2 Vývoj míry nezaměstnanosti / podílu nezaměstnaných osob v % - v průběhu let 2008-2014

Zdroj: Český statistický úřad, Úřad práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Olomouc	5,0	9,1	10,0	9,4	9,1	9,3	8,4
Okres Olomouc	5,8	11,2	11,2	10,1	10,5	9,2	8,4
ČR	6,0	9,2	9,6	8,6	9,4	8,2	7,4

Tab. č. 3 Pracovní síla Olomouckého kraje podle vzdělání populace v letech 2009-2014

Zdroj: Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Olomouckého kraje – 2014, Regionální statistiky – ročník 2015, ČSÚ Olomouc

	2009	2014
Základní	6%	6%
Střední bez maturity	45%	41%
Střední s maturitou	37%	34%
Vysokoškolské	12%	19%

2.2. Oblasti zaměstnanosti migrantů

Pro charakteristiku krajinských migrantů lze uvést to, že patří k nejpočetnější skupině migrantů na území České republiky. (Leontiyeva 2006:33)

Na trhu práce v České republice jsou Ukrajinci považováni za trvalou konstantu. Obvykle však bývají v rozporu jejich kvalifikace a pracovní pozice, které zastávají. Tradičně převažují pozice v nekvalifikovaných sektorech. Nejčastěji jsou to pozice jako kopáč, uklízečka, pomocná síla v zemědělství, hospodyně, šička, údržbář, dělník v továrně, řidič, prodavačka a zedník. (Zilinskyj 2001:94-95)

V České společnosti ukrajinští migranti nejčastěji vykonávají ne příliš kvalifikovaná povolání, o kterých ve většině případů není zájem ze strany občanů České republiky. (Kuchař 2007:55-56)

2.3. Podmínky pro vstup ukrajinských migrantů na trh práce v ČR

Migrační a integrační problematika ČR je v gesci Ministerstva vnitra České republiky a Ministerstva zahraničních věcí ČR (udělení krátkodobých víz). Veškerý vstup a pobyt migrantů na území České republiky podléhá zákonu č. 326/1999 Sb. O pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonu. (Čižinský a kol. 2014:65-68)

Vstup migrantů na trh práce v ČR upravuje zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti. Zákon rozlišuje cizince, kteří mají stejné postavení jako občané ČR a cizince, jejichž vstup na trh práce je omezen. Za cizince jejichž vstup práce na trh práce je omezen jsou považováni především občané třetích zemí. Cizinci ze třetích zemí k výkonu povolání na území ČR potřebují zaměstnaneckou nebo modrou kartu. (Čižinský a kol. 2014:65-68)

Zaměstnanecká karta (dále „ZK“) představuje povolení k dlouhodobému pobytu, které cizincům umožňuje přechodný pobyt na území ČR trvající déle než 3 měsíce a také k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána. Nebo je vydávána na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas Ministerstva vnitra. Zaměstnanecká karta opravňuje cizince k pobytu za účelem zaměstnání. Všeobecně má zaměstnanecká karta dvojí charakter, tedy duální a neduální. Duální zaměstnanecká karta znamená, že se cizinec musí ucházet o pozici uvedenou v Centrální evidenci volných pracovních míst obsažitelných držitelé ZK. Neduální typ zaměstnanecké karty žádá cizinec, kterému bylo vydáno na danou pracovní pozici povolení k zaměstnání. V obou případech je nutno, aby mezi cizincem a zaměstnavatelem existovala forma pracovněprávního vztahu, kterou žadatel o zaměstnaneckou kartu musí prokázat předložením pracovní smlouvy popřípadě dohody o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí. (Čižinský a kol. 2014:65-68)

Modrá karta je druhým povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Povolení v sobě zahrnuje povolení

k pobytu a povolení k zaměstnání. Musí se tedy jednat o takové pracovní místo, které je v evidenci volných pracovních míst obsažitelných držiteli modré karty. Zaměstnavatel musí nahlásit krajské pobočce úřadu práce volné pracovní místo. Pokud však do 30 dnů toto pracovní místo nebude obsazeno, je možné ho zařadit do centrální evidence volných pracovních míst obsažitelných držiteli modré karty. Žadatel o modrou kartu musí se svým zaměstnavatelem uzavřít pracovní smlouvu minimálně na jeden rok a musí být sjednaná hrubá měsíční respektive roční mzda alespoň ve výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy. (Čižinský a kol. 2014:65-68)

3. Participace ukrajinských žen na trhu práce

3.1. Marginalizace migrantek (žen) na trhu práce

Poté co migranti navštíví novou zemi a setkají se s novým prostředím, které je značně odlišné od jejich předchozího působiště, nevyhnutelně se ocitají v takzvaném marginalizovaném postavení vůči většinové společnosti. Obvykle to znamená velké komplikace na mnoha úrovních. Migrant má především ztížený přístup ke zdrojům utváření identity, které jsou běžně využívány většinovou společností (zaměstnání, materiální bohatství, společenský život). Migranti se setkávají také s tím, že v očích druhých jím je již předem připravena specifická, obvykle negativní „nálepka“. Tato nálepka je přisuzována z důvodů odlišnosti jazyka, chování či vzhledu. Takového postavení může být jen přechodné a jedinec se tak velice brzy po příchodu do nové země může začít pohybovat směrem ke středu společnosti. Samozřejmě jsou tu i migranti, kteří v tomto marginalizovaném postavení přetrvávají velice dlouho, často i celý život. (Vašátková a kol. 24)

Zaměstnanost migrantů v České republice je ovlivňovaná především zemí původu. Cizinci, kteří přicházejí do Evropské unie z rozvojových zemí nebo ze zemí třetího světa, jsou obvykle směřováni na nižší pracovní pozice. (Rákoczyová 2011:15-16)

Avšak tito migranti si uvědomují hodnotu své kvalifikace a snaží se o rovnovážný vztah mezi ní a prací, kterou vykonávají. (Rákoczyová 2011: 9)

Na základě feministických teorií je příčinou znevýhodnění postavení žen na trhu práce výsledkem patriarchátu a jejich nižší role v rodině a také ve společnosti. Ve všech komunitách je tedy žena zodpovědná za domácnost a péči o děti a muž plní svou roli živitele rodiny. Takováto dělba rolí obvykle předurčuje, determinuje, jaké znalosti a dovednosti si mají obě pohlaví osvojit, aby jednala v souladu se sociálními normami a také plnila očekávání ze strany patriarchální společnosti. Samozřejmě v mnoha rodinách toto tvrzení neplatí, ve společnosti však tyto postoje chování lidí stále ovlivňují. (Bartáková 2015)

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace je ukotven v řadě právních norem a mezinárodních závazků České republiky. Oblast, ve které je tento princip uplatňován, je i trh práce. Na pracovním trhu není diskriminace přípustná. Během uplatňování práva na zaměstnání je zákaz diskriminace a princip rovného zacházení upraven zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a

zaměstnavateli upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (Štamberková 2002:52)

3.2. Problematika uznávání vzdělání

Jak jsem již zmínila v předchozí kapitole, jednou z bariér ukrajinských migrantů pro uplatnění na trhu práce v ČR je vzdělání. Tím hlavním problémem často bývá neuznání diplomu jiného státu na území České republiky. U profesního (uznání odborné kvalifikace) uznávání je situace pro příslušníky třetích zemí poněkud komplikovanější než pro státní příslušníky členských států Evropské unie. Profesní uznávání státních příslušníků třetích zemí, kteří nejsou řazeni do zvláštních kategorií státních příslušníků třetích zemí vyjmenovaných zákonem č. 18/2004 Sb., o uznání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států. Občané třetích zemí, na které se zákon o uznávání kvalifikace nevztahuje, uznávají svou profesní kvalifikaci pro výkon regulovaného povolání prostřednictvím uznaného dokladu o vzdělání a dalšími doklady, které jsou vyžadovány zákonem. Často se také jedná o doklad o vykonané praxi, bezúhonnost, zdravotní způsobilost atd. (Pokorná 2014:10-12)

Kvalitu života migrantů v České republice ovlivňuje také to, jaký typ povolení získají pro legální vstup a následně život (ať už pracovní nebo soukromý) v zemi. Od toho se následně odvíjí i jejich způsob života v ČR i typ práce, který vykonávají. (Leontiyeva 2006 a: 32-33).

Bariéry a překážky ukrajinských migrantek na trhu práce v Olomouckém kraji v současnosti jsou vypsány v druhé části bakalářské práce, ve výzkumné části, která je zpracována na základě rozhovoru. (Leontiyeva, Pokorná 2014:5-6)

Cizinci se také často potýkají s takzvanou překvalifikovaností, tedy nesoulad mezi získaným vzděláním a vykonávanou profesí. Nejprve lze mluvit o tzv. horizontálním nesouladu, který spočívá v neshodě mezi oborem vzdělání a vykonávanou profesí. Vertikální nesoulad naopak představuje nerovnováhu mezi úrovní dosaženého vzdělání (nebo odborné kvalifikace) a druhem práce. Klíčovými faktory proč mohou být imigranti méně úspěšní při uplatňování své kvalifikace a vzdělání na trhu práce v cizí zemi jsou nedostatek specifických pracovních zkušeností a znalostí, špatná orientace v tom, jak funguje hostující společnost, a často také nedostatek jazykových znalostí. (Leontiyeva, Pokorná 2014:5-6)

3.3. Transnacionální mateřství

V životě migrantů se nevyskytují jen problémy týkající se neznalosti jazyka či kvality kvalifikace, ale často se také potýkají s otázkou transnacionálního mateřství a jeho řešení. Transnacionální mateřství je jedním z nejnovějších trendů současné novodobé migrace. V procesu transnacionální migrace přistěhovalé osoby nerezignují na udržování sociálních vztahů propojujících je s místem původu a především se nevzdávají svých původních identit. (Szaló 2007:7-8)

Transnacionální mateřství lze charakterizovat jako stav, kdy matka žije v jiné zemi než její dítě. Péče o dítě je obvykle přenechávána prarodičům, sourozencům popřípadě jiným ženám v rodině. Jsou i situace, kdy je péče o dítě přenechávána otci nebo placené pečovatelce. Tento způsob péče o dítě může být krátkodobý, ale v některých případech trvá i několik let. (Šikolová 2009:57-58)

Matky, které takto musely své děti opustit, často cítí nepřekonatelný pocit viny a lítosti. Ženy, které migrují bez svých dětí, jsou ostatními lidmi hodnoceny v souvislosti se svou mateřskou rolí. Mateřství je jednou ze sociálních rolí, která je vysoce regulovaná společností a kulturou. (Šikolová 2009)

Tento koncept transnacionálního mateřství ve své podstatě připouští jeden fakt a to, že některým matkám tato situace vyhovuje. Nejde však o to, že by chtěli své děti opustit, ale jakmile tato situace nastane, časem si na ni zvyknou a adaptují se. Jsou tu také matky, které si už nepřejí, aby se za nimi děti přestěhovaly. Důvodem je zejména to, že nechtějí, aby jejich vlastní děti zažily stejnou diskriminaci kvůli původu nebo neznalosti jazyka. Jako každý rodič tak i migrantky chtějí, aby jejich děti vystudovaly dobrou školu a měly dobrou práci nejlépe v zemi původu. V případě, že se děti rozhodnou sami migrovat, tak vše na základě toho, že budou mít dostatečnou kvalifikaci, aby nemusely pracovat jako jejich rodiče. (Šikolová 2009:61)

Česká republika často bývá ukrajinskými transnacionálními matkami volena jako cíl pracovní migrace především proto, že vzhledem ke geografické vzdálenosti je možné cirkulačně migrovat mezi oběma státy. Teprve když s migrací začínaly, často volily tříměsíční pobyt v ČR. Spíše se jednalo o pragmatické rozhodnutí, které jim umožňovalo legální vstup na území ČR a to pouze na turistické vízum. Tyto tři měsíce pobytů v ČR ženám umožnily alespoň trochu se zorientovat v novém prostředí přijímající společnosti a trhu práce. Avšak toto období bylo pro matky jakousi

zkouškou, jak budou zvládat dlouhodobé odloučení od svých dětí. Toto období pro matky tedy představovalo velký emocionální krok. (Ezzeddine 2012:27)

Každá společnost má své genderové hranice, které jsou vymezeny pomocí norem. Tyto normy jsou monitorovány a potvrzovány každodenními praktikami. Je tomu tak i v případě mateřství. Matky v rámci transnacionálního mateřství nemohou ve svém každodenním životě tyto normy tak, jak jsou ustanoveny většinovou společností, naplňovat. Naopak na mužskou pracovní migraci je nahlíženo jako na důležitou pro finanční zajištění rodiny. Ženy, které migrují, jsou obvykle vnímány jako ty, které od svých rodin utíkají. (Parrenas 2001)

Tím, že se dospěje k přijetí strategie transnacionálního rodičovství, sice ekonomická spotřeba rodin migrantek vzrůstá, ale ta je možná jenom za cenu jejich dlouhodobé nepřítomnosti v životě vlastních dětí. Transnacionální matky, dá se říci, přinášejí nové měřítko kvality mateřství, nové nerovnosti a nové významy rodin. (Ezzeddine 2012:30-31)

3.4. Gender aspekty

Koncepce **gender mainstreamingu**¹ se ojediněle vyskytla již v 60. letech a to v souvislosti s oblastí rozvoje. Na mezinárodní úrovni se objevila na 3. světové konferenci o ženách v Nairobi pořádané OSN v roce 1985 v souvislosti s oblastí rozvoje a jako prostředek integrace ženských hodnot do rozvojové činnosti. V průběhu 4. světové konference o ženách v Pekingu byl koncept doplněn o požadavek analyzovat před každým rozhodnutím dopad na ženy a muže. V rámci této konference byl koncept zakotven do schválené Akční platformy a vytvořil tak startovní podklad pro současná pojetí a strategie gender mainstreamingu. Cílem „Akční platformy“ bylo vytipovat a pojmenovat základní soubor problémových okruhů a k nim příslušných prioritních opatření. Dokument vysvětluje otázky současného postavení žen v rámci mezinárodních kontextů, dosavadních zkušeností a historického vývoje. Akční platforma rovněž zajistila požadavek, aby vlády zajistily pravidelnost vydávání statistické publikace s generovými údaji. Platforma také zajistila, aby byla průběžně přezkoumávána adekvátnost oficiálního statistického systému. V České republice se od roku 1998 zabývala problematikou rovnosti žen a mužů „Rada vlády pro lidská práva“. V tomto

¹ Systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů

roce na ministerstvu práce a sociálních věcí vzniklo oddělení pro rovnost mužů a žen. Od 1.1.2002 na každém ministerstvu pracuje alespoň jeden pracovník, v jehož pracovní náplni je problematika rovností žen a mužů v oblasti věcné působnosti resortu. (Kolibová 2012:10-11)

Důsledky genderového kontraktu se objevují v mnoha oblastech našeho života, který je současně vnímán jako souhrn implicitních a explicitních pravidel, která připisují ženám a mužům různou práci a hodnotu, povinnosti a diferencovanou zodpovědnost. Z pohledu sociální politiky se gender objevuje jako součást konstrukcí o eliminaci ženských či mužských životních zkušeností a to především v podobě vlivu genderových stereotypů, mocenského nátlaků na strategie řešení životních situací ze strany žen a mužů, participace na trhu práce, v přístupu ke vzdělání, v otázkách chudoby, vyloučení, korupce a kriminality aj. (Kolibová 2012:9)

Jakákoliv nerovnost žen a mužů na trhu práce má strukturální charakter. Můžeme ale vytyčit několik klíčových oblastí, ve kterých dochází k největší diskriminaci. Patří sem zejména nízké zastoupení žen v řídicích pozicích. Momentálně můžeme mluvit o **horizontální² a vertikální³ segregaci trhu práce**. Jednou z nejvýznamnějších teorií genderu v migraci, která vysvětluje postavení migrantek na trhu práce, je teorie tzv. „**trojí neviditelnosti**“ (*triple invisibility*). Tato teorie říká, že migrantky jsou na lokálních globálních trzích neviditelné ve třech úrovních. Jedná se o úrovně třídy, etnicity a genderu. Tento stav způsobuje u migrantek jejich profesní segmentaci do několika sektorů ekonomiky. Ženy migrantky ve většině případů vykonávají jiná zaměstnání než jejich mužské protějšky. Tím důvodem je poptávka zaměstnavatelé po pracovní síle, která je genderově podmíněná. (Ezzeddine 2011:235)

V případě žen je obvykle změna bydliště považována za podřízenou mužskému přijetí na pracovním trhu. Výsledkem tak bývají rozdílná rozhodnutí k migraci v porovnání se s tím, jaká by byla, kdyby se vytvořila na individuální úrovni. Teoretici migrace však uvádějí, že důsledkem globalizace je poptávka po ženských pracovnících velmi vysoká. Včetně dívek a žen, které migrují z vesnice do města v rámci interních migrací. Migrantky obvykle obsazují marginální světy ekonomiky, jako jsou úklid a pomoc v domácnosti. Problémy s uplatněním na trhu práce mohou mít i vysoce kvalifikované migrantky. (Ezzeddine 2011:236)

² Vysoká koncentrace mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních

³ Týká se rozdělení trhu práce podle pozic a pohlaví

Na základě genderu můžeme rozlišit dva hlavní faktory znevýhodňování na trhu práce. V prvním případě jde o takzvaná **kulturně daná omezení**. Muži z určitých kultur si například nepřejí, aby jejich manželky nebo dcery byly zaměstnány. Muži totiž jejich roli chápou jako spojenou výhradně s péčí o domácnost a o děti. Za druhé jde o **omezení, která jsou daná sociální situací migrantek**. Obvykle jde o matky samoživitelky popřípadě matky obecně, které vzhledem ke své vytíženosti nemají čas na učení českého jazyka, návštěvu kurzů aj. Co se týče imigrantek a jejich osobnosti či svobody, jsou tyto vlastnosti více zranitelné. Ženy imigrantky bývají vnímány jako „neviditelné“ kvůli etnicitě, genderu i profesnímu zařazení (větší část imigrantek zaplňuje specifickou mezeru na českém trhu práce). Imigrantky obvykle nemusí volit cílový stát, ale spíše následují své muže. Často pobírají daleko menší příjem, zůstávají více v domácnosti a považují - ve srovnání s muži - své jazykové znalosti za horší. (Kocourek 2007:55-56)

3.5. Sociokulturní bariéra

Odlišnost etnického a národnostního původu s sebou často přináší odlišné zvyky, obyčeje, tradice, vzorce chování, hodnoty a normy. Nově příchozím migrantům často způsobuje nemalé problémy právě střetnutí s majoritní společností, která se chová jinak, vyznává odlišné hodnoty a dodržuje jiná pravidla. Často migranti stojí čelem k takzvanému **kulturnímu šoku**⁴. Platí zde pravidlo, že z čím vzdálenější země migranti přicházejí, tím odlišnější je jejich kultura a tím je taky větší i kulturní šok. (Sociokulturní odlišnost)

⁴ Psychický i sociální otřes způsobený překvapivým, nečekaným nebo neuvěřitelným zjištěním, které bylo vyvoláno bezprostředním kontaktem jednotlivce, sociální skupiny nebo celé společnosti s cizí, neznámou, dosud neinterizovanou kulturou. Takové zjištění může a nemusí vyvolat kulturní změnu nejruznějšího druhu.

II. EMPIRICKÁ ČÁST

4. METODOLOGIE VÝZKUMU

Metodologická část bakalářské práce je věnována výzkumu z hlediska stanovení výzkumné otázky a cílů výzkumu, metody sbírání dat a jejich následného zpracování a popisu průběhu výzkumu. V rámci výzkumu jsem zkoumala převážně překážky a bariéry při vstupu ukrajinských žen na trh práce v Olomouckém kraji.

Veškeré podklady pro výzkum, tedy veškeré rozhovory s respondenty vycházejí z vlastních osobních setkání s migranty z různých měst a obcí Olomouckého kraje.

4.3. Cíl a výzkumná otázka

Cílem bakalářské práce je pomocí případové studie popsat překážky a bariéry při vstupu ukrajinských žen na trh práce v Olomouckém kraji.

Hlavní výzkumná otázka zní: *Jaké jsou nejčastější překážky a bariéry ukrajinských migrantek při vstupu na trh práce v Olomouckém kraji.*

Záměrem mé bakalářské práce bude naplnit tyto dílčí cíle:

CÍL 1: Zjistit, jaké jsou nejčastější způsoby hledání práce ukrajinských žen na trhu práce v Olomouckém kraji.

CÍL 2: Zjistit, jaké jsou nejčastější pocíťované problémy při hledání práce ukrajinských žen na trhu práce na území Olomouckého kraje.

CÍL 3: Zjistit, zda při hledání práce využily ukrajinské ženy i odbornou pomoc.

4.4. Typ výzkumu

Empirickou částí této bakalářské práce je výzkum zabývající se překážkami a bariérami při vstupu ukrajinských žen na trh práce v Olomouckém kraji.

Zvolenou výzkumnou strategií je kvalitativní výzkum. V bakalářské práci vycházím z definice metodologa **Creswella**, který kvalitativní výzkum definuje takto:

Kvalitativní výzkum je určitým procesem hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách. (Creswell 1998, in Hendl 2012 :48)

Výzkum byl obvykle prováděn u respondentů doma, tedy v jejich přirozeném prostředí, či na místech, která si oni sami předem určili.

Jako konkrétní metoda kvalitativního výzkumu byla zvolena případová studie. Tato metoda se využívá v situacích, kdy nám jde o hlubší studium jednoho konkrétního případu. V rámci případové studie bylo shromážděno velké množství dat od malého počtu jedinců a primárně šlo zejména o to, zachytit složitost daného případu a postihnout vztahy, které v něm panují a to v celé jejich složitosti. Základem při aplikaci této metody je to, že hloubkové porozumění jednomu konkrétnímu případu bude klíčové pro porozumění podobným případům. Takto zvolená metoda je vhodná zejména proto, že respondenti přicházejí z jiné specifické kultury a pohybují se sice ve velmi podobném, ale do jisté míry i velmi rozdílném konceptuálním rámci, jak kognitivním tak i jazykovém. (Hendl 1999:104-105)

4.5. Metoda získávání dat

V rámci kvalitativního výzkumu bylo pro získání dat použito polostrukturované interview. Během interview si vytváříme schéma, které je pro našeho tazatele závazné. Schéma nám obvykle specifikuje okruhy otázek, na které se budeme respondentů ptát. Jednotlivé pořadí otázek můžeme kdykoliv zaměňovat. Při polostrukturovaném interview je vhodné využívat upřesnění a vysvětlení a upřesňování odpovědí účastníka. To tedy znamená, že si necháváme vysvětlit, jak danou věc myslí, ověřujeme si, zda jsme odpověď správně pochopili, klademe různé doplňující otázky a téma rozpracováváme do hloubky, do jaké je to užitečné vzhledem k cílům a formulovaným výzkumným otázkám. (Miowský 2006:159-160)

U polostrukturovaného interview máme vždy definované takzvané jádro tj. minimum otázek a témat, které má tazatel za povinnost probrat. Tak se tedy odlišuje pořadí, drobné rozdíly ve znění a stylu pokládání otázek apod. Na jádro se následně nabalují různá doplňující témata a otázky, které se tazateli jevily jako smysluplné či vhodně rozšiřující původní zadání. (Mioviský 2006:159-160)

Konkrétně rozhovory jsou tou nejpodstatnější částí této bakalářské práce tedy výzkumu. Rozhovory byly vedeny celkem s **8 respondentkami**. Vzhledem k anonymitě nejsou uvedena jména dotazovaných. Všichni dotazovaní poskytli rozhovory dobrovolně a poté dali souhlas ke zpracování a následnému zveřejnění jakýchkoliv

zjištěných poznatků či citací. Dotazované ženy byly během poskytování rozhovoru velice vstřícné a veškerá komunikace probíhala vždy v příjemné atmosféře.

Ještě předtím, než byly jednotlivé rozhovory prováděny, bylo nutné sestavit a formulovat otázky, které tvoří jádro celého výzkumu. Vedle otázek stanovených předem byly ve výzkumu využity také odpovědi na doplňující otázky, které vyplynuly ze situace až v průběhu rozhovoru. Hlavními otázkami výzkumu jsou:

TO. Č.1: Hledala jste práci prostřednictvím nějakých institucí?

TO. Č.2: Využila jste při hledání práce pomoc jiné osoby?

TO. Č.3: Vnímala jste nějaká vlastní omezení, když jste práci hledala?

TO. Č.4: Vnímala jste nějaké předsudky/stereotypy při jednání se zaměstnavatelem?

TO. Č.5: Využila jste popřípadě zvolila byste i odbornou pomoc při hledání práce?

Pro větší přehled a lepší orientaci v otázkách vkládám následující transformační tabulku:

Tab. č. 4 Transformační tabulka

Hlavní cíl	Dílčí cíl	Indikátory	Tazatelské otázky
Hlavním cílem výzkumu bude zjistit, jaké jsou nejčastější překážky a bariéry ukrajinských migrantek při vstupu na trh práce v Olomouckém kraji.	CÍL1: Zjistit, jaké jsou nejčastější způsoby hledání práce ukrajinských žen na trhu práce v Olomouckém kraji.	Způsoby hledání práce: <ul style="list-style-type: none"> Formální síť Neformální síť 	TO1: Hledala jste práci prostřednictvím nějakých institucí? TO2: Využila jste při hledání práce pomoc jiné osoby?
	CÍL2: Zjistit, jaké jsou nejčastější pocíťované	Pocíťované problémy <ul style="list-style-type: none"> Ze strany respondenta 	TO3: Vnímala jste nějaká vlastní

	problémy při hledání práce ukrajinských žen na trhu práce na území Olomouckého kraje.	<ul style="list-style-type: none"> • Ze strany zaměstnavatele 	omezení, když jste práci hledala? TO4: Vnímala jste nějaké předsudky/stereotypy při jednání se zaměstnavatelem?
	CÍL3: Zjistit, zda při hledání práce využily ukrajinské ženy i odbornou pomoc.	Odborná pomoc <ul style="list-style-type: none"> • Sociální pracovník 	TO5: Využila jste, popřípadě zvolila byste i odbornou pomoc při hledání práce?

4.6. Výzkumný vzorek a lokalita

Již z názvu bakalářské práce a výzkumné otázky je zřejmé, že výzkumný vzorek tvoří ukrajinské migrantky. Respondenti byli vybíráni pomocí metody záměrného výběru, konkrétně prostého záměrného účelu, který patří mezi nejčastější metody. Účel spočívá v tom, že se stanoví kritéria, která respondenti musí splňovat, a podle nich jsou pak vhodné respondenti vybráni. Také musíme myslet na to, že ne všichni oslovení respondenti musí se zapojením do výzkumu souhlasit. (Mioviský 2006:136)

Konkrétně pro účely mé bakalářské práce bylo stanoveno pouze jedno kritérium, kterým je, že respondenty mého výzkumu musí být ukrajinské ženy, které na území Olomouckého kraje pracují. V konečné fázi bylo tedy zvoleno celkem 8 respondentů výzkumu.

Výběr výzkumného vzorku byl vzhledem ke zvolenému tématu náročný. Situaci komplikoval zejména fakt, že tato skupina lidí není snadno dostupná, nemáme-li osobu, která nás mezi tyto lidi uvede. Při shánění kontaktů na zkoumané ženy mi velice pomohl Ukrajinec, kterého jsem poznala v rámci praxe. Dostat se do ukrajinské komunity pro mě žádný problém nebyl. Cestu k jejich vstřícnosti mi otevřela skutečnost, že jsem sama Ukrajinkou.

Co se výběru lokality týče, první z možností navázání kontaktů byla doporučená návštěva pravoslavného kostela v Olomouci. Zpočátku ukrajinské ženy působily nedůvěřivě, ale poté, co jsem jim představila svou bakalářkou práci, můj záměr a jak

jsem již zmiňovala i svou národnost, veškerá komunikace byla snazší. Ty ukrajinské ženy, se kterými jsem kontakt navázala, mi samy pomáhaly získat další potenciální respondenty a kontakty na ně. V tomto případě jsem využila techniku sněhové koule. Tato metoda je tvořena kombinací účelového výběru a prostého náhodného výběru. (Miovský, 2006, str. 131)

Dalším způsobem oslovování respondentů bylo rozeslání emailu ukrajinským ženám, které jsem získala díky Sdružení občanů zabývajících se migranty v Olomouci. Respondentky, které měly zájem se na mém výzkumu podílet, mě ihned kontaktovaly.

Třetím a zároveň posledním způsobem vyhledávání respondentů bylo přímo prostřednictvím mých přátel. Měla jsem obrovské štěstí, že spousta mých kolegů ze školy měla velké množství známých ukrajinského původu.

Místo, kde jsem s respondentkami vedla jednotlivé rozhovory, bylo obvykle někde v kavárně. S některými ženami jsem se sešla u nich doma v přirozeném prostředí, což se také odrazilo ve stylu odpovědí, které jsem získala. Doma byly respondentky uvolněnější a více se o daném tématu rozpovídaly. Pokud byly rozhovory vedeny v kavárně, kde okolo nás byla spousta dalších lidí, odpovědi byly strohé a krátké.

Tím nejčastějším místem či zvolenou lokalitou bylo především město Olomouc. Bylo to pro mě jednodušší scházet se s respondenty tohoto města, které jsem dobře znala. Ne všechny rozhovory byly v Olomouci, dalšími městy odkud pocházely moje respondentky byly: Přerov, Prostějov, Šumperk, Zábřeh, Mohelnice a Jeseník. Snažila jsem se vybrat respondentky i z jiných měst, než je Olomouc, protože má práce je zaměřena na celý Olomoucký kraj. Bohužel jsem nezískala informace od obyvatel každého z jednotlivých měst a obcí Olomouckého kraje.

Tab. č. 5 Charakteristika respondentů A

Respondent	Pohlaví	Bydliště	Druh pobytů
R1	Žena – Ukrajinka	Přerov	Trvalý
R2	Žena – Ukrajinka	Prostějov	Trvalý
R3	Žena – Ukrajinka	Šumperk	Trvalý
R4	Žena – Ukrajinka	Šumperk	Trvalý
R5	Žena – Ukrajinka	Zábřeh	Trvalý
R6	Žena – Ukrajinka	Mohelnice	Trvalý
R7	Žena – Ukrajinka	Olomouc	Trvalý
R8	Žena – Ukrajinka	Jeseník	Trvalý

Tab. č. 6 Charakteristika respondentů B

Respondent	Věk	Stav	Počet dětí	zaměstnanost	vzdělání
R1	35	Vdaná	2	Zaměstnána	Střední odborné
R2	48	Vdaná	2	Zaměstnána	Účiliště
R3	49	Vdaná	2	Zaměstnána	Účiliště
R4	52	Vdaná	2	Zaměstnána	Vysoká škola
R5	29	Rozvedená	1	Zaměstnána	Střední odborné
R6	30	Vdaná	1	Zaměstnána	Základní
R7	31	Vdaná	2	Zaměstnána	Střední
R8	39	Vdaná	2	Zaměstnána	Základní

4.7. Metoda zpracování dat

Veškeré rozhovory s respondentkami jsem nahrávala na diktafon. Na začátku každého rozhovoru jsem respondentkám opět připomněla, že veškerá komunikace, která bude mezi námi probíhat a která bude nahrávána, bude zcela anonymní a bude použita pouze pro účely mého výzkumu v rámci bakalářské práce. Jednotlivé rozhovory trvaly cca 20 až 45 minut. Vše samozřejmě záleželo na tom, v jakém prostředí byly prováděny. Rozhovory probíhaly cca od 3. června 2015 do 28. července 2015. Poté, co jsem jednotlivé rozhovory nahrála, jsem je následně přepsala do podoby transkriptu na svém počítači.

Obecně transkripce je charakterizovaná jako převod mluveného slova do písemné formy. Časově je transkripce velice náročná, a proto je důležité si pro tuto část práce

vymezit dostatek času, popřípadě jednotlivé rozhovory přepsat co nejdříve, aby toho najednou nebylo tolik. Tím, že je mluvené slovo převedené do textu, je umožněno pohodlné zpracování transkriptů (podtrhávání či vyznačování podstatných informací, vpisování poznámek do textu či na okraj stránky apod.). Výsledkem je pak efektivnější porovnávání rozhovorů. (Hendl 2012:208)

Analýza rozhovoru byla prováděna pomocí otevřeného kódování. Prvním průchodem daty výzkumník provádí otevřené kódování. Současně v textu lokalizuje témata a přiřazuje jim označení. Velice pomalu čte terénní poznámky a přepisy rozhovorů a také si všímá míst, která jsou kritická. Otevřené kódování následně v datech odhaluje určitá témata. (Hendl 2012:247)

Během sběru dat se obvykle stávalo, že respondentky měly kvůli pracovnímu vytížení málo času. Takže se často stávalo, že smluvené schůzky musely být přesunuty na jiný termín. Někde k přesunu jedné schůzky docházelo i vícekrát. Vzhledem k tomu, že jsem větší část rozhovorů prováděla v období letních prázdnin, časově to pro mě nebylo nijak náročné. Samozřejmě dojíždění do Olomouce či dalších měst bylo náročné pouze finančně.

5. INTERPRETACE DAT

Na začátku rozhovoru jsem nejprve dotazované ženy stručně seznámila se záměrem celé komunikace. Když samotné nahrávání rozhovoru na diktafon začalo, nejprve jsem se dotazovala na základní předem stanovené otázky. V mém případě se tedy jedná celkem o 5 základních otázek. V průběhu rozhovoru jsem také kladla otázky doplňující. Doplňující otázky mi pomohly společný rozhovor více rozvést a zjistit spoustu dalších zajímavých informací.

Během dotazování jsem se snažila zjistit především to, s jakými překážkami a bariérami se ukrajinské ženy na trhu práce setkávají. Závěry, ke kterým jsem následně došla, pro mě byly zajímavé.

Zjištěné výsledky jsou v textu členěny do tří hlavních částí, tak aby odpovídaly na jednotlivé stanovené cíle a současně aby odpovědi reagovaly na jednotlivé dílčí otázky. Výzkum je věnován poznatkům, které jsem získala během sběru dat v období cca dvou měsíců roku 2015 na území Olomouckého kraje. Následně se budu věnovat jednotlivým kategoriím, které jsem při zpracování transkriptu zjistila.

HLAVNÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA: Jaké jsou nejčastější překážky a bariéry ukrajinských migrantek při vstupu na trh práce v Olomouckém kraji?

V této části výzkumu se zabývám tím, zda ukrajinské migrantky při hledání práce využívají více formální nebo neformální sítě pomoci s hledáním práce a zda vůbec využily pomoc jiné osoby či nějaké instituce.

1. CÍL 1: Zjistit, jaké jsou nejčastější způsoby hledání práce ukrajinských žen na trhu práce v Olomouckém kraji.

V rámci tohoto cíle jsou zjištěné poznatky členěny na dvě části a to podle toho, jaké způsoby hledání práce migrantky využily. Zda se jednalo o *sítě formální či neformální*.

FORMÁLNÍ SÍTĚ POMOCI

V případě sítí formálních byla položena otázka: **Hledala jste práci prostřednictvím nějakých institucí?**

Ze zjištěných poznatků vyplývá, že po příjezdu do hostitelské země (České republiky) dotazované ženy spíše nevyužily pomoc formálních sítí pro získání zaměstnání. Poté, co jsem pokládala doplňující otázky jsem došla k poznatkům, že o nějakých formálních institucích pomoci ženy ani nevěděly. Přesně nevěděly, jaký systém institucí v České republice funguje a jakým způsobem pomáhá. Ve své vlastní zemi se často s takovými formálními institucemi, které pomáhají na trhu práce ani neselekaly.

„Jako ja ani nevěděla, že takhle někdo pomáhá. Doma nám taky nikdo s prací nepomáhal, všechno si musel člověk udělat sám, vyřídit papíry a všechno. „R1

Setkala jsem se také s odpovědí, že formálním sítím po své vlastní zkušenosti ze země původu některé ženy vůbec nevěří. Obvykle mi popisovaly situaci, kdy při nějakým vyřizování na úřadech se často ve své zemi setkávaly s tím, že za některé služby musely platit peníze, které zákon nevyžadoval. Tedy pokud se někdo chtěl dočkat kladného vyřízení v nějaké formální instituci, musel zaplatit určitý finanční obnos.

„Těmhle úřadům já jako nevěřím. Víím, jak to někdy chodilo u nás a taky tady jsem se prostě bála někam jít a prosit o pomoc. Už tak jsem toho musela hodně vyřídit kvůli cestě a najít nějaké bydlení.“ R4

Samozřejmě jsem se také setkala i s odpovědí, že při hledání práce dvě respondentky z osmi využily pomoc formálních sítí. Jedním ze způsobu využití této pomoci bylo kontaktování úřadu práce. Respondentky tuto pomoc využily na základě doporučení nějakého známého, kdo s tím, jíž nějakou zkušenost měl. Na tuto instituci se ženy obrátily až poté, co získaly trvalý pobyt. Ze začátků, když v České republice pracovaly na základě pracovního povolení, pomoc této instituce nevyužily. Práci, kterou zde vykonávaly, měly již dopředu dohodnutou.

„Já jsem se byla zeptat na úřadě práce na nějakou práci, protože jsem myslela, že mi nabídnou něco lepšího. Když jsem měla jenom to povolení tak jsem byla ráda, že mam aspoň nějakou práci ve fabrice. Do Česka jsem pak jezdila víc a tak jsem pak dostala ten trvalý pobyt a to až pak jsem právě šla na úřad práce a tak tam mi hodně pomohli.“ R6

Jedna z respondentek, se kterou jsem vedla rozhovor v Olomouci, využila pomoc centra pro integraci cizinců. Tento způsob pomoci využila zejména proto, aby se lépe naučila český jazyk. Tuto pomoc také doporučila i svým dalším přátelům. V rámci centra pro integraci cizinců využila kurzu českého jazyka, který je pro klienty bezplatný. Občas zde také využila pomoci právničky, která tu poskytuje bezplatné poradenství pro cizince.

„No tak formální síť, kterou jsem využila, bylo v Olomouci centrum pro integraci cizinců a to jsem vlastně našla na internetu. Já takhle hodně hledala informace a nějakou pomoc na internetu a taky jsem chtěla umět česky co nejlíp, abych pak našla i lepší práci. Do centra jsem nakonec šla i se svými dvěma kamarádkami, které o kurz češtiny taky měly zájem.“R7

Z výzkumu tedy vyplývá, že ukrajinské ženy pro hledání práce v ČR pomoc formálních sítí moc nevyužívají. Jsou to důvody jako nedůvěra k formálním institucím na základě předešlých vlastních zkušeností či neznalost českého systému pomoci s hledáním práce. Ve využití formální pomoci tedy roli sehrává i neinformovanost migrantů o možnosti takovou pomoc využít.

NEFORMÁLNÍ SÍŤE POMOCI

V případě sítí neformálních byla položena otázka: **Využila jste při hledání práce pomoc jiné osoby?**

Ze zjištěných poznatků lze říci, že tento způsob pomoci ukrajinské ženy využívaly nejvíce. V mém případě pomoc někoho jiného, tedy pomoc neformální sítě využilo 6 z 8 žen. Obvykle si ženy práci hledaly na základě nějakých doporučení známých, kteří už v Česku pracovali. Tito „známí“ jim obvykle pomohli přímo nějakou práci získat. Ne vždy však šlo o dobrou vůli. Za pomoc při získání práce si často vyžadovali nemalé finanční odměny. Samozřejmě že ženy této pomoci využily, protože to byl jejich jediný způsob, jak práci získat. Získat práci v České republice bylo pro většinu žen obtížné, pokud se sem chystaly úplně samy. Musely si zařídit spoustu dokumentů (víza, cestovní pasy, pracovní povolení...) a málokdy jim někdo poradil, co vše je potřeba.

„Jako získat dokumenty byla jedna věc, to jako takový problém nebyl, ale za všechno musel člověk platit strašně moc peněz. Za víza musel člověk zaplatit co nejvíce,

čím víc zaplatil, tak měl větší šanci, že jí dostane. Když jsem pak přijela sem, tak jsem byla ráda, že mi nějaká koruna zbyla.“R7

„Hodně jsem utratila peněz za to, že mi vízum vyřizoval někdo jiný, kdo tomu rozuměl a věděl, jak se to dělá, já kdybych to dělala sama, tak čekám strašně dlouho.“R2

Výsledky výzkumu také ukazují, že respondentky pro získání práce využily pomoc nějakého člena rodiny, který v České republice už byl a pracoval. Obvykle to byli partneři žen migrantek, kteří obvykle do ČR vycestují jako první, vytvoří si zde nějaké zázemí, zajistí práci a následně se snaží pomoci dalším členům rodiny. Ženy takto už dopředu věděly, jaké dokumenty zařídit, kolik je potřeba dopředu na vše našetřit. Také dopředu měly dohodnuté nějaké zaměstnání a jistotu bydlení u partnera/manžela/kamarádky.

„No tak mně pomohl můj manžel. On jel do Česka pracovat dřív než já a byl tam sám 2 roky. Ale to pracoval v Praze. Pak se přestěhoval s kamarády do Olomouce. Když už měl více peněz a věděl, co a jak, tak pak pomohl i mně se sem dostat. A tak teď nakonec bydlíme v Zábřezě. Líbí se nám, že to není tak velké město a taky už nejsme nejmladší.“R5

„Když máte někoho, kdo už v Česku bydlí a má práci, tak najít si práci je pak o hodně jednodušší. Mně hodně pomohla má kamarádka a pak mi taky pomohla dostat sem i mé děti.“R1

„Ja jsem znala jednoho řidiče, který vozil Ukrajince do Prahy a zpátky na Ukrajinu. On si takto vydělával. Tak to jsem se ho zeptala, jestli náhodou nemá v ČR nějaké kontakty a jestli by mi pomohl něco najít.“R3

Výsledky výzkumu ukazují, že využívání neformálních sítí při hledání práce je mezi ukrajinskými migrantkami nejčastější. Obvykle je pomoci jiné osoby právě partner, manžel, přátelé, nebo jen někdo známý, o kom ukrajinské ženy ví, že do České republiky cestuje. Získané poznatky mi ukazují, že je pro migrantky mnohem jednodušší, když v ČR už mají svého partnera, který tu má už vytvořené nějaké zázemí a také pomůže své partnerce práci najít. Výhodou je také to, že finančně je to méně náročné. Na placení různých poplatků se podílejí oba dva manželé. Těžší je to pro migrantky, které sem cestují bez partnerů a veškeré náklady musí hradit samy.

Za velice zajímavé považují zjištění, že takovýto způsob pomoci využila i má rodina a přátelé, kteří do České republiky vycestovali. To dokazuje, že vzájemná pomoc mezi migranty je velice důležitá. Usnadní jak vycestování z Ukrajiny, tak i snadnější integraci a s tím související další každodenní řešení problémů v České republice. Troufám si říci, že tento způsob pomoci je pro nás Ukrajince nejen přirozený, ale i podmíněný kulturně. V ukrajinské kultuře je pomoc lidí navzájem velice důležitá. Ať se jedná o pomoc s hledáním práce v cizině či pomoc s prací na poli, v domácnosti a pomoc v těžkých chvílích. Vzájemné dobré rodinné vazby jsou na Ukrajině podporovány především mnohageneračním soužitím, kdy rodina veškeré problémy řeší společně a také společně se finančně podporují.

2. CÍL 2: Zjistit, jaké jsou nejčastější pocíťované problémy při hledání práce ukrajinských žen na trhu práce v Olomouckém kraji.

V rámci tohoto cíle jsou zjištěné poznatky členěny opět na dvě části a to podle toho, jaké jsou mezi ukrajinskými ženami pocíťovány problémy. Jde o dvě skupiny, odkud mohou problémy plynout a to *ze strany respondenta a ze strany zaměstnavatele*.

V této části výzkumu se zabývám především zjištěním toho, s jakými nejčastějšími problémy se ukrajinské ženy setkaly, když hledaly práci v Olomouckém kraji (ČR).

ZE STRANY RESPONDENTA

Pro zjištění výskytu překážek či problémů respondenta byla položena tato základní otázka: **Vnímala jste nějaká vlastní omezení, když jste práci hledala?**

Ze zjištěných výsledků mi vyplynulo několik kategorií překážek a problémů, se kterými se ukrajinské ženy na trhu práce setkaly.

Následně jednotlivé kategorie popisují:

Jazyk

Co se jazyku týče, s tímto problémem se setkala velká většina respondentek. Jazyk byl problémem spíše ze začátku po příjezdu do České republiky. Neznalost jazyka se nejvíce projevila při vyřizování pracovních smluv. Běžná komunikace

v českém jazyce až tak velkým problémem nebyla. Obvykle se jednalo o pracovní pozice ve fabrikách, prodejních stáncích nebo na pozici uklízečka. Jsou to místa, kde znalost českého jazyka nebyla pro výkon práce až tak nutná. Respondentky během rozhovoru s jazykem problém neměly. Na území České republiky pobývají již delší dobu, a tak průběžně došlo k zdokonalení češtiny jak mluvené, tak i psané.

„No tak mně největší problém dělal jazyk. Strašně jsem se bála, že podepíšu pracovní smlouvu, kde bude něco, čemu nerozumím, a pak budu mít nějaké problémy.“R8

„Číst něco česky bylo pro mě opravdu složité. Nejen že to byl jiný jazyk, ale jednalo se o úplně jiné písmo. Něco jsem samozřejmě uměla, ale byla to základní slovíčka.“R7

„No tak čeština pro mě byla složitá ve chvíli, kdy jsem tu měla svoje děti a oni začaly chodit do české školy. Někdy potřebovaly něco vysvětlit, poradit s pravopisem, ale to jsem já vůbec neuměla. Spíš učily děti mě :-D.“R4

Kultura

S faktem, jak vnímat kulturu jako překážku či bariéru při hledání zaměstnání podle výsledku výzkumu, měla pouze jedna respondentka z osmi. Jako kulturní překážku respondentka vnímala svůj způsob chování. Když hledala práci na Ukrajině, tak vše spíše probíhalo mimo pracoviště. Osobně se zastavila domů k člověku, který nějakou práci nabízel, a společně se na něčem dohodli. Tady v České republice však způsob hledání práce vypadá jinak. Obvykle jsou vypisována výběrová řízení, na která se lidé hlásí.

„Na Ukrajině jsem znala jednoho pána, co měl hospodu, a tak jsem šla k němu, protože bydlel blízko mě, a tak jsem se ho na práci zeptala. Ale tak ne vždycky jsem práci hledala takhle. V Česku to pro mě bylo všechno jiné, měla jsem pocit, že se všechno tady řeší tak moc oficiálně.“R5

Vzdělání

Při zpracování dat mi vyšlo najevo, že vzdělání bylo jedním z největších problémů při hledání práce na území České republiky. Jako problém se to jeví ve chvíli, kdy nedojde k takzvané nostrifikaci diplomu, tedy uznání vzdělání v České republice,

kteřé respondentka získala na území Ukrajiny. Dvě z mých respondentek mají vyšší a středoškolské vzdělání. Momentálně pracují na pozici číšnice (středoškolské vzdělání) a pokojská. Bohužel se zde setkáváme se situací, kdy migrantka, která má vysokou kvalifikaci popřípadě i dobrou praxi, pracuje na pozici pokojské.

„Já pracuji jako pokojská. A raději ani nechci, aby někdo věděl, že mám vysokou a dělám tuhle práci. Dělán to už asi 5 let. Někdy mi to je líto, že jsem se tolik učila a nemám dobrou práci. Chci se zlepšit v jazyku a udělat si nějakou rekvalifikace. O tom jsem se hodně radila s mojí kamarádkou, která je taky z Ukrajiny a hodně mi pomáhá. V oboru jsem vlastně nikdy nepracovala ani na Ukrajině.“ R6

Vzdělání jako problém byl i ve chvíli, kdy některá z žen migrantek žádné vzdělání nemá. Často je to pro ně spíše problém osobní, kdy se při hledání práce cítily méněcennými.

„Ja mam jenom základní vzdělání. Ale říkám si, že na práci prodavačky to stačí. Někdy mi je spíš líto, že jako mam jenom základní vzdělání.. Cítím se jako něco míň než lidí, kteří mají střední nebo vysokou školu.“ R2

Péče o děti

Během zpracovávání transkriptů jsem také narazila na to, že některé respondentky při hledání práce řešily problém péče o děti. Obvykle ženy vykonávají zaměstnání na směnný provoz, a proto je pro ně někdy složité pro své děti zařídít nějaké hlídání. Často jsou tu ženy v České republice samy bez partnera a blízké rodiny. Musí se spolehnout na dobrou vůli zaměstnavatele nebo přátele.

„Byla jsem tu sama jen s děčkama a do práce jsem musela i na noční a někdy i o víkendu. Tak jsem vždycky musela řešit to, kdo se o děti postará. Normálně mají rodiny babičky, které děti pohlídají, ale co já když jsem tu byla sama. Musela jsem občas poprosit i sousedku. Teď už je to lehké, děti vyrostly, a tak už se o sebe starají sami.“R3

„Když jsem sháněla práci, tak se mě ptali, jestli mám děti a jak to mam s časem. Tak jsem říkala, že děti mám, ale vždycky mam hlídání. I když jsem třeba ani nevěděla, kdo je bude hlídat práci jsem vždycky vzala, potřebovala jsem pro nás peníze.“R3

ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Pro zjištění výskytu překážek či problémů ze strany zaměstnavatele, byla položena tato základní otázka: **Vnímala jste nějaké předsudky/stereotypy při jednání se zaměstnavatelem?**

Po zpracování všech rozhovorů jsem nenašla žádné problémy ze strany zaměstnavatele, se kterými by se ukrajinské migrantky na trhu práce v Olomouckém kraji osobně setkaly. O problémech mluvily dvě respondentky. Jednalo se spíše o problémy jejich partnerů, kdy jim zaměstnavatel nechtěl za práci zaplatit nebo naopak platil méně, než na čem se dohodli.

„Osobně jsem teda se zaměstnavatelem problém neměla. Asi jsem měla štěstí, že jsem narazila na někoho vstřícného. Spíš mi on sám vycházel vstříc a pomáhal.“ R6

„Ja teda musím říct, že jsem fakt problémy s mým šéfem neměla, ale párkrát kdysi tedy můj manžel. Spíš mu nechtěl šéf zaplatit, někdy opravdu nezaplatil nebo zase platil strašně málo, než měl. Ani jsem necítila, že by mu vadilo, odkud jsem, ani že by měl nějaké připomínky“ R2

Výsledky výzkumu tedy ukazují, že problémy, se kterými se ukrajinské migrantky na trhu práce v Olomouckém kraji setkaly, plynuly z jejich strany. Problém ze strany zaměstnavatele jsem nezaznamenala ani u jedné z respondentek. Dá se tedy předpokládat, že na území Olomouckého kraje můžeme narazit na vstřícné zaměstnavatele. Co se týče problému při hledání práce ze strany respondentek, tedy jejich osobních problémů, tak těmi nejčastějšími jsou jazyk, kultura, vzdělání a péče o děti.

Toto zjištění mě překvapilo zejména proto, že se velice liší od zkušenosti mé rodiny a přátel. Ti obvykle práci hledali v Praze a přístup jejich zaměstnavatelů nebyl nijak lichotivý. Potýkali se s problémy, jako jsou: nevyplácení mezd, nízké odměny za práci, apod.

3. CÍL3: Zjistit, zda při hledání práce využily ukrajinské ženy i odbornou pomoc.

Indikátorem pro tento cíl byla odborná pomoc tedy sociální pracovník. Hlavní a zároveň jedinou otázkou (kromě otázek doplňujících) je: **Využila jste, popřípadě zvolila byste i odbornou pomoc při hledání práce?**

Takto položená otázka se zdá být velice podobná otázce první. V tomto případě se ale jedná o pomoc konkrétně sociálního pracovníka a to v jakékoliv instituci, která pomáhá migrantům. Během rozhovorů jsem měla možnost zjistit, že ukrajinské migrantky konkrétně pomoc sociálního pracovníka nevyužily. Tedy až na jednu výjimku, kdy jedna z 8 respondentek využila pomoci pracovníka v centru pro integraci cizinců.

To, že migranty tuto pomoc nevyužily, bylo zejména proto, že o takovémto způsobu pomoci nevěděly. Po přistěhování do České republiky se prioritně zaměřovaly na řešení věci jako jsou bydlení, práce, peníze, oblečení, víza, apod. Hledat nějakou odbornou pomoc vnímaly jako práci navíc a něco, co by je mohlo spíše zdržovat. Opět přetrvával názor nedůvěry ve formální instituce.

„V té době jsem ani nevěděla, že sociální pracovník existuje a že pomáhá cizincům. Teď, když mám o všem mnohém větší přehled, tak bych takovou pomoc určitě využila. Vím, že pokud bych zašla i kamkoliv do charity, tak by mi poradili, kam přesně se mám obrátit. O charitě něco vím a taky tam pracuje moje známa, která mi právě často popisuje práci sociálních pracovníků.“ R8

„Ja jsem jako odbornou pomoc brala i cizineckou policii. Když jsem opravdu nevěděla, jak dál s dokumenty, tak jsem se obrátila na ně.“ R6

„Odbornou pomoc jsem sice nevyužila, ale teď, když o tom vím, bych to stoprocentně využila. Není nad to, když vám poradí někdo, kdo tomu rozumí, a pohybuje se v tom. Dnes už je kolem nás spousta sociálních pracovníků, kteří pomáhají opravdu každému. Ono někdy stačí i jen mala rada.“ R2

6. SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ

V této chvíli bych ráda shrnula všechny získané výsledky provedeného výzkumu.

V rámci prvního cíle, který zní následovně: „**Zjistit, jaké jsou nejčastější způsoby hledání práce ukrajinských žen v Olomouckém kraji**“, jsem zjistila, že jako nejčastější způsob hledání práce volily respondentky pomoc někoho známého. Obvykle v České republice už měly někoho, kdo tu bydlel dříve. Spíše se jednalo o partnery (manžely). Pro ženy to byl nejjednodušší způsob hledání práce, protože již dopředu měly zajištěné zázemí. Jednalo se tedy o neformální síť, která pomáhala práci získat. Kromě partnerů s pomocí najít práci respondentkám pomáhali přátelé a jiní lidé, kteří do České republiky cestovali a už tu měli své vlastní zkušenosti. Ne vždy však takto poskytnutá pomoc byla zadarmo. Když hledaly ženy práci prostřednictvím někoho známého, tedy spíše někoho, o kom věděly, že cestuje, byla to většinou pomoc finančně značně náročná. Když se někomu podařilo pro ně najít práci, musely za to zaplatit.

Co se týče využívání formálních sítí při hledání práce, bylo výzkumem zjištěno, že dotazované ženy využívaly instituce jen velice málo. O formálních sítích se obvykle vyjadřovaly jako o institucích, ke kterým nemají důvěru. Často měly nějakou vlastní negativní zkušenost ze země původu. Ve více případech ženy ani o možnosti využít pomoc nějaké instituce nevěděly. Potvrdilo se, že migrantky jsou velmi špatně a nedostatečně informovány o možnostech institucionální pomoci.

Druhým zvoleným cílem bylo: Zjistit, jaké jsou nejčastější pocíťované problémy při hledání práce ukrajinských žen na trhu práce na území Olomouckého kraje. Zde jsem se zaměřovala na pocíťované problémy ze strany respondenta i ze strany zaměstnavatele. Z odpovědí na zadané otázky vyplynulo, že respondentky vnímají největší problémy zejména v rozdílné jazykové výbavě, v rozdílné kultuře, vzdělání a péči o děti. Každá z dotázaných žen řešila rozličné problémy. Všechny pak shodně jako společný problém při získávání práce uváděly zejména jazyk a vzdělání.

Ze strany zaměstnavatele se ani jedna z respondentek nesetkala s předsudky či stereotypy při společném jednání. Popisovaly mi spíše negativní zkušenosti někoho jiného, obvykle jejich partnerů a to v otázce nevyplácení mezd.

Třetím a zároveň posledním cílem výzkumu bylo: Zjistit, zda při hledání práce využily ukrajinské ženy i odbornou pomoc. Co se odborné pomoci týče, tak k jejímu využití nijak nedocházelo. Ihned po příjezdu do České republiky musely řešit spoustu problémů a netroufily si zjišťovat ještě nějaké informace o možnostech pomoci migrantům. V tuto chvíli, kdy už jsou mé respondentky na nové prostředí adaptovány a znají různé systémy pomoci, by takovouto pomoc určitě využily.

Celkově výsledky výzkumu ukázaly, že se ukrajinské migrantky při hledání práce na území Olomoucké kraje potýkají především s nedostatečnou informovaností o možnostech pomoci migrantům. Malé množství respondentek využilo odbornou pomoc nějaké instituce či sociálního pracovníka. Dá se říci, že největší problémy, se kterými se ukrajinské migrantky potýkaly při hledání práce (či jejího udržení) jsou jazyk, kultura, vzdělání a péče o děti.

Výsledky výzkumu mě velice překvapily v tom, že se ani jedna z dotazovaných žen nesetkala s nějakými předsudky nebo stereotypy při jednání se zaměstnavatelem. Dá se tedy předpokládat, že zaměstnavatele na území Olomouckého kraje ukrajinské ženy vnímají jako jakoukoliv jinou pracovní sílu, která jim je nabízená, bez ohledu na to, jakého jsou původu.

Tab. č. 7 Zjištěné poznatky výzkumu

Dílčí cíl	Indikátor	Zjištěné poznatky
Zjistit, jaké jsou nejčastější způsoby hledání práce ukrajinských žen na trhu práce v Olomouckém kraji.	Způsoby hledání práce: 1. Formální síť: 2. Neformální síť:	1. Centrum pro integraci cizinců Olomouc 2. Přátelé, manžel, známi.
Zjistit, jaké jsou nejčastější pocíťované problémy při hledání práce ukrajinských žen na trhu práce v Olomouckém kraji.	Pocíťované problémy: 1. Ze strany respondenta 2. Ze strany zaměstnavatele	1. Jazyk, kultura, vzdělání, péče o děti 2. Žádné problémy

Zjistit, zda při hledání práce využily odbornou pomoc.	Odborná pomoc: 1. Sociální pracovník	1. Pomoc nevyužita (pokud by jí byla nabídnuta, určitě by ji využily)

ZÁVĚR

Bakalářská práce pojednává o překážkách a bariérách ukrajinských migrantek na trhu práce v Olomouckém kraji.

Práce se skládá ze dvou částí a to teoretické a praktické. Cílem částí teoretické bylo podat základní informace související s názvem práce. Z tohoto důvodu jsem první bod teoretické části vymezila k vyjasnění základních pojmů, které s migrací souvisejí. Tato kapitola byla napsána také proto, aby umožnila snazší orientaci v textu. Definování těchto pojmů je důležité k pochopení toho, co migrace je a jaké jsou její nejčastější důvody a také dopady. Část této kapitoly je věnována významným institucím migrační a integrační politiky na území Olomouckého kraje. Zde jsem poskytla část charakteristiky Olomouckého kraje, abych lépe zhodnotila, jaká je zde situace na trhu práce.

Druhá kapitola teoretické části se již věnuje konkrétně trhu práce a jeho situaci na území Olomouckého kraje. Součástí kapitoly je charakteristika trhu práce obecně a faktory, které tento trh ovlivňují. Zaměřila jsem se zde na současnou situaci na trhu práce v Olomouckém kraji a část kapitoly směřovala na marginalizaci migrantek (žen) na trhu práce.

Třetí kapitola a současně poslední kapitola teoretické částí popisuje participaci ukrajinských žen na trhu práce na území Olomouckého kraje. Tato kapitola obsahuje více částí, které bylo pro pochopení záměru výzkumu potřeba objasnit. Vymezila jsem zde jednotlivé oblasti zaměstnanosti migrantů a informace o některých zjištěných poznatcích o možných překážkách a bariérách. Jelikož je bakalářská práce zaměřena pouze na migrantky ženy, část kapitoly je věnována vymezení některých gender aspektů. Kapitola je zakončena stručným popisem sociokulturních bariér.

Druhou část bakalářské práce tvoří metodologie výzkumu. V této části jsem stanovila předmět výzkumu, hlavní cíl, dílčí cíle, indikátory a výzkumné otázky. Pro lepší orientaci jsem vložila vlastní transformační tabulku. Současně jsem popsala výzkumnou strategii, výzkumnou techniku a uvedla jen základní údaje o respondentkách a celém průběhu získávání dat. Abych naplnila svůj cíl, tak k jeho dosažení jsem zvolila kvalitativní přístup, který umožňuje získání hlubších poznatků o dané problematice. Zvolenou a zároveň nejvhodnější metodou byl polostrukturovaný rozhovor.

Předpokládám, že na základě provedených rozhovorů byly dílčí cíle práce zodpovězeny, a tím bylo hlavního cíle dosaženo. Hlavním výzkumným cílem bylo zjistit, jaké jsou nejčastější překážky a bariéry ukrajinských migrantek při vstupu na trh práce v Olomouckém kraji. Proto, abych dosáhla hlavního cíle, jsem si vymezila 5 dílčích otázek, které zní takto: Hledala jste práci prostřednictvím nějakých institucí? Využila jste při hledání práce pomoc jiné osoby? Vnímala jste nějaká vlastní omezení, když jste práci hledala? Vnímala jste nějaké předsudky/stereotypy při jednání se zaměstnavatelem? Využila jste, popřípadě zvolila byste, i odbornou pomoc při hledání práce?

SEZNAM LITERATURY

Bibliografický seznam:

ČIŽINSKÝ P. A KOL. 2014 „Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU“ In: Sdružení pro integraci a migraci, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Praha: Multikulturní centrum.

ČIŽINSKÝ P. D., 2011. *Analýza legislativního rámce sociální integrace cizinci v ČR.* In: Rákoczyová, Miroslava (eds.), Trbola, Rrobert. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I.*, Trbola, Robert. Praha: Barister and Principal, 2011.

DOHNALOVÁ E., 2012. „Úvod do sociální práce s migranty“, Caritas

DRBOHLAV D., 2011. *Imigrace a integrace cizinců v Česku: několik zastavení na cestě země v její imigrační proměně.* Geografie.

EZZDEDDINE P. A KOL., 2011. „Reflexe genderu v proce migrace“ Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd, Migrace a rozvoj, Praha.

EZZEDDINE P., 2012. *Mateřství na dálku, Transnacionální mateřství ukrajinských migrantek v České republice, Gender, rovné příležitosti.* Výzkum 2012, ročník 13, číslo 1/2012.

HÁJEK O., NOVOSÁK J., 2013. *Přeshraniční mobilita pracovních sil,* Technologické inovační centrum: Zlínský kraj.

HENDL J., 1999. *Úvod do kvalitativního výzkumu.* Praha: Karlova univerzita, 2005.

HENDL J., 2012. *Kvalitativní výzkum.* Praha: Portál.

HENIG D., 2007. *Migrace, Přehledové studie 07/9,* Centrum aplikované antropologie a terénního výzkumu.

HIRT, T., JAKOUBEK, M., ed., 2005. *Soudobé spory o multikulturalismus a politiku identit (antropologická perspektiva).* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o.

KOCOUREK JIŘÍ., 2007. *Analýza přístupu žen imigrantek a mužů imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v ČR*, aplikovaná sociologie, Projekt MPSV.

KOČÍK R., ZILYNSKYJ B., 2001. *Ukrajinci v České republice*. In: Šišková, Tatjana (eds.). *Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století*. Praha: Portál s. r. o., 2001.

KOLIBOVÁ H., 2012., „*Inovace a modernizace výuky a zvyšování odborných kompetencí*“, *Sociální problémy z aspektu gender*. Distanční studijní opora, Opava, E S F projekt OP vzdělávání pro konkurenceschopnost.

KUCHAR, P., 2007. *Trh práce sociologická analýza*. Praha: Karolinum.

LEONTIYEVA Y., *Ukrajinská menšina a migranti v ČR*. In: Leontiyeva, Yana (eds.). *Menšinová problematika v ČR: komunitní život a reprezentace kolektivních zájmů (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci a Romové)*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR Praha, 2006a.

LEONTIYEVA Y., POKORNÁ A., 2014 *Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR: Výzkumná zpráva*. Multikulturní centrum Praha.

MAREŠ P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství.

MATOUŠEK, O., a kolektiv, 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál.

MAZALOVÁ J., 2013. *Migrace a její důvody*, Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta informatiky a statistiky, Sociálně ekonomická demografie.

MIOVSKÝ M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing.

PARRENAS R., 2001. *Servants of Globalization : Women, Migration and Domestic Work*. Berkeley: University of California Press.

POKORNÁ A., 2014. *Nostrifikace: Uznávání zahraničního vzdělání v ČR*, Výzkumná zpráva 2014, multikulturní centrum Praha.

RÁKOCZYOVÁ M. A., 2011. *Místo dole místo nahoře: cizinci ze třetích zemí na českém trhu práce*. In: Rákoczyová, Miroslava (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II*. Trbola, Robert. Praha: Barister and Principal, 2011.

STANKO E., KOBZOVÁ P., VOMASTKOVÁ K., VOJÁČKOVÁ H., MOCHŤÁK J., 2006. *Našli jsme tu domov aneb život cizince v Česku, v rámci projektu MŠMT*.

SZALÓ C., 2007. *Transnacionální migrace, Proměny identit, hranic a vědění o nich*.

ŠIKOLOVÁ M., 2009, *Žena v transnacionální migraci*. Diplomová práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Fakulta filozofická, Katedra sociologie a andragogiky.

ŠTAMBERKOVÁ J., 2002. *Možnosti ochrany proti diskriminaci na trhu práce*, In. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor.

VAŠÁTKOVÁ A KOL., Závěrečná zpráva z výzkumu, „*Problémové užívání nelegálních drog mezi skupinami migrantů v Brně a okolí*“

ZILYNSKYJ B., 2001. „*Ukrajinci v České republice*“ Praha: Portál s.r.o. In: ŠÍŠKOVÁ T. (eds.) 2001 „*Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století*“ Praha: Portál s.r.o.

Elektronické zdroje:

BAKLÍKOVÁ I., 2010. Elektronický sborník z regionálních konferencí, Centra na podporu integrace cizinců, Správa uprchlických zařízení MV ČR, str. 10

BARTÁKOVÁ H., 2015. „*Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce*“. Dostupné z: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace> [online] [cit. 2015-15-8]

ČSÚ. Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Olomouckého kraje – 2014, Regionální statistiky – ročník 2015, ČSÚ Olomouc. [online] [cit. 2015-26-7].

HÁLA M., 2013. „Do města přijíždí čím dál víc cizinců“ <http://www.olomouc.eu/aktualni-informace/aktuality/14605> 26. srpna 2013 [online] [cit. 2015-26-8]

VOJTKOVÁ M., 2005. Teorie mezinárodní migrace, dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst> [online] [cit. 2015-12-07].

KPSS. Katalog poskytovatelů sociálních služeb <http://kpss.olomouc.eu/katalog/skupina/etnicke-mensiny/> [online] [cit. 2015-6-7].

KPSS. Poskytovatelé sociálních služeb <http://kpss.olomouc.eu/katalog/poskytovatel/171-url/> [online] [cit. 2015-5-8].

„O NÁS“, Sdružení občanů zabývajících se emigranty, http://www.soze.cz/?page_id=2 [online] [cit. 2015-2-6].

VÝROČNÍ ZPRÁVA, 2008 http://www.poradna-prava.cz/folder05/vyrocní_zprava2008.pdf [online] [cit. 2015-8-4].

„Sociokulturní odlišnost“, 2013 <http://www.inkluzivniskola.cz/kdo-odkud-prichazi-do-cr/sociokulturni-odlisnost> [online] [cit. 2015-8-7].

CIZINECKÁ POLICIE, 2011 <http://www.sosoom-zlin.cz/media/skripta/bezpecnostni-cinnost-cizinecka-policie.pdf> [online] [cit. 2015-2-11].

ODBORY, 2012 <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-azylove-a-migracni-politiky.aspx> [online] [cit. 2015-2-11].

UKRAJINSKÁ MENŠINA, 2012 <http://www.romea.cz/cz/zpravy/ukrajinska-mensina-v-cr-roste-za-pet-let-se-zvetsila-o-tretinu> [online] [cit. 2015-2-11].

ÚŘADY, 2015 <http://www.statnisprava.cz/rstsp/adresar.nsf/i/11433> [online]
[cit.2015-8-11].

ODBOR SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012 Doleček Z.,
<http://www.olomouc.eu/magistrat/odbory-magistratu/odbor-socialnich-veci/odbor>
[online] [cit. 2015-2-11].

Zákony:

Zákon č. 73/2011 Sb. [o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů]

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tab. č. 1 - Vývoj počtů cizinci na území Olomouckého kraje

Tab. č. 2- Vývoj míry nezaměstnanosti / podílu nezaměstnaných osob v % - v průběhu let 2008-2014

Tab. č. 3- Pracovní síla Olomouckého kraje podle vzdělání populace v letech 2009-2014

Tab. č. 4 - Transformační tabulka

Tab. č. 5 - Charakteristika respondentů A

Tab. č. 6 - Charakteristika respondentů B

Tab. č. 7 - Zjištěné poznatky výzkumu

Seznam grafů

Graf č. 1 -Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty

Graf č. 2 - Vývoj počtu Ukrajinců na území ČR v průběhu let 2008-2

ANOTACE

Bakalářská práce je zaměřena na ukrajinské migrantky a jejich překážky a bariéry při vstupu na trh práce v Olomouckém kraji. Cílem práce je zjistit, jaké jsou nejčastější překážky a bariéry ukrajinských migrantek při vstupu na trh práce na území Olomouckého kraje. Práce obsahuje dvě části, a to teoretickou a praktickou. Teoretická charakterizuje některé pojmy související s migrací a trhem práce a dále také ukrajinskou minoritu. Věnuji se zde otázkám marginalizace a integrace a současnému stavu trhu práce v Olomouckém kraji. Praktickou částí je výzkum a jeho zjištěné poznatky získané analýzou rozhovorů.

ABSTRACT

Bachelor thesis is focused on the Ukrainian migrants and their obstacles and barriers in terms of entering to the labor market in the Olomouc region. The aim of my thesis is to find out the most common barriers of Ukrainian migrants regard to enter to the labor market in the Olomouc region. Thesis is consists of two parts. The first part is the theoretical one and practical part is followed. The theoretical part characterizes some concepts related to migration, labor market and also to the Ukrainian minority. Thesis deals with issues of marginalization, integration and the current state of the labor market in the Olomouc region. The practical part is the research and I added the outcomes of my research which are gained from analysis of interviews.