

**Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav ekonomických věd**

**Integrace ukrajinských migrantů v České republice  
Žaneta Zborníková**

**Bakalářská práce  
2020**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Žaneta Zborníková**  
Osobní číslo: **E17107**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**  
Téma práce: **Integrace ukrajinských migrantů v České republice**  
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

### Zásady pro vypracování

Cílem práce je analýza problematiky začleňování ukrajinských migrantů na trh práce v kontextu systému sociální péče včetně pomáhajících organizací.

Osnova:

- Vymezení základních pojmů vztahujících se k integraci a migraci.
- Problematika začleňování ukrajinských migrantů na trhu práce a jejich pracovní podmínky.
- Analýza sociální integrace ukrajinských migrantů.
- Empirická sonda – vyhodnocení.
- Závěr.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

#### Seznam doporučené literatury:

- DRBOHLAV, Dušan. Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie., sv. 66. 205 s. ISBN 978-80-7419-039-1
- JIRKA, Luděk. Migrace za lepším životem: etnická návratová migrace ze západní Ukrajiny: sounáležitost s ukrajinským národem a „vytváření“ krajanů. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy, 2018. 184 s. ISBN 978-80-7571-013-0.
- JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. 309 s. ISBN 978-80-7357-437-6.
- PAVLÍKOVÁ, Eva a Karel SLÁDEK. Sociální situace a religiozita ukrajinských migrantů v ČR: kolektivní monografie. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2009. 124 s. ISBN 978-80-86818-95-5.
- RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, Robert TRBOLA, ed. Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR. II, Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace. Brno: Barrister & Principal, 2011. 188 s. ISBN 978-80-87474-20-4.
- TRBOLA, Robert, Ondřej HOFÍREK a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. Sociální integrace přistěhovalců v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. Studie, sv. 60. 309 s. ISBN 978-80-7419-023-0.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jan Mandys, Ph.D.**  
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **2. září 2019**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2020**

L.S.

---

**doc. Ing. Romana Provozničková, Ph.D.**  
děkanka

---

**doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.**  
vedoucí ústavu

## **PROHLÁŠENÍ AUTORA**

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 12. 5. 2020

Žaneta Zborníková

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych chtěla vřele poděkovat vedoucímu mé závěrečné práce Mgr. Janu Mandysovi, Ph.D. za odborné rady, trpělivost a cenné připomínky při zpracování této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat vedení organizace Most pro za ochotu, vstřícnost a poskytnutí klíčových informací. Nakonec bych chtěla poděkovat i respondentům dotazníkového šetření za jejich čas, který využili k vyplnění mého dotazníku.

## **ANOTACE**

*Cílem práce je analýza problematiky začleňování ukrajinských migrantů na trh práce v kontextu systému sociální péče včetně pomáhajících organizací.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*migrace, integrace, cizinec, Ukrajina, Česká republika, migrant, zaměstnávání, politika, pobyt*

## **TITLE**

*Integration of Ukrainian migrants in the Czech Republic*

## **ANNOTATION**

*The aim of the thesis is to analyze the problems of integration of Ukrainian migrants into the labor market in the context of the social care system including helping organizations.*

## **KEYWORDS**

*migration, integration, foreigner, Ukraine, Czech Republic, migrant, employment, politics, residence*

# OBSAH

ÚVOD.....	10
<b>1 CHARAKTERISTIKA ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....</b>	<b>11</b>
1.1 MIGRACE A MIGRAČNÍ POLITIKA .....	11
1.1.1 Migrační politika a její vývoj .....	12
1.2 POBYT CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR .....	15
1.2.1 Druhy víz.....	16
1.3 ŘÍZENÍ MIGRACE .....	17
1.4 INTEGRACE.....	19
<b>2 ZAČLEŇOVÁNÍ UKRAJINSKÝCH MIGRANTŮ NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>20</b>
2.1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ Z EVROPSKÉ UNIE.....	20
2.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ.....	21
2.2.1 Zaměstnávání cizinců s volným přístupem na trh práce.....	21
2.2.2 Zaměstnávání cizinců bez volného vstupu na trh práce .....	21
2.2.3 Povolení k zaměstnání.....	22
2.2.4 Zaměstnanec karta .....	23
2.2.5 Modrá karta .....	23
2.2.6 Vnitropodnikové převedení zaměstnance.....	24
2.2.7 Povinnost zaměstnavatele.....	24
2.3 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ .....	25
2.3.1 Agenturní zaměstnávání .....	25
2.4 POJIŠTĚNÍ CIZINCŮ.....	27
2.4.1 Zdravotní pojištění.....	27
2.4.2 Sociální pojištění .....	27
<b>3 SOCIÁLNÍ INTEGRACE UKRAJINSKÝCH MIGRANTŮ .....</b>	<b>29</b>
3.1 INTEGRACE CIZINCŮ V ČR.....	29
3.1.1 Dimenze integrace .....	29
3.2 INTEGRAČNÍ POLITIKA V ČR.....	31
3.3 SOUČASNÉ ORGANIZACE ZAMĚŘENÉ NA INTEGRACI CIZINCŮ.....	34
3.3.1 Integrační centra .....	34
3.3.2 Nestátní neziskové organizace .....	35
3.4 TRVALÝ POBYT.....	36
3.5 ČESKÉ STÁTNÍ OBČANSTVÍ.....	39
<b>4 EMPIRICKÁ SONDA .....</b>	<b>41</b>
4.1 UKRAJINA A ČESKÁ REPUBLIKA .....	41
4.2 EMPIRICKÁ SONDA .....	46
4.2.1 Strukturovaný rozhovor s ukrajinskými migranty.....	46
4.2.2 Rozhovor s organizací MOST pro.....	56
4.2.3 Dotazník pro studenty Univerzity Pardubice.....	59
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>65</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>66</b>

## SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1 – Mapa integračních center v ČR.....	34
Obrázek 2 – Graf vývoje udělení českých státních občanství v letech 2009–2018 .....	40
Obrázek 3 – Graf vývoje počtu obyvatel na Ukrajině v letech 1993-2018 .....	41
Obrázek 4 – Graf o vývoji počtu Ukrajinců v České republice v letech 1998-2018.....	42
Obrázek 5 – Porovnání HDP na jednoho obyvatele v ČR a na Ukrajině .....	44
Obrázek 6 – Graf popisující vztah respondentů k cizincům.....	60
Obrázek 7 – Graf popisující nejpočetnější národnostní menšinu v ČR.....	61
Obrázek 8 – Graf popisující vědomost respondentů o integračních center v ČR.....	62
Obrázek 9 – Graf popisující názory respondentů na vzájemný vliv zaměstnávání cizinců a nezaměstnanosti českých občanů .....	63
Obrázek 10 – Graf popisující znalost respondentů o ekonomické situaci na Ukrajině.....	64
Tabulka 1 – Finanční alokace AMIF pro ČR 2014-2020.....	35
Tabulka 2 – Vývoj počtu cizinců a jejich trvalých pobytů v ČR v letech 2009-2018.....	38
Tabulka 3 – Porovnání HDP v České republice a na Ukrajině v letech 2016–2018.....	44
Tabulka 4 – Porovnání průměrné roční míry inflace v ČR a na Ukrajině.....	45
Tabulka 5 – Charakteristický popis respondentů .....	47



## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

AMIF	Azylový, migrační a integrační fond
CIC	Centrum pro integraci cizinců
CPIC	Centra na podporu integrace cizinců
Č.	Číslo
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSR	Československá republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
FES	Fakulta ekonomicko-správní
Kč	Koruna česká
MPO ČR	Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MZV ČR	Ministerstvo zahraničních věcí České republiky
NNO	Nestátní nezisková organizace
OAMP	Odbor azylové a migrační politiky
Sb.	Sbírka zákonů
Tzv.	Takzvaně
UAH	Ukrajinská hřivna
ÚP	Úřad práce

## ÚVOD

Tato práce pojednává o tématu, které doprovází svět již od minulosti, přes současnost a nepochybně bude aktuální i v budoucnosti. Jedná se o migraci. Pohyb osob mezi městy, státy nebo kontinenty je dnes nedílnou součástí života, a to z mnoha různých důvodů. Práce se ale zaměřuje na přesný typ pohybu a tím je migrace ze státu Ukrajina do České republiky. Provázanost těchto dvou zemí sahá až do historie a jejich spolupráce se rozvíjí i v současné době. Výběr konkrétně ukrajinské migrace byl ovlivněn především čísly. Ukrajinská národnostní menšina je totiž v České republice nejpočetnější a její zvětšování se i nadále předpokládá. Často se také stává, že zde migranti zůstávají déle nebo se dokonce trvale usazují. S tím se pojí velmi důležitý proces, který je klíčový pro tuto práci a tím je integrace. Cizinci zde často začínají nový život, mění své prostředí, jazyk, kulturu či přátele. Tato změna pro ně může být náročná a jejich začlenění se do nové společnosti může být komplikované. A tím se přesně tato práce, s názvem „Integrace ukrajinských migrantů v České republice“, zabývá.

**Cílem bakalářské práce je analýza problematiky začleňování ukrajinských migrantů na trh práce v kontextu systému sociální péče včetně pomáhajících organizací.** Práce je rozčleněna do čtyř kapitol. První tři kapitoly se zabývají vysvětlením základních teoretických pojmů ale i celé problematiky migrace, zaměstnávání cizinců a integrace včetně integračních organizací.

Další část práce je tvořena empirickou sondou, která obsahuje čtyři podkapitoly. První představuje aktuální ekonomickou situaci na Ukrajině, která není zcela optimální. Tento podklad by měl zdůvodnit ukrajinskou migraci, která je provázena právě především ekonomickými důvody. Následně je cílem vytvořit tři výzkumy pro tři úhly pohledu na integraci těchto Ukrajinců. První šetření bude postaveno na rozhovorech se samotnými Ukrajinci, kteří pobývají na území České republiky. Cílem bude zjistit, jaká byla jejich migrační cesta, jejich vstup na český trh práce a jak se jim daří začleňování do hostující společnosti. Druhý pohled bude ze strany integračního centra, které se snaží obecně cizincům při jejich integraci pomáhat. Cílem bude zjistit, jak taková centra fungují, zda jsou využívána, tak jak by si představovala a jak funguje či nefunguje jejich financování. Poslední úhel pohledu bude ze strany českých občanů, přesněji studentů Univerzity Pardubice. Budou zjišťovány jejich postoje k cizincům, názory na ukrajinskou migraci i na situaci na Ukrajině. Cílem je poukázat na fakt, že být cizincem v hostující zemi, není vůbec tak jednoduché, jak by se snad mohlo zdát.

# 1 CHARAKTERISTIKA ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Úvodní kapitola představuje charakteristiku základních pojmů, které se týkají právě migrace a integrace. Migrace je pojmem, který provázal lidstvo od jeho počátků až do současné moderní společnosti. Migrace se ale vyvíjí a nemění se jen její povaha, ale také její vnímání společností (Baršová, Barša, 2005a). Cílem kapitoly je definovat migraci, popsat její vývoj a řízení či poukázat na možnosti pobývání cizinců v České republice.

## 1.1 Migrace a migrační politika

Pojem migrace je vysvětlován různými způsoby, ale podle Matouška je zjednodušeně definován jako stěhování obyvatel. Toto stěhování se může týkat regionů, zemí i kontinentů, což tedy znamená, že lze migraci dělit na vnitrostátní a mezinárodní. Dalším důležitým rozdělením migrace podle typu pohybu je také na imigraci (tzv. přistěhovalectví), emigraci (tzv. vystěhovalectví) a reemigraci (tzv. zpětná migrace), (Matoušek, 2008a). V souvislosti s tématem práce je důležité upozornit, že následující kapitoly se zabývají mezinárodní imigrací, tedy vstupem ukrajinských občanů na území České republiky (dále jen ČR).

Situace, kdy se občan země rozhodne vycestovat do země cizí za účelem pobytu, zaměstnání, studia či jiného dlouhodobého důvodu, označuje tohoto občana za migranta. Podle Matouška (2008b) je ve světě za migranta označován ten, kdo vycestuje za hranice své země a po dobu alespoň jednoho roku zůstává právě v zemi jiné. Většina autorů se shoduje na faktu, že migrace je buď dobrovolná nebo nedobrovolná, ale vždy migrant odchází ze své země z nějakého důvodu. Oldřich Matoušek tyto důvody pojmenovává jako vlivy vypuzující obyvatelstvo ze země, kdy mezi tyto vlivy patří především válečné situace, politická nestabilita, ekologické katastrofy, slabá ekonomika, vysoká míra inflace nebo například vysoký přírůstek obyvatel. Migrant ale může být ovlivněn i méně závažným problémem, a to specifickými ekonomickými a sociálními problémy mezi které patří například: chudoba, nekvalitní bydlení, nedostupnost vzdělání, náboženské důvody, nezaměstnanost a jiné (Matoušek, 2008c). Tyto negativní skutečnosti, které vypuzují občany ze své země se nazývají „Push“ faktory. Oproti tomu stojí také pozitivní skutečnosti, označované jako „Pull“ faktory, které naopak lákají občany k migraci do jiné země s lepšími podmínkami a to například: vysoká životní úroveň, svoboda, bezpečnost, dostupnost vzdělání a jiné. (Uherek, 2016a)

Mezi další zásadní pojmy se řadí legální a nelegální migrace. Podle slovníčku pojmů Ministerstva vnitra České republiky (dále jen MVČR) je legální migrace řízená, je to státem kontrolované přistěhovalectví. Tato kontrola ze strany státu je obecně spojována především s pracovní migrací, ale patří sem také například migrace za účelem vzdělávání. Oproti legální

migraci stojí migrace nelegální. Jelikož je opakem, vypovídá to o tom, že jde o migraci neřízenou a nekontrolovanou. Zjednodušeně řečeno, cizinci pobývají v cílových zemích bez řádného povolení, což je samozřejmě spojováno s problematikou uprchlictví (MVČR, ©2019a).

### 1.1.1 Migrační politika a její vývoj

Jak již bylo zmíněno, migrace či migrační politika se neustále mění a vyvíjí, což bude popsáno v následujících odstavcích. Migrační politiku je možné chápat jako soubor zákonů, nařízení a praktik, které se týkají právě migrantů a jejich pohybu přes státní hranice, případně jejich následné usazení se v cílové zemi. Tvorba české migrační politiky je především v kompetenci MVČR. Mezi další aktéry, kteří se snaží o tvorbu vlastních opatření patří Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV), Ministerstvo zahraničních věcí České republiky (dále jen MZV) a Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky (dále jen MPO) (Drbohlav a kol., 2010a). S migrační politikou v tomto případě úzce souvisí nejen migrační, ale také sociálněekonomický nebo demografický vývoj. Za klíčový rok, který zásadně ovlivnil migraci v ČR, se považuje rok 1989. S tímto rokem souvisí nejdůležitější události, které měly vliv na migraci. Řadíme k nim pád železné opony či politickou a ekonomickou transformaci. Mezi další důležitá a ovlivňující data patřil také vznik samostatné ČR k 1. 1. 1993 nebo vstup ČR do Evropské unie (dále jen EU) k 1. 5. 2004. V první polovině 90. let fungovala ČR spíše jako tranzitní země, pro dominantní proudy z Východu na Západ. Postupně se ale měnila v zemi cílovou. Migrační politika se postupem času proměňovala, a to od pasivního k aktivnímu systematičtějšímu přístupu (Drbohlav a kol., 2010b). Migrační politika se tedy může rozdělit do jednotlivých období právě podle těchto důležitých mezníků.

**Migrační politika ČR v letech 1990–1992.** V tomto období ovlivnily migrační politiku a praxi především změny, které se týkaly politického a ekonomického prostředí. Šlo především o prolomení migrační izolace země. Soudobý ekonomický přístup se ale nesnažil migraci koordinovat nebo potlačovat, šlo spíše o monitorování a případné zásahy, které se objevily pouze při porušování právního řádu (Scheu, 2011a). Tato situace tedy později vyžadovala určitý zásah, vytvoření institucionální sítě subjektů, které se zabývaly právě problematikou mezinárodní migrace. V této etapě byla také vytvořena nová migrační legislativa. Bohužel byla tato legislativa vydána poněkud rychle, a proto se mluvilo o jejích nedostatcích z hlediska zpracovanosti či systematičnosti. Strukturu pobytových povolení změnil nový zákon č. 123 přijatý v roce 1992. Jednalo se například o povolení ke krátkodobému pobytu, který byl umožněn nejvýše na šest měsíců, či dlouhodobý pobyt umožněn nejvýše na jeden rok.

Nový zákon upravoval také trvalý pobyt, který byl vázán pouze na rodinného příslušníka ČR, případně na humanitární případy. Nikdo jiný nemohl trvalý pobyt ze zákona získat (Drbohlav a kol., 2010c). Součástí tohoto období byl také vznik právní úpravy a institucionálního zabezpečení pobytu cizinců, kteří vyžadovali zvláštní pomoc, šlo například o žadatele o azyl, uprchlíky či osoby přicházející z míst válečných konfliktů (Baršová, Barša, 2005b).

**Migrační politika ČR v letech 1993–1998.** V této etapě bylo základním milníkem rozdělení Československé republiky v roce 1993. V tomto období byla tedy důležitá otázka migrace mezi Českem a Slovenskem. Později pocítila ČR i další příliv migrantů, kteří přijeli kvůli zaměstnání. Nicméně se zde objevují už přísnější pravidla. Policie například prověřovala na státních hranicích finanční prostředky, kterými disponovali přicházející migranti a určovali, zda je tato částka dostačující pro pobyt v zemi. Mezi lety 1997–1998 se ale ekonomická situace v ČR zhoršila. Snížil se životní standard, vzrostla míra nezaměstnanosti. Tato situace vedla ke zpřísnění podmínek zaměstnávání cizinců či vydávání pracovních povolení. Toto období bylo již také ovlivněno začínajícím procesem vstupu ČR mezi členské státy EU, což tedy vedlo k nutnosti modernizace migrační politiky ČR (Drbohlav a kol., 2010d).

**Migrační politika ČR v letech 1999–2002.** V tomto období se stále objevovaly ekonomické problémy, které byly spojovány s ekonomickou krizí mezi roky 1997–1998. Rostla zde míra nezaměstnanosti a na trhu práce ČR se objevovali nelegálně působící zahraniční pracovníci. Tato situace vedla opět k zavedení restriktivních přístupů, což znamenalo opětovné zpřísnění pravidel a vznik nových zákonů. Klíčový byl zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců v ČR a zákon č. 325/1999 Sb. o azylu (Scheu, 2011b). Tímto byl zaveden nový vízový i pobytový systém, který rušil velice liberální přístup předchozího období. Pokud chtěli migranti žádat o vstupní vízum nebo o prodloužení povolení k pobytu, museli se obrátit na český zastupitelský úřad, který se nacházel v zemi, kde byli cizinci občany. Další změny se týkaly víz na dobu do 90 dnů. Cizinci museli na českých hranicích prokázat, že mají sjednané zdravotní pojištění a zároveň mají dostatek financí k pobytu. Pro víza přesahující 90 dnů bylo navíc požadován výpis z trestního rejstříku jak z ČR, tak ze země, kde byl cizinec občanem (Drbohlav a kol., 2010e). K roku 2000 je také datován vznik odboru azylové a migrační politiky (OAMP), který je i v současné době důležitým orgánem MVČR.

**Migrační politika ČR v letech 2003–2008.** V tomto období je vnímán jako významný předěl rok 2004. Rok, kdy ČR vstoupila do EU, se spojuje s velkým politickým i společenským vývojem státu. Změnou pro migrační politiku byl vznik rozdílného právního přístupu k občanům Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP), Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, oproti státním příslušníkům ostatních zemí, tzv. třetích zemí

(Drbohlav a kol., 2010f). Vlivy EU se projeví také například v roce 2005, kdy došlo ke změně podmínek pro získání trvalého pobytu. Modifikace spočívala ve lhůtě podání žádosti, z dřívějších plných deseti let pobytu se zkrátila na pět let pobytu (Baršová, Barša, 2005c). Zvýšení aktivity české migrační politiky se ale objevilo již v roce 2003, kdy byl spuštěn program „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Hlavním cílem projektu bylo přilákat a přivést zahraniční odborníky nebo pracovníky s vysokou kvalifikací, kterých byl v určitých zemích nedostatek. Podpora spočívala především v redukcí omezení, což cizincům umožnilo rychlejší přístup k pobytovým právům. I přes to, že projekt s sebou nesl mnoho výhod, nesplnil určitá očekávání (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011a). Ke konci roku čítal projekt 1281 účastníků, což bylo méně, než umožňovaly stanovené kvóty (Drbohlav a kol., 2010g). Mimo jiné vznikaly také nové zákony upravující migrační politiku. Tato legislativa však ale upravovala podmínky především pro občany EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků. Novinkou pro cizince ze třetích zemí byl vznik tzv. zelených karet. Zelené karty fungovaly jako duální povolení, což znamenalo povolení k pobytu a povolení k práci. V roce 2008 byly pak upraveny i podmínky zaměstnávání cizinců ze strany zaměstnavatelů, kteří do této doby museli vlastnit povolení k zaměstnávání cizinců (Drbohlav a kol., 2010h). Rok 2008 byl také významným vstupem do Schengenského prostoru, což přineslo zrušení kontrol na hranicích států (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011b).

**Migrační politika ČR od roku 2009 až po současnost.** K největšímu rozmachu v oblasti azylové a migrační politiky ČR došlo mezi roky 2009 a 2011. V těchto letech se postupně začaly přesouvat otázky migrace od činností Policie ČR do kompetencí MVČR. Zpočátku úředníci přebrali povinnosti týkající se trvalých pobytů, později však i pobytů přechodných. V červenci roku 2015 byla vytvořena tzv. Strategie migrační politiky České republiky a Komunikační strategie České republiky k migraci. Tato strategie definuje základní zásady migrační politiky, určuje základní a dlouhodobé cíle a stanovuje nástroje, pomocí kterých těchto cílů dosáhne. Strategie migrační politiky ČR pokrývá problematiku migrace v plném rozsahu. Je rozčleněna do 7 tematických okruhů, kterými jsou: integrace cizinců, nelegální migrace a návratová politika, mezinárodní ochrana, vnější dimenze migrace, volný pohyb osob v rámci EU a Schengenského prostoru, legální migrace a provázanost se společnými politikami EU v oblasti migrace (MVČR, ©2019b). Z těchto okruhů pak vyplývají zásady, kterými se česká migrační politika řídí, patří sem zejména zajištění bezpečnosti vlastních občanů, zvýšení pomoci uprchlíkům, podpora legální migrace nebo podpora volného pohybu v rámci EU. Na základě těchto zásad si republika stanovuje své cíle společně i s nástroji, pomocí kterých chce těchto cílů dosáhnout (MVČR, ©2019c).

## 1.2 Pobyť cizinců na území ČR

V návaznosti na migraci je důležité pokračovat problematikou pobytu cizinců v ČR. Jako první je třeba porozumět pojmu „cizinec“. Podle § 1 zákona o pobytu cizinců na území ČR, je totiž za cizince považovaná fyzická osoba, která není státním občanem České republiky nebo není občanem Evropské unie (zákon č. 326/1999 Sb.). Z toho tedy vyplývá, že lze rozdělit cizince podle vstupu a pobytu na území ČR do třech skupin (Joklová, Ryšavá a kol., 2009a):

- občané Evropské unie, Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska
- občané třetích zemí, ve smyslu rodinných příslušníků občanů Evropské unie
- občané třetích zemí, dle zákona o pobytu cizinců na území ČR definovaní právě jako cizinci

Dalším pojmem, který byl zmíněn výše jsou „rodinní příslušníci“. Pod tímto pojmem se rozumí jeho manžel nebo manželka, partner nebo partnerka, se kterým občan EU uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu. Dále se tento pojem vztahuje na jejich potomky, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na občanu EU, EHP nebo Švýcarska závislí. V další řadě pak vyživovaní nebo závislí příbuzní ve vzestupné linii občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela/manželky nebo registrovaného partnera/partnerky. Za rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska se ale může považovat i cizinec, který důvěryhodně doloží orgánům MVČR důkaz o tom, že má s občanem EU trvalý vztah obdobný rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti (Migrace, ©2011-2020).

Ukrajina je státem, který není součástí EU, proto se následující odstavce tedy zabývají podmínkami pobytu občanů třetích zemí na území ČR, který většinou podléhá vízové povinnosti. Výjimkou mohou být státy, které jsou od vízové povinnosti osvobozeny, a to díky nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2018/1806. Stát Ukrajina mezi tyto osvobozené země patří, ale s podmínkou, která dle nařízení zní: „*Občané Ukrajiny nepotřebují vízum pouze tehdy, jsou-li držitelé biometrických pasů vydaných Ukrajinou*“ (2018,1806). S čímž vyplývá otázka, co to vlastně biometrické pasy jsou. Biometrický pas definuje MVČR jako osobní doklad, který umožňuje automatickou identifikaci určité osoby. Tento cestovní pas totiž obsahuje čip, na kterém se nachází osobní biometrické údaje, mezi které patří například otisk prstu, rozpoznávání obličeje, rozpoznávání hlasu nebo detekce pachů těla (MVČR, ©2019d).

Občané třetích zemí bez vízové povinnosti mají právo na pobyt na území ČR či jiného státu Schengenského prostoru nejvýše po dobu 3 měsíců v daném půl roce ode dne prvního vstupu. Toto osvobození od povinnosti držet vízum se však nevztahuje na případy, kdy cizinec jede do země Schengenského prostoru za účelem výdělečné činnosti, bezvízový styk funguje spíše

jako turistické vízum. V každém případě je nutné pobyt občanů třetích zemí nahlásit příslušnému inspektorátu cizinecké policie dle místa pobytu v ČR. Lhůta pro ohlášení své přítomnosti ze strany cizinců činí nejvýše 3 pracovní dny ode dne vstupu na území ČR (Joklová, Ryšavá a kol., 2009b). Než dojde k vypršení dané lhůty, je nutné území Schengenu opustit. V opačném případě se cizinec vystavuje možným významným sankcím, které mohou vyvrcholit až k vyhoštění, které lze uložit až na 3 roky (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018a).

Občané třetích zemí, kteří nemají doklad o povolení k přechodnému nebo trvalému pobytu nebo národní dlouhodobé vízum vydané schengenským státem, mohou vstoupit na území ČR pouze s vydaným jednotným schengenským vízem. Doba pobytu je stejná jako u cizinců bez vízové povinnosti a to nejvýše 90 dnů během půl roku od prvního dne pobývání na území schengenského prostoru (Joklová, Ryšavá a kol., 2009c).

### **1.2.1 Druhy víz**

V rámci pobytu rozlišujeme pobyt krátkodobý neboli přechodný, který nepřevyšuje 90 dnů. Oproti tomu stojí pobyt dlouhodobý, který danou lhůtu převyšuje. Problematikou víz se zabývá přímo MZV, které rozděluje a popisuje druhy víz tímto způsobem.

#### **A) Krátkodobá víza**

Krátkodobá víza se udělují pro dobu pobytu nejvýše 90 dnů. Rozlišuje se letištní průjezdní vízum, které se označuje písmenem „A“ a krátkodobé vízum označující se písmenem „C“. Vízum typu „A“ se uděluje cizincům, kteří jsou nuceni pobývat v tranzitním prostoru mezinárodního letiště v ČR, z důvodu čekání na letecký spoj. Letištní průjezdní vízum se vydává dle potřeby vstupů, buď na 1 vstup (jako jednosměrné) nebo na 2 vstupy (jako obousměrné), nejvýše však na dobu 6 měsíců.

Vízum typu „C“ je oprávnění k pobytu na území schengenského prostoru tudíž i na území ČR nejdéle na dobu do 90 dnů. Toto vízum může mít několik účelů: turistika, obchodní cesta, zdravotní důvody, vzdělání, zaměstnání, sport a další (MZV, ©2019a).

#### **B) Dlouhodobá víza**

Dlouhodobá víza opravňují jejich žadatele k pobytu delšímu, než je 90 dnů, nejvýše však na dobu 1 roku. Podobně jako u víz typu „C“ se pojí s nějakým účelem. Mezi tyto účely může patřit navíc ještě podnikání nebo rodinné důvody. Pod dlouhodobá víza řadíme také dlouhodobá víza za účelem převzetí povolení k dlouhodobému pobytu nebo dlouhodobá víza za účelem převzetí povolení k trvalému pobytu (MZV, ©2019b).



Oba typy víz k převzetí povolení k pobytu mají lhůtu dlouhou 60 dnů. V tomto časovém úseku si cizinec na území ČR vyzvedne povolení k pobytu, buď tedy dlouhodobému nebo trvalému. Dlouhodobý pobyt je opět spojován s určitými důvody, mezi které patří: zaměstnání, investování, sloučení rodiny, studium nebo vědecký výzkum (MZV, ©2019c).

Ve všech případech krátkodobých či dlouhodobých víz, je žádost o vízum podána osobně cizincem na zastupitelském úřadě ČR, který se nachází ve státě, kde má žadatel své občanství. Zároveň je cizinec povinen, kromě cestovního dokladu, doložit také doklad o cestovním zdravotním pojištění, které musí platit po celou dobu pobytu v cílové zemi nebo také doklad, který prokazuje dostatečné disponibilní finanční prostředky, díky kterým si bude cizinec schopen zajistit svou obživu (Koldinská, Scheu, Štefko, 2016a).

### **1.3 Řízení migrace**

Podle dat Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) k 31. 12. 2018 pobývá v ČR 564 345 cizinců a podle dat z předchozích let jejich počet stále roste (ČSÚ, ©2020a). Je tedy důležité, aby byl takovýto počet migrantů kontrolován a jejich migrace řízena. Jak již bylo naznačeno výše, oblast migrace je obecně řízena státem prostřednictvím ministerstev. Nejvýznamnější postavení nese MVČR, zejména pak OAMP, který řeší především obecné otázky migrace, týkající se především mezinárodní ochrany nebo povolení k pobytu. Další významnou roli hraje MPSV, které pomocí Správy služeb zaměstnanosti řeší zejména záležitosti spojené s povolením k zaměstnání. Zde je možné podotknout i činnost úřadů, například úřadů práce, které jsou v této oblasti také velmi nápomocné. Nedílnou součástí řízení je i MPO, které nese odpovědnost za samostatně výdělečnou činnost cizinců (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011c). Mimo tyto základní činitele existují i další instituce či organizace působící v oblasti migrace.

#### **Úřad práce ČR**

Úřad práce (dále jen ÚP) hrál důležitou roli při vydávání povolení k zaměstnání pro všechny imigranty. V roce 2014 ale došlo ke změně, kdy byla povolení nahrazena zaměstnaneckými kartami, které jsou v gesci MVČR. ÚP tedy může vydávat povolení k zaměstnání už jen ve výjimečných případech. Hlavním úkolem ÚP je nyní monitorování aktuální situace migrantů na trhu práce, včetně jeho ochrany. Dále přijímá hlášení o volné pracovní pozici od zaměstnavatelů a provádí tzv. test trhu práce, který vyhodnotí, zda je možné místo obsadit občanem ČR nebo může být uvolněno pro zaměstnání cizinců. Následně též dostává informace o vzniku a zániku pracovního poměru cizinců (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018b). Úřad práce ČR se také zabývá existencí agentur práce. Vede jejich evidenci, přijímá žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání či vytváří přehled o činnostech jednotlivých agentur (Úřad práce, ©2020).

### **Zastupitelské úřady ČR**

Zastupitelské úřady, vystupují jako zástupci ČR, kteří se nacházejí v zahraničí. Mezi tyto zástupce patří velvyslanectví, jehož mise spočívá v navazování a rozvíjení mezinárodních vztahů. Dále získává, hodnotí a zpracovává informace o vnitropolitické, kulturní či hospodářské situaci cizího státu. Sleduje plnění mezinárodních smluv či spolupracuje s českými centry. Dalším zástupcem je generální konzulát, který zastupuje ČR pouze v určitém teritoriu nebo české centrum, které reprezentuje ČR v zahraničí primárně v oblasti kultury, obchodu a cestovního ruchu (MZV, ©2019d). Zastupitelské úřady jsou součástí procesu řízení v rámci dlouhodobého pobývání se záměrem zaměstnání. Cizinci, mají většinou za povinnost podávat svou žádost již na zastupitelském úřadu ČR, a tak se tento úřad stává prvním kontaktem cizince s českou byrokracií (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018c).

### **Cizinecká policie**

Cizinecká policie je útvarom Policie ČR, který má hned několik kompetencí. Ověřuje pozvání k návštěvě České republiky. Ať už jde o fyzickou nebo právnickou osobu nebo je zvoucí osobou cizinec či občan ČR. Cizinecká policie má za povinnost tuto skutečnost prověřit. Přezkoumává se nejen totožnost osob, ale i disponibilní finanční prostředky pro možnost ubytování zvaného cizince nebo správnost uzavřeného zdravotního pojištění ze strany příchozího cizince. Prokazování zdravotního pojištění obecně patří do agendy Cizinecké policie. Mezi další pravomoci patří také například přijímání hlášení o pobytu cizinců nebo vydávání či prodlužování víz (Policie ČR, ©2019).

V minulosti se ale Cizinecká policie potýkala s vysokou kritikou. Kritizovány byly především nedostačující jazykové znalosti zaměstnanců či neochota komunikovat v cizím jazyce. Negativní ohlasy byly také na vstřícnost pracovníků, kvalitu předaných informací nebo organizační strukturu, kde šlo především o dlouhé fronty či čekací dobu (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009a).

### **Celní správa a státní inspekce práce ČR**

Tyto orgány se řadí, mezi orgány kontrolní. Kontrolují oprávněnost výkonu práce migrantů či plnění závazků vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti nebo zákoníku práce. Mezi kontrolované patří například informační povinnosti vzhledem k úřadu práce ČR či soulad činnosti s vydaným povolením k zaměstnání. Celní správa pak společně s cizineckou policií bojuje proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců prostřednictvím kontrolních akcí, kdy v případě rozporu se zákonem má pravomoc ukládat sankce (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018d).

## 1.4 Integrace

V rámci vymezení základních pojmů je důležité podotknout pár faktů o integraci, která s migrací úzce souvisí, avšak hlubší a detailnější popis bude následovat v kapitole třetí, která se integrací a integrační politikou zabývá. Podle Uherka (2016b, s.89) lze vnímat „*občanství ČR jako potvrzení úspěšné integrace*“. Vzhledem k tomu, že jednou z podmínek získání českého občanství je trvalé pobývání na území ČR po dobu minimálně 5 let, což úzce souvisí s výše uvedeným dlouhodobým vízem, je zřejmé, že integrace by měla na migraci volně navazovat.

Integrace může být definována jako: „*Snaha o začleňování sociálně nebo zdravotně znevýhodněných lidí do společnosti, včetně pracovního začlenění*“ (Matoušek, 2008d, s. 79). Jde tedy o situaci, kdy se cizinec rozhodne pro radikální změnu, opustit svůj domov a odejít do země jiné s představou lepšího budoucího života. Tito lidé však velmi často podstupují změnu kompletní. Setkávají se pak s jinými klimatickými podmínkami, mění náboženskou nebo politickou kulturu, mění jazykové prostředí. Takové změny jsou ale extrémně náročné a pro migranty mohou mít velmi negativní důsledky i v pro nás běžných životních situacích, jako je třeba nemoc (Uherek, 2016c).

## **2 ZAČLEŇOVÁNÍ UKRAJINSKÝCH MIGRANTŮ NA TRHU PRÁCE**

Tato kapitola se zaměřuje na zaměstnávání cizinců na území České republiky. Tato problematika je zachycena podle Ministerstva práce a sociálních věcí hned třemi zákony. Mezi zákony souvisejícími se zaměstnáváním cizinců patří zákon číslo 500/2004 Sb., správní řád v platném znění, zákon číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění a zákon číslo 436/2004 Sb., o správních poplatcích v platném znění (MPSV, ©2020a).

Aby bylo možné se touto problematikou dále zabývat, je třeba si definovat základní pojmy, týkající se zaměstnávání cizinců. Jak již bylo zmíněno výše, v kapitole 1.2 Pobyť cizinců na území ČR, podmínky pro pobyt jsou rozdílné pro občany EU, EHP a Švýcarska, dále pro občany třetích zemí, kteří jsou rodinnými příslušníky a v poslední řadě pro občany třetích zemí. Z toho vyplývá, že podmínky pro vstup na český trh práce také nejsou pro všechny cizince totožné. Zatímco občané EU či jejich rodinní příslušníci mají podmínky zaměstnávání podobné, jako podmínky pro zaměstnávání občanů ČR, občané třetích zemí mají vstup na český trh práce poněkud komplikovanější.

### **2.1 Zaměstnávání občanů z Evropské unie**

Občané EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci tedy nejsou dle právního hlediska považováni za cizince. Zákon o zaměstnanosti poukazuje v tomto případě na rovnost právního postavení s občany České republiky. Dle MPSV se jejich vstup na trh práce považuje za volný, což znamená, že nepotřebují pro vstup na český trh práce žádné povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Při zaměstnávání cizince z EU tedy nevznikají zaměstnavateli výrazné povinnosti. Zaměstnavatel, právnická nebo fyzická osoba, mají za povinnost nejpozději v den nástupu do daného zaměstnání tuto skutečnost písemně nahlásit krajské pobočce ÚP ČR příslušné podle místa výkonu práce. Další povinností zaměstnavatele je oznámení o ukončení zaměstnání, a to nejpozději do deseti kalendářních dnů právě příslušné krajské pobočce ÚP ČR. Zaměstnavatel je rovněž povinen vést evidenci identifikačních a osobních údajů týkající se zaměstnaných občanů EU (MPSV, ©2020b). Jelikož jsou cílovou skupinou práce imigranti ze státu Ukrajina, bude klíčová následující kapitola o zaměstnávání občanů ze třetích zemí.

## **2.2 Zaměstnávání občanů ze třetích zemí**

Proti zaměstnávání občanů z EU stojí právě zaměstnávání občanů tzv. třetích zemí. Jak již bylo zmíněno, pod pojmem třetí země se rozumí státy, kterými nejsou Švýcarsko a členské státy EU nebo EHP. Pro tyto občany, včetně občanů Ukrajiny, platí přísnější pravidla. Hlavní překážkou je vízová povinnost, pokud nejsou od této vízové povinnosti osvobozeny, nebo platné povolení k pobytu v ČR. V praxi se můžou objevit dva případy přístupu na trh práce.

### **2.2.1 Zaměstnávání cizinců s volným přístupem na trh práce**

I mezi občany třetích zemí, můžeme najít jedince, kteří mají volný přístup k trhu práce, což je zachyceno § 98 zákona o zaměstnanosti. Mezi tyto občany řadíme především cizince s pobytovou kartou rodinného příslušníka občana EU, absolventy s českým středoškolským či vysokoškolským diplomem, cizince, který se v České republice soustavně připravuje na budoucí povolání, cizince s dlouhodobým pobytem za účelem soužití rodiny, cizince s trvalým pobytem na území ČR či cizince, který přijel vykonat krátkodobou práci týkající se umění, vědy či sportu (zákon č. 435/2004 Sb.). Pro výše uvedené cizince tedy platí podmínky zaměstnávání stejné jako pro občany EU. Avšak platné povolení k pobytu je stále požadavkem, který si musí zaměstnavatel důkladně prověřit (Tomšej a kol., 2018a).

### **2.2.2 Zaměstnávání cizinců bez volného vstupu na trh práce**

Tato situace je nejběžnější situací zaměstnávání cizinců, a to právě i ze státu Ukrajina. Přesné vymezení dle MPSV zní: *„Cizinec ze třetí země, který nemá volný přístup na trh práce ČR (není uveden v § 98 ani v § 98a zákona o zaměstnanosti), může pracovat pouze, pokud má povolení k zaměstnání spolu s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance“* (MPSV, ©2020c). Z toho vyplývá, že možností je hned celá řada. Základními předpoklady pro zaměstnání cizince na českém trhu práce jsou povolení k zaměstnání a povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Podmínkou pro získání povolení k zaměstnání není pouze žádost, kterou cizinec o povolení žádá, je to také současná situace na trhu práce. Pokud Česká republika disponuje volnými pracovními místy, které v současné době nelze obsadit jiným způsobem než zaměstnáním cizince, povolení k zaměstnání může být uděleno. Jedná se například o případy nedostatečné požadované kvalifikace nebo o případ, kdy je nabídka pracovních míst vyšší, než poptávka po práci (Joklová, Ryšavá a kol., 2009d). V případě, že ekonomická situace na trhu práce dovoluje možnost zaměstnávání cizinců, lze se přesunout k základnímu postupu, který by měl cizinec žádající o zaměstnání splňovat. Následující podkapitoly tedy popisují jednotlivé možnosti, kterých může cizinec využít, aby mohl pracovat na území ČR.

### 2.2.3 Povolení k zaměstnání

První krok, který by měl cizinec udělat, pokud chce získat zaměstnání v ČR, je vyhledání volného pracovního místa. K tomuto účelu vede MPSV databázi volných pracovních míst vhodných právě pro cizince, která jsou aktuálně nabízena zaměstnavateli. Pokud cizinec najde pro něj vhodné pracovní místo, dalším krokem se stává domluva právě s budoucím zaměstnavatelem. Pokud má cizinec vybráno a domluveno, může se soustředit na další krok, kterým je právě žádost o povolení k zaměstnání. Žádost podává vždy cizinec, který chce být zaměstnán na území ČR. Případně může žádost podat i osoba, kterou cizinec písemně zplnomocní. Žádost obsahuje identifikační i osobní údaje, druh, místo a dobu výkonu práce. Přílohou by měly být fotokopie cestovního dokladu, vyjádření zaměstnavatele o zaměstnání cizince, doklad o profesní způsobilosti a případně další doklady potřebné pro dané zaměstnání, pokud jsou nezbytné (Joklová, Ryšavá a kol., 2009e).

Povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce, která ho může vydat na konkrétní volné pracovní místo. Na rozdíl od jiných povolení, které budou zmíněny níže, se nemusí u povolení k zaměstnání konkrétní místo prověřovat tzv. testem trhu práce a k podání žádosti, tak může dojít ihned po oznámení volného místa (Tomšej a kol., 2018b). Povolení k zaměstnání je nepřenosné. To znamená, že je vždy vydáváno určité osobě a na určité rozhodnutí, ve kterém je uveden právě i druh či místo výkonu práce. Není tedy možné, aby cizinec pouze dle svého rozhodnutí volně měnil zaměstnavatele nebo zaměstnání. Pokud by se ale cizinec z nějakého důvodu změny dožadoval, má právo podat žádost o vydání nového povolení u místně příslušného ÚP. Další podmínkou povolení k zaměstnání je doba určitá, kdy maximální doba povolení jsou 2 roky. Samozřejmě se ale nevylučuje možnost, kdy si může cizinec zažádat o prodloužení tohoto povolení, a to i opakovaně. Žádost však musí být podána nejdříve tři měsíce a nejpozději 30 dnů před skončením platnosti povolení. Zároveň musí být splněna podmínka, že cizinec zůstane pracovat u stejného zaměstnavatele. Je také důležité si upřesnit, že povolení k zaměstnání u cizinců z třetích zemí se vyžaduje u všech pracovněprávních vztahů, a to včetně sezónních zaměstnanců. V případě, že tedy cizinec získá povolení k zaměstnání a je zaměstnán v ČR podle právních předpisů, které jsou platné, vztahují se na něj pracovněprávní předpisy nejen zákoníku práce, ale samozřejmě také předpisy týkající se mezd, sociálního zabezpečení či všeobecného zdravotního pojištění obdobně jako u občanů ČR (Joklová, Ryšavá a kol., 2009f).

Jak již bylo zmíněno, povolení k zaměstnání není jedinou cestou, jak zaměstnat cizince z třetích zemí. Objevily se zde také pojmy jako zaměstnanecká karta nebo modrá karta, na které se zaměří následující odstavec.

#### **2.2.4 Zaměstnanecká karta**

Zaměstnanecká karta je v současné době velmi využívanou metodou získávání zahraničních zaměstnanců, tedy právě i z Ukrajiny. Důležitou informací je, že zaměstnanecké karty vznikly od 24. 6. 2014 novelou zákona o pobytu cizinců na území ČR a nahradily tím tak tzv. zelené karty, které byly využívány v minulosti. Zaměstnanecká karta bývá často označována, jako povolení duálního charakteru (Tomšej a kol., 2018c). Pokud cizinec zaměstnaneckou kartu vlastní, získává spolu s ní právo pobývat na území ČR a také právo být zaměstnán u daného zaměstnavatele. Tato karta tedy nahrazuje povolení k pobytu nebo k dlouhodobému pobytu právě za účelem zaměstnání nebo již zmíněnou zelenou kartu. V současné době povoluje dlouhodobý pobyt v ČR, který je delší než tři měsíce. Obecně je také dáno, že zaměstnanecká karta je z hlediska odborné způsobilosti vhodná pro veškeré pracovní pozice, ale je určena spíše pro středně nebo málo kvalifikované zahraniční pracovníky (MVČR, ©2019e). Podmínky získání zaměstnanecké karty jsou až na jednu výjimku podobné podmínkám pro získání povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel musí nejprve zveřejnit volnou pracovní pozici a pak nastává změna oproti povolení k zaměstnání. Následně totiž proběhne tzv. test trhu práce, který spočívá ve třiceti denní lhůtě. Pokud tato pozice není do 30 dnů od jejího zveřejnění obsazena kandidátem, který je občanem ČR, uvolní se tímto pro zahraniční potenciální uchazeče (Tomšej a kol., 2018d). Další postup je bez výrazných změn. V případě, že zaměstnavatel souhlasí se zaměstnáním zahraničního uchazeče, vznikne pracovní smlouva či smlouva o smlouvě budoucí. Pak může cizinec podat žádost o vydání zaměstnanecké karty, a to na zastupitelském úřadu ČR v daném státě, jejímž občanem je právě cizinec, který žádost podává. Podobně jako u povolení k zaměstnání je zaměstnanecká karta omezena dobou trvání, kdy doba platnosti je shodná s délkou pracovních vztahu, nejdéle však po dobu dvou let. Ani zde není vyloučena možnost opětovného prodloužení platnosti zaměstnanecké karty (MVČR, ©2019f). Další možností pobytu cizinců na území ČR úzce spojené s povolením k zaměstnání je modrá karta.

#### **2.2.5 Modrá karta**

Modré karty byly zavedeny do českého právního systému díky směrnici Rady 2009/50/ES. Cílem byla především podpora mobility vzdělaných cizinců a administrativní usnadnění jejich přístupu na trh práce EU (Koldinská, Scheu, Štefko, 2016b). Podobně jako zaměstnanecká karta spojuje povolení k pobytu a povolení k zaměstnání, což tedy znamená, že cizinec nemusí žádat o dvě různá povolení, nýbrž pouze o jedno. Rozdílem mezi zaměstnaneckou a modrou kartou spočívá v potřebné kvalifikaci. Modrá karta se využívá pro zaměstnání, které vyžaduje tzv. vysokou kvalifikaci (Tomšej a kol., 2018e). Vysokou kvalifikací se zde podle MVČR

rozumí vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání. Požadovaná délka vzdělání pro modrou kartu jsou alespoň tři roky. Ostatní podmínky týkající se získání modré karty jsou podobné jako u zaměstnanecké karty. Žádat může pouze cizinec, který je občanem třetí země, a to na zastupitelském úřadě ČR. Délka platnosti modré karty je také po dobu dvou let s možností prodloužení této doby a je vždy vydána na konkrétní pracovní místo (MVČR, ©2019g). Na rozdíl od povolení k zaměstnání v sobě zaměstnanecké i modré karty nesou hned dvě povolení, což je důvodem pro to, že nejsou vydávány úřadem práce, ale přímo Ministerstvem vnitra ČR (Koldinská, Scheu, Štefko, 2016c).

### **2.2.6 Vnitropodnikové převedení zaměstnance**

Jako poslední zmíněná možnost, díky které mohou cizinci vycestovat na území ČR s úmyslem zaměstnání, je vnitropodnikové převedení zaměstnance. Tato situace nastává v případech existence národní společnosti, jejíž sídlo není v zemi, která je členem EU. Vnitropodnikové převedení zaměstnance se tedy využívá v situaci, kdy národní společnost potřebuje vyslat zaměstnance na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty do jiné pobočky nebo dceřiné společnosti, avšak se sídlem na území státu, který je členem EU, popřípadě tedy na území ČR. Platnost karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je shodná s dobou převedení. U manažera či specialisty může být však její platnost nejdéle na 3 roky a u zaměstnaného stážisty nejdéle na jeden rok (Klega, ©2017).

Ze všech výše uvedených informací vyplývá, že možností, jakými mohou žádat cizinci o povolení k zaměstnání je více, tudíž dává celkem široké možnosti. Ačkoliv se může zdát celý postup systému poněkud komplikovaný či zdlouhavý, nic z toho nijak výrazně nebrání cizincům získat zaměstnání na území ČR, pokud o toto zaměstnání skutečně stojí. Následující odstavec popisuje danou problematiku ze strany zaměstnavatele, dle dostupných informací MPSV.

### **2.2.7 Povinnost zaměstnavatele**

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnávat cizince z třetích zemí, který pro výkon práce musí vlastnit povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, či modrou nebo zaměstnaneckou kartu, má za povinnost nahlásit volné pracovní místo, včetně jeho charakteristiky, místně příslušné krajské pobočce ÚP ČR. Stejně jako u zaměstnávání občanů EU má i zde zaměstnavatel ohlašovací povinnost. Zaměstnavatel má za povinnost písemně ohlásit nástup cizince do zaměstnání, a to nejpozději v den nástupu příslušné krajské pobočce ÚP. Zaměstnavatel musí dále písemně informovat krajskou pobočku ÚP v případě, že cizinec do práce nenastoupil, předčasně ukončil své zaměstnání, zaměstnání bylo ukončeno výpovědí



či okamžitým ukončením včetně důvodu ukončení. Pokud nastane situace, že cizinec nenastoupí do zaměstnání, musí zaměstnavatel tuto skutečnost nahlásit nejpozději do 45 dnů od splnění podmínek, pokud jde o cizince s modrou nebo zaměstnaneckou kartou (MPSV, ©2020d). V případě cizince s povolením k zaměstnání je doba ohlášení do 10 dnů ode dne původně plánovaného, jako den nástupu do práce. V případě ukončení zaměstnání výpovědí nebo okamžitým ukončením, má zaměstnavatel ohlašovací povinnost opět do 10 dnů od ukončení pracovní povinnosti. Další již známou povinností zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců je vedení evidence o těchto občanech, stejně jako tomu bylo u zaměstnávání občanů EU (Joklová, Ryšavá a kol., 2009g).

Pokud by cizinec vykonával závislou práci bez jakéhokoli povolení, jedná se o nelegální práci. Za tuto činnost může být cizinci uložena nejen vysoká pokuta, ale také trest vyhoštění, a to až na dobu pěti let (Koldinská, Scheu, Štefko, 2016d).

### **2.3 Zprostředkování zaměstnání**

Zprostředkování zaměstnání volně navazuje na povolení k zaměstnání a bývá v poslední době relativně oblíbenou metodou, jak ze stran zaměstnanců, tak zaměstnavatelů, která přináší určitou flexibilitu a další výhody. Jedná se o situaci nepřímého poskytování nebo získávání zaměstnání. Jak již tedy bylo nastíněno, zprostředkování zaměstnání může fungovat, jako vyhledávání vhodného zaměstnání pro fyzické osoby, které mají zájem získat pracovní místo. Z druhého pohledu tedy funguje zprostředkování také jako vyhledávání pracovní síly pro zaměstnavatele. Souhrnně tedy lze zprostředkování zaměstnání označit jako „*zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele*“ (§14, zákon č. 435/2004 Sb.)

Velmi typickým a známým zprostředkovatelem jsou úřady práce v ČR. Úřad práce zabezpečuje volná pracovní místa nejen pro české občany a na území ČR. Mohou zprostředkovat zaměstnání pro české občany v zahraničí, ale také zaměstnání pro cizince, kteří chtějí vykonávat práci v ČR. Typickým znakem pro úřad práce z pohledu zprostředkovatele, je bezplatnost těchto služeb. Tímto znakem se může odlišovat od tzv. agentur práce (Joklová, Ryšavá a kol., 2009h).

#### **2.3.1 Agenturní zaměstnávání**

Agenturní zaměstnávání je situace, kdy zprostředkovatelem zaměstnání je právě agentura práce, která má k této činnosti povolení od MPSV. Jedná se o atypický pracovněprávní vztah o třech subjektech, kterými jsou uživatel, agentura práce a zaměstnanec. Nicméně se nejedná o trojstrannou smlouvu, protože právní vztah tvoří vždy jen dva subjekty z uvedené

trojice (Šubrt, 2008). Zjednodušeně lze agenturní zaměstnávání chápat, jako určitý krátkodobý či dlouhodobý pronájem pracovní síly zaměstnance prostřednictvím agentury práce určitému zaměstnavateli, který tuto pracovní sílu využívá (Doleček, ©2019). Podle §58 zákona o zaměstnanosti, jsou definovány agentury práce jako instituce, které mohou zprostředkovávat zaměstnání v rámci území ČR, dále z ČR do zahraničí nebo ze zahraničí do ČR. Což znamená, že tyto podmínky jsou shodné jak pro agenturu práce, tak pro úřad práce, kdy se dokonce předpokládá určitá spolupráce těchto institucí. Rozdíl mezi těmito způsoby zprostředkování se objevuje v odměňování. Oproti úřadu práce, který poskytuje služby bezplatně, má agentura práce možnost zprostředkovávat zaměstnání, jak bezplatně, tak i za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Nicméně zákon udává, že tato úhrada nemůže být požadovaná po fyzické osobě, která díky zprostředkování získala zaměstnání. S čímž souvisí i zákaz srážek ze mzdy nebo z jiných odměn poskytovaných zaměstnanci (zákon č. 435/2004 Sb.).

S agenturním zaměstnáváním se samozřejmě pojí určité povinnosti agentury práce. Jedná se o § 59 téhož zákona, ze kterého vyplývá povinnost vedení evidence o počtu volných pracovních míst, které je třeba zprostředkovat, dále evidence fyzických osob, kterým bylo zaměstnání zprostředkováno, a nakonec evidence vlastních zaměstnanců (zákon č. 435/2004 Sb.). Agentura práce má také podle § 309 zákoníku práce, za povinnost zabezpečit podmínky dočasně přiděleného zaměstnance, tak aby bylo zajištěno rovné zacházení ve srovnání s neagenturním zaměstnancem (zákon č. 262/2006 Sb.). Další zákonem stanovená povinnost je pojištění. Agentura je povinna mít sjednané pojištění záruky pro případ svého úpadku a dále pojištění všech svých zaměstnanců zajišťující výplatu mzdy. Nejnižší částka je trojnásobkem průměrného čistého měsíčního výdělku (§ 59 zákon č. 435/2004 Sb.).

Jak již bylo poznamenáno, služeb agentur využívá většina cizinců přicházejících do ČR. Je to způsobeno především komplikovanou a nepřehlednou českou cizineckou legislativou, ve které je pro cizince velmi náročné se orientovat bez pomoci. Získávání povolení, vyhledávání volného pracovního místa, další komunikace a administrativní úkony se zaměstnavatelem. To vše je už jen z pohledu jazykové bariéry pro cizince velmi náročnou disciplínou, a proto se i velmi rádi obracejí na právě zprostředkovatelské agentury, které jim slibují pomoc. Nicméně Harald Scheu (2011c) poukazuje na skutečnost, že tento obor se stává výnosným byznysem a bohužel dochází i k situacím, kdy je cizinec svým zprostředkovatelem zneužit. Mohou získat asymetrické informace, které si bohužel nedokáží ověřit. Agentury se snaží překonat svou konkurenci, a tak nabízejí své služby již v zemi odkud cizinec pochází. Agentury tak pomáhají i s vyřizováním víz, za což si účtují velké poplatky. ČR se však snaží tyto situace eliminovat a zprostředkovatelské agentury by tak měly podléhat kontrolám.

## **2.4 Pojištění cizinců**

S příchodem cizince do hostitelského státu se pojí spousta povinností, kdy pojištění není výjimkou. V případě krátkodobého víza je klíčové zdravotní pojištění. V rámci krátkodobé návštěvy či turistického zážitku se jedná především o klasické cestovní pojištění, které se sjednává na určitou dobu pobytu v zahraničí. V rámci práce je ale podstatnější situace, kdy jde o vízum dlouhodobé a v rámci kapitoly ideálně za účelem zaměstnání. Podle Tomšeje (2018) totiž není rozhodující národnost zaměstnance, nýbrž sídlo zaměstnavatele. Participace zaměstnaného cizince do systému je tedy jednodušší, a to jak z pohledu zdravotního, tak sociálního pojištění.

### **2.4.1 Zdravotní pojištění**

Nedílnou součástí života v cizí zemi je zdravotní pojištění, které je povinné pro všechny cizince, čemuž nasvědčuje i fakt, že je jednou z podmínek pro získání víza nebo povolení k pobytu. V souvislosti s tématem práce, migrace z Ukrajiny, se jedná o situaci, kdy cizinec již s žádostí o povolení k pobytu musí doložit zdravotní pojištění, které bude pokrývat celou dobu strávenou na území ČR. Jelikož se jedná o cizince přicházejícího ze země mimo EU, bude se jednat o tzv. komerční nebo cestovní pojištění. Tento typ pojištění si musí cizinec sjednat sám u jakékoli pojišťovny ČR, která tyto služby nabízí. Je možné se zde ale setkat s výjimkou, kterou je zaměstnaný cizinec (Drbohlav a kol., 2010ch). Cizinec, který pochází ze země mimo EU/EHP/Švýcarska nebo nevlastní trvalý pobyt v ČR, může být účastníkem veřejného zdravotního pojištění. Dle veřejné zdravotní pojišťovny, pouze jako zaměstnanec, jehož zaměstnavatel sídlí na území ČR, popřípadě splní-li jiná kritéria evropského nařízení. Můžeme tedy říci, že zaměstnaný cizinec v ČR získává dnem zaměstnání veřejné zdravotní pojištění, které se zase ukončí dnem skončení pracovního poměru (VZP ČR, ©2020). Jestliže tedy občan třetí země vlastní trvalý pobyt nebo je zaměstnán u českého zaměstnavatele, je tedy dle zákona účastníkem veřejného zdravotního pojištění. S tím se pojí právo na hrazené zdravotní služby či léky. V případě, že by cizinec tyto podmínky nesplňoval a neměl zajištěné zdravotní pojištění, má i tak dle českého zákona v určitých případech právo na poskytnutí zdravotní péče. Jedná se o nutnou neodkladnou péči, což je péče, která musí být poskytnuta v případě ohrožení smrti nebo vážného onemocnění. Obecně je ale dáno, že si tyto služby musí cizinci bez pojištění uhradit sami (Koldinská, Scheu, Štefko, 2016e).

### **2.4.2 Sociální pojištění**

Systematika sociálního zabezpečení pro cizince z třetích zemí je poněkud komplikovaná. Situaci nelze obecně pospat z důvodu existence smluvních ujednání mezi jednotlivými státy

a ČR. Z důvodu odlišných podmínek se následující odstavec zaměří pouze na smluvní podmínky ujednané se státem Ukrajina. Sociální zabezpečení v tomto případě obsahuje dvě základní oblasti: nemocenské a důchodové pojištění. Jak již bylo zmíněno výše, pokud se cizinec stane zaměstnancem na území ČR, platí pro něj stejné právní předpisy, jako pro české občany. Tedy účast na nemocenském i důchodovém pojištění je pro zaměstnance povinná a zaměstnaný cizinec není výjimkou (Drbohlav a kol., 2010i).

Nárok na následné využití sociálního pojištění formou dávek je potom upraven předpisem, který upravuje konkrétní smluvní podmínky mezi ČR a Ukrajinou a zní: „*Je-li pro vznik, trvání či obnovení nároku na dávku podle právních předpisů některého ze smluvních států potřebná určitá doba pojištění, přihlédne instituce v nezbytném rozsahu i k dobám obdobného nepřekrývajícího se pojištění získaného podle právních předpisů druhé smluvní strany*“ (sdělení č. 29/2003 Sb.m.s.). Tento předpis tedy jednoduše říká, že pokud je potřeba u nemocenského pojištění doložit dobu, po kterou bylo hrazeno, aby dávka mohla být uznána, je možné provést součet doby hrazení pojištění u obou smluvních stran.

Úprava důchodového pojištění je téměř stejná. Pokud nárok na důchod souvisí s dobou hrazení důchodového pojištění, je zde opět možné sečtení doby pojištění u obou smluvních stran. Výjimkou je zde výše důchodu. Zde se uplatňuje institut tzv. dílčení důchodů. Jedná se o výpočet části důchodu v závislosti na poměru odpracovaných let v ČR ku druhému smluvnímu státu. ČR tak tedy vyplácí jen část důchodu pro cizince z Ukrajiny, o druhou část musí žádat ve svém občanském státě (Rákoczyová, Trbola a kol., 2011d).

Do sociálního zabezpečení patří samozřejmě i státní politika zaměstnanosti, zde je ale situace jiná. Tato platba není od zaměstnanců ze třetích zemí bez trvalého pobytu vyžadována. Pokud zde totiž zaměstnanec z Ukrajiny ztratí zaměstnání, skončí mu tak i platnost povolení k pobytu, což znamená, že je cizinec nucen vycestovat nebo změnit důvod svého pobytu. Jednoduše řečeno, nemá nárok na čerpání prostředků ze státní politiky zaměstnanosti (Drbohlav a kol., 2010j).

Z hlediska čerpání dávek je již ale systém méně dosažitelný. Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi upravuje problematiku poskytování pomoci. Obecně je dáno, že stát pomáhá osobám, které nejsou schopni si vlastními prostředky zajistit bydlení, jídlo či další biologické nebo sociální potřeby. Nicméně je dáno, že právo na takovou pomoc mají osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR. Výjimkou může být jedině mimořádná okamžitá pomoc, kterou stát může povolit v jednotlivých individuálních případech, kdy se přihlíží na majetkové či životní poměry, které by mohly cizince dovést až k vážným zdravotním komplikacím (Koldinská, Scheu, Štefko, 2016f).

### **3 SOCIÁLNÍ INTEGRACE UKRAJINSKÝCH MIGRANTŮ**

Poslední složkou celého procesu migrace je, v ideálním stavu, integrace. Celý postup migrace je pro cizince velmi složitý, ať už se to týká samotného rozhodování či cestování. Proces integrace může být ještě komplikovanější. Nové prostředí s sebou nese množství změn, které mohou mít pozitivní, ale samozřejmě také negativní důsledky na daného jedince, což může vést ke změnám chování nebo k psychické nepohodě. Podle Uherka (2016d) je ale udržování kladných vztahů s domácím obyvatelstvem velmi důležité, protože se očekává, že cizinec přijme hodnoty a normy nové společnosti a bude podle nich svůj život vést. Následující podkapitoly popisují integraci samotnou i s dílčími prvky, jako je její vývoj, cíl nebo řízení.

#### **3.1 Integrace cizinců v ČR**

Jednotně definovat pojem integrace je poněkud obtížné, jelikož existuje hned několik vymezení tohoto pojmu a zároveň je značně ovlivněna právě ochotou samotného cizince. Autoři se ale shodují na faktu, že se jedná o proces včleňování, který se projevuje svou multidimenzionálností a oboustranností (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009b). Proces včleňování je chápán, jako zapojování se do sociálního prostředí v nové hostitelské společnosti. V případě integrace cizince, jde o situaci, kdy se snaží cizinec sociálně zapojit do české společnosti v různých oblastech. Multidimenzionálnost je tedy pojem pro tyto různorodé oblasti, kterých se integrace dotýká, může se jednat například o vzdělávání, zdravotnictví, trh práce nebo bydlení (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011e). Podle Bosswicka a Heckmanna (2006) vyčleňujeme čtyři dimenze: strukturální, kulturní, interaktivní a identifikační.

##### **3.1.1 Dimenze integrace**

Integrace je tedy přijetí nové identity, nového života v hostitelské společnosti. S tím se pojí mnoho aspektů, které jsou pro domácí společnost naprostou samozřejmostí, ale pro cizince mohou být dlouhodobým náročným procesem. Jednotlivé dimenze tedy představují určité oblasti integrace.

Strukturální dimenze poukazuje zejména na ekonomickou oblast. Mezi nejvýznamnější prostor patří trh práce, kdy i EU vnímá zaměstnanost, jako klíčový faktor pro sociální začleňování. Vstup cizince do zaměstnání mu zajistí nejen kontakt se společností, možný rozvoj vztahů s občany hostitelské země, ale také mzdu, která ho chrání před případnou chudobou (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009c). S přijímáním mzdy úzce souvisí také bydlení. Většina cizinců začíná při svém pobytu v ČR v ubytovacích zařízeních nebo využívají možnosti

spolubydlení. S rostoucí dobou pobytu a s rostoucími příjmy se pak snaží získat lepší bydlení, většinou ale formou podnájmu, protože jejich výdělků nejsou natolik dostačující pro získání bydlení vlastního. Jejich snaha získat bydlení je však často ovlivněna nejen finanční situací, ale také rodinnou situací nebo předpokládanou dobou pobytu. Pořízení vlastního bydlení, je většinou známkou pokroku sociální integrace cizince a zároveň poukazuje na jeho možné trvalé usazení v ČR (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009d). Pod strukturální dimenzi řadíme také vzdělávání. V Listině základních práv a svobod je ukotveno právo na vzdělávání, které nám zajišťuje bezplatný přístup ke studiu na základních a středních školách. Vzdělávání cizinců je upraveno v § 20 školského zákona, který udává, že cizinci třetích zemí mají pro přístup ke vzdělání stejné podmínky jako občané ČR. V rámci základního vzdělání, které je zde stanoveno ze zákona povinné, nemají cizinci žádná omezení. Naopak ale u vzdělávání předškolního nebo středního musí prokázat, že jsou oprávněni na území ČR pobývat (Koldinská, Scheu, Štefko, 2016g). Zákon neopomíná ani vysoké školy, kde mají cizinci právo na bezplatné vzdělávání stejně jako občané ČR, pokud se jedná o školu veřejnou a studium probíhá v jazyce českém (Beničáková, ©2018).

Kulturní dimenze spočívá v procesu přijímání nové kultury a získávání poznatků, které ulehčují pochopení příznačných situací ve společnosti. Nejvýznamnější podmínkou kulturní integrace je znalost jazyka používaného majoritní společností, což je i jednou ze základních podmínek pro získání trvalého pobytu. Stát se snaží cizincům pomáhat s odstraněním jazykových bariér například poskytováním bezplatných jazykových kurzů (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009e).

Interaktivní dimenze vyjadřuje především sociální kontakty, které cizinec navazuje s občany hostitelského státu. Pro cizince je velmi důležité vytváření vztahů, jak velmi blízkých, tak méně blízkých, a to v rámci formální i neformální roviny. Jde o vytváření sociálních sítí, které mohou být tvořeny přáteli, sousedy či třeba formální účastí v různých organizacích nebo spolcích (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009f). V případě, že si cizinec nebuduje žádné vztahy s českými občany, může to vést k vyhledávání etnické skupiny stejné národnosti, které však nemusejí mít na jedince pozitivní dopad. V rámci skupiny může docházet k určitému uzavření, a tím tak odloučení od majoritní společnosti, což vede k poslední dimenzi sociální integrace.

Identifikační dimenze dává integraci psychologický rozměr. Jde o subjektivní vnímání vzájemného soužití cizinců a občanů českého státu. Jde o míru začlenění se ze strany cizince a míru přijetí ze strany domácího občana. U cizince dochází k vytváření nové identity, která však nemusí být vázána pouze k jedné sociální skupině (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009g).

Z identifikační dimenze je patrná druhá vlastnost, kterou je tedy již zmíněná oboustrannost. To znamená, že sociální integrace nemá vliv pouze na cizince, který se snaží začlenit do společnosti, ale naopak i právě na domácí společnost. Jedná se tedy o vzájemnou interakci (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009h). Na integrační proces tedy také velmi působí vlivy majority a cizinci se často setkávají s určitými negativními předsudky (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009ch). Objevit se mohou i negativní vztahy mezi přistěhovalci a domácím obyvatelstvem, pokud nejsou tyto nepřátelské postoje řešeny, může dojít až k tzv. kulturnímu konfliktu, což je tedy spor mezi majoritou a národnostní menšinou. Jednou z definic kulturního konfliktu podle Scheua (2011d, s. 18) je, že: „*přítomnost migrantů je někdy vnímána jako cizí, nestravitelný prvek*“, což je samozřejmě situace společensky nežádoucí.

### 3.2 Integrační politika v ČR

Jak již bylo nastíněno výše, integrace je proces, který se vyznačuje svou komplexností a dynamikou. Jedná se o proces, který je třeba regulovat a kontrolovat, což se děje právě díky integrační politice. Následující odstavce popisují vývoj integrační politiky na území ČR, který poukazuje právě na postupný růst a důležitost politiky. Klíčovou otázkou integrace je, kam se vlastně cizinci mají nebo mohou začlenit, což je právě neoddelitelně spojeno s integračním programem dané společnosti (Scheu, 2011e). Vývoj integrační politiky je možné si rozčlenit do pěti jednotlivých období, tak jako tomu bylo u migrační politiky.

**Integrační politika v letech 1990 až 1992** odpovídala celkové migrační situaci v ČR, kterou lze v tomto období označit, jako politiku samovolného charakteru (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011f). Rok 1989 byl zlomovým rokem pro otevření hranic, ať už jde o pád železné opony nebo pád komunistické nadvlády v tehdejší Československu. Do této doby byly hranice velmi přísně hlídány a vycestovat ze státu nebo vstoupit do státu jiného, bylo velmi komplikované. Tyto okolnosti tedy vedly k tomu, že stát nebyl na možné imigrační vlny připraven a imigraci téměř vůbec nereguloval či neomezoval. Regulace krátkodobých pobytů za účelem zaměstnání byla téměř nulová, podmínky pro získání dlouhodobého pobytu byly mírné. Stát totiž aktuální situaci vnímal spíše jako prozatímní fenomén, což postupně vedlo k uprchlické problematice (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011g). V prosinci roku 1991 byla tedy vláda nucena přijmout určitá opatření, která se zaměřovala na integraci uprchlíků (Drbohlav a kol., 2010j).

**V období 1993 až 1998** docházelo k postupnému zpřísnování podmínek a integrační politika se zabývala především problematikou uprchlictví. Od roku 1994 byl pro uprchlickou skupinu cizinců odstartován pomocný program s názvem „Státní asistenční program

pro integraci“, který měl uprchlíkům poskytnout a usnadnit přístup k bydlení, sociálnímu či pracovnímu poradenství či nabídnout kurzy českého jazyka (Drbohlav a kol., 2010k).

**Období 1999 až 2002** bylo významné vznikem prvního uceleného dokumentu ve spojení integrace a migrace cizinců. Dokument vytvořený v roce 1999 nesl název „Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky“ a jeho hlavním cílem bylo vytvoření prostředí pro vznik a rozvoj kladných vztahů mezi komunitami. Dokument bohužel nesl určité nedostatky. Došlo tedy k detailnějšímu podrobnějšímu rozpracování, což dalo o rok později vzniknout nové koncepci s pojmenováním „Koncepce integrace cizinců na území ČR“. Nové zpracování určovalo mimo jiné také práva migrantů včetně jejich ochrany. Koncepce se také zabývala samotnými občany ČR, kdy kladla důraz na informovanost či prevenci proti diskriminaci. Další zaměření bylo i na veřejnou správu, jejímž úkolem bylo sledovat a analyzovat migrační situaci, což vedlo k vyšší účasti regionálních či lokálních samospráv nebo ke vzniku dalších poradních orgánů. Spojení s veřejnou správou ale bohužel nemělo dlouhé trvání z důvodu velké reformy veřejné správy, kdy docházelo ke zrušení okresních úřadů a společně s nimi zanikly i poradní či další orgány (Drbohlav a kol., 2010l).

**Integrační politika od roku 2003 do roku 2008** byla ovlivněna především vstupem ČR do EU. Docházelo k výraznějšímu rozvoji i komplexnějšímu pojetí imigrace či ke sladování s evropskou migrační politikou. Snaha spočívala především v zapojení státní správy, samosprávy ale i neziskových organizací. Nová politika se snažila o výrazné snížení překážek pro legální, především pro stát přínosnou, migraci a zároveň usilovala o minimalizaci nelegální migrace. Vstup do EU rozšířil českou politiku o kategorie pobytu nebo o pojem cizinci „třetích zemí“ (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011h).

Další změny integrační politiky byly spojeny s již zmíněnou Koncepcí, která byla opět shledána jako nedostatečná, a tudíž došlo k dalšímu rozpracování. Nová Koncepce považovala za cílovou skupinu migranty, kteří po dobu alespoň jednoho roku legálně pobývali na území ČR. Důraz byl kladen především na pojetí integrace, která je zde chápána jako oboustranný proces, tedy harmonizace vztahů mezi imigranty a domácími obyvateli a tím tak vytvoření jedné společnosti. V rámci toho bylo vytyčeno hned několik cílů, které měly celou situaci podpořit. Šlo především o znalost českého jazyka, což mělo vést ke zmírnění jazykových bariér. Zabezpečit ekonomickou soběstačnost migrantů, zajistit jim možnost vstupu na pracovní trh a tím zamezit zatěžování českého sociálního systému. Dalším cílem bylo rozvíjet vztahy mezi majoritní společností a imigranty, k čemuž měla pomoci integrační centra, která měla vzniknout minimálně v každém kraji (Drbohlav a kol., 2010m). Mezi další významné milníky



patří třeba také rok 2008, kdy se ČR připojila k Schengenskému prostoru a tím tak otevřela státní hranice. Nebo rok 2009, ve kterém došlo ke schválení antidiskriminačního zákona.

**V období po roce 2009** až do současnosti došlo v roce 2011 k opětovnému přepracování již zmíněné Koncepce. Ministerstvo vnitra bylo pověřeno vypracováním materiálu pro aktualizaci „Koncepce integrace cizinců na území České republiky“. Tento materiál byl rozpracován do třech kapitol. První kapitola se zabývala analýzou aktuální integrační situace. Druhá kapitola rozšiřovala předešlou koncepci o tzv. „Společné soužití“, kde je blíže definován postup při zlepšování integrace cizinců do společnosti. Třetí kapitola se zabývala postupem realizace a zároveň vyzývala hejtmany, primátory, starosty obcí s rozšířenou působností, sociální partnery nebo představitele nestátních neziskových organizací ke spolupráci při vykonávání postupů určených aktualizovanou koncepcí (Usnesení vlády č. 99, 2011). Druhé významné přepracování bylo učiněno v roce 2016. Podobně jako v roce 2011, byla i tato koncepcí rozdělena na tři hlavní kapitoly. První kapitola se opět zabývala analýzou stávající situace a třetí kapitola opakovaně vyzývala pomocné orgány ke spolupráci. Změna proběhla v kapitole druhé „Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“. Toto téma volně navazuje na předešlé zpracování a snaží se důkladněji a hlouběji zlepšovat aktuální integrační situaci. Cíl je podle MVČR definován takto: „Cílem integračních aktivit je podpořit nekonfliktní soužití s cizinci, zabránit vzniku negativních sociálních jevů a zajistit bezpečnost všech obyvatel České republiky.“ (Usnesení vlády č. 26, 2016)

Současná integrační politika se odvíjí od poslední aktualizace z roku 2016, každopádně každý rok má za povinnost OAMP vytvářet nové materiály pro postup v následujícím roce a zároveň musí popsat stávající poměry migrační a integrační oblasti. Poslední materiály aktualizace Koncepce se pojí s postupem realizace pro rok 2020. Za cílovou skupinu se zde považují cizinci třetích zemí, kteří dlouhodobě avšak legálně pobývají na území ČR. V určitých významných případech mohou být také za cílovou skupinu považováni občané EU nebo cizinci v programu mezinárodní ochrany. Zvýšená pozornost je zde věnována především znevýhodněným cizincům, za ty se považují například ženy, děti či senioři (Usnesení vlády č. 918, 2019). Mezi hlavními prioritami integrace cizinců zůstává znalost českého jazyka, ekonomická i sociální soběstačnost nebo podpora kladných vztahů v rámci celé společnosti. V opačném případě by totiž mohlo docházet k existenci jednotlivých uzavřených komunit, což by mohlo vést k netoleranci či dokonce ke xenofobii nebo diskriminaci. Je tedy důležité, aby byla vykonávána jednotlivá opatření jak na národní, tak na regionální či lokální úrovni, díky tomu je možné zlepšit celkovou informovanost a komunikaci (MVČR, ©2019h).

### 3.3 Současné organizace zaměřené na integraci cizinců

Podobně jako u migrace se i u integrace snaží stát hrát svou roli. Nejde zde sice o nějaké striktní kontroly či řízení, ale snaží se pomoci se začleňováním cizinců do společnosti. Kromě státu společně s příslušnými ministerstvy se snaží v otázce integrace angažovat také kraje, samosprávy či dokonce neziskové organizace. Nicméně je tento kompletní pomocný systém financován ze státního rozpočtu. V následujících odstavcích budou představeny právě neziskové organizace a integrační centra.

#### 3.3.1 Integrační centra

Jak již bylo zmíněno, cizinci migrují do jiného státu s nějakým záměrem, ať už jde o zaměstnání, vzdělání nebo politické důvody. Většinou úplně mění své životní podmínky a může být pro ně velmi obtížné se v nové zemi zorientovat, natož začlenit. Aby nedocházelo k sociálnímu vytlačování těchto jedinců, je třeba jim s integrací do určité míry pomoci. Proto na území ČR vznikají integrační centra, která se snaží těmto osobám pomoci, ať už z hlediska sociálního nebo administrativního. Dle dostupných informací MVČR první centra na podporu integrace cizinců (CPIC) vznikala v roce 2009. Jejich hlavním posláním je nejen poskytování rozsáhlých služeb cizincům, ale také monitorovat danou situaci, informovat a v rámci integrace spolupracovat i s obcemi či zaměstnavateli. Integrační centra jsou z větší míry zřízena krajem, dále jako zřizovatel působí i obec nebo nestátní nezisková organizace (MVČR, ©2019ch)

Z obrázku mapy ČR je patrné, že integrační centra CPIC se nacházejí téměř v každém kraji. Některé kraje se ale rozhodli vytvořit si vlastní organizaci. Výjimkou je tedy kraj Ústecký, kde funguje tzv. Centrum cizinců, Královehradecký kraj má Integrační centrum pro cizince Hradec Králové, v Jihomoravském kraji funguje Centrum pro cizince JMK a poslední výjimkou je kraj Praha se svým Integračním centrem Praha (Integrační centra, © b. r., a).



Obrázek 1 – Mapa integračních center v ČR

Zdroj: (Integrační centra © b. r., b)

Tato centra jsou financována jako projekty formou dotace především z prostředků Azylového, migračního a integračního fondu (dále jen AMIF). Každým rokem tak může organizace přijmout výzvu k podání žádosti o získání dotace. Centra tedy mohou nabízet právní i sociální poradenství, jazykové kurzy nebo dokonce společenské aktivity a to bezplatně (Integrační centra, © b. r., b). AMIF je národním programem, který je podporován ze strany EU. Jde o flexibilní dokument, který sestavuje nejen cíle migrační politiky, ale také financování, které je stanoveno na určité programové období, v současnosti 2014-2020.

**Tabulka 1** – Finanční alokace AMIF pro ČR 2014-2020

<b>Specifický cíl</b>	<b>Alokace v CZK</b>
<b>1 Azyl</b>	113 625 000,00
<b>2 Integrace</b>	515 211 334,83
<b>3 Návraty</b>	159 075 000,00
<b>Technická pomoc</b>	73 295 432,85
<b>Celkem</b>	<b>861 206 767,68</b>

*Zdroj: vlastní zpracování, data (MVČR, ©2019i)*

Z tabulky lze vyčíst, že celková částka pro realizaci projektů pro ČR v daném programovém období činí kolem 861 mil. Kč. Národní program AMIF se vyznačuje svými specifickými cíli, kdy podle tabulky je zřejmé, že ČR je zapojena do třech specifických cílů. Každý z cílů nese určitou část finančních prostředků, z tabulky je patrné, že největší část, více jak nadpoloviční, je potřeba pro integrační cíle. Jedná se o finanční prostředky, které plynou z rozpočtu EU. Je dáno, že právě EU by svými prostředky měla zabezpečit 75 % výdajů těchto integračních projektů. Toto financování zabezpečuje nejen organizační složky státu, mezivládní organizace nebo kraje, nýbrž také nestátní neziskové organizace (MVČR, ©2019i).

### 3.3.2 Nestátní neziskové organizace

Z výše uvedeného vyplývá, že poskytovatelem integračních služeb může být také nestátní nezisková organizace (dále jen NNO). Z pohledu státu jsou tyto organizace hodnoceny velmi pozitivně, napomáhají totiž integračním centrům nebo se zapojují do integračních projektů řízených obcemi. Financování těchto organizací je také formou dotace z příslušných fondů, a proto poskytují většinu svých služeb bez úplaty. MVČR na svých webových stránkách zveřejňuje adresář NNO působících na území ČR. V seznamu se nachází 37 NNO, kdy například Centrum pro integraci cizinců (CIC) vlastní pobočky v několika městech, jako je: Kolín, Kladno, Kutná Hora, Mělník nebo Mladá Boleslav. Další takovou je organizace MOST PRO, která má své pobočky v Pardubicích, Hlinsku nebo v Ústí nad Orlicí. Nebo také existují

organizace, které fungují skrz telefonickou nebo mailovou komunikaci a mají tedy rozsah po celé republice, například Charita Česká republika (MVČR, ©2019j).

Obecně se ale tyto organizace setkávají s problémem nízké informovanosti. Cizinci většinou získávají informace o životě v hostitelském státu od jiných cizinců nebo třeba od zaměstnavatelů. Využívání webových stránek, telefonické komunikace nebo návštěva samotného integračního centra, není tedy tak vysoká, jak by se mohlo očekávat. Důvodem zde může být především nevědomost ze strany cizinců, že takovéto služby vůbec existují (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009i).

### 3.4 Trvalý pobyt

Jak už vyplývá z názvu kapitoly, následující odstavce se budou zabývat problematikou trvalého pobytu. Trvalý pobyt je odvozen od spojení slov „trvalé pobývání“, jde tedy o situaci, kdy se cizinec rozhodne v hostující zemi usadit a žít. Tato situace ale samozřejmě nezávisí na pouhém rozhodnutí cizince, naopak je doprovázena řadou povinností a pravidel.

I přes to, že se rozlišují podmínky pro občany EU a jejich rodinné příslušníky a pro občany ze třetích zemí, a i přes to, že může být trvalý pobyt udělen z různých důvodů, institut je zde jednotný. V kontextu tématu se jedná tedy především o úpravu pro cizince ze třetích zemí. V tomto případě je možné odkázat na právo Evropského společenství, přesněji na směrnici Rady 2003/109/ES, která pojednává o právním postavení občanů třetích zemí, dlouhodobě pobývajících na území ČR. Z právních předpisů ČR je nutné zmínit zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR, který byl novelizován k datu 1. 9. 2019. Hlavním důvodem pro samé žádání o trvalý pobyt je dlouhodobé pobývání na daném území. Tudíž nejdůležitějším a také společným znakem trvalého pobytu pro všechny cizince je předešlý dlouhodobý pobyt, který je nepřetržitý a jeho doba činí alespoň 5 let. Pojem „nepřetržitý“ pobyt je ale celkem relativní, jelikož § 68 zákona o pobytu cizinců na území ČR udává určité výjimky. Zákonná úprava nepřítomnosti cizince zní: *„pokud tato jednotlivá období nepřítomnosti nepřesáhla 6 po sobě jdoucích měsíců a pokud ve svém souhrnu nepřesáhla 310 dnů; pokud jedno období nepřítomnosti cizince na území nebylo delší než 12 po sobě jdoucích měsíců ze závažných důvodů, zejména jde-li o těhotenství a narození dítěte, závažné onemocnění nebo studium, nepřetržitost pobytu je zachována, přičemž toto období se do doby pobytu podle odstavce 1 nezapočítává“* (§ 68, zákon č. 326/1999 Sb.) Pokud tedy dojde k určitému přerušení doby pobytu, počítá se nutná pětiletá lhůta od začátku. Dalším velmi častým důvodem pro žádání o trvalý pobyt je rodina. Často se v praxi objevuje situace, kdy rodiče nezletilého dítěte, například z Ukrajiny, se rozhodnou pro zlepšení své ekonomické situace odcestovat za prací

například do ČR. Nezletilé dítě však zůstává „doma“ většinou u prarodičů. V případě, že by rodiče pobývaly na území ČR dlouhodobě a získaly by trvalý pobyt, pro nezletilé dítě se stává tato situace výhodnou, jelikož jeho právo na trvalý pobyt vzniká ihned. Dalším případem může být rodinný příslušník občana EU nebo ČR. Zde se lhůta pro trvalý pobyt zkracuje na 2 roky, přičemž doba, po kterou musí být cizinec rodinným příslušníkem činí alespoň 1 rok. Dalšími, méně častými, důvody pro umožnění trvalého pobytu jsou například humanitní důvody, důvody zvláštního zřetele nebo zájem státu (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011ch)

V případě, že je tedy splněna základní podmínka, tedy předchozí pobyt na území po dobu 5 let, cizinec může zažádat o trvalý pobyt. Jak již ale vyplývá z celého kontextu práce, cizinci ze třetích zemí mají postup vždy komplikovanější. O trvalý pobyt žádá cizinec osobně na pracovišti OAMP, podle místa oznámeného pobytu. Pokud cizinec pobývá ještě mimo území ČR, podává žádost na zastupitelském úřadě ČR v jeho občanské zemi (Koldinská, Scheu, Štefko, 2016h). Mimo základní náležitosti, jako je doložení fotografie nebo cestovního dokladu, musí cizinci ze třetích zemí dokládat jejich trestněprávní bezúhonnost (vydaná domovským státem), doklad o složení jazykové zkoušky a doklad o měsíčním příjmu, který musí být v takové výši, aby pokryl náklady na bydlení a zároveň zbývalo alespoň životní minimum (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011i). Trvalý pobyt se uděluje zpravidla na dobu deseti let, nicméně jeho prodloužení je běžné a téměř automatické (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009j). I přes to, že je trvalý pobyt relativně stálým povolením, je možné ho ze zákonných důvodů zrušit. Jde především o vážné porušení právních předpisů. Mezi výrazné prohřešky se řadí především padělané doklady, fiktivní rodinný vztah, ohrožení bezpečnosti státu, odsouzení pro trestný čin a podobně. Další důvod pro odebrání trvalého pobytu je jeho nevyužívání čili situace, kdy je cizinec dlouhodobě nepřítomen na území jeho trvalého pobytu. Tento případ se však považuje za méně závažný a je možné povolení obnovit (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011j).

V případě, že je trvalý pobyt uznán, vzniká cizinci v zásadě shodné právní postavení, jako mají občané ČR. Cizinec se tedy stává rovným především v oblastech sociálních i výtěžných činnostech. Určitá nerovnost se objevuje především u dokladů. Cizinec je povinen vlastnit stále platný cestovní doklad, kterým musí prokazovat svou totožnost i při cestování v Schengenském prostoru. Dále je to plnění ohlašovací povinnosti. Cizinec musí jakoukoli změnu, týkající se například změny stavu, bydliště nebo cestovního dokladu, nahlásit příslušnému orgánu. V případě českých občanů je tato povinnost obdobná, nicméně cizinci jsou z tohoto hlediska více kontrolováni a v případě nesplnění podmínek sankciovaní. Z pohledu veřejného života vzniká další omezení. V případě cizinců z třetích zemí dochází k úplnému

vyloučení z volebního práva, a to jak pasivního, tak aktivního. Celý proces získávání a užívání trvalého pobytu je především pro cizince třetích zemí vcelku komplikovaný, ať už jde o čekací dobu na vstupní vízum, která může být až 9 měsíců dlouhá nebo o dokládání dokumentů pro české úřady, které lze získat pouze v domovské zemi, může činit cizincům značné problémy (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011k). Trvalý pobyt však poskytuje žadatelům především bezpečnost, ale také určitou životní a právní jistotu (Koldinská, Scheu, Štefko, 2016ch).

Níže uvedená tabulka 2 poukazuje na vývoj počtu cizinců pobývajících v ČR. Z tabulky 2 je patrné, že množství cizinců je zde stále rostoucí, až na menší výkyv v roce 2010, který byl odrazem zejména předešlé ekonomické krize. Počet cizinců vlastnících trvalý pobyt na území ČR je pak rostoucí, a to bez výkyvů. Poslední dostupná data se objevují z roku 2018, zde je možné sledovat, že počet trvalých pobytů udělených ku celkovému počtu cizinců tvoří 51,3 %, což znamená, že více jak polovina cizinců v ČR již disponuje trvalým pobytem. Podle výroční zprávy MVČR bylo za rok 2018 přijato 18 105 žádostí o trvalý pobyt, což je ale oproti předchozím pěti letem číslo trendového poklesu. Přesněji v porovnání s rokem 2017 jde o pokles o 7 %. Za rok 2018 bylo také o některých žádostech rozhodnuto. Z 18 856 rozhodnutí bylo 16 076 případů označeno jako kladné, nicméně se mezi nimi objevovaly také žádosti podané v předešlém roce. Důvody udělování trvalých pobytů byly různé, ale ve většině případů, přesněji 69,4 %, šlo o splnění podmínek nepřetržitého pobytu (MVČR, 2019k.).

**Tabulka 2** – Vývoj počtu cizinců a jejich trvalých pobytů v ČR v letech 2009-2018

<b>Rok</b>	<b>Cizinci bez azylantů</b>	<b>Trvalý pobyt</b>	<b>Trvalý pobyt (%)</b>
2009	<b>432 503</b>	180 359	41,7
2010	<b>424 291</b>	188 952	44,5
2011	<b>434 153</b>	196 408	45,2
2012	<b>435 946</b>	212 455	48,7
2013	<b>439 189</b>	236 557	53,9
2014	<b>449 367</b>	249 856	55,6
2015	<b>464 670</b>	260 040	56,0
2016	<b>493 441</b>	271 957	55,1
2017	<b>524 142</b>	281 489	53,7
2018	<b>564 345</b>	289 459	51,3

*Zdroj: vlastní zpracování, data (ČSÚ, ©2020b)*

### 3.5 České státní občanství

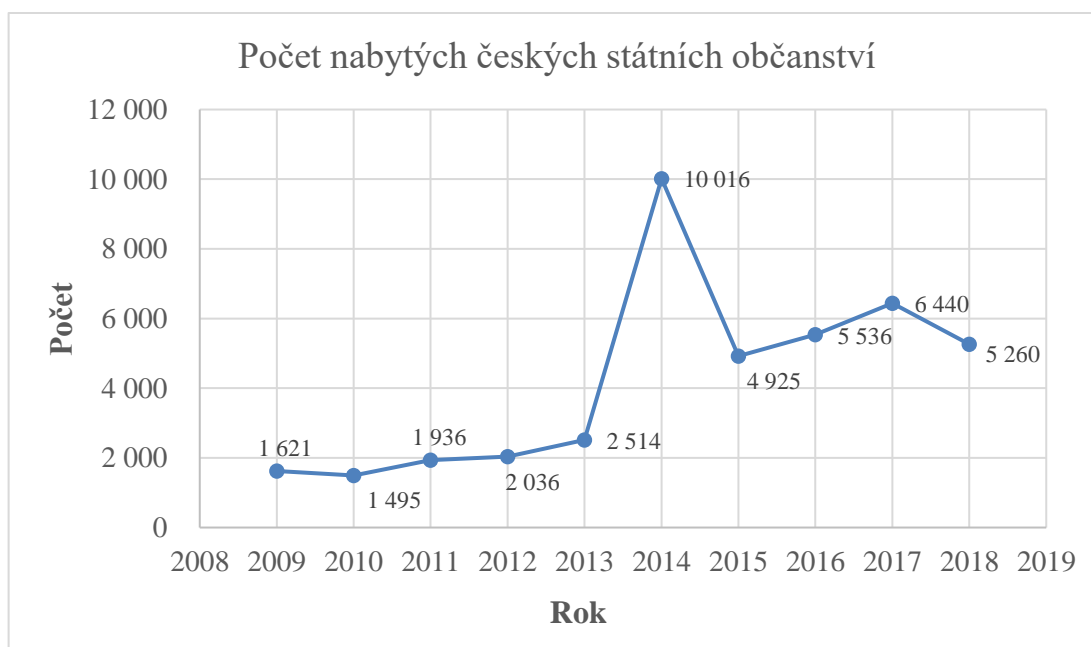
Jak již bylo zmíněno výše, občanství ČR lze chápat jako úspěšný integrační proces. Bohužel ale bývá získání českého občanství spojováno spíše se zjednodušením administrativních úkonů nebo důležitým nabytím práv (Rákoczyová, Trbola a kol., 2009k). Dle § 3 zákona o státním občanství České republiky, lze občanství nabýt: „*narozením, určením otcovství, osvojením, nalezením na území ČR, udělením, prohlášením nebo v souvislosti se svěřením do ústavní, pěstounské nebo jiné formy náhradní péče*“ (zákon č.186/2013 Sb.). Jednou z běžnějších situací získání občanství je právě narozením. Úprava tohoto typu je zachycena hned v § 4 téhož zákona a zní: „*Dítě nabývá státní občanství České republiky narozením, je-li v den jeho narození alespoň jeden z rodičů státním občanem České republiky*“. Získání občanství tímto způsobem je tedy nejjednodušší variantou, kdy místo narození zde nehraje roli. Občanství může získat dítě narozené i v zahraničí, pokud je jedním z rodičů právě občan ČR, aniž by o tuto skutečnost jevil zájem (Rákoczyová, Trbola a kol., I, 2011).

Druhou běžnou situací, pro většinu cizinců jedinou možnou variantou, pro získání občanství je udělením na základě žádosti cizince. Se získáním občanství tímto způsobem se však pojí opět několik podmínek, které je nutné splnit. Základní podmínkou pro nárok na občanství je trvalé pobývání na území ČR, kdy minimální dobou je 5 let. Žádost lze také podat v případě, že cizinec vlastní povolení trvalého pobytu, které v součtu s předchozím legálním pobýváním činí 10 let (MVČR, ©2019k). Další podmínkou je prokázání znalosti českého jazyka, kdy výjimkou jsou podle odstavce 4 § 14 zákona o státním občanství České republiky žadatelé, kteří doloží absolvování základní, střední nebo vysoké školy, nejméně po dobu 3 školních let, dále osoby mladší 15 let nebo naopak starší 65 let a v poslední řadě jsou osvobozeni od jazykové zkoušky žadatelé s postižením, které jim brání ke zvládnutí jazykové zkoušky. Stejně výjimky se objevují i v odstavci 5 § 14, avšak toto osvobození se týká znalosti ústavního systému ČR a základních informací o českých reáliích (zákon č. 186/2013 Sb.). Žadatel se také nesmí dopustit vážného přestupku nebo dokonce trestného činu. Nesmí výrazně zatěžovat státní systém sociální podpory jakýmkoliv dluhem, naopak musí prokázat určité začlenění se do společenského nebo pracovního života (Uherek, 2008e). Samozřejmě i zde existují určité zákonné nepravdelnosti. Především se jedná o důvod zvláštního zřetele nebo o tzv. přínos pro ČR. Z hlediska přínosu jde o vědeckou, vzdělávací, kulturní, humanitární či sportovní výhodu (zákon č. 186/2013 Sb).

V případě, že se cizinec cítí být vhodným kandidátem pro české státní občanství z hlediska výše uvedených podmínek, může si podat žádost. Podle výhrad MVČR žádost podává vždy osobně cizinec u příslušného krajského úřadu. O žádosti rozhoduje samo MVČR, které si může

cizince předvolat k ústnímu jednání a následně rozhodne ve lhůtě 180 dnů od doručení žádosti, zda jí bude vyhověno či naopak. V případě kladného vyhodnocení žádosti čeká budoucího občana ČR složení státoobčanského slibu, který se skládá slavnostně a veřejně před ředitelem krajského úřadu. V případě zamítnutí žádosti má žadatel možnost se proti tomuto rozhodnutí odvolat, a to do lhůty 15 dnů od doručení (MVČR, ©2019l).

Níže uvedený graf zachycuje skutečnost udělování českých státních občanství cizincům v rozmezí let 2009 až 2018. V období prvních pěti let je patrné, že trend neměl žádné výrazné výkyvy, ale v roce 2014 došlo k výraznému zvýšení počtu udělených občanství. Tato anomálie může mít hned dva důvody. Prvním vlivem je uplynutí doby deseti let, doba potřebná pro podání žádosti o občanství, od roku 2004, který byl pro Českou republiku zlomový svým vstupem do EU. Se vstupem do EU musel stát přijmout nejen různá opatření, ale také například upravenou migrační či integrační politiku. Druhým možná výraznějším důvodem je, že k 1. 1. 2014 vstoupil v platnost nový zákon, přesněji zákon o státním občanství České republiky. Klíčovou roli v tomto zákoně hrála změna, která umožňuje existenci dvojího státního občanství (MVČR, ©2019m). Tato situace mohla přesvědčit velké množství cizinců pobývajících v ČR si o státní občanství zažádat. Následující roky se opět nevyznačují nějakými velkými rozdíly, nicméně čísla vydaných občanství se udržují o několik řádů tisíců výše než v prvních pěti letech.



**Obrázek 2** – Graf vývoje udělení českých státních občanství v letech 2009–2018

*Zdroj: vlastní zpracování, data (ČSÚ, ©2020c)*

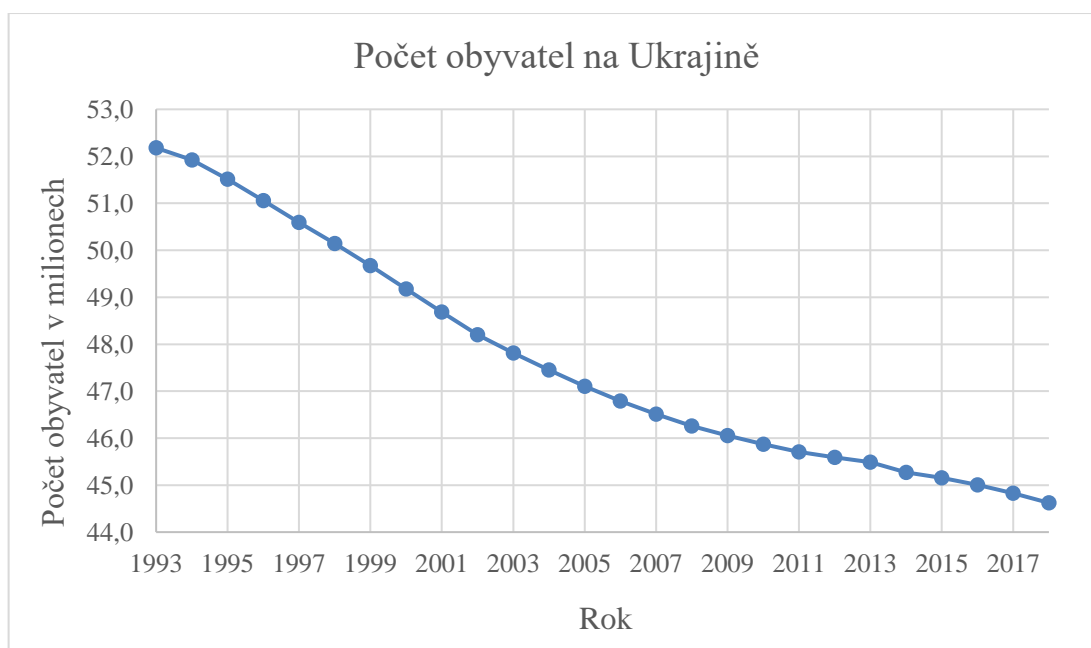


## 4 EMPIRICKÁ SONDA

Tato kapitola pohlíží na pohyb a integraci ukrajinských občanů v ČR z praktického pohledu. Jsou zde představeny základní data o Ukrajině, a to jak zeměpisná, tak demografická či ekonomická. Pro představu se zde objevuje porovnání s typově stejnými daty České republiky. Klíčové jsou pro tuto kapitulu tři výzkumy, a to právě s ukrajinskými migranty pobývajících v ČR, s integrační organizací a se studenty Univerzity Pardubice.

### 4.1 Ukrajina a Česká republika

S ohledem na zaměření této práce na migraci ukrajinskou, je vhodné se seznámit se základními daty právě o Ukrajinské republice, jak již bylo naznačeno výše. Ukrajina, ve které je uznávaným jazykem ukrajinština a jejíž hlavní město se nazývá Kyjev, se rozprostírá na území velkém 603 700 km<sup>2</sup> (Krmela, ©2006-2020). V porovnání s územím České republiky je tedy Ukrajina svou rozlohou téměř osmkrát větší. Velmi zajímavý je zde populační vývoj, který poukazuje na situaci na Ukrajině jasnými čísly. Podle dat získaných světovou bankou, zachycených v obrázku 3, můžeme od roku 1993 sledovat pouze pokles obyvatelstva, a to z 52 179 210 obyvatel na hodnotu dostupných dat pro rok 2018, která činí 44 622 516 obyvatel (The World Bank, ©2019a). Za 25 let tedy došlo k úbytku obyvatel o přibližně 7,5 milionu. Hlavním důvodem takového poklesu je především občanská válka, ekonomické nebo politické krize či odchod osob za lepšími pracovními či životními podmínkami, tedy migrace, kterou budou pokračovat následující odstavce.



**Obrázek 3** – Graf vývoje počtu obyvatel na Ukrajině v letech 1993-2018

*Zdroj: vlastní zpracování, data (The World Bank, 2019a)*

Historie migrace, se zaměřením na ukrajinské občany a občany ČR, sahá až do období Rakousko-Uherska. Mezi významné migrační pohyby patří například odchod zhruba patnácti tisíc Čechů do oblasti Volyně v druhé polovině 19. století. Naopak po první světové válce emigrovalo do Čech zhruba 20 tisíc ukrajinských občanů, kteří hledali útočiště kvůli revoluci v Rusku (Drbohlav, 2015a). Dalším významným vlivem pro migraci bylo připojení tehdejší Podkarpatské Rusi k Československé republice (dále jen ČSR). Po rozpadu SSSR začalo docházet k obnovování zprerhaných vazeb mezi tehdejší ČSR a Ukrajinou. Lepších podmínek mezi státy využívali nejen dělníci, ale i vysoce kvalifikované osoby nebo podnikatelé ukrajinské národnosti (Uherek, 2016d). V roce 1998 se objevil první pokles ukrajinské migrace, který byl spojen především s ekonomickými problémy v ČR. Ještě náročnější byl ale rok 2000, kdy se zpřísnily vízové podmínky a pro Ukrajinu byla zavedena vízová povinnost. Tato situace samozřejmě velmi ovlivnila množství migrantů v ČR, což je vidět i na obrázku 4. V tomto období ztratila část ukrajinských migrantů legální pobyt (Schroth, ©2017). Největší přírůstek ukrajinské migrace lze sledovat mezi roky 2003 až 2008, kdy rostla ze strany ČR poptávka po levné pracovní síle, a to díky pozitivní ekonomické situaci (Drbohlav, 2015b). Rekordní hodnotu přistěhovalců z Ukrajiny stále drží rok 2009, kdy jejich počet činil 131 932. Od roku 2009 se ale okolnosti změnila a kvůli důsledkům ekonomické krize je možné sledovat mírný pokles. Opětovný nárůst byl spojen až s rokem 2014.



**Obrázek 4** – Graf o vývoji počtu Ukrajinců v České republice v letech 1998-2018

*Zdroj: vlastní zpracování, data (ČSÚ, ©2020d)*

V počátečních letech se zde objevovala především krátkodobá migrace, která byla spojována zejména se zaměstnáním. Podíl ukrajinských občanů s trvalým pobytem byl tedy minimální a tvořil zhruba 10 % celkového počtu. Od roku 2006 ale postupně počet trvale pobývajících Ukrajinců narůstal. V roce 2012 přesáhl nadpoloviční většinu a v následujících letech se trend trvalých pobytů stále zvyšoval (Drbohlav, 2015b).

Z výše uvedeného historického vývoje i z tvorby některých autorů je patrné, že: „*Na Ukrajině je vědomí o České republice, jakožto možné cílové zemi, hluboce zakořeněno*“ (Pavlíková, Sládek, 2009a, s. 14), což dokazují i následující data. V současné době ČSÚ uvádí, že se na území ČR nachází 566 739 cizinců. Největší podíl cizinců mají právě osoby ukrajinské národnosti. Činí přesně 23,2 % z celkového počtu cizinců, což je přesně 131 709 občanů státu Ukrajina (ČSÚ, ©2020a). Zatímco v dřívějších letech byla ukrajinská migrace spojována především s rozmezím věku 20–49 let, v současné době se průměrný věk migrantů snižuje a to na 20–29 let (Jirka, 2018). Největší důvody spojené s přesídlováním Ukrajinců do ČR jsou především vzdělání a zaměstnání. Fakt, že studium v zahraničí je stále více využívaný trend po celém světě, je celkem známý, a proto je důležitější se zaměřit na cestování kvůli výdělečné činnosti. Následující odstavce názorně demonstrují, proč někteří obyvatelé Ukrajiny opouští své domovy a hledají možnost výdělku za hranicemi, právě v ČR.

Je obecně známo, že ekonomická situace na Ukrajině nepatří mezi ideály, ať už se jedná o HDP, zaměstnanost či průměrné mzdy. V posledních letech je ale vidět určitý progres, nicméně při porovnání s ČR, která také nese určité nedostatky, lze pozorovat ještě stále velký rozdíl. Již v průběhu 19. i první části 20. století byla Ukrajina zemí, jejíž obyvatelstvo bylo neustále ekonomicky motivováno odcházet za hranice. Stát zároveň také přešel na tržní ekonomiku, což samozřejmě výrazně ovlivnilo, přesněji snížilo, ekonomickou výkonnost státu. S tímto jevem se setkalo více zemí, které uskutečnily přechod na tržní hospodářství, nicméně Ukrajinu tato situace zasáhla daleko dramatičtěji. Na počátku 90. let se Ukrajina začala potýkat s velmi vysokou inflací. Následně došlo k výraznému poklesu HDP, a to až na 40 % předchozího stavu. K postupnému zotavování ekonomiky docházelo až v roce 2000, od tohoto roku bylo možné sledovat růst trendu HDP. Pozvolný růst pokračoval až do roku 2008, kde následně došlo k opětovnému propadu, kvůli již známé ekonomické krizi. Nicméně tato krize již neměla tak fatální následky, propad byl zhruba o 15 % (Drbohlav, 2015c).

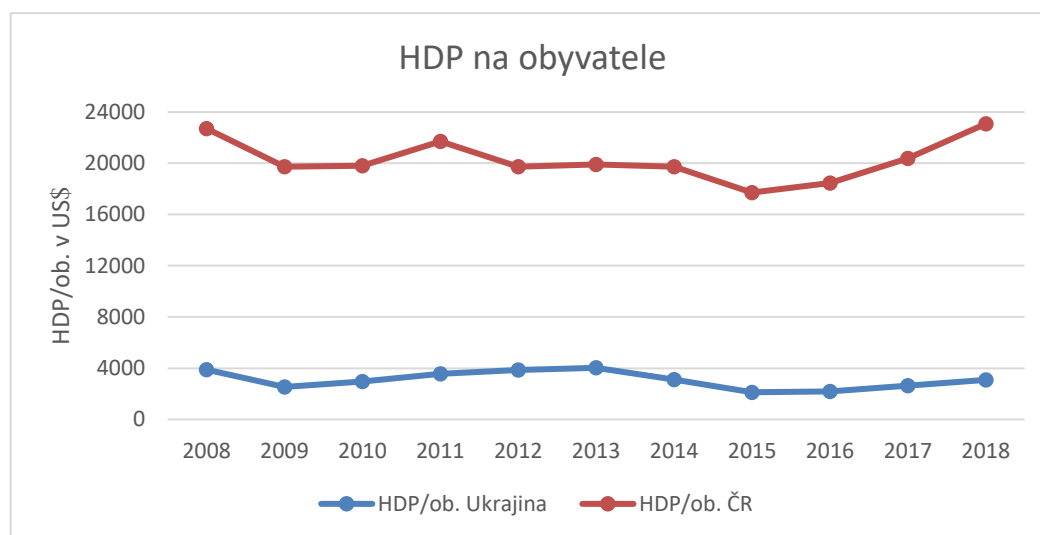
I přes to, že se ekonomická situace na Ukrajině po ekonomické krizi opět zlepšovala, její HDP v porovnání s ČR, řadí Ukrajinu na druhé místo. Pro představu ekonomické situace porovnává níže uvedená tabulka HDP za jednotlivé roky. Lze zde vidět, že HDP Ukrajiny je zhruba o polovinu nižší než v ČR.

**Tabulka 3** – Porovnání HDP v České republice a na Ukrajině v letech 2016–2018

HDP (mld. \$)		
	Ukrajina	Česká republika
2016	93,356	195,09
2017	112,19	215,914
2018	130,832	245,226

*Zdroj: vlastní zpracování, data (The World Bank, 2019b,c)*

Může se zdát, že situace na Ukrajině není o tolik méně kvalitnější než v ČR. Je ale důležité podotknout, že čísla jsou za celý stát a pokud se bude porovnávat velikost těchto států, s ohledem na počet obyvatel, výsledky budou patrně rozdílnější. V ČR žije zhruba 10,65 milionů obyvatel, oproti tomu stojí Ukrajina se svým přibližně čtyřikrát větším počtem obyvatel. Vzhledem k tomuto faktu je tedy užitečnější porovnávat HDP na jednoho obyvatele.



**Obrázek 5** – Porovnání HDP na jednoho obyvatele v ČR a na Ukrajině

*Zdroj: vlastní zpracování, data (The World Bank, 2019d, e)*

Výše uvedený graf poukazuje na to, že ekonomická situace v obou státech neměla žádné výrazné výkyvy. Nicméně je tedy již patrné, že HDP v ČR je výrazně vyšší, což poukazuje na určitou lepší ekonomickou výkonnost státu. Zatímco ČR se pohybuje v rozmezí 17–23 tisíc dolarů, Ukrajině se podařilo pouze jednou překročit hranici 4 tisíc dolarů, a to v roce 2013. Po roce 2015 se pomalu začala ukrajinská ekonomika zvedat. Docházelo k růstu HDP, k čemuž přispěly především investice, zvyšující se export a silná domácí poptávka (Mareš, ©2020). Ukrajina začala být tedy perspektivnější pro spolupráci, čehož využila ČR. Na ukrajinském trhu byla zahájena obchodní činnost českých podniků, což směřovalo k nárůstu obchodní bilance mezi těmito státy až o desítky procent (Antonenko, ©2020). V současné době sčítá ukrajinský trh zhruba 200 českých společností různých odvětví. Díky rostoucímu makroekonomickému stavu Ukrajiny profituje i český export, který se od roku 2015 zdvojnásobil (Mareš, ©2020).

V případě dalšího srovnávání Ukrajiny a ČR lze porovnat také nezaměstnanost, inflaci nebo mzdy. V rámci nezaměstnanosti na Ukrajině, má velký vliv právě odchod za prací do zahraničních zemí. Zatímco Česká republika se chlubí svou klesající nezaměstnaností z 6,1 % pro rok 2014 na 2,2 % pro rok 2018 (ČSÚ, ©2020e), Ukrajina se ve stejném rozmezí let setkává s mírnou kolísavostí kolem 9 % (Statista, ©2020). Ještě viditelnější rozdíl je možné pozorovat u vývoje inflace v tabulce 4. Míra inflace v ČR od roku 2014 nepřesáhla 3% hranici, Ukrajina se oproti tomu vyznačuje alarmujícími čísly, které se naštěstí začínají v posledních letech snižovat, což koresponduje s již zmíněnou zlepšující se situací.

**Tabulka 4** – Porovnání průměrné roční míry inflace v ČR a na Ukrajině

<b>Průměrná roční míra inflace</b>		
	Ukrajina	Česká republika
2014	24,9	0,4
2015	43,3	0,3
2016	12,4	0,7
2017	13,7	2,5
2018	9,8	2,1

*Zdroj: vlastní zpracování, data (ČSÚ, ©2020f, CzechTrade, ©2019)*

Poslední srovnání pro přiblížení si komplikované ekonomické situace na Ukrajině spočívá v porovnání mezd. Zde lze porovnat hned dva fakty. Prvním je minimální mzda. V ČR se minimální mzda zvýšila z 9 900 Kč na 13 350 Kč, a to v rozmezí let 2015 až 2019 (MPSV, ©2020e). Na Ukrajině se ve stejném časovém období minimální mzda také zvýšila, avšak z 1 218 UAH na 4 173 UAH (Trading Economics, ©2020). UAH je zkratka pro ukrajinskou hřivnu, která byla podle České národní banky (dále jen ČNB) k únoru 2019 v měnovém kurzu, kdy jedna ukrajinská hřivna činila 0,83 Kč (ČNB, ©2020). Pokud tedy dojde k převedení UAH na české koruny a porovnájí se obě částky k roku 2019, vyplývá, že minimální mzda v ČR je o 9 886 Kč vyšší než na Ukrajině. Při srovnání druhého faktu, tedy průměrné mzdy v rámci roku 2019 a s převedením na českou měnu získáme obrovský rozdíl 26 184 Kč, o který je ukrajinská průměrná mzda nižší než v ČR. Průměrná hrubá mzda na Ukrajině činí přibližně 12 000 UAH v přepočtu tedy něco kolem 9 960 Kč (CEIC, ©2020). Z pohledu průměrné nebo i minimální mzdy by se mohlo zdát, že i ceny budou na Ukrajině výrazně nižší. To však ale vždy neplatí. Ceny za klasické služby, jako třeba ubytování v dvouhvězdičkovém hotelu vyjde osobu zhruba na 350 Kč, za večeři v restauraci se zaplatí v průměru 380 Kč, jablka lze koupit za zhruba 17 Kč za kilogram. Ceny tedy o něco nižší jsou, však v porovnání s cenami a mzdami v ČR jde o velký nepoměr (Cestolino, ©2012-2020). Což samozřejmě podporuje fakt, že se občanům Ukrajiny vyplatí za zaměstnáním migrovat.

## 4.2 Empirická sonda

Následující podkapitoly se zabývají již zmiňovaným výzkumným šetřením. Jde tedy o strukturované rozhovory s ukrajinskými migranty, kde popisují svoji životní cestu do ČR včetně různých úskalí. Následně je zachycen i rozhovor v rámci pomocné integrační organizace Most pro, která pomohla přiblížit fungování dané organizace včetně financování. Poslední částí výzkumu je postoj českých studentů na ukrajinské cizince v ČR, který byl situován formou dotazníků.

### 4.2.1 Strukturovaný rozhovor s ukrajinskými migranty

Jedno z učiněných šetření je strukturovaný rozhovor. Cílem tohoto rozhovoru bylo oslovit samotné ukrajinské migranty pobývající v ČR a vyslechnout si jejich životní příběh. Ten popisoval jejich život od doby, kdy se rozhodli migrovat, přes jejich cestu do cílové země, až k samotné integraci včetně jejich plánů do budoucnosti. Rozhovor byl doplněn o řadu otázek, které se dotýkaly různých oblastí migrace a integrace.

#### Metodika výzkumu

Pro sběr dat byla tedy využita metoda rozhovoru. Rozhovor stojí na přímém kontaktu s respondentem, ať už se jedná o interakci osobní či telefonickou. Je to metoda, která je časově náročná, nicméně její výsledky disponují svou kvalitou, nikoliv kvantitou. Na základě rozhovoru je možné získat nejen odpovědi na otázky, ale i určité okolnosti, kterými jsou například atmosféra či způsob jednání nebo chování respondenta. Dle vydělení možných typů rozhovorů se nejvíce ztotožňuje s definicí polostandardizovaného rozhovoru, což znamená, že některé otázky jsou přesně vymezeny, avšak objevuje se zde i volný prostor pro rozvoj nových témat (Disman, 2011).

Rozhovor byl rozdělen do sedmi částí, které sloužily jako odrazové body pro vedení rozhovoru. První částí byly nepochybně osobní informace, pro zjištění důležitých okolností respondenta. Otázky se týkaly především respondentova věku, pohlaví, formy a doby pobývání v ČR, což mělo samozřejmě vliv na další vývoj rozhovoru. Dalších šest částí tkvělo v popisu životního příběhu (life story) respondenta, což je metoda biografického výzkumu, kdy cílem není získat přesnou odpověď na otázku, nýbrž navést respondenta k volnému vyprávění o jeho životních cestách. Tato metoda byla vybrána především pro zachycení klíčových momentů, které výrazně ovlivnili životní cestu respondenta (Průcha, 2014). Druhou částí měl tedy respondent popisovat svůj život před migrací, rozhodnutí k odchodu ze své země a jeho cestu do ČR. Třetí část už pak zachycovala samotné pobývání v ČR v jeho počátcích i v následujícím období. To bylo tedy spojované se zaměstnáním nebo studiem. Čtvrtá a pátá část byla pak

zaměřena spíše na integraci, otázky směřovaly k bydlení či kultuře. Šestá část pak byla projevem názoru na úřady, instituty či organizace, které jsou nedílnou součástí života cizince v hostitelské zemi. Závěrečná část sloužila k doplnění respondentova postoje a vztahu k České republice, kdy nedílnou součástí bylo také tázání na budoucí plány respondenta.

### Popis respondentů

Jak už bylo zmíněno výše, respondenti pro výzkum metodou rozhovoru jsou migranti ukrajinské národnosti, kteří současně pobývají na území ČR. Byla snaha vybírat takový vzorek respondentů, aby byla zachycena co nejširší oblast výzkumu. Jedná se tedy o respondenty s rozdílnými charakteristickými znaky, kterými jsou především pohlaví, doba pobytu v ČR nebo účel pobytu. Mezi cizinci, kteří migrovali především za účelem práce, se totiž také nachází respondentka, která přijela do ČR za svými rodiči již jako dítě a její cesta zde začínala základní školou. Rozdíl je viditelný také mezi respondenty, kteří migrovali sami oproti těm, kteří migrovali s celou rodinou. Ve spojitosti s rodinnými vztahy se ve vzorku objevují také respondentky, které si zde založily svou rodinu s českými občany. Následující tabulka tedy zachycuje tento pestrý vzorek respondentů společně s jejich základními charakteristickými údaji, nicméně z důvodů vstřícnosti k požadavkům byly rozhovory vedeny v anonymitě cizinců, tudíž nejsou zveřejňována jejich jména, nýbrž jen pohlaví a věk.

**Tabulka 5** – Charakteristický popis respondentů

Pohlaví	Věk	Vzdělání <sup>1</sup>	Doba pobytu	Typ pobytu <sup>2</sup>	Migroval/a
žena	31	VŠ	4-6 let	TP	sama
žena	22	SŠ	7-10 let	TP	s rodinou
muž	23	VŠ	1-3 roky	x	sám
žena	36	SŠ	více než 11 let	TP	sama
žena	41	SŠ	více než 11 let	SO	s rodinou
muž	28	VŠ	1-3 roky	x	sám
žena	45	VŠ	více než 11 let	TP	s rodinou
žena	46	VŠ	více než 11 let	SO	s rodinou

*Zdroj: vlastní zpracování*

<sup>1</sup> VŠ – vysokoškolské vzdělání; SŠ – středoškolské vzdělání

<sup>2</sup> TP – trvalý pobyt; SO – státní občanství; x – pouze vízum

## Výsledky šetření

### 1) Migrační cesta

Dotazovaní Ukrajinci se shodují na faktu, že jejich život před migrací nebyl nejlepší, nýbrž naopak spíše komplikovaný. Většina cizinců si stěžuje na životní úroveň na Ukrajině, která způsobuje chudý život tamních občanů. Nedostatek finančních prostředků byl tedy rozhodující pro jejich odchod z rodné země a pro hledání příležitostí v zahraničí.

*„Žili jsme na vesnici, kde byla hrozná situace. Neměli jsme moc peněz, takže co jsme mohli, tak jsme si sami vypěstovali a chovali jsme i dobytek. Naše rodina je ale velká a všichni jsme na tom byli špatně, proto jsme se s manželem rozhodli, že s tím musíme něco udělat a že pojedeme pracovat do Čech.“* (žena, 46 let)

V tomto případě byla respondentka pevně rozhodnutá, že chce odjet za prací do Čech, nicméně bylo zjištěno, že ne u všech respondentů byla Česká republika právě tou první volbou cílové země. Což popisuje následující odpověď.

*„Původní plán cesty byl do Polska, ale jazyk nic moc, a i ten život mě v Polsku nelíbil, nebyla to země pro mě. Tak já začala studovat vše, jak se dostat do Čech, ale já myslala, že nedostanu se, protože dostat se do Čech je hodně těžký.“* (žena, 31 let)

Zde je vidět, že administrativní bariéry v ČR jsou pro většinu cizinců opravdu těžko překonatelné. Pokud cizinec nemá žádnou úlevu, jako to, že je rodinným příslušníkem občana EU nebo je jeho putování spojeno se studiem, tak je migrační cesta opravdu náročná. Často se pak stává, že cizinci vyhledávají jednodušší systém, který naleznou právě v Polsku. Získat polské vízum je mnohem méně náročné a díky němu mohou navštívit i sousední ČR. Zde ale nastává problém, který byl spojován už s velkým množstvím kauz. Cizinci mohou díky polskému vízu jednodušeji Čechy navštívit, avšak toto vízum jim nedovoluje zde pracovat. To je ale situace, která je často obcházena a porušována, a tak dochází k nelegální práci cizinců. Nicméně je jasné, že každý jedinec vnímá míru složitosti a komplikovanosti úplně jinak. Jeden z respondentů byl se vším naprosto spokojený a jeho volba v podobě ČR byla zřejmá, oproti tomu stojí výpověď respondentky, která se po zkušenosti v Polsku chtěla za každou cenu dostat do ČR, ale její cesta byla o hodně náročnější.

*„Rozhodl jsem se zvolit pohodlnější životní prostředí, Česká republika je podle mého názoru velmi vhodná, jazyk je snadný, pracovní podmínky jsou dobré, platba je také slušná, přístup k cizincům je vynikající. Žádné problémy jsem neměl, všechno fungovalo samo.“* (muž, 23 let)



*„Já jsem se snažila dostat do Čech skoro rok, byl hrozný problém se dostat vůbec na velvyslanectví. Ono jde se na internetových stránkách přihlásit a vybrat si datum, ve kterém na to velvyslanectví půjdete, ale v tu dobu bylo všechno neustále plné. Oni vydají pár míst a ty agentury to všechno hned seberou. Takže já taky musela najít člověka, který mě na tu frontu postaví. Já hledala skoro půl roku a pak jsem našla jednoho pána, už ani nevím jak. Já mu zaplatila 700 euro jenom za to místo a pak dalších 1000 euro za nějaké doklady. Ale já ty doklady měla špatné, on mi špatně poradil, takže mi to zamítli, místo mi propadlo a já přišla o všechny ty peníze.“ (žena, 31 let)*

Zde je patrné potvrzení myšlenky, která se objevila v kapitole 2. 3. 1 Agenturní zaměstnávání. Harald Scheu upozorňoval, na fakt, že agentury již často fungují už v místě pobytu cizince, aby tak pro cizince bylo nejjednodušší nechat všechny starosti právě na agentuře. Agentura si však za každý úkon účtuje vysoké poplatky a v konečném stavu nenese žádnou odpovědnost za neúspěch. Což přesně koresponduje s touto výpovědí. Respondentka si chtěla cestu do ČR zařídit sama nicméně kvůli velkému náporu těchto agentur a zprostředkovatelů, tu šanci neměla. Nejvíce ji ale rozhořčila právě ta bezbrannost, když přišla kvůli zprostředkovateli o místo i o peníze a on za to nebyl nijak postižen.

V rámci dalšího rozhovoru bylo zjištěno, že jedna respondentka ale neměla ani možnost výběru a migrovat do ČR musela. Rozdělení rodin v rámci ukrajinské migrace je celkem běžná situace, děje se to však ale většinou pouze u jednoho rodiče, který jede do zahraničí zlepšit rodinný rozpočet. V tomto případě odjeli oba její rodiče za prací do Čech a ona zůstala se svými prarodiči na Ukrajině.

Respondentka: *„Rodiče se rozhodli migrovat kvůli práci, protože u nás na vesnici všechno zkrachovalo a nebyla práce. Já jsem po šesti letech jela za rodičema do Čech, za lepším životem. Do té doby jsem bydlela s babičkou a rodiče nám posílali peníze, abychom mohly alespoň trochu žít.“ (žena, 22 let)*

Otázka: *„Nebylo to těžké vyrůstat 6 let bez rodičů?“*

Respondent: *„Bylo to hodně těžké, bylo mi 7 let, když rodiče odjeli a já z toho neměla moc rozum, ale teď vím, že rodiče to dělali pro mě. Díky nim jsem to pak měla všechno o hodně jednodušší. Rodiče si zatím nechali potvrdit trvalý pobyt a já ho pak mohla dostat taky, a to hned.“ (žena, 22 let)*

Po příjezdu do ČR se někteří respondenti usadili celkem rychle. Dvě z respondentek měly však na své migrační cestě několik překážek.

*„Nejdřív jsem bydlela na ubytovně v Kaplicích, kde jsem rovněž i pracovala jako operátorka. Po roce jsem se přistěhovala do Třemošnic, kde jsem začala pracovat v nové práci. Po 4 letech jsem přešla do Foxconnu v Kutné Hoře a tam pracuji doteď. Tam jsem ze začátku bydlela také na ubytovně, ale pak jsem poznala majitele této ubytovny, který mi pomohl s přistěhováním dětí do ČR a poté i se získáním trvalého pobytu.“ (žena, 46 let)*

*„První rok jsme bydleli na ubytovně a pracovali jsme ve fabrice v malém městě. Pak v roce 2009 přišla krize. Skoro dva měsíce neměli jsme práce, občas jsme měli nějaké fušky. Stěhovali jsme se za práci do jiného města. Tam jsem dělala jako uklízečka až do té doby, jak jsem obdržela trvalý pobyt. Za tu celou dobu, jak jsme tady, měnila jsem práci osmkrát, a stěhovali jsme taky osmkrát.“ (žena, 45 let)*

Tato situace potvrzuje fakt, že zahraniční pracovníci se vystavují na českém trhu práce značné nejistotě a možnosti ztráty zaměstnání. Cizinci většinou nezískávají možnost například smlouvy na dobu neurčitou, a proto v případě problému, například tedy krize, jsou cizinci první, kteří přicházejí o svá pracovní místa (Rákoczyová, Trbola, 2011a, II). Nicméně problematikou zaměstnání se zabývá další část rozhovorů.

## **2) Zaměstnání**

Vzhledem k tomu, že 7 z 8 respondentů uvedlo, že přijeli především kvůli tomu „vydělat si peníze“, tak následující odstavce budou popisovat další část strukturovaného rozhovoru, čímž je problematika zaměstnání. V rámci tohoto tématu, byly použity otázky především ohledně hledání práce. Pouze čtyři z osmi respondentů zvolili možnost zprostředkování zaměstnání, což sami považují, jako nejjednodušší formu. Další si hledali zaměstnání sami nebo měli tu výhodu, že zde měli známé, kteří jim s hledáním práce pomohli. U jedné respondentky se projevila snaha zajistit si pracovní místo samostatně, její pokus byl ale bohužel neúspěšný, a tudíž se rozhodla také zvolit způsob přes zprostředkovatele-klienta.

*„Chtěla jsem moc pracovat v Česku, tak jsem začala psát maily na spoustu nabídek na internetu. Napsala jsem asi 40 mailů, opravdu hodně, ale nikde mě nechtěli.“ (žena, 31 let)*

Výše uvedená respondentka však měla štěstí na svého zprostředkovatele. Dle jejího vyjádření je spokojená, vždy se s ním dobře domluvila a vše probíhalo v pořádku. Následující žena bohužel takové štěstí neměla.

*„Když jsem přijela vyzvedl si mě takzvaný klient. Ten mi dal práci a bydlení, ale moc mi nechtěl platit, platil často pozdě. Asi po půl roce jsem se seznámila se svým současným manželem a já už teda nechtěla na toho klienta pracovat. Ale on nechtěl mi dovolit pracovat jinak, hrozně jsme se hádali, chtěl po mě nějaké peníze za to, že půjdu pryč. Nějak jsme se nakonec domluvili, ale nezaplatil mi moje poslední dvě výplaty dodnes.“ (žena, 36 let)*

Další z respondentů se dokonce setkal s osobním odmítnutím, protože je cizinec, i přes to, že je vysokoškolsky vzdělaný.

*„Když jsem hledal práci, chodil jsem se osobně ptát do firem, zda by pro mě neměli místo, že bych chtěl pracovat. Někde mi řekli, že třeba nemají místo nebo tak. V jedné firmě se mi ale stalo, že mi řekli, že Ukrajince určitě nechtějí zaměstnat.“ (muž, 28 let)*

S tímto se pojí další problematika, na kterou upozorňuje hned několik autorů. Jedná se o kvalitu pracovních míst pro cizince. Jak již bylo zmíněno výše u odpovědi, tak respondent byl odmítnut i přes to, že má vysokoškolské vzdělání. Jedna z dalších otázek rozhovoru byla, zda mají cizinci vysokoškolský diplom, který by si zde nechali uznat. Čtyři respondenti udali, že diplom mají, dva z nich si ho nechali v ČR uznat. Nicméně všichni se shodují na faktu, že jim je zde diplom zbytečný, že pro tu práci, kterou zde vykonávají, ho vůbec nepotřebují. Pracovní pozice, které jsou nabízeny cizincům, jsou většinou podhodnocené. Zaměstnavatelé většinou nechtějí zvyšovat atraktivitu svých pracovních míst tím, že by zvyšovali mzdy. Pro české občany jsou tedy tato místa neatraktivní a je těžké je obsadit. Nakonec jsou tedy obsazena cizinci, kteří většinou udanou hodnotu odměny považují jako dostačující. Získávají tedy často nejméně kvalitní pracovní místa a často vykonávají manuální práce. Jejich možná vzdělanost je tedy častokrát nevyužita (Rákoczyová, Trbola, 2011b, II).

V rámci toho byla samozřejmě vznesena otázka, zda jsou respondenti se svou současnou prací v ČR spokojeni. I přes to, že všichni jsou zaměstnaní ve velkých výrobních firmách s nelehkou manuální prací, všichni odpověděli, že určitě ano. Většina z nich by ani své pracovní místo neměnila, ba naopak doufají, že jsou s nimi zaměstnavatelé spokojeni, a že zde budou moci zůstat. Se spokojeností v práci jsou samozřejmě úzce spojené vztahy s ostatními zaměstnanci, o které se zajímala i další otázka rozhovoru. V rámci zaměstnání si všichni respondenti pochvalují vstřícnost svých českých kolegů, což dokazují i následující výpovědi.

*„Práce spojuje lidi. Kolegové mi vždy pomáhají a radí ve všem, když potřebuji.“ (muž, 28 let)*

*„Na začátku jsem jen rozuměla, co mi chtějí a až tak za půl roku jsem začala trochu mluvit. Pořád jsem otravovala kolegyně, pořád jsem se ptala na co to je, a co to je? Pořád mi to vysvětlovaly, až mi to došlo. Myslela jsem si, že už jsem otravná, ale ony mi furt radily. Byly to hezké začátky, moc ráda na to vzpomínám.“ (žena, 41 let)*

*„Většinou jsem potkal ochotný lidi, který mi vždycky pomohli. Ale je tady i spousta Ukrajinců, kteří tu jsou, aby si navzájem pomáhali.“ (muž, 23 let)*

*„Agentury taky pomáhaly, ale ve svém zájmu, jelikož z toho měly peníze.“ (žena, 46 let)*

### 3) Bydlení

Kromě respondentky, která přijela do ČR za svými rodiči až v době, kdy dosáhli svého vlastního bydlení, se všichni respondenti shodují, že na počátku všichni využívali služeb ubytovacích zařízení. Někteří získali ubytování společně s prací, jiní si ubytovnu našli sami. Poukazují na to, že poplatky byly nízké, že se daly zvládnout v pohodě, nicméně úroveň bydlení už moc dobrá nebyla. Každý z respondentů se tedy snažil nebo ještě snaží o pronajmutí vlastního bytu nebo alespoň pokoje.

*„Jak už jsem říkala, za tu dobu jsme se stěhovali osmkrát, ale vždy to bylo lepší a lepší. Z ubytovny do pronájmu pokoje v rodinném domku, z pokoje do pronájmu jednopokojového bytu, pak do dvoupokojového, a pak jsme koupili byt v hypotéku.“ (žena, 45 let)*

Někteří respondenti ale poukazují na skutečnost, že získat pronájem bytu bylo těžké. Někteří čeští občané nechtějí pronajímat své byty cizincům.

*„To už bylo docela problematické. Lidé se bojí pronajímat byty cizincům. Hledal jsem opravdu dlouho, nakonec se za mě musel přimluvit tady kamarád z Čech, aby mi nějaký ten byt dali.“ (muž, 28 let)*

### 4) Kultura a volný čas

Jelikož se bydlení považuje jako součást jedné z integračních dimenzí, jak již bylo zmíněno v teoretické části, tak se bude integrací zabývat i tato podkapitola. Další okruh pro rozhovor byla totiž kultura. Zájem byl především o informace ohledně českého jazyka. Většina dotazovaných Ukrajinců se shoduje na tom, že čeština, jako mluvené slovo není náročná, ale psaní a gramatika jim dělá problémy. Bylo zjištěno, že 3 z 8 respondentů navštívili jazykové kurzy českého jazyka. Zbytek se učil pomocí různé literatury nebo využívali živé praxe se svými kolegy v práci nebo českými přáteli.

*„Dva měsíce jsem navštěvovala kurzy, ale tam mě toho moc nenaučili, takže jsem se snažila sama. Já jsem si to dala za cíl, že chci mluvit česky tak dobře, aby lidi na mě nepoznali, že jsem z Ukrajiny. Mě ten jazyk prostě bavil, sednul mi. Za rok jsem se naučila hodně dobře česky, takže jsem se po dokončení základní školy hlásila dokonce na české gymnázium.“ (žena, 22 let)*

Co se týče české kultury, v rámci svátků a tradic, či využívání volného času, bylo zachyceno hned několik velmi zajímavých výpovědí.

*„Dodržuji veškeré české tradice i svátky, manžel mě postupně všemu naučil. Akorát si myslím, že moc komplikujete Vánoce, my je máme u nás jednodušší. My řešíme jen jídlo, žádné hromady dárků jako je to tady, to je podle mě trochu přehnané.“ (žena, 36 let)*

*„Mě překvapilo, že ČR se počítá jako jedna z nejvíce nevěřících zemí, ale přitom se hodně slaví náboženské svátky.“ (muž, 28 let)*

*„Mentalita Ukrajinských a Českých lidí je skoro stejná. Akorát teď máme svátků více, protože slavíme i naše svátky, i vaše.“ (žena, 45 let)*

*„Na tuto otázku nemohu odpovědět, nikam nejezdíme, nic nevidíme. Neustále pracujeme.“ (muž, 23 let)*

Poslední odpověď byla rozhodně zajímavá, a proto byla snaha na to okamžitě navázat. Respondent sdělil, že si přijel do ČR vydělat peníze, a že se chce s vysokou pravděpodobností na Ukrajinu zpátky vrátit, tudíž nemá čas poznávat českou kulturu. I přes to, že se občas může zdát, že cizinci jsou znevýhodňováni pracovními podmínkami, jako je třeba pracovní doba, není tomu tak vždy. Často se stává, že cizinci sami vyhledávají možnost hodně pracovat, protože si sem přijeli zlepšit svůj rozpočet. Někteří cizinci se tedy vyznačují určitou časovou flexibilitou. Vykonávají práci přesčas, v noci, o víkendech, nebo právě i o svátcích (Rákoczyová, Trbola, 2011c, II).

*„Nikdo mi neříkal, jak často mám chodit do práce, ale já chodila pořád i o víkendech. Chtěla jsem si vydělat hodně peněz a jet zase domů.“ (žena, 31 let)*

## **5) Úřady a integrační centra**

Následující část rozhovorů se snažila zjistit, jak jsou spokojeni s přístupem a kvalitou českých úřadů včetně cizinecké policie nebo zda ví o tom, že existují pomocná integrační centra a zda je někdy navštívili. Šlo především o zjištění, jak jsou cizinci spokojeni s přístupem osob na úřadech či zda mají nějaké, ať už velmi pozitivní či negativní zkušenosti. V tomto případě se ale odpovědi respondentů velmi rozcházejí. Objevují se zde odpovědi, kdy jsou respondenti naprosto spokojeni s kvalitou českých úřadů a udávají, že nikdy neměli s ničím problémem a vždy zjistili co potřebovali. Pak je tu ale druhá strana respondentů, kteří poukazují na určité nedostatky zdejších úřadů, především cizinecké policie.

*„Cizinecká policie dělá jen svou práci, nikdy nic navíc. Trochu ochoty by jim určitě neublížilo. Vždy se mnou vyřídili ten základ, ale když jsem chtěla třeba poradit s něčím dalším, tak už byli nepřijemní.“ (žena, 36 let)*

*„Teď už žádný problém nemám, ale když jsem ještě neuměla moc dobře česky, tak byli na cizinecké policii hodně neochotný se mnou mluvit. Já jim pořád říkala, že jim česky nerozumím, ale oni na mě jinak prostě nemluvili.“ (žena, 46 let)*

*„Na cizinecký policii tam sedí hrozný ženský, co na tebe zvyšují hlas a chovají se k tobě, jakože nejsi nic. Když jsem tam ale přišla s mým manželem, Čechem, tak se chovají úplně jinak, najednou jsou úplně hodný.“ (žena, 31 let)*

*„Se spoluprací s úřady většinou jsem spokojená. Potkávala jsem ochotné a vstřícné úředníky na finančním úřadě, správě sociálního zabezpečení, živnostenském úřadě a na zdravotní pojišťovně. Bohužel nemůžu říct to samé o ministerstvu vnitra, o odboru azylové a migrační politiky a cizinecké policii. Vyřizování dokumentů vždy trvalo dlouho, nikdo tam s námi nebaví.“ (žena, 45 let)*

Z výše uvedených výpovědí je patrné, že se potvrzuje opět tvrzení již z teoretické části, kdy se cizinecká policie potýká s vlnou kritiky kvůli neochotě mluvit v jiném jazyce, neochotě pomoci či kvůli dlouhé čekací době. Zajímavá je ale provázanost těchto nespokojených respondentů s integračními centry. Pouze tři respondentky, z celkového počtu osm, navštívily integrační centrum. Provázanost se objevuje právě v tom, že se jednalo o respondentky s výše uvedenými negativní zkušenostmi. Tato situace tedy jasně demonstruje, že pokud jsou cizinci nespokojeni s pomocí úřadů, jsou nuceni hledat pomoc jinde, pokud jí tedy vyžadují. Všechny tři respondentky uvádějí, že si informace o integračních centrech našly na internetu, a že s návštěvou byly maximálně spokojené. Nicméně se bohužel jedná o relativně nízké číslo, které poukazuje na vyžití těchto center.

*„Já tam byla, jak ještě já byla těhotná. Jezdila jsem do Prahy. Tam seděly ženy, které se mi absolutně snažily pomoci. Já se hodně ptala ohledně mateřské a porodu, tady to funguje úplně jinak, tak já potřebovala si s někým o tom promluvit. Bylo to skvělé, já s nima mohla mluvit normálně jako s kamarádkami.“ (žena, 31 let)*

*„Po dobu dvou let jsem navštěvovala CIC v Kolíně. Byla jsem velmi spokojená. Pomohli mi při výuce češtiny. Zúčastnila jsem projektu „Chceme tady uspět“. V průběhu projektu úspěšně absolvovala jsem kurz účetnictví, dokonce částečně mi jeho proplatili. Také jsem zúčastnila několik akcí v rámci Otevřeného klubu pro otevřené lidi a semináři v CIC Praha. Moc mi to pomohlo a seznámila jsem se spoustu lidma.“ (žena, 46 let)*

Závěrem každého rozhovoru byl respondent vždy vyzván k tomu, aby se podělil s nějakou pozitivní nebo negativní osobní zkušeností, se kterou se se setkal při pobytu v ČR. Většina respondentů se podělila o spoustu zajímavých faktů a postřehů, v rámci zpracování bylo vybráno pár nejvýznamnějších výpovědí.

*„Jediné, co se mi v Čechách nelíbí je odchod do důchodu v tak vysokém věku, ale s tím nic nezmůžeme.“ (žena, 41 let)*

*„Mám pocit, že Češi stále na něco nadávají, pořád si na něco stěžují. Přijde mi, že si neváží toho, co mají. Ale musím zmínit skvělý zdravotnický systém. U nás to je strašné, musíš všechno zaplatit, když nemáš peníze, nechají tě klidně umřít“ (žena, 36 let)*

*„Já se bála porodu, protože u nás na Ukrajině, když si těhotná, tak se o tebe stará jen jeden doktor a tady já měla pokaždé jiného, což mi přišlo divné. Já se bála, že něco nepochopím, ale doktoři i sestřičky byli hrozně hodní. Hodně mě pomáhali, já nevnímala žádný rasový rozdíl.“ (žena, 31 let)*

*„Jelikož je tady životní úroveň o mnoho lepší než na Ukrajině, tak jsem byla překvapena z toho, jak dobře se dá vůbec žít. Co mě také překvapilo bylo, jak důvěřujete lidem. Třeba u nás na benzínkách nebo i v kadeřnictví musíte nejprve zaplatit.“ (žena, 22 let)*

*„Mně mě překvapilo to, že jako cizinci máme tady šanci koupit byt v hypotéku, což je v našem rodném státu skoro nereálné.“ (žena, 45 let)*

Obecně jsou zde respondenti spokojeni se svým novým životem. Jedna respondentka má již zažádáno o české státní občanství. Dvě respondentky si zde dokonce založily rodinu s českým občanem. Další se zde se svou rodinou z Ukrajiny trvale usadili, a i když to nebyl původní plán, už se nechtějí navrátit do rodné země. Pouze dva respondenti uvažují o návratu zpět na Ukrajinu, což je ale spojené především s tím, že do ČR cestovali sami, a tudíž mají svou rodinu stále na Ukrajině. Jejich plánem už od začátku tedy nebylo se zde usadit, ale pouze si finančně přilepšit. V rámci migračních cest respondentů byly případné komplikace hodně individuální, někteří jedinci měli svou cestu do ČR jednodušší než ostatní. Co se týče zaměstnání, tak cizinci buď ve své rodné zemi zaměstnaní nebyli nebo jejich zaměstnání neodpovídalo jejich představám. Proto se sedm z osmi respondentů rozhodlo migrovat kvůli pracovní příležitosti. V čem se ale respondenti shodují je bydlení, které minimálně zpočátku bylo formou ubytovacích zařízení, někteří dokonce poukazují na to, že získat byt v nájmu bylo těžké. Ve spojení s kulturou nevnímají respondenti žádné výrazné rozdíly a tím pádem i žádné problémy. Jediným vnímaným problémem je jazyková bariéra. Což je spojováno i s problematikou úřadů, kde se potvrzuje určitá nespokojenost se službami Cizinecké policie. Integrační centra nebyla respondenty výrazně využívána, a proto se následující kapitola bude zabývat právě problematikou integračního centra.

#### 4.2.2 Rozhovor s organizací MOST pro

Další částí šetření byl pohled ze strany integrační organizace. Organizace MOST pro o. p. s, byla vybrána hned z několika důvodů. Prvním je, že se nejedná o klasické integrační centrum CPIC, nýbrž o nestátní neziskovou organizaci. Dalším důvodem byla i relativně dlouhá historie této organizace. Oproti centrům CPIC, která podle údajů z předešlé kapitoly vznikala kolem roku 2009, tato organizace začala oficiálně působit již v roce 2007. Posledním důvodem je usídlení poboček, kdy se obě pobočky nachází právě v Pardubickém kraji.

Organizace, která stojí na zásadách nezávislosti, férovosti, profesionalitě a osobním přístupem, poskytuje své sociální poradenství nejen pro cizince třetích zemí, nýbrž také pro občany EU. Organizace nabízí služby ambulantního i terénního poradenství. Mimo to nabízí také asistenci, což znamená, že poskytne sociálního pracovníka pro pomoc například i na úradech nebo školách. Nedílnou součástí je samozřejmě i služba tlumočení či nabídka různých kurzů včetně jazykových. Cílem organizace je cizinec, který bude mít bydlení a zdroj obživy. Bude rozvíjet a udržovat mezilidské vztahy a bude umět hospodařit se svými financemi i majetkem. Kdy téměř všechny své služby poskytují bezplatně (MOST PRO o.p.s., ©2020).

Tato organizace tedy pomohla rozšířit výzkum z pohledu integrační organizace. Šetření bylo provedeno také metodou rozhovoru, ale forma rozhovoru byla telefonická. Podařilo se kontaktovat hned dvě osoby, a to paní ředitelku organizace i paní vedoucí poradenství. Rozhovor byl rozčleněn do sedmi částí: uživatelé, zaměstnanci, služby, kurzy, komunikace, dostupnost informací a financování. Každá tato část nesla několik záchytných otázek, pro kvalitnější přiblížení dané problematiky.

##### Výsledky šetření

První a druhý okruh byl klíčový především pro představu toho, jak zhruba je organizace velká, co do počtu uživatelů a zaměstnanců, aby bylo jednodušší pochopit celou problematiku čísel týkajících se tohoto výzkumu. Ředitelka organizace Most pro sděluje, že čísla jsou velmi proměnlivá nicméně se snažila o jakýsi průměr z posledních dvou let. Na otázku, kolik má zhruba organizace uživatelů, bylo sděleno hned několik údajů. Je totiž těžké určit přesný počet uživatelů, protože se obecně využívají služby organizace spíše jednorázově, s nějakou dlouhodobou spoluprací se výrazně nepotýkají. V průměru tedy služby poradenství využije osobně zhruba 282 cizinců ročně, z čehož 115 je pouze ukrajinské národnosti. Služby pro rodiny potom využije 244 cizinců, z toho pouze 37 Ukrajinců, zde je nízká účast ukrajinských migrantů odůvodněna především častým rozdělováním rodin, kdy často do České republiky cestuje pouze jeden člen rodiny. Následně je tu také služba asistence, kde je provedeno přes tisíc úkonů za rok.



Ku těmto číslům zaměstnává organizace 12 stálých zaměstnanců, kdy někteří z nich ještě pracují na zkrácený úvazek. Další zaměstnanci jsou potom externí, ale tam se jedná o lektory a tlumočnický. Organizace se setkává také i s dobrovolnickou činností, nicméně poukazují na to, že dobrovolnická činnost funguje pouze v oboru jazykových kurzů a tlumočnictví. „*V rámci poradenství to úplně nejde, tam je potřeba mít alespoň nějaké vzdělání, ty zákony nejsou úplně jednoduché*“, zdůvodňuje paní vedoucí poradenství. I když se v rámci tohoto poměru může zdát počet zaměstnanců relativně nízký, ředitelka organizace však uvádí, že více zaměstnanců už by ani nemohli mít, a to především z prostorových kapacit, které neumožňují více kanceláří či výukových místností. V návaznosti na to tedy vyplývala otázka, zda kvůli těmto omezením nemají i kapacitu na maximální počty uživatelů, kterým mohou pomoci. Celkové počty je ale neomezují, jediné, s čím se potýkají je maximální okamžitá kapacita, což znamená, že v jeden moment jsou schopni obsloužit pouze tři uživatele, a to právě kvůli prostorovým omezením. Od toho jim však pomáhá objednávací systém, kdy doporučují cizincům si předem domluvit termín schůzky pro využití některých ze služeb, na což navazuje právě další část rozhovoru.

Třetím okruhem rozhovoru jsou tedy služby. Jak už bylo zmíněno výše, organizace má širokou škálu různých služeb a otázkou tedy bylo, které služby jsou ze strany ukrajinských cizinců nejvyužívanější. Paní vedoucí, která má právě pod svou záštitou tyto služby, a především tedy poradenství, upozorňuje na fakt, že se tato poptávka hodně mění především podle počtu přichozích osob. „*V posledním roce a půl přichází opravdu hodně lidí z Ukrajiny. Největší zájem mají asi o jazykové kurzy, tam je poptávka ze strany Ukrajinců téměř 80 %. Poradenství dnes už také hodně využívají, ale v dřívější době převažovali u poradenství hlavně mongolové. Především jim pomáháme hledat bydlení, pomáháme s orientací na úřadech. Současně hodně využívají i tu asistenci například u lékařů, kdy je v rámci některých firem uskutečňována rovnou hromadná asistence.*“ (vedoucí poradenství)

Čtvrtým okruhem jsou právě jazykové kurzy češtiny, o kterých bylo již několikrát něco poznamenáno. Na otázku, která se ptala na velikost zájmu, který je o jazykové kurzy, byla vyjádřena jasná odpověď: „*V posledních letech nestíháme kurzy ani vypisovat, zájem má třeba 100 lidí, takže už jsou určité pořadníky.*“ Proto byl zájem se zeptat, jakým způsobem jsou kurzy vypisovány, aby bylo odůvodněno, proč jsou kapacity kurzů nedostačující. V rámci otázek a odpovědí bylo zjištěno, že standartně byly vypisovány kurzy tak, aby probíhaly jednou týdně v rámci dvou vyučovacích hodin. Celková délka kurzu je však 50 hodin, s kapacitou patnáct osob na jeden kurz, tudíž to tímto způsobem nebylo dostačující. Proto vznikly další kurzy, a dokonce vznikl i jeden speciální kurz pouze pro Ukrajince, protože jejich zájem byl obrovský. Vedoucí poradenství sdělila, že standardem bylo 8 kurzů za rok, nicméně v minulém roce

zvládli dokonce 16 kurzů, které byly uskutečňovány dokonce v rámci celého kraje na několika místech. Nicméně je poukazováno na to, že celá problematika záleží na finančních prostředcích, kterými organizace disponuje. Tuto okolnost by bylo možné považovat za celkem zásadní problém. Pokud by cizinci, ať už ukrajinské či jiné národnosti, měli lepší přístup k těmto jazykovým kurzům, když je jejich zájem značný, mohlo by to celkově zlepšit proces jejich integrace. Často je totiž možné se setkat s negativním názorem z řad českých obyvatel, že když jsou cizinci v ČR, tak by měli mluvit česky. Zde ale vyplývá problém, že někteří možná opravdu chtějí, ale nemají šanci se na jazykový kurz kvůli kapacitě dostat. Paní ředitelka upozorňuje právě na problém financování, kdy tyto kurzy jsou dotacemi hodně podfinancovány, náklady jsou mnohonásobně vyšší, a proto jsou nuceni tuto službu zpoplatnit, i když jen malou částkou.

Pátým okruhem byla komunikace. Zde byly otázky směřovány především na druhy komunikace, které organizace využívá, a který ten druh je třeba nejčastější. Bylo zjištěno, že organizace disponuje opravdu velkou škálou komunikačních prostředků, a to od osobního kontaktu, přes telefonní hovory, až k internetové komunikaci, kde využívá mail, skype, sociální sítě i další aplikace pro komunikaci. Vedoucí poradenství udává, že ze strany ukrajinských uživatelů je nejvíce využívána právě telefonická komunikace, což je způsobeno především jejich pracovní vyčerpáním, kdy právě nemají čas dojít do organizace osobně. Dále jsou telefonické hovory nejčastěji využívány také z důvodu anonymity. Organizace se často setkává s cizinci, kteří byli nějakým způsobem zneužití svými klienty (zprostředkovateli zaměstnání), a proto se cizinci bojí udávat své osobní informace. V rámci osobních schůzek doporučuje organizace objednání, aby se mohl někdo cizinci plně věnovat. Značné množství cizinců to ale prý moc nerespektuje. Ukrajince však paní vedoucí v tomto ohledu chválí, že si toto hlídají a jsou slušní. Komunikace organizace je tedy rozsáhlá, což navazuje na další okruh.

V kapitole 3.3 o řízení integrace bylo zmíněno, že se tyto organizace často setkávají s problémem nízké informovanosti, a tudíž tedy nejsou natolik využívány. V návaznosti na toto téma byl tedy zjišťován pohled organizace Most pro. *„My jsme vznikli z potřeby lidí, ne z potřeby státu. Začali jsme s jazykovými kurzy, pak se přidalo poradenství. Most rostl na základě poptávky cizinců. Je možné, že některá ta centra měla málo lidí, protože cizinci nemají takovou důvěru v ty státní centra. Často tam po nich chtějí citlivé údaje a toho se cizinci bojí. Dneska je to také už trochu jinak, počet cizinců je větší, ale my jsme se s takovým problémem nesetkali“* (vedoucí poradenství). Po této vyčerpávající odpovědi bylo samozřejmě jasno, přesto ale byla vytyčena ještě jedna otázka, zda dělají něco pro svou propagaci, odpověď však byla opět jednoznačná. *„Největší reklama jsou spokojení uživatelé“*, odpověděla paní vedoucí poradenských služeb.

Poslední částí rozhovoru, která byla vedena s paní ředitelkou organizace, se týkala financování. Finanční podpora plyne formou dotací hned od několika partnerů, kterými jsou samozřejmě stát, dále město Pardubice, Pardubický kraj i soukromé podniky. V rámci financování byla vznesena otázka na dotace poskytované EU. Paní ředitelka ovšem uvedla, že dotace z EU jsou sestavovány na takové programy, kterých jejich organizace nedosahuje. Často se jedná o různé výzkumy, jednoduše to není zaměřeno na přímou práci s uživateli. Proto se organizace zapojila do projektu v rámci EU naposledy v roce 2015, nyní již evropské dotace nečerpají. V součtu za rok 2019 získala organizace finanční prostředky ve výši 5,5 milionů korun. I přes to, že se to může zdát jako vysoké číslo, je potřeba podotknout, že se jedná o prostředky, se kterými si musí vystačit po celý rok a jsou z toho hrazeny veškeré náklady včetně mezd zaměstnanců nebo poplatků za prostory. S čímž se pojila otázka, zda je to dostačující. „*Samozřejmě bychom si dokázali představit víc, ale musíme fungovat s tím, co máme. Téměř všechny dotace jsou jen na jeden rok. Bohužel se tímto způsobem nedá moc plánovat do budoucna, vycházíme vždycky na rok a není to jednoduché*“ (ředitelka organizace). Paní ředitelka dále upozorňuje na časté finanční nedostatky, kdy musí ke konci roku žádat banky o úvěr, aby mohla zaplatit svým zaměstnancům výplaty.

Závěrem je možné říci, že organizace se potýká s velkým podílem právě ukrajinských migrantů, kteří žádají spíše o jednorázovou pomoc. Avšak zájem o jazykové kurzy je zde obrovský. Vzhledem k zavedení poplatků za jazykové kurzy je jednoznačné, že finanční prostředky organizace nejsou dostačující, naopak některé služby jsou podfinancovány, přitom zájem o organizaci je značný. Dále je zajímavá problematika evropských dotací, o které organizace ani nemá možnost žádat, a to z důvodů vysokých požadavků. V návaznosti na rozhovory s ukrajinskými migranty je vyvrácena myšlenka, že by tyto organizace měly problém se svou nízkou využívaností. Naopak je patrné, že by organizace mohla rozšířit své prostorové kapacity, které je jako jediné omezují. Organizace využívá hned několik forem komunikace a i přesto, že se specializuje na Pardubický kraj, neváhají pomoci i osobám mimo tento kraj, v rámci neosobní komunikace nenevidují žádné kapacity.

#### **4.2.3 Dotazník pro studenty Univerzity Pardubice**

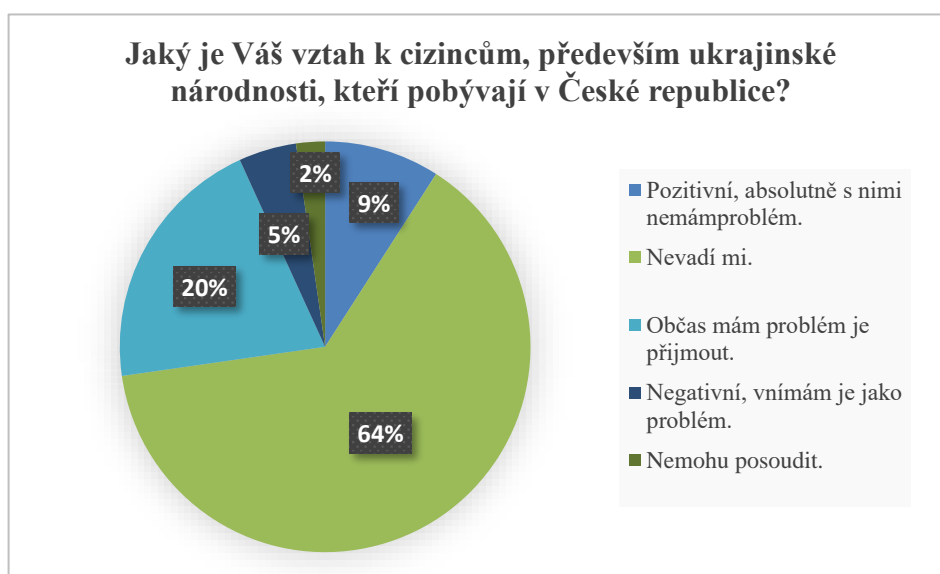
Poslední částí šetření je zprostředkování třetího pohledu na problematiku, přesněji jde o pohled studentů. Snaha byla především ve zjištění toho, jaký je názor studentů na cizince ukrajinské národnosti pobývajících v ČR. Osloveni byli studenti Univerzity Pardubice navštěvující fakultu ekonomicko-správní, z důvodu obsahu otázek v dotazníku. Tyto otázky se totiž dotýkají některých ekonomických okruhů, jako je třeba zaměstnanost, tudíž se tedy předpokládá určitý konstruktivní názor.

Jak již bylo naznačeno, metoda použita pro tento výzkum byla formou dotazníku. Dotazník je metoda výzkumu, kdy respondent odpovídá na otázky tištěného formuláře. Jedná se o klasickou kvantitativní metodu, při které je cílem získat odpovědi od velkého množství respondentů (Disman, 2011). Dotazník byl sestaven v online formulářích a online cestou byl také dále distribuován. Jeho obsahem je 13 otázek, ze kterých jsou pouze dvě otázky otevřené, což znamená, že poskytovaly respondentům možnost volné odpovědi. A dále dvě otázky jsou pro zjištění osobních informací o respondentovi, přesněji šlo o pohlaví a studijní ročník. Některé otázky představují obecné znalosti či názory respondenta, jiné jsou potom zaměřeny přímo na postoje respondenta k ukrajinské menšině pobývajícím v ČR.

### Výsledky šetření

Celkem bylo navraceno 45 vyplněných dotazníků, což znamená 45 respondentů. Z větší části odpovídaly na dotazník ženy, přesněji 77,3 % odpovědí od žen. Z hlediska ročníků je zde 25 respondentů ze třetího ročníku, 13 ze druhého a 6 z prvního ročníku. V rámci analýzy byla snaha zachytit z výzkumu to nejvíce klíčové a zajímavé.

První otázka se týkala respondentova vztahu k cizincům. Na otázku bylo možné vybrat z pěti různých odpovědí, jak lze vidět na obrázku 6. Pozitivní vztah k cizincům udávají pouze 4 respondenti. 28 odpovědí bylo neutrálních, tedy s odpovědí: „Nevadí mi“. Zbytek respondentů se přiklání spíše k negativnímu postoji, kdy dva ze studentů dokonce vnímají Ukrajince žijící v ČR jako problém. Výsledek je pravděpodobně ovlivněn tím, že respondenti jsou studenti, kteří patrně přichází do kontaktu s cizinci rozhodně méně než třeba osoby již zaměstnané, a proto si udržují neutrální názor. Naopak i jeden negativní kontakt v tomto případě může u respondenta vytvořit odmítavý postoj.

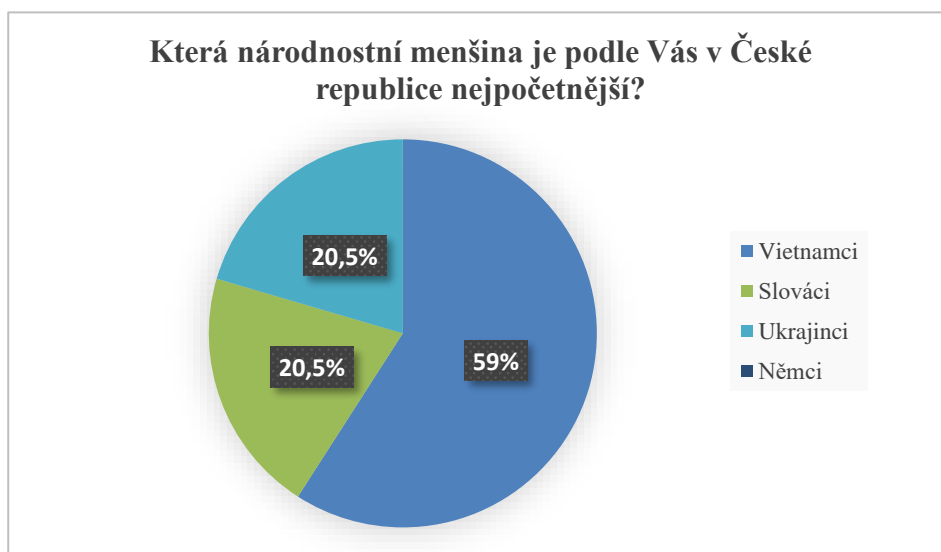


**Obrázek 6** – Graf popisující vztah respondentů k cizincům

*Zdroj: vlastní zpracování*

Druhá otázka v dotazníku byla otevřená, dávala tedy prostor studentům vyjádřit jejich názor k věci. Otázka se týkala okolností, které mají na cizince takový vliv, že ho přinutí rozhodnout se k migraci. Zjednodušeně řečeno, co si myslí, že ovlivní cizince, aby migroval z Ukrajiny do ČR. Všechny odpovědi se shodují na faktu, že jsou ovlivněni především jejich velmi špatnou ekonomickou situací. Snaží se tedy hledat lepší životní podmínky, chtějí získat lepší práci, která s sebou nese i lepší finanční ohodnocení. Zde je patrné, že všichni respondenti vnímají ukrajinskou ekonomickou situaci jako špatnou a o tom, co cizince ovlivňuje k migraci, mají jasno.

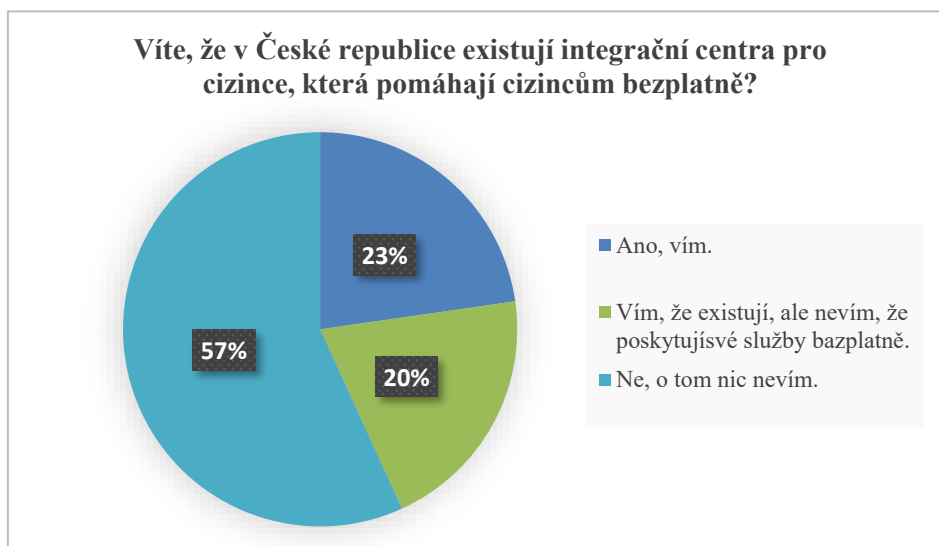
Vcelku zarážející odpovědi nese třetí otázka. Zde se jedná spíše o určitou znalost, jelikož otázka se ptala na největší počet cizinců v ČR dle národnosti. Jak je patrné z obrázku 7, tak nejvíce respondentů zvolilo variantu první, tedy že nejpočetnější menšinou v ČR jsou Vietnamci. Zbytek studentů se potom rovným dílem rozděluje mezi Slováky a Ukrajince. Z těchto odpovědí je opět možné predikovat, že studenti nepřichází často do kontaktu s ukrajinskými migranty, a tudíž je jejich nejčastější odpověď nesprávná. Možná, že kdyby tato otázka byla položena například zaměstnancům ve velkých firmách, měli by v odpovědi jasněji.



**Obrázek 7** – Graf popisující nejpočetnější národnostní menšinu v ČR

*Zdroj: vlastní zpracování*

Čtvrtá otázka byla opět o určité vědomosti. Cílem bylo zjistit, zda studenti vědí o integračních centrech pro cizince, která nabízejí své služby bezplatně. Na grafu 8 je viditelné, že více jak polovina, přesně 25 respondentů, neví o tom, že nějaká centra vůbec existují.



**Obrázek 8** – Graf popisující vědomost respondentů o integračních centrech v ČR

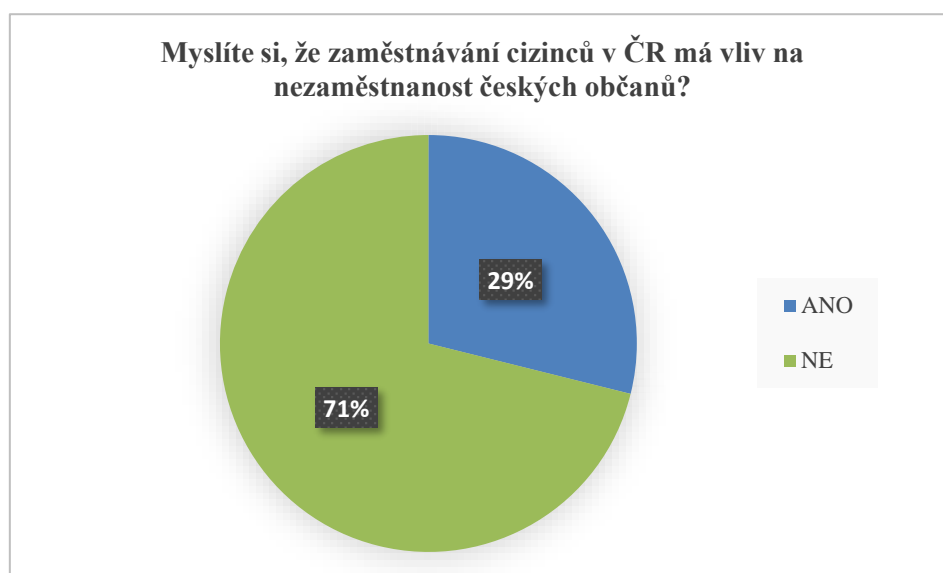
*Zdroj: vlastní zpracování*

Tato okolnost by mohla být spojena právě i s možnou nevědomostí cizinců o těchto centrech. Kdyby občané ČR měli o těchto centrech větší, byť jen minimální přehled, mohli by tyto informace cizincům předat. Zároveň by se tím mohl vyřešit problém otázky číslo pět.

Pátá otázka se týkala opět názorů respondentů. Šlo o to, zda si myslí, že se Ukrajinci snaží viditelně začlenit do české společnosti. Bohužel 52,3 % respondentů si myslí, že rozhodně ne. 34,1 % tvrdí, že ano. Zbývající studenti zvolili možnost „jiné“, nicméně jejich názory byly podobné. Shodují se na skutečnosti, že záleží na individuálním jedinci. Jeho chování je podle studentů ovlivněno především věkem, zaměstnáním nebo lidmi ve svém okolí. Nicméně toto jsou okolnosti, které ovlivňují každého člověka, bez ohledu na národnost.

Vzhledem k tomu, že se v rozhovorech objevili cizinci, kteří vlastní vysokoškolský diplom z Ukrajiny a někteří si ho zde v Čechách nechávali také potvrdit, vznikla otázka na toto téma. Na otázku, zda si studenti myslí, že by měl být ukrajinským cizincům uznáván jejich vysokoškolský diplom i na území ČR, jich 22 odpovědělo, že ano. 17 ze 45 respondentů potom odpovědělo, že ne. Zbylí studenti opět využili možnosti rozepsat svou vlastní myšlenku podrobněji. Čtyři odpovědi se shodují v tom, že by to mělo být uznáváno v návaznosti na okolnosti, například vzhledem k jejich oboru. Jeden respondent si myslí, že by měli projít nějakými srovnávacími testy a jeden se k otázce staví neutrálním postojem. Z toho vyplývá, že toto téma je velmi rozporuplné, a to nejen pro studenty Univerzity Pardubice nýbrž také pro EU, která uznávání odborných kvalifikací také vnímá jako obecně přetrvávající problém i v rámci EU.

Naopak v otázce sedmé mají studenti celkem jasno, jak je také patrné z obrázku 9. Přesně 71 % respondentů nemá obavy z toho, že by vysoká zaměstnanost cizinců v ČR mohla nějakým způsobem ohrozit zaměstnanost českých občanů. Jeden respondent, dokonce vložil poznámku ke své odpovědi, kde poukazuje na to, že: „český občan by takovou práci za takových pracovních a finančních podmínek stejně nedělal“. O tom bylo již dokonce pojednáno i v rámci rozhovorů se samotnými cizinci. Je to tedy situace obecně známá, že ukrajinští cizinci většinou obsazují taková pracovní místa, která nelze z nějakého důvodu obsadit českými občany. Důvodem bývá právě především finanční ohodnocení nebo špatné pracovní podmínky. Cizinci jsou však většinou vděční za každou práci, kterou můžou v ČR získat. Zároveň bylo také v teoretické části poukazováno na to, že by pracovní místo mělo být v první řadě nabídnuto českým občanům a v případě nezájmu je možné ho nabídnout cizincům.



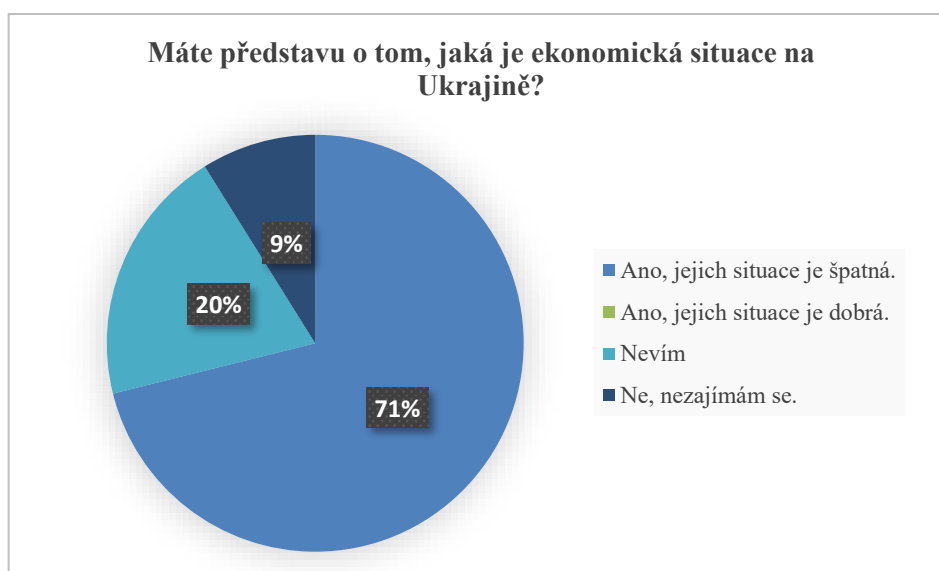
**Obrázek 9** – Graf popisující názory respondentů na vzájemný vliv zaměstnávání cizinců a nezaměstnanosti českých občanů

*Zdroj: vlastní zpracování*

Na předešlou situaci volně navazovala i další otevřená otázka, která se respondentů ptala na jejich představu o pojmu „levná pracovní síla“. Studenti se často shodují v odpovědi „hodně práce za málo peněz“. Celkově byly tedy odpovědi mířeny na to, že jsou to lidé, právě většinou cizinci, kteří pracují za nízkou mzdu v těžkých pracovních podmínkách. Někteří studenti poukazují na skutečnost, že by si zasloužili více, ale že jsou většinou rádi za každou práci. Což přesně koresponduje s tím, co bylo uvedeno již výše. Hned ve čtyřech případech je odpověď na tuto otázku pouze „Ukrajinci“. Je tedy značné, že spojování cizinců, či dokonce právě Ukrajinců, s pojem levná pracovní síla je běžné.

Další otázka se respondentů ptala, zda by zaměstnávali cizince, kdyby byli zaměstnavateli. Zde odpověď „Ano“ udalo 31 studentů. Odpověď „Ne“ byla zaznamenána sedmkrát, stejně jako situace, kdy by záleželo na okolnostech. Byly zde uvedeny například druh pozice, vzdělání nebo nemožnost obsadit pozici českým občanem. Nicméně se shodují, že by ke každému cizinci přistupovali individuálně a důkladně si prověřili, zda by ho chtěli zaměstnat.

Poslední významnou otázkou bylo, zda vědí, jaká je stávající situace na Ukrajině z ekonomického hlediska. Zde byly odpovědi také celkem zřejmé. Nikdo z respondentů si nedovolil říct o situaci na Ukrajině, že je dobrá. Naopak drtivá většina ji vnímá jako špatnou, což je samozřejmě odpověď správná. Vyplývá to již z kapitoly o Ukrajině, kde je právě na stav ukrajinské ekonomiky poukazováno. Zbytek respondentů nemá na otázku názor, a to především z důvodu neznalosti nebo nezájmu.



**Obrázek 10** – Graf popisující znalost respondentů o ekonomické situaci na Ukrajině

*Zdroj: vlastní zpracování*

Závěrem tohoto šetření je tedy možné poukázat na určitou nevědomost či na neutrální nebo rozporuplné postoje studentů Univerzity Pardubice. Pravděpodobně je to spojováno především s dosavadním nízkým kontaktem s ukrajinskými cizinci. Studenti nemají přehled o nejpočetnější národnosti menšině či ani o integračních centrech. Nicméně se jednoznačně shodují, že Ukrajinci jsou ovlivňováni k migraci především kvůli jejich špatným ekonomickým podmínkám v rodné zemi. Často tedy jezdí do ČR kvůli zaměstnání. Avšak studenti všeobecně nevnímají ukrajinské zaměstnance jako hrozbu, kvůli které by se mohla zvyšovat česká nezaměstnanost. Studenti ale hodně poukazují na fakt, že všichni cizinci nejsou stejní. Jak již bylo zmíněno, možná by bylo zajímavé porovnat odpovědi studentů například právě s odpověďmi českých zaměstnanců velkých firem, kde se Ukrajinci často zaměstnávají.



## ZÁVĚR

Cílem práce bylo vytvořit analýzu problematiky začleňování ukrajinských migrantů nejen na českém trhu práce, ale také do české společnosti. Výsledky šetření potvrzují, že pokud zkoumáme život lidského jedince, nejčastěji zjistíme, že každá životní situace je individuální a je velmi obtížné je generalizovat. Společným jmenovatelem jejich životů je však snaha o integraci, byť se nás často média snaží přesvědčit o opaku. Jejich integrační snahy potvrzují i organizace pomáhající cizincům. Ze strany českých občanů to ale není vnímáno natolik pozitivně. Dotazovaní studenti nemají ke zdejšími migrantům kladný postoj. Cizinci se často setkávají s negativním postojem i od ostatních českých občanů, kteří je kvůli předsudkům nechtějí zaměstnat nebo jim poskytnout bydlení, což má na jejich integraci velký vliv.

V rámci práce bylo dále zjištěno, že důvodem ukrajinské migrace je především špatná ekonomická situace v rodné zemi, což bylo viditelně prokázáno nejen díky porovnání s ekonomickou situací České republiky, ale také všemi výzkumy. Samotní ukrajinští respondenti uvádějí, že migrovali s přáním lepší životní úrovně a lepšího zaměstnání. I přes to, že jejich počty neustále narůstají a jejich poptávka po práci je velká, čeští občané nevnímají zaměstnávání cizinců, jako důvod růstu české nezaměstnanosti. Často totiž bylo poukazováno na fakt, že cizinci jsou většinou zaměstnáváni s takovými pracovními podmínkami, které by český občan nepřijmul. Ukrajinci jsou však se zdejšími podmínkami spokojeni. V rámci rozhovorů byla dokonce vyvrácena myšlenka o tom, že mají migranti špatné podmínky v rámci pracovní doby. Respondenti sdělili, že práce přesčas či o víkendu je čistě jejich rozhodnutí, ke kterému je vede vidina většího finančního ohodnocení. Naopak několik skutečností bylo potvrzeno. Jedná se například o nevyužívání odborné kvalifikace cizinců nebo problematiku zprostředkovatelů zaměstnání. Nejen, že si za vše účtují vysoké poplatky, ale migranti se také setkávají se špatným přístupem, což vede k určité nedůvěře. Na špatný přístup upozorňují migranti také ze strany Cizinecké policie. Nepochota či dlouhá čekací doba, to vše jsou problémy, se kterými se cizinci často potýkají. Následně se tedy snaží hledat pomoc jinde, často právě v integračních centrech. Integrační centrum Most pro, vyvrátilo další mýtus, a to o nevyužití těchto center. Most pro se s tímto problémem nepotýká, naopak se spíše potýkají s problémem malé prostorové kapacity ku velkému zájmu cizinců. Organizace také upozorňuje na nedostatečnou finanční podporu, kdy některé služby jsou vysoce podhodnoceny, a tudíž je nucena některé své služby zpoplatnit.

Závěrem je tedy důležité podotknout, že migrační cesta nebo život cizince v hostitelské společnosti rozhodně není jednoduchý. Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že cíl práce byl splněn.

## POUŽITÁ LITERATURA

### I. Tištěné zdroje:

#### • Monografie

- [1] BARŠOVÁ, Andrea a Pavel BARŠA, 2005. *Přistěhovalectví liberální stát, imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita. 308 s. ISBN 80-210-3875-6.
- [2] DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ, 2018. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. ANAG. 376 s. ISBN 978-80-7554-148-2.
- [3] DISMAN, Miroslav, 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum. 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
- [4] DRBOHLAV, Dušan a kol, 2010. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 207 s. ISBN 978-80-7419-039-1.
- [5] DRBOHLAV, Dušan, 2015. *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: migrace – remitence – (rozvoj)*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum. 282 s. ISBN 978-80-246-2995-7.
- [6] JIRKA, Luděk, 2018. *Migrace za lepším životem: etnická návratová migrace ze západní Ukrajiny: sounáležitost s ukrajinským národem a "vytváření" krajanů*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy. 181 s. ISBN 978-80-7571-013-0.
- [7] JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ, 2009. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI. 309 s. ISBN 978-80-7357-437-6.
- [8] KOLDINSKÁ, Kristina, Harald Christian SCHEU, Martin ŠTEFKO, ed., 2016. *Sociální integrace cizinců*. Praha: Auditorium s.r.o. 350 s. ISBN 978-80-87284-60-5.
- [9] MATOUŠEK, Oldřich, 2008. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál. 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
- [10] PAVLÍKOVÁ, Eva, Karel SLÁDEK a kol., 2009. *Sociální situace a religiozita ukrajinských migrantů v ČR*. Červený Kostelec: Pavel Mervart. 124 s. ISBN 978-80-86818-95-5.
- [11] PRŮCHA, Jan, 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing, a. s. 152 s. ISBN 978-80-247-5232-7.

- [12] RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, Robert TRBOLA, ed., 2009. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 309 s. ISBN 978-80-7419-023-0.
- [13] RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, Robert TRBOLA, ed., 2011. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR. I, Integrovační politika*. Brno: Barrister & Principal. 181 s. ISBN 978-80-87474-19-8.
- [14] RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, Robert TRBOLA, ed., 2011. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR. II, Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal. 186 s. ISBN 978-80-87474-20-4.
- [15] SCHEU, Harald Christian, ed, 2011. *Migrace a kulturní konflikty*. Praha: Auditorium s.r.o. 322 s. ISBN 978-80-87284-07-0.
- [16] TOMŠEJ, Jakub a kol., 2018. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 232 s. ISBN 978-80-7598-234-9.
- [17] UHEREK, Zdeněk, Věra HONUSKOVÁ, Šárka OŠTÁDALOVÁ a Vladislav GÜNTNER, 2016. *Migrace: historie a současnost*. Ostrava: Občanské sdružení PANT. Moderní dějiny. 143 s. ISBN 978-80-905942-9-6.

- **Legislativní dokumenty**

- [18] ČESKO. Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2. 7. 2013, částka 77. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2013&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=11>
- [19] ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 7. 6. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=12>
- [20] ČESKO. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 23. 12. 1999, částka 106. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=1999&typeLaw=zakon&What=Rok>
- [21] ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 23. 7. 2004, částka 143. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2004&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=10>

- [22] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni. In: *Úřední věstník Evropské unie*. 14. 11. 2018. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1806&from=EN>
- [23] Sdělení č. 29/2003 Sb.m.s., Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Smlouvy mezi Českou republikou a Ukrajinou o sociálním zabezpečení. In: *Sbírka mezinárodních smluv České republiky*. 2. 4. 2003, částka 16. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2003&typeLaw=mezinarodni\\_smlouva&what=Rok&stranka=6](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2003&typeLaw=mezinarodni_smlouva&what=Rok&stranka=6)
- [24] Usnesení vlády České republiky č. 26/2016 o aktualizované Koncepci integrace cizinců – Ve vzájemném respektu a o Postupu při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců v roce 2016. In: *Věstník vlády pro orgány krajů a orgány obcí*. 18. 1. 2016, částka 1. ISSN 1214-2263. Dostupné také z: <http://www.mvcr.cz/soubor/aktualizovana-kic-a-postup-pri-realizaci-usneseni-vlady-cr-c-26.aspx>
- [25] Usnesení vlády České republiky č. 918/2019 o postupu při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců - Ve vzájemném respektu v roce 2020. In: *Věstník vlády pro orgány krajů a orgány obcí*. 16.1 2. 2019, částka 1. ISSN 2571-1903. Dostupné také z: <https://www.mvcr.cz/webpm/clanek/vestnik-vlady-pro-organy-kraju-a-organy-obci-717579.aspx>
- [26] Usnesení vlády České republiky č. 99/2011 k aktualizované Koncepci integraci cizinců na území České republiky a k návrhu dalšího postupu v roce 2011. In: *Věstník vlády pro orgány krajů a orgány obcí*. 18. 4. 2011, částka 2. ISSN 1214-2263. Dostupné také z: <https://www.mvcr.cz/clanek/vestnik-vlady-pro-organy-kraju-a-organy-obci-rok-2011.aspx>
- **Článek v časopisu**
- [27] ŠUBRT, Bořivoj, 2008. *Agenturní zaměstnávání: stav a problémy v širších souvislostech, 1. část. Práce a mzda*, roč. 56, č. 4, s. 46-50. ISSN 0032-6208.

## II. Elektronické zdroje

- WWW stránka

- [28] ANTONENKO, Oksana, 2020. *Ukrajina* [online]. CzechTrade [cit. 12.2.2020]. Dostupné z: <https://www.czechtrade.cz/czechtrade-svet/evropa-asi/ukrajina>
- [29] BENIČÁKOVÁ, Jana, 2018. *Cizinci na českých vysokých školách. Studium v českém jazyce* [online]. NICM [cit. 19.12.2019]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/studium-cizincu-na-ceskych-vysokych-skolach-v-ceskem-jazyce>
- [30] BOSSWICK, Wolfgang a Friedrich HECKMANN, 2006. *Integration of migrants: Contribution of local and regional authorities* [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [cit. 19.12.2019]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/297802930\\_Integration\\_of\\_Migrants\\_Contribution\\_of\\_Local\\_and\\_Regional\\_Authorities](https://www.researchgate.net/publication/297802930_Integration_of_Migrants_Contribution_of_Local_and_Regional_Authorities)
- [31] Ceic, 2020. *Ukraine Avg Monthly Wages* [online]. CEICData.com [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: <https://www.ceicdata.com/en/ukraine/average-monthly-wages-by-economic-and-industrial-activities/avg-monthly-wages-manufacturing>
- [32] Cestolino, 2020. *Jak a čím platit na Ukrajině-ukrajinská hřivna, kurz měny a ceny* [online]. Cestolino s.r.o. [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: <https://www.cestolino.cz/pruvodce/ukrajina/mena-a-ceny/>
- [33] Česká národní banka, 2020. *Kurzy ostatních měn* [online]. ČNB [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-ostatnich-men/kurzy-ostatnich-men/?mesic=2&rok=2019>
- [34] Český statistický úřad, 2020a. *Počet cizinců v České republice* [online]. ČSÚ [cit. 9.11.2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz\\_pocet\\_cizincu](https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu)
- [35] Český statistický úřad, 2020b. *Cizinci v ČR* [online]. ČSÚ [cit. 3.2.2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R01\\_2018.pdf/5db4c547-2012-44d0-8327-8be1d01cb218?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R01_2018.pdf/5db4c547-2012-44d0-8327-8be1d01cb218?version=1.0)
- [36] Český statistický úřad, 2020c. *Data-nabývání státního občanství* [online]. ČSÚ [cit. 5.2.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/data-nabyvani-statniho-obcanstvi-cr#cr>
- [37] Český statistický úřad, 2020d. *Cizinci v ČR podle státního občanství* [online]. ČSÚ [cit. 10.2.2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz\\_pocet\\_cizincu#cr](https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr)

- [38] Český statistický úřad, 2020e. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva* [online]. ČSÚ [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413\\_VUZEMI\\_97\\_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413_VUZEMI_97_19)
- [39] Český statistický úřad, 2020f. *Inflace-druhy, definice, tabulky* [online]. ČSÚ [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/mira\\_inflace](https://www.czso.cz/csu/czso/mira_inflace)
- [40] DOLEČEK, Marek, 2019. *Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele* [online]. CzechTrade [cit. 2.12.2019]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=1>
- [41] Integrovaná centra, b.r. *Centra na podporu integrace cizinců* [online]. Integrovaná centra [cit. 26.1.2020]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/>
- [42] Integrovaná centra, b.r. *Ostatní centra spolufinancována z AMIF* [online]. Integrovaná centra [cit. 26.1.2020]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/ostatni-centra/>
- [43] KLEGA, Jiří, 2017. *Nová víza pro koncerny: vnitropodnikové převedení zaměstnance* [online]. EPRAVO.CZ [cit. 28.11.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-viza-pro-koncerny-vnitropodnikove-prevedeni-zamestnance-106372.html?mail>
- [44] KRMELA, David, 2006-2020. *Ukrajina* [online]. Zeměpis 24 [cit. 10.2.2020]. Dostupné z: <https://www.zemepis24.cz/staty/ukrajina>
- [45] MAREŠ, Jakub, 2020. *Ukrajina nechala krizi za sebou, obchod s Českem graduje* [online]. Mladá fronta a.s. [cit. 12.2.2020]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/export-a-podnikani/ukrajina-nechala-krizi-za-sebou-obchod-s-ceskem-graduje>
- [46] Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2020a. *Vstup cizinců na trh práce* [online]. MPSV [cit. 14.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vstup-cizincu-na-trh-prace>
- [47] Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2020b. *Zaměstnávání občanů EU* [online]. MPSV [cit. 14.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zamestnavani-obcanu-eu>

- [48] Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2020c. *Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce ČR* [online]. MPSV [cit. 15.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/postup-cizince>
- [49] Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2020d. *Postup zaměstnavatele* [online]. MPSV [cit. 28.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele>
- [50] Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2020e. *Vývoj minimální mzdy* [online]. MPSV [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
- [51] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019a. *Slovníček pojmů* [online]. MVČR [cit. 19.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>
- [52] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019b. *Strategie migrační politiky* [online]. MVČR [cit. 20.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/strategie-migracni-politiky-ceske-republiky.aspx>
- [53] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019c. *Zásady migrační politiky* [online]. MVČR [cit. 20.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zasady-migracni-strategie.aspx>
- [54] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019d. *Cestovní doklady s biometrickými prvky* [online]. MVČR [cit. 24.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/cestovni-doklady-s-biometrickymi-prvky-cdbp.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>
- [55] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019e. *Zaměstnanecká karta* [online]. MVČR [cit. 23.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>
- [56] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019f. *Zaměstnanecká karta* [online]. MVČR [cit. 23.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>
- [57] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019g. *Modrá karta* [online]. MVČR [cit. 23.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>
- [58] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019h. *Integrace cizinců* [online]. MVČR [cit. 23.1.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

- [59] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019ch. *Integrační centra* [online]. MVČR [cit. 26.1.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>
- [60] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019i. *Azylový, migrační a integrační fond* [online]. MVČR [cit. 26.1.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/mvcren/docDetail.aspx?docid=21933070&docType=ART&chnum=2>
- [61] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019j. *Nestátní neziskové organizace* [online]. MVČR [cit. 26.1.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kontakty-na-organizace-ktere-vam-poskytnou-bezplatnou-pomoc-ci-poradenstvi.aspx>
- [62] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019k. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2018* [online]. MVČR [cit. 10.2.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/soubor/zprava-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-v-roce-2018.aspx>
- [63] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019l. *Udělení státního občanství ČR* [online]. MVČR [cit. 5.2.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/udeleni-statniho-obcanstvi-ceske-republiky.aspx>
- [64] Ministerstvo vnitra České republiky, 2019m. *Zákon o dvojím občanství* [online]. MVČR [cit. 5.2.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-k-novemu-zakonu-o-statnim-obcanstvi-cr.aspx>
- [65] Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2019a. *Krátkodobé vízum* [online]. MZV [cit. 1.11.2019]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/kratkodobe\\_vizum/letistni\\_vizum.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/letistni_vizum.html)
- [66] Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2019b. *Dlouhodobá víza* [online]. MZV [cit. 1.11.2019]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/pobytova\\_opravneni\\_k\\_pobytu\\_nad\\_90\\_dnu/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/index.html)
- [67] Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2019c. *Přehled víz* [online]. MZV [cit. 1.11.2019]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/prehled\\_viz/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/prehled_viz/index.html)



- [68] Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2019d. *Úřady České republiky v zahraničí* [online]. MZV [cit. 9.11.2019]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/o\\_ministerstvu/adresar\\_diplomatickych\\_misi/urady\\_ceske\\_republiky\\_v\\_zahranici.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/adresar_diplomatickych_misi/urady_ceske_republiky_v_zahranici.html)
- [69] Policie České republiky, 2019. *Policie České republiky – Služba cizinecké policie* [online]. Policie ČR [cit. 9.11.2019]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/agenda-cizinecke-policie.aspx>
- [70] Sdružení pro integraci a migraci, 2011-2020. *Občané EU a jejich rodinní příslušníci* [online]. Sdružení pro integraci a migraci [cit. 24.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici>
- [71] SCHROTH, Jan, 2017. *Ukrajinská migrace se proměňuje* [online]. Slovo 21 [cit. 10.2.2020]. Dostupné z: <http://www.slovo21.cz/aktuality/582-ukrajinska-migrace-se-promenuje-2>
- [72] Statista, 2019. *Ukraine: Unemployment rate from 1999 to 2019* [online]. Statista [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/296132/ukraine-unemployment-rate/>
- [73] The World Bank, 2019a. *Population, total-Ukraine* [online]. The World Bank Group [cit.10.2.2020]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=UA&view=chart>
- [74] The World Bank, 2019b. *GDP-Ukraine* [online]. The World Bank Group [cit. 12.2.2020]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=UA>
- [75] The World Bank, 2019c. *GDP-Czech Republic* [online]. The World Bank Group [cit. 12.2.2020]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=CZ>
- [76] The World Bank, 2019d. *GDP per capita-Ukraine* [online]. The World Bank Group [cit. 12.2.2020]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=UA>
- [77] The World Bank, 2019e. *GDP per capita-Czech Republic* [online]. The World Bank Group [cit. 12.2.2020]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=CZ-SI>

- [78] Trading economics, 2020. *Ukraine minimum wages* [online]. TRADING ECONOMICS [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/ukraine/minimum-wages>
- [79] Úřad práce České republiky, 2020. *Agentury práce* [online]. Úřad práce ČR [cit. 9.11.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/agentury-prace-1>
- [80] Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, 2020. *Zdravotní pojištění cizinců* [online]. VZP ČR [cit. 14.12.2019]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/pojistenci/informace-a-zivotni-situace/zdravotni-pojisteni-cizincu>
- [81] Zastupitelský úřad ČR v Kyjevě, 2019. *Ukrajina: Základní charakteristika teritoria, ekonomický přehled* [online]. CzechTrade [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/ukrajina-zakladni-charakteristika-teritoria-ekonomicky-prehled/>