

UNIVERZITA KARLOVA
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Štěpánka Jónová

Specifika zaměstnávání Ukrajinců v České republice

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2019

Vedoucí práce:

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.

Prohlašuji,

že tuto bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

.....

datum

.....

podpis autorky

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Olze Běhounkové, Ph.D., za vstřícnost, trpělivost a cenné rady v průběhu psaní bakalářské práce.

Abstrakt

Míra nezaměstnanosti v České republice patří v současné době k nejnižší v Evropské unii. Nedostatek pracovních sil na trhu práce v České republice se stává překážkou pro růst firem a nutí zaměstnavatele hledat alternativy a inspiraci v zahraničí. Jednou z cest pro české zaměstnavatele je oslovit a najímat kvalifikované pracovní síly ze zahraničí, zejména se zaměřit na nejpočetnější skupinu zahraničních zaměstnanců mimo Evropskou unii u nás, na Ukrajince. Cílem bakalářské práce je identifikovat specifika zaměstnávání Ukrajinců v ČR s využitím PESTLE analýzy. Práce bude vycházet ze statistických dat (např. ČSÚ, Eurostat), legislativní úpravy relevantních oblastí a odborné literatury. Nejprve bude v práci charakterizována pracovní migrace z Ukrajiny do České republiky a následně bude pomocí PESTLE analýzy popsána aktuální situace v oblasti zaměstnávání Ukrajinců. Konkrétně se práce zaměří na politické, ekonomické, demografické, technologické a legislativní aspekty. Vyústěním práce bude identifikace specifik zaměstnávání Ukrajinců v České republice v kontextu PESTLE analýzy.

Klíčová slova: Ukrajinci, zaměstnávání cizinců, pracovní migrace, trh práce, nezaměstnanost, demografie, PESTLE analýza

Abstract

The unemployment rate in the Czech Republic is currently among the lowest in the European Union. Lack of labor on the labor market in the Czech Republic is becoming a barrier to the growth of companies and forces employers to look for alternatives and inspiration abroad. One way for Czech employers is to reach out to and hire qualified labor from abroad, in particular to focus on the largest group of foreign employees outside the European Union in our country, the Ukrainians. The aim of this bachelor thesis is to identify the specifics of employing Ukrainians in the Czech Republic using PESTLE analysis. The thesis will be based on statistical data (eg CZSO, Eurostat), legislative modifications of relevant areas and professional literature. Firstly, the migration from Ukraine to the Czech Republic will be characterized and then the current situation in the employment of Ukrainians will be described using PESTLE analysis. Specifically, the thesis will focus on the political, economic, demographic, technological and legislative aspects. The result of this work will be identification of specifics of employment of Ukrainians in the Czech Republic in the context of PESTLE analysis.

Key words: Ukrainians, employment of foreigners, labour migration, labour market, unemployment, demography, PESTLE analysis

Obsah

0	Úvod.....	9
1	Ukrajinská pracovní migrace.....	11
2	Politické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice	14
2.1	Stěžejní instituce spojené se zaměstnáváním Ukrajinců v České republice.....	14
2.2	Vládní programy.....	15
2.2.1	Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie	15
2.2.2	Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny.....	16
2.2.3	Projekt zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny.....	17
3	Ekonomické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice	19
3.1	Ekonomické aspekty zaměstnávání Ukrajinců z pohledu zaměstnance	19
3.2	Ekonomické aspekty zaměstnávání Ukrajinců z pohledu zaměstnavatele	22
4	Sociální aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice	24
4.1	Demografie	24
4.2	Integrace Ukrajinců na trh práce v České republice.....	26
5	Technologické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice.....	30
6	Legislativní aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice	34
6.1	Právní východiska zaměstnávání Ukrajinců v České republice	34
6.1.1	Zákon č. 326/199 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů	34
6.1.2	Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.....	35
6.1.3	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.....	36
6.2	Formy práce	37
7	Charakteristické rysy zaměstnávání Ukrajinců v České republice	39
8	Závěr.....	44

9	Soupis bibliografických citací	46
---	--------------------------------------	----

0 Úvod

Rekordně nízká míra nezaměstnanosti od vzniku samostatné České republiky (dále také ČR) spolu s růstem české ekonomiky zapříčiňuje neustálý vznik nových pracovních míst, kterých už je celkem o sto tisíc více, než je na trhu práce lidí ochotných pracovat (Úřad práce, 2019, nestránkováno). Zaměstnavatelé jsou nuceni na tuto situaci reagovat a přijímat do svých organizací i zaměstnance ze zahraničí, z nichž největší část tvoří pracovníci z Ukrajiny. Ukrajinci jsou mezi českými zaměstnavateli oblíbení, protože jsou stejně či kolikrát i více pracovití než čeští zaměstnanci. Mezi jejich další přednosti patří vstřícnost, ochota a loajalita, spolu se snadnou integrací do pracovního týmu a snadnou domluvou (Hospodářská komora ČR, 2018 nestránkováno). Problematika zaměstnávání Ukrajinců se však netýká pouze organizací s nedostatečným počtem zaměstnanců. Stát nezůstává v pozadí a pomocí konkrétních vládních programů zaměřených na ukrajinskou kvalifikovanou pracovní sílu v různých odvětvích podporuje pracovní migraci z Ukrajiny. Přítomnost Ukrajinců ovlivňuje také občany ČR, nejvíce pak obyvatele hlavního města Prahy, protože právě zde jich žije nejvíce (ČSÚ, 2018b, s. 42–43).

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání Ukrajinců v České republice. Cílem práce je identifikovat specifika zaměstnávání Ukrajinců v ČR s využitím PESTLE analýzy, z níž vychází pořadí jednotlivých analyzovaných faktorů. Pozornost bude věnována politickým, ekonomickým, demografickým, technologickým a legislativním aspektům zaměstnávání Ukrajinců v ČR. Teoretický rámec bakalářské práce vychází zejména ze statistických dat (např. ČSÚ, Eurostat), legislativní úpravy relevantních oblastí a odborné literatury.

V první kapitole bude blíže popsána ukrajinská pracovní migrace do České republiky nejen z historického hlediska, ale i společenského. Následovat bude druhá kapitola, která se zabývá politickými aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice. V ní jsou vyjmenovány nejdůležitější instituce, které jsou obecně spojovány se zaměstnáváním cizinců, tedy i se zaměstnáváním Ukrajinců. Dále jsou jejím obsahem vládní programy, kterými stát podporuje zaměstnávání Ukrajinců. Ve třetí kapitole jsou charakterizovány ekonomické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v ČR, nejprve z pohledu zaměstnance a následně z pohledu zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnance se práce zabývá výší mzdy a následnými remitencemi, tedy primárně peněžními toky od pracujících Ukrajinců směrem k jejich rodinám na Ukrajině. Zaměstnavatelská perspektiva je popsána s důrazem na náklady spojené s jejich mzdou. Čtvrtá

kapitola se věnuje sociálním aspektům zaměstnávání Ukrajinců v ČR. V této kapitole je pomocí demografických dat popsán aktuální stav ukrajinské menšiny v ČR. Následně je v kapitole postihnuta také proces integrace Ukrajinců na český trh práce. V páté kapitole jsou charakterizovány technologické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice. Kapitola se zaměřuje primárně na proces získávání ukrajinských pracovníků. Šestá kapitola se věnuje legislativním aspektům zaměstnávání Ukrajinců v ČR. Nejprve jsou popsána a podrobněji analyzována právní východiska zaměstnávání Ukrajinců. Poté je uvedeno členění forem práce podle české legislativy. Sedmá kapitola shrnuje identifikované charakteristiky vyplývající z jednotlivých aspektů.

1 Ukrajinská pracovní migrace

Podle Zilynského a Kočika (2001, s. 81–85) již v 16. a 17. století přicházeli do českých zemí obyvatelé z území dnešní Ukrajiny. Byli to především studenti a vojáci. Na přelomu 18. a 19. století mělo významný vliv na migraci Ukrajinců připojení Haliče a Bukoviny k tehdejší Ukrajině. První známky pracovní migrace můžeme nalézt na přelomu 19. a 20. století, kdy do Čech přicházeli dělníci za prací v uhelných dolech nebo v zemědělství. Vůbec nejlépe se měli Ukrajinci na území ČR v první polovině 20. století. Stát chápal vážnost politické situace na Ukrajině (boj za nezávislost, následné obsazení východu Ruskem) a podporoval Ukrajince nejen finančně, ale i v komunitním způsobu života. Vznikaly tedy ukrajinské školy a vydávaly se ukrajinské knihy. Toto přívětivé období skončilo vpádem nacistických vojsk v březnu 1939 na české území. Němci začali zavírat ukrajinské školy, Ukrajince pronásledovali a věznili. Ani pod nadvládou SSSR se Ukrajincům nežilo klidně. Uvolnění přišlo až v roce 1989, kdy mohla být obnovena činnost ukrajinských národnostních sdružení. Po roce 1989 se také začíná výrazněji projevovat pracovní migrace zapříčiněná uvolněním hranic (tamtéž, s. 81–85).

Aktuálně do Evropské Unie (dále také EU) potažmo i do České republiky od začátku 90. let 20. století, proudí tzv. čtvrtá vlna ukrajinské migrace, která je zapříčiněna hlavně socio-ekonomickými změnami na Ukrajině, na rozdíl od předchozích tří vln, které měly spíše politický charakter (Fedyuk a Kindler, 2016, s. 3–4; IOM, 2016b, s. 12; Bilan, 2017, s. 64). Pracovní migrace z Ukrajiny má cyklickou povahu. Pojem cyklická migrace se začal hojně používat po roce 2007, kdy Evropská komise vydala dokument s názvem *Cyklická migrace a partnerství v oblasti mobility mezi Evropskou unií a třetími zeměmi*, ve kterém deklarovala pravidla a postupy (Triandafyllidou, 2013, s. 1). Tento typ pracovní migrace Ukrajinců spočívá v opakovaném výjezdu do cílové země za účelem výdělků finančních prostředků pro zvýšení socio-ekonomického statusu v zemi původu a také pro zabezpečení základních potřeb sebe a své rodiny (Leontiyeva, s. 52–53, 2010). Podle teorie push-pull faktorů migrace se za push faktory, tedy ty, které nutí migranty k opuštění své rodné země, považuje nejistota na trhu práce, která poprvé zavládla v 90. letech 20. století, kdy přišly miliony lidí o práci (Kupets, 2016, s. 37; Bilan, 2017, s. 67). Mzdy pracujících měly nízkou úroveň a zároveň docházelo i k jejich nevyplácení. Zmíněné push faktory přetrvávají a zároveň se k nim ještě přidává například nízká sociální úroveň, která v některých regionech (především ve venkovských) hraničí s chudobou, nelegální zaměstnávání spojené s nejistým důchodem ve stáří a dlouhotrvající Ukrajinsko-Ruský konflikt (Bilan, 2017, s. 85–87). Naopak mezi pull faktory, tedy faktory, které lákají

Ukrajince do cílové země, patří možnost získání vyšší mzdy, poptávka po pracovnících ve stavebnictví nebo zemědělství a v neposlední řadě možnost uzákonění vlastního pobytu a následného získání nároku na sociální a právní zabezpečení v cílové zemi (Kupets, 2016, s. 37; Bilan, 2017, s. 86–88).

Ukrajinská pracovní migrace je komplexní jev, který přesahuje hranice nejednoho vědního oboru. Odloučení od rodiny, nebo neustálá práce s minimálním odpočinkem mají na člověka určitý vliv, jeho zkoumání může být předmětem psychologie, zatímco integrace Ukrajince na trh práce a jeho začlenění do majoritní společnosti zajímá sociologii. V rámci ekonomie se můžeme ptát, jaké má ukrajinská práce v České republice přínosy do státního rozpočtu ať už ve formě daní nebo sociálního pojištění. V neposlední řadě má zaměstnávání Ukrajinců své místo také v oblasti práva.

Přestože je pracovní migrace z Ukrajiny masovou záležitostí, menšina pracujících Ukrajinců v České republice je heterogenní skupina jedinečných jednotlivců. Jednotlivců, kteří mají právo na život v lepších podmínkách, než které nabízí Ukrajina, a kteří se zároveň chtějí realizovat a dosáhnout vnitřního uspokojení (Bilan, 2017, s. 87). Stejně tak, jak se pracujícím Ukrajincům přicházejícím do České republiky změní život, tak jejich pobyt v naší zemi mění podobu společnosti. Poslední průzkum agentury STEM ukázal, že předsudky v české společnosti vůči pracujícím Ukrajincům v ČR ustupují a Češi už Ukrajince nevnímají jako hrozbu, kvůli které by přicházeli čeští zaměstnanci o práci (STEM, 2018, nestránkováno). Za přínos migrace, bezesporu i té ukrajinské, můžeme považovat kulturní obohacení majoritní společnosti a zároveň diverzifikaci populace České republiky.

Ukrajinci spolu s dalšími cizinci přicházejícími do ČR neustále udržují rostoucí tendenci počtu obyvatel České republiky (ČSÚ, 2019b, nestránkováno). Téma udržení růstu obyvatel v produktivním věku však teprve začne nabývat na důležitosti, protože nejpočetnější generace, tzv. Husákovy děti narozeny v 70. letech, bude ve 40. letech 21. století postupně odcházet do důchodu a v populaci postupně začne přibývat ekonomicky neaktivních lidí. Podle projekce Českého statistického úřadu (dále také ČSÚ) se jejich počet bude pohybovat těsně pod 30 %¹ (ČSÚ, 2018a, nestránkováno). Právě migrace lidí v produktivním věku, kteří zároveň budou ekonomicky aktivní, spolu se zvýšením plodnosti, může České republice pomoci minimálně

¹ Dnes žije v České republice 19,6 % lidí ve věku 65+ (ČSÚ, 2018a, nestránkováno).

k zachování aktuálního počtu obyvatel i v následujících dekádách (Fiala a Langhamrová, 2017, s. 497).

Aktuálně je situace pro Ukrajince na trhu práce v České republice velice příznivá. Míra nezaměstnanosti v ČR v lednu 2019 klesla na 2,1 % a dlouhodobě patří k nejnižším v rámci Evropské Unie a také k nejnižší v České republice za celou dobu její existence. Průměrná míra nezaměstnanosti zemí EU v lednu 2019 činila 6,5 % (Eurostat, 2019, nestránkováno; ČSÚ, 2019e, nestránkováno). Na trhu práce v ČR podle statistik Úřadu práce aktuálně chybí více jak sto tisíc pracovníků. Nedostatek pracovních sil pro zaměstnavatele znamená významnou bariéru v jejich růstu. V lednu 2019 evidoval Úřad práce ČR celkem 349 912 volných míst a 245 057 uchazečů o zaměstnání. Pro cizince je na trhu práce otevřených 174 661 pracovních míst z toho 172 817 pro držitele zaměstnaneckých karet (Úřad práce, 2019, nestránkováno). Stát si je potřeby zahraničních pracovních sil vědom a zaměstnávání Ukrajinců v České republice podporuje vládními programy. Tyto programy si kladou za cíl umožnit firmám zaměstnat kvalifikované a vysoce kvalifikované pracovní síly z Ukrajiny. Bohužel samotný proces zapojení se do vládního programu a nábor pracovníků na Ukrajině není jednoduchý. S těmito tématy pomáhá Hospodářská komora České republiky (dále také HK ČR), která zřídila ve Lvově novou kancelář pro podporu místního náboru českých firem, úředníků a v neposlední řadě samotných ukrajinských pracovníků. Zavedením kanceláře by mělo dojít ke zrychlení procesu zaměstnání Ukrajinců, po kterém zaměstnavatelé v ČR hlasitě volají (Diro, 2018a, nestránkováno).

K hlubšímu pochopení problematiky zaměstnávání Ukrajinců v České republice pomůže PESTLE analýza, která bývá používána především pro rozbor vnějších faktorů působící na organizaci. Jak již ze samotného akronymu PESTLE vyplývá, jedná se o faktory politické, ekonomické, společenské, technologické a ekologické (Armstrong, 2002, s. 68). Vzhledem k povaze zkoumaného tématu nebudou v bakalářské práci zahrnuty ekologické faktory.

2 Politické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice

2.1 Stěžejní instituce spojené se zaměstnáváním Ukrajinců v České republice

V České republice existuje několik institucí, které se na různých úrovních zabývají zaměstnáváním občanů z Evropské unie, jejich rodinných příslušníků a cizinců ze třetích zemí – tedy i Ukrajinců. Z pohledu Ukrajince, který chce být zaměstnán v České republice, je stěžejní **Zastupitelský úřad ČR** ve Lvově nebo v Kyjevě. Zde totiž občané Ukrajiny podávají žádost o dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání v jiné zemi a další možné žádosti. Zda je příslušné žádosti o zaměstnání v ČR vyhověno, rozhoduje **Ministerstvo vnitra ČR (dále také MV ČR)**, resp. jeho krajské pracoviště, které je zároveň místem, kam se po příjezdu Ukrajinec ohlásí. V minulosti měli cizinci ze třetích zemí přijíždějící do České republiky ohlašovací povinnost na **Službě cizinecké policie**, nicméně dnes tuto agendu pro cizince ze třetích zemí převzalo MV ČR. Na Službě cizinecké policie se dnes ohlašují pouze občané EU a jejich rodinní příslušníci.

Pro zaměstnavatele je v rámci problematiky zaměstnávání občanů EU, jejich rodinných příslušníků a cizinců ze třetích zemí důležitou institucí **Úřad práce ČR**. Ten provádí tzv. test trhu práce v případě, že chce zaměstnavatel zaměstnat cizince ve své firmě. Test spočívá v nabídnutí volného pracovního místa nejprve občanům ČR. Pokud se žádný Čech na pozici nepřihlásí, může zaměstnavatel tuto pracovní pozici obsadit cizincem (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 29–31). Pokud zaměstnavatel opravdu obsadí pracovní místo občanem jiné země, je povinen tuto skutečnost ohlásit Úřadu práce ČR, stejně tak, když dojde k jiným změnám v pracovním poměru se zaměstnancem, např. ukončení pracovního poměru (tamtéž, s. 95–96).

V oblasti zaměstnávání všech cizinců fungují samozřejmě i kontrolní orgány, jimiž jsou **Státní úřad inspekce práce** a **Celní správa ČR**. Tyto instituce kontrolují dodržování povinností v rámci pracovněprávního vztahu stanovené zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce. Nelegální zaměstnávání cizinců pak cíleně kontroluje Celní správa ČR spolu se Službou cizinecké policie (tamtéž, s. 32).

2.2 Vládní programy

2.2.1 Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie

Dne 9. listopadu 2015 vláda ČR schválila návrh pilotního projektu *Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny* (dále *Pilotní projekt Ukrajina a Indie*), který byl dne 19. září 2018 rozšířen o pracovníky z Indie (Vláda ČR, 2015, nestránkováno; Ministerstvo zahraničních věcí, 2018, nestránkováno). Cílem *Pilotního projektu Ukrajina a Indie* je urychlit proces přijímání a vyřizování žádostí v zákonných lhůtách o zaměstnanecké a modré karty pro vysoce kvalifikované pracovníky z Ukrajiny a Indie. V praxi zmiňované urychlení znamená, že občané Ukrajiny nebo Indie jsou sami osloveni Zastupitelským úřadem ČR v Kyjevě nebo v Novém Dillí s termínem, kdy mohou přijít podat žádost o zaměstnaneckou nebo modrou kartu a nemusí si sami termín rezervovat přes rezervační systém (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016b, nestránkováno). Následně jsou jejich žádosti vyřizovány v zákonných lhůtách, které činí devadesát dní pro modrou kartu a šedesát dní pro kartu zaměstnaneckou. (Ministerstvo vnitra ČR, 2019, nestránkováno; Ministerstvo zahraničních věcí, 2011, nestránkováno).

Specialisté zařazení v *Pilotním projektu Ukrajina a Indie* musí pracovat v jedné z kategorií 1–3 aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Gestorem projektu je Ministerstvo zahraničních věcí. Mezi spolugestory se řadí Ministerstvo vnitra České republiky, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo průmyslu a obchodu, které současně přijímá žádosti o zařazení do projektu a celý proces administruje (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016d, s. 2). V případě, že se jedná o zdravotnické specialisty, rozhoduje Ministerstvo zdravotnictví. Roční kvóta *Pilotního projektu Ukrajina a Indie* je 500 specialistů pro každou zemi (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016b, nestránkováno). Do *Pilotního projektu Ukrajina a Indie* bylo od jeho počátku zařazeno 1320 uchazečů z Ukrajiny (Hospodářská komora ČR, 2019, nestránkováno).

„O zařazení do projektu může požádat zaměstnavatel, který podniká na území ČR minimálně dva roky a je daňovým rezidentem v ČR dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, je v ČR registrován jako plátcе zdravotního a sociálního pojištění, má vůči státu vyrovnané všechny závazky a splňuje další stanovené podmínky. Zaměstnavatel mimo jiné doloží, že kvalifikovaný specialista bude po dobu trvání pracovního poměru pobírat mzdu/plat odpovídající alespoň výši příslušného průměrného výdělků podle podskupin zaměstnávání CZ-ISCO [...] nebo mzdu/plat v minimální výši odpovídající alespoň minimální výši stanovené pro modré karty [...], to i

v případě žadatelů o zaměstnanecké karty a že s ním uzavře pracovní poměr na plný úvazek na dobu alespoň 1 roku“ (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016b, nestránkováno).

2.2.2 Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny

Vzhledem k vysokému zájmu českých firem o zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny schválila vláda dne 27. června 2016 *Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny* (dále *Režim Ukrajina*) (Vláda ČR, 2016, nestránkováno). *Režim Ukrajina* vznikl za účelem zrychlení přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnanecké karty pracovníků z Ukrajiny (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016a, s. 1). Zrychlení přijímání žádostí v praxi vypadá úplně stejně jako v případě *Projektu Ukrajina a Indie*, tedy že se občan Ukrajiny nemusí registrovat do rezervačního systému pro podávání žádostí a je přímo osloven generálním konzulátem ČR ve Lvově nebo Zastupitelským úřadem ČR v Kyjevě (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016c, nestránkováno). Vyřizování žádosti o zaměstnaneckou kartu pak probíhá ve standardní době stanovené zákonem, tedy šedesát dní, ve složitějších případech maximálně devadesát dní (Ministerstvo vnitra ČR, 2019, nestránkováno).

Jak již sám název programu napovídá, zařazení občané z Ukrajiny musí být kvalifikováni a práce, kterou budou vykonávat na území České republiky, musí odpovídat jedné z hlavních tříd 4–8 aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo veřejného sektoru (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016a, s. 1).

Na *Režimu Ukrajina* se podílí Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo vnitra České republiky, Ministerstvo zahraničních věcí spolu s garanty režimu (Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Hospodářská komora České republiky, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky, Asociace malých a středních podniků a živnostníků České republiky, Agrární komora České republiky, Potravinářská komora České republiky a Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest), kteří přijímají žádosti o zařazení do tohoto vládního programu (tamtéž, s. 1). Dne 31. 1. 2018 schválila vláda navýšení ročního počtu žádostí o zaměstnaneckou z původních 9 600 na 19 600 (Dudková, 2018, nestránkováno; Vláda ČR, 2018, nestránkováno). V prosinci minulého roku Hospodářská komora ČR oznámila, že jedná s vládou o zdvojnásobení kvóty z ledna 2018, tedy celkově na 40 000 pracovníků ročně (Diro, 2018a, nestránkováno). Do *Režimu Ukrajina* tak bylo doposud zařazeno 35 091 uchazečů z Ukrajiny (Hospodářská komora ČR, 2019, nestránkováno). Hospodářská komora ČR sama vyřizuje cca 80 % žádostí o zařazení

do *Režimu Ukrajina* (Diro, 2019, nestránkováno). Vysokou angažovanost Hospodářské komory ČR v *Režimu Ukrajina* dokládá i otevření asistenčních kanceláří ve Lvově v blízkosti konzulátu. Tato kancelář si klade za cíl pomoci jak zaměstnavatelům s náborem ukrajinských pracovníků, tak samotným žadatelům na Ukrajině s administrativním procesem (Diro, 2018a, nestránkováno).

„O zařazení do Režimu může požádat zaměstnavatel, který podniká na území ČR minimálně dva roky a je daňovým rezidentem v ČR dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, je v ČR registrován jako plátcce zdravotního a sociálního pojištění, má vůči státu vyrovnané všechny závazky a zaměstnává aktuálně alespoň 6 osob a splňuje další stanovené podmínky“ (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016b, nestránkováno).

2.2.3 Projekt zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny

Dne 21. srpna 2017 schválila vláda *Projekt zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny* (dále *Projekt zemědělec*) (Vláda ČR, 2017, nestránkováno). Projekt byl spuštěn dne 1. ledna 2018 a jeho cílem je urychlit proces při přijímání žádostí o zaměstnanecké karty pro občany Ukrajiny pracující v oblasti zemědělství a potravinářské výroby, kteří budou v ČR pracovat déle jak šest měsíců, ale méně než jeden rok (Agrární komora ČR, 2018, nestránkováno; Ministerstvo zemědělství, 2018a, s. 1). Proces podávání žádostí bude urychlen stejným způsobem jako v případě *Projektu Ukrajina a Indie* a *Režimu Ukrajina*. O kontaktování uchazečů a zpracování žádostí se stará Zastupitelský úřad ČR v Kyjevě (Ministerstvo zemědělství, 2018b, nestránkováno).

Účastnit projektu se mohou pouze občané Ukrajiny, kteří budou vykonávat v České republice práci v některé z hlavních tříd 4–9 aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti zemědělské a potravinářské výroby. Gestorem projektu je Ministerstvo zemědělství (Ministerstvo zemědělství, 2018a, s. 2). Garanty jsou Agrární komora ČR, Potravinářská komora ČR a Zemědělský svaz ČR, kteří rozhodují o zařazování do projektu. Maximální roční počet přijatých žádostí je 1500 (Ministerstvo zemědělství, 2018b, nestránkováno).

„O zařazení do Režimu může požádat zaměstnavatel podnikající v zemědělské výrobě podle zákona č. 252/1997 Sb., o zemědělství nebo výrobce potravin podle zákona č. 110/1997 Sb., o potravinách a tabákových výrobcích nebo registrovaný výrobce hotových krmiv pro zvířata

poskytující potraviny podle zákona č. 91/1996 Sb., o krmivech, který podniká na území ČR minimálně dva roky, je daňovým rezidentem v ČR dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, je v ČR registrován jako plátce zdravotního a sociálního pojištění, má vůči státu vyrovnané všechny závazky a splňuje další stanovené podmínky“ (Ministerstvo zemědělství, 2018b, nestránkováno).

3 Ekonomické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice

Ekonomický přínos zaměstnávání Ukrajinců pro Českou republiku jako celek je diskutabilní. Na jedné straně Hospodářská komora ČR v roce 2018 vyčíslila, že Ukrajinci zaměstnaní přes vládní program *Režim Ukrajina* odvedou ročně na daních a odvodech více jak dvě miliardy Kč do státní pokladny (Diro, 2018b, nestránkováno). Na druhé straně v ČR pracují tisíce Ukrajinců nelegálně² (Ministerstvo vnitra České republiky, 2018, s. 140).

3.1 Ekonomické aspekty zaměstnávání Ukrajinců z pohledu zaměstnance

Přicestovat do České republiky za prací bývá pro Ukrajince poměrně nákladné. Cena za podání žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu činí 1500 Kč, nicméně v této fázi ještě žádost nemusí být přijata. Když je žádosti vyhověno, vystavení povolení k dlouhodobému pobytu (modré či zaměstnanecké karty) stojí dalších 1000 Kč (Ministerstvo vnitra ČR, 2017, nestránkováno). Pokud oba poplatky sečteme, pouhá cena povolení je 2500 Kč, což by Čechům nemuselo připadat tolik, nicméně pro Ukrajince znamená tato cena více jak třetinu průměrné hrubé měsíční mzdy na Ukrajině, která v roce 2017 podle Mezinárodní organizace práce činila 7 104 ukrajinských hřiven³ (ILO, 1996–2015, nestránkováno). Pokud se Ukrajinec rozhodne, že začne v České republice pracovat skrze tzv. „klientský systém“, má sice veškerou péči zajištěnou, nicméně za tu si zprostředkovatel strhává část mzdy pracovníka – buď po celou dobu pobytu Ukrajince v ČR, nebo po dobu domluvenou (Leontiyeva a Nečasová, 2009, s. 130).

Podle ČSÚ (2018a, s. 143) průměrná hrubá měsíční mzda ukrajinského zaměstnance v České republice v roce 2017 činila 23 660 Kč (medián byl 21 192 Kč/měsíc), což je o 6 976 Kč méně, než průměrná hrubá měsíční mzda českých zaměstnanců v České republice. Zároveň je průměrná hrubá měsíční mzda Ukrajinců nejnižší mezi všemi porovnávanými národnostmi

² Státní úřad inspekce práce odhalil v roce 2017 v rámci kontrol 1563 nelegálně zaměstnaných pracovníků z Ukrajiny (Ministerstvo vnitra České republiky, 2018, s. 140).

³ 7 104 ukrajinských hřiven podle kurzu České národní banky z ledna 2017 činí po zaokrouhlení 6 593 Kč (ČNB, 2019, nestránkováno).

(Slovensko, Polsko, Bulharsko, Rumunsko a souhrnně ostatními národnostmi). Lépe si stojí zaměstnaní Ukrajinci ve státní správě. Průměrný hrubý měsíční plat Ukrajinců činí 25 926 Kč (medián je 23 779 Kč/měsíc), avšak stále dostávají Ukrajinci nejnižší hrubý měsíční plat v porovnání s ostatními cizinci pracujícími v České republice i v porovnání s Čechy. Pro srovnání, jak již bylo řečeno, byl podle Mezinárodní organizace práce průměrný hrubý měsíční výdělek pracovníka na Ukrajině v roce 2017 7 104 ukrajinských hřiven⁴ (ILO, 1996–2015, nestránkováno). Vzhledem k takto nízké mzdě na Ukrajině lze pochopit, proč jsou častokrát Ukrajinci spokojeni s velice nízkými mzdami v České republice, za které by čeští pracovníci nebyli ochotni pracovat. Ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová z ČSSD si však uvědomuje, že jsou Ukrajinci nejhůře placenými cizinci ze třetích zemí v ČR, a tak v lednu 2019 s podporou odborů předložila návrh, který by měl pracovníkům zapojeným do *Režimu Ukrajina* stanovit výši mzdy v jejich prospěch. Existují dvě varianty, první z nich by měla ukrajinským pracovníkům zaručovat mzdu alespoň ve výši mediánu pro vykonávanou profesi. Druhá varianta navrhuje 1,2 násobek zaručené mzdy pro danou profesi, ve které by Ukrajinec pracoval (Česká televize, 2019, nestránkováno). Česká hospodářská komora s návrhem nesouhlasí, protože by v obou variantách návrhu docházelo k diskriminaci českých zaměstnanců a zastává názor, že by všichni pracovníci měli mít na pracovišti rovné podmínky (Diro, 2019, nestránkováno).

Výzkumy potvrzují, že Česká republika patří mezi cílové země ukrajinské pracovní migrace, která je motivována ziskem vyšší mzdy než v zemi původu – na Ukrajině (IOM, 2016a, s. 11–44; IOM, 2016b, s. 13, Europe without barriers, 2017, nestránkováno GfK, 2017, s. 4–6). Ušetřenou část ze mzdy pak Ukrajinci posílají svým rodinám do rodné země, tzv. remitují. Nejnovější výzkumy na poli Ukrajinských remitencí v ČR provedl Drbohlav v letech 2011 a 2012. První výzkum z roku 2011 byl kvalitativní a ke sběru dat byla vybrána metoda výzkumných deníků. Kvalitativního výzkumu se zúčastnilo devatenáct respondentů. Většina z nich (čtrnáct) byli muži. Věk respondentů byl mezi 21–60 lety. Respondenti pracovali ve stavebnictví, průmyslu nebo službách, kromě jednoho studentského páru (Drbohlav, 2015, 73–77). Z výzkumu vyplynulo, že nejvyšší položky výdajů byly remitence a výdaje na základní potřeby. Remitence činily 40–60 % příjmů respondentů, které se pohybovaly přibližně mezi

⁴ V přepočtu podle kurzu České národní banky z ledna 2017 činila hrubá měsíční mzda na Ukrajině po zaokrouhlení 6 593 Kč (ČNB, 2019, nestránkováno).

16 200 Kč a 28 800 Kč. Fakt, že pracující Ukrajinci v České republice jsou velice šetní, podporuje i výše výdajů na živobytí (nájemné, ostatní paliva, jídlo, nápoje, nástroje na opravu), které se ve dvanácti z šestnácti případů pohybovaly průměrně pod 3600 Kč. Z výzkumu také vyplynulo, že respondenti nikterak neutrácejí za kulturu a rekreaci a soustředí se hlavně na práci. Nejčastější měnou, ve které jsou remitence odesílány na Ukrajinu, je americký dolar, dále pak euro. Méně často jsou zasílány remitence v podobě naturálií (potraviny, drogerie, elektronika nebo oblečení). K zasílání remitencí respondenti nepoužívají banky, ale své známé nebo jiné prostředníky. Na Ukrajině pak přijaté remitence slouží výhradně rodině migranta (tamtéž, s. 78–92).

Druhý Drbohlavův výzkum měl kvantitativní povahu. Proběhl v roce 2012 s celkovým počtem 321 respondentů. Z výsledků výzkumu, vyplývá, že v 37,9 % dotázaných poslali za posledních dvanáct měsíců na Ukrajinu 50 000 Kč a více. Ve výzkumu tato částka byla označena jako vysoká remitence. Ve 47 % muži zasílali nejvyšší remitence, ženy naopak ve 46,8 % případů ty nejnižší (méně než 14 999 Kč). Nejvyšší remitence zasílali respondenti s nižším vzděláním. Na výši remitencí má také vliv délka pobytu v České republice. V prvních pěti letech pobytu mají remitence rostoucí povahu, nicméně poté výše klesá a drží se na nižší úrovni. Nejčastěji (ve 49 % dotázaných) migranti přiváží remitence svým rodinám sami při krátkých návštěvách. Rodinní příslušníci pak obdržené peníze využívají hlavně pro uspokojení základních potřeb (nejčastěji nákup potravin, energií a oblečení a zdravotní péče). Interval pro remitování byl v 51 % dvakrát až třikrát za rok. Na velikost remitencí má v neposlední řadě také vliv velikost domácnosti na Ukrajině – čím větší domácnost je, tím více peněz/naturálií pracující Ukrajinec v ČR remituje (Drbohlav, 2015, s. 141–157). V roce 2017 podle ČSÚ činily remitence odesílané na Ukrajinu celkem 15 199 miliard korun (ČSÚ, 2019d, nestránkováno). Podle Drbohlava (2015, s. 154) by však roční objem remitencí mohl být několika násobně vyšší, protože ukrajinští pracovníci často k převodu peněz na Ukrajinu nepoužívají banky a specializované agentury, nýbrž peníze dovážejí sami nebo prostřednictvím svých známých a rodiny. Dalším faktorem, který ovlivňuje výši celkové částky remitencí, jsou nelegálně zaměstnaní Ukrajinci působící v České republice.

3.2 Ekonomické aspekty zaměstnávání Ukrajinců z pohledu zaměstnavatele

Náklady zaměstnavatele na ukrajinského zaměstnance vykonávající pracovní činnost na území České republiky jsou stejné jako náklady na zaměstnance českého, protože pracovněprávní vztah upravuje na území ČR česká legislativa. Konkrétně se jedná o náklady na mzdu, náklady na zdravotní a sociální pojištění, na benefity (pokud nějaké zaměstnavatel poskytuje) a na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Náklady na sociální a zdravotní pojištění, které tvoří celkem 34 % z hrubé mzdy, spolu s hrubou mzdou se jinak nazývají super hrubá mzda. Oblast sociálního pojištění upravuje bilaterální smlouva uzavřená mezi Českou republikou a Ukrajinou. Bohužel smlouva s Ukrajinou se nevztahuje na veřejné zdravotní pojištění, a pokud tedy v ČR Ukrajinec není zaměstnaný, nebo nemá povolení k trvalému pobytu, musí si sám zaopatřit komerční zdravotní pojištění (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 240–243).

Vzhledem k totožným nákladům na českého i ukrajinského pracovníka je zaměstnavatel povinen přihlásit ukrajinského zaměstnance jako pojištěnce v ČR a následně za něj odvádět sociální pojištění ve výši 25 % (z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti) z vyměřovacího základu, jímž je hrubá mzda. Stejně tak i samotný zaměstnaný Ukrajinec odvádí 6,5 % na sociální pojištění z vyměřovacího základu pomocí zaměstnavatele (Česko, 1992a, § 7, odstavec 1).

Výše odvodu zdravotního pojištění činí celkem 13,5 % z vyměřovacího základu (Česko, 1992b, § 2). Zákon č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů stanovuje § 9, že zaměstnavatel z celkové částky hradí dvě třetiny, tedy 9 % a zaměstnanec hradí třetinu, tedy 4,5 % z vyměřovacího základu (Česko, 1997). Podobně jako u sociálního pojištění, 4,5 %, které hradí zaměstnanec, odvádí zaměstnavatel spolu s 9 %, které hradí zaměstnavatel.

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání slouží ke krytí v případě, že by se při výkonu práce zaměstnanec zranil nebo si přivodil nemoc z povolání. Vzhledem k tomu, že je pojištění zákonné, neuzavírá se pojistná smlouva. Pojištění spravuje primárně Kooperativa pojišťovna a.s., nicméně pokud měl zaměstnavatel sjednané pojištění s Českou pojišťovnou k 31. prosinci 1992, tato pojišťovna mu

nadále pojištění o odpovědnosti zaměstnavatele spravuje. Pojištění se platí čtvrtletně a placená částka se vypočítá z vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení všech zaměstnanců za poslední čtvrtletí podle sazby, která přísluší jednotlivým odvětvím. Hodnota sazby je v rozpětí 2,8 promile – 50,4 promile (Česko, 1993, nestránkováno).

4 Sociální aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice

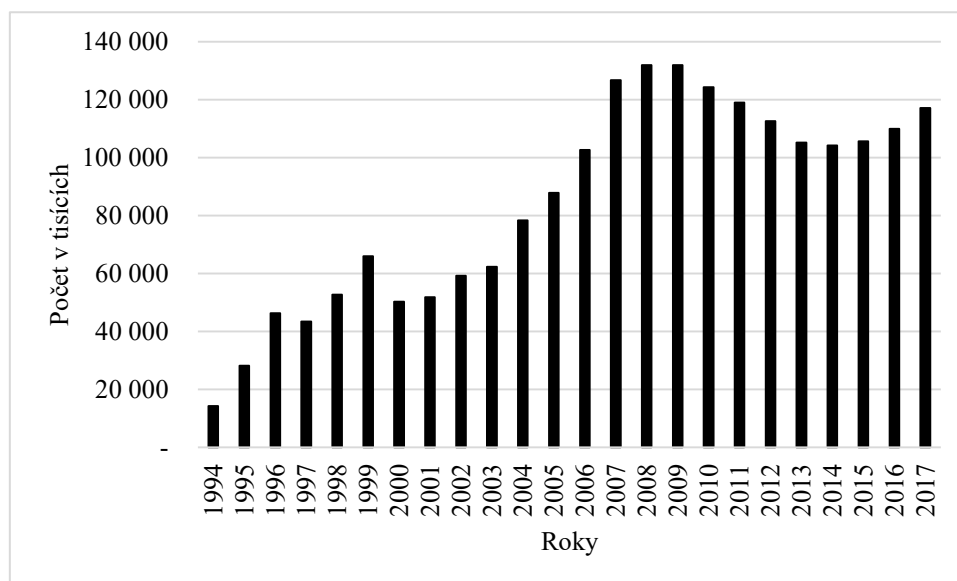
4.1 Demografie

Vzhledem k neukotvenosti a absenci přesných aktuálních dat o Ukrajincích žijících v České republice v některých případech budou postihnuty pouze vývojové trendy, které lze vysledovat z jednotlivých relevantních výzkumů. V České republice legálně pobývalo k 31. 12. 2017 celkem 524 142 cizinců⁵, z nichž celkem 117 061 (22 %) bylo Ukrajinské národnosti (ČSÚ, 2018b, s. 26–38). Ukrajinci v roce 2017 tvořili nejpočetnější skupinu cizinců v ČR vůbec. Jejich počet dokonce převýšil jinak nejpočetnější skupinu cizinců z členských zemí EU, Slováků⁶ (tamtéž, s. 35–38). Od vstupu České republiky do Evropské Unie (1. 5. 2004) si ukrajinští občané drží prvenství v počtu osob pobývajících v ČR mezi ostatními žijícími cizinci v ČR ze států mimo EU. Může se zdát, že počet žijících Ukrajinců v České republice je opravdu vysoký, nicméně v roce 2008 a 2009 pobývalo na území České republiky téměř 140 000 Ukrajinců (ČSÚ, 2019a, nestránkováno). Následný postupný pokles pobývajících Ukrajinců v ČR, který demonstruje graf č. 1, byl zapříčiněn primárně ekonomickou krizí. V důsledku ekonomické krize začal stát vydávat restriktivní opatření vůči ekonomicky aktivním cizincům v ČR. Konkrétně se stát zaměřil na pracovníky ze zemí, ze kterých proudilo nejvíce migrantů na český trh práce. Kromě Ukrajiny šlo také o Mongolsko, Moldavsko, Vietnam a Thajsko. 1. dubna 2009 došlo tedy k dočasnému přerušování vydávání pracovních a pobytových povolení na zastupitelských úřadech již zmíněných zemích. Sledovaným cílem bylo uvolnění pracovních míst na trhu práce pro české občany (Drbohlav a kol., 2010, s. 147).

⁵ Počet nezahrnuje cizince s platným azylem na území ČR. Těch bylo podle ČSÚ k 31. 12. 2017 celkem 2669 (ČSÚ, 2018c, s. 6). Azylanti nejsou zohledňováni v celé kapitole.

⁶ K 31. 12. 2017 žilo v ČR 111 804 Slováků (ČSÚ, 2018b, s. 35–38).

Graf č. 1 – Vývoj celkového počtu pobývajících Ukrajinců v České republice v letech 1994 – 2017



(Zdroj: ČSÚ, 2019a, nestránkováno, vlastní zpracování)

Většina pobývajících Ukrajinců v roce 2017 (81 695) byla na našem území zaměstnaná (ČSÚ, 2018b, s. 115). Podle nejnovějších dat, získaných z Ministerstva práce a sociálních věcí k 31. 12. 2018 v ČR pracovalo celkem 121 086 Ukrajinců (MPSV, 2019, nestránkováno). Meziroční nárůst pracujících Ukrajinců činí necelých 40 000. Nárůst počtu pobývajících Ukrajinců na území České republiky potvrzuje i odhad Ředitelství služby cizinecké policie, které předpokládá, že k 31. 12. 2018 pobývalo v ČR celkem 131 709 Ukrajinců (ČSÚ, 2019c, nestránkováno). Fakt, že Ukrajinci jezdí do České republiky hlavně za prací, potvrzuje i počet vydaných zaměstnaneckých karet (6 638) na Zastupitelských úřadech ČR na Ukrajině s meziročním nárůstem o necelých 5000 zaměstnaneckých karet, tzn. necelých 500 %. Modrých karet bylo Ukrajincům uděleno pouze 68 (nicméně stále o více jak o 100 % oproti roku 2016). (Ministerstvo vnitra ČR, 2018, s. 54). V roce 2018 nejvíce Ukrajinců pracovalo podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) v kategorii C – Zpracovatelský průmysl – celkem 32 703 pracovníků. Poprvé od roku 2015 druhý nejvyšší počet pracovníků z Ukrajiny zaznamenala kategorie N – Administrativní a podpůrné činnosti. V minulých letech (2015–2017) druhý nejvyšší počet Ukrajinců zaznamenala tradiční kategorie F – Stavebnictví, která je tedy v roce 2018 až třetí nejpočetnější kategorií na ukrajinské pracovníky. Muži Ukrajinci mají v celkovém počtu zaměstnaných Ukrajinců v ČR vyšší zastoupení – celkem 68 545, ženy – 52 541. Zajímavé je rozdělení pohlaví do jednotlivých kategorií ekonomických činností (CZ-NACE). Zatímco v kategorii N – Administrativní a podpůrné činnosti jsou počty obou pohlaví

téměř vyrovnané (s rozdílem necelých 200 ve prospěch mužů), kategorie F – Stavebnictví je téměř čistě mužská záležitost. V kategorii F – Stavebnictví pracovalo v roce 2018 celkem 16 964 mužů a pouze 3 250 žen. Naopak pracující ženy Ukrajinky nejvýrazněji (o 69 %) převažují nad muži v kategorii I – Ubytování, stravování a pohostinství. Pohledem Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) k 31. 12. 2018 pracovalo nejvíce Ukrajinců (55 491) ve třídě 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Tato třída je stále nejpočetnější kategorií minimálně od roku 2015. Druhá nejpočetněji zastoupená třída ukrajinskými pracovníky Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) je třída 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři. Tato třída zaznamenala ze všech uvedených tříd nejvyšší meziroční procentní nárůst v počtu pracovníků – celkem 53 %. Z původních 14 066 pracovníků k 31. 12. 2017 vzrostl počet na 29 989 pracovníků k 31. 12. 2018. Přestože je tato třída počtem pracovníků na druhém místě, lze předpokládat, že její růst bude nadále pokračovat. Co se týká zastoupení pohlaví v jednotlivých třídách Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), tak kopíruje trend Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Tedy, že největší procentuální propast (71 %) mezi zastoupením mužů a žen je v třídě 5 Pracovníci ve službách a prodeji ve prospěch žen (MPSV, 2019, nestránkováno).

Nejvíce Ukrajinců (48 731) žilo k 31. 12. 2017 v Praze, nejméně z nich pak ve Zlínském kraji (1 199) (ČSÚ, 2018b, s. 42–43). Trvale, tedy déle než pět let, žilo v České republice k 31. 12. 2017 více jak dvě třetiny (83 379) Ukrajinců (tamtéž, s. 42). Co se zastoupení mužského a ženského pohlaví Ukrajinců v České republice týče, k 31. 12. 2017 převažovali muži (62 460) nad ženami (54 601) o necelých osm tisíc (tamtéž, s. 50). Řada výzkumů potvrzuje, že spíše než vysokoškolsky vzdělání Ukrajinci, do ČR nejčastěji za práci přijíždí Ukrajinci se základním nebo středoškolským vzděláním bez maturity (Valenta a Drbohlav, 2018, s. 7; Leontiyeva, 2014, s. 63–70; Leontiyeva, Mikešová a Tollarová, 2018, s. 18).

4.2 Integrace Ukrajinců na trh práce v České republice

Stejně tak, jako je potřebná adaptace na novou práci, je potřebná a nesmírně důležitá integrace všech cizinců spolu s Ukrajinci v České republice. Ukrajinci spolu s dalšími cizinci ze třetích zemí tvoří primární cílovou skupinu *Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu 2019*, která si klade za cíl posílit informovanost cizinců i majority o problematice migrace a integrace cizinců. Postup při realizaci integrace cizince – Ukrajince má následující priority: znalost českého jazyka, ekonomická soběstačnost, orientace ve společnosti, rozvíjení vzájemných vztahů mezi komunitami a postupné nabývání práv v závislosti na délce pobytu.

V každé z uvedených oblastí vláda navrhuje provedení příslušných opatření a vyzývá obce a kraje ke spolupráci (Vláda České republiky, 2019, s. 2–9). Pro účely této kapitoly je stěžejní oblast ekonomické soběstačnosti cizince. Cílem státu v této oblasti je podporovat cizince v soběstačnosti pomocí usnadnění vstupu na trh práce, rozvojem jejich schopností pro setrvání na trhu práce a zajištěním ochrany před diskriminací. Příkladem návrhu opatření Ministerstvem práce a sociálních věcí je například: „zvyšovat informovanost zaměstnavatelů o podmínkách zaměstnávání cizinců různých druhů pobytu a zvyšovat informovanost cizinců o procedurách legálního zaměstnávání“ (Vláda České republiky, 2019, s. 5).

S integrací pomáhají cizincům různé neziskové organizace. Největší diasporní organizací sdružující Ukrajince v České republice je Ukrajinská iniciativa v ČR (dále také UIČR). Cílem UIČR je podporovat a rozvíjet ukrajinskou kulturu v ČR i Evropě jako celku (Ukrajinci.cz, 2019a, nestránkováno). Organizace dále vydává od roku 1992 časopis pro Ukrajince v ČR „Porohy“, ve kterém se čtenáři mohou dozvědět například o aktuálním dění na Ukrajině nebo o nastávajících ukrajinských a kulturních akcích (Ukrajinci.cz, 2019b, nestránkováno). V neposlední řadě se na organizaci může obrátit kdokoli, kdo potřebuje pomoci v ukrajinských otázkách (Ukrajinci.cz, 2019b, nestránkováno).

Podle Leontiyevy (2014) integrace Ukrajinců na trh práce není snadná a hraje v ní důležitou roli znalost jazyka, rodina, dosažené vzdělání a předchozí zkušenosti s prací na Ukrajině (s. 63–79). První komplikace nastává již při žádání o jakoukoliv formu pracovního povolení a povolení k pobytu. Tento proces je velice zdlouhavý (úřady běžně využívají celou lhůtu pro vyřízení, která může být například pro zaměstnaneckou kartu klidně šedesát dní) a pro migrující Ukrajince může být nepřehledný a odrazující. Aby si Ukrajinci tento proces usnadnili, obrací se často na různé zprostředkovatelské agentury, které relokaci zařídí ať už legálně či nelegálně. V případě, že se Ukrajinec stane součástí tzv. „klientského systému“,⁷ může se jeho integrace zkomplikovat, protože imigrant se tak stává závislým na zprostředkovateli práce, jeho zaměstnavateli, který se nebojí cizince vydírat, či finančně vykořisťovat (Leontiyeva a Nečasová, 2009, s. 129–131; Trčka a kol., 2018, s. 10). Z praxe lze uvést kauzu internetového obchodu s potravinami Rohlík.cz z roku 2017, kdy bylo odhaleno 85 pracovníků převážně z Ukrajiny s polskými vízy vykonávající pracovní činnost na území ČR (Hovorka, 2017,

⁷ „Klient“ v tomto kontextu je zprostředkující firma, která spolupracuje s různými podnikateli a zároveň je pro migranta zaměstnavatelem, který mu organizuje práci a zajišťuje základní podmínky pro život v ČR (ubytování, stravování apod.). Typická pro klientský systém je důvěra a neformální dohoda mezi migrantem a zprostředkovatelem, který zpravidla bývá krajanem migranta (Leontiyeva a Nečasová, 2009, s. 129–130).

nestránkováno). Tito pracovníci byli vysláni na území ČR falešně, tzn. nesplňovali povinnosti, které jim klade česká legislativa (Trčka a kol., 2018, s. 6). Práce Ukrajinských pracovníků s polskými vízy není typická jen pro Rohlík.cz, takových pracovníků v Česku pracuje několik tisíc. Nicméně kauza Rohlík.cz byla medializována a tak se otevřelo téma tzv. zastřeného agenturního zaměstnávání (Řezník, 2017, nestránkováno).

Pokud Ukrajince zdlouhavý administrativní postup pro získání potřebných dokumentů neodradí, práci v České republice většinou nalézají za pomoci svých přátel a příbuzných z Ukrajiny, kteří již v České republice delší čas pobývají a pracují (Leontiyeva a Nečasová, 2009, s. 158; Trčka a kol., 2018, s. 19). Většina Ukrajinců po příjezdu do ČR zastává nekvalifikovanou práci, často kvůli špatným jazykovým znalostem a omezeným právům. Pro některé z nich se pak tento stav stává bohužel dlouhodobějším (Leontiyeva, 2014, s. 76). Další překážkou, se kterou se Ukrajinci při vstupu na trh práce setkávají, je neochota zaměstnavatelů zaměstnávat cizince, ať už kvůli špatné předchozí zkušenosti, nebo kvůli právě zdlouhavému procesu před nástupem pracovníka do zaměstnání (Leontiyeva a Nečasová, 2009, s. 127). Svou roli zde hrají i předsudky a postoje vůči Ukrajincům, které panují v české společnosti. Z průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění *Vztah veřejnosti k národnostním skupinám* žijícím v ČR z března 2018 vyplývá, že nejoblíbenější skupinou kromě Čechů jsou Slováci (80 % dotázaných považuje Slováky za velmi sympatické). Příčinou oblíbenosti Slováků může být fakt, že Češi Slováky nevnímají jako cizince, například kvůli společné historii, nebo podobnému jazyku (Leontiyeva a Vávra, 2016, s. 415). K Ukrajincům zaujímá česká společnost neutrální postoj a řadí je do kategorie „ani sympatičtí, ani nesympatičtí“ (CVVM, 2018, s. 1). Nutno podotknout, že během let se postoje české společnosti vůči zaměstnávání cizinců v ČR mění k lepšímu. K těmto závěrům došel neziskový ústav STEM při svém výzkumu v dubnu 2018. Celkem 51 % dotázaných si myslí, že zaměstnávání cizinců nepřipravuje České občany o práci, což znamená 21% nárůst od roku 2011. Zároveň klesl od roku 2009 také podíl těch, kteří si myslí, že v ČR pracuje příliš mnoho cizinců a to z původních 80 % v roce 2009 na 63 % v roce 2018. STEM zároveň dodává, že sociodemografické charakteristiky v názorech na zaměstnávání cizinců v ČR nemají příliš vliv, protože u lidí na všech vzdělanostních stupních (základní, vyučení, maturita, vysokoškolské) se od roku 2015 zvyšuje tolerance vůči pracujícím cizincům v ČR (STEM, 2018, nestránkováno).

Další bariéru úspěšné integrace na český trh práce představuje jev zvaný „de-skilling“, tedy že vysokoškolsky vzdělaný Ukrajinec vykonává práci pro kterou je potřeba nižší vzdělání, než

kterého doopravdy takto překvalifikovaný Ukrajinec dosáhl (Leontiyeva a Nečasová, 2009, s. 136). Ačkoliv do České republiky za prací nepřijíždí primárně vysokoškolsky vzdělaní Ukrajinci, i tak se 54 % Ukrajinců na trhu práce v České republice „de-skilling“ týka (Valenta a Drbohlav, 2018, s. 7; Leontiyeva, 2014, s. 63–70). Nejvíce vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců, kteří tvoří pouze 9,4 % všech Ukrajinců pobývajících v ČR, pak pracují v kategorii číslo 2 Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, tedy jako specialisté (Valenta a Drbohlav, 2018, s. 8).

5 Technologické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice

Vznik a rozvoj internetu v druhé polovině 20. století znamenal pro svět revoluci. Lidé díky němu postupem času získali možnost vyhledávat informace, nakupovat a prodávat zboží, bavit se (například sledováním filmů, zábavných videí, hraním online her), komunikovat, ale i pracovat. Okolní svět se tak stal dosažitelnější a propojenější. Na rozdíl od minulého století, dnes má přístup k internetu ze svého stolního počítače, laptopu, tabletu nebo mobilu téměř každý. Na internet se mohou lidé připojit v zásadě kdekoliv, kde je mobilní signál. Celosvětově má internet 4,3 miliardy uživatelů z toho přibližně 9,3 milionu v ČR a necelých 21 milionů na Ukrajině (Internet World Stats, 2019a, nestránkováno; Eurostat, 2018, nestránkováno; Interfax–Ukraine, 2018, nestránkováno). Pro personalisty v jednotlivých personálních činnostech hraje internet klíčovou roli a jeho využití je skrze nejrůznější nástroje velice široké. Tato kapitola bude úžeji zaměřena na využití internetu v procesu získávání pracovníků a v komunikaci.

Získávání pracovníků, ať už domácích nebo zahraničních, se v letech proměnilo. Od inzerce v tisku, přes inzerci na profesních portálech až k dnešnímu aktivnímu oslovování kandidátů na sociálních sítích, které mají ve světě několik miliard uživatelů. Nejvíce populární sociální síť je *Facebook* (dále také FB) s 2,27 miliardami uživatelů (Statista, 2019, nestránkováno). Na Ukrajině používá FB 13 milionů uživatelů z celkových 21,4 milionů uživatelů internetu (PlusOne, 2019, nestránkováno). Sociální sítě se postupem času staly neodmyslitelnou součástí lidských životů. Umožňují lidem komunikovat napříč světem, sdílet své názory, nahrávat fotografie a videa, sdružovat se do skupin a mnohé další aktivity. Svě uplatnění nalézají v rovině osobní, obchodní ale i profesní. I když se autoři shodují (Leontiyeva a Nečasová, 2009, s. 158; Trčka a kol., 2018, s. 19), že Ukrajinci si hledají práci v České republice spíše skrze své krajany, má získávání pracovníků z Ukrajiny také své místo na sociálních sítích. Například na již zmiňovaném *Facebooku* existují specializované skupiny např. Українці в Чехії (Ukrajinci v České republice), kam inzerují jednotlivci nabízené pozice, na které se mohou Ukrajinci, žijící na Ukrajině nebo již v České republice, hlásit (Facebook, 2019, nestránkováno). Pro úspěšné získání pracovníka je samozřejmě velice důležité vědět, koho a s jakým profilem na danou pozici přesně hledáme. Na základě detailního popisu práce by měl být personalista schopen odhadnout, o jaký typ člověka jde a v jakých skupinách, popřípadě na jakých sociálních sítích se tento kýžený pracovník pohybuje.

Nejbliže k technologiím mají podle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO pracovníci v kategorii 2 Specialisté, především pak třída 25 Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií (CZ-ISCO, 2019, nestránkováno). Specialisté v této třídě nejen že s technologiemi pracují, oni je přímo vyvíjí pro další odvětví. Kromě vývoje je jejich pracovní náplní také například „(...) výzkum využití informačních technologií v podnikových funkcích a hledání oblastí pro zlepšování a výzkum teoretických aspektů a operačních metod pro používání počítačů; hodnocení, plánování a navrhování konfigurací hardwaru a softwaru pro konkrétní aplikace včetně internetu, intranetu a multimediálních systémů; (...)“ (CZ-ISCO, 2019, nestránkováno). Jednou z nejúčinnějších cest, jak IT specialisty Ukrajince získat, je přímé oslovování kandidátů na největší profesní sociální síti *LinkedIn* (dále také LI). Pro efektivní vyhledávání potenciálních kandidátů se používá anglický jazyk, tzv. booleanovské operátory (AND, OR, NOT) a klíčová slova, která pomáhají zpřesnit výsledek hledání. Například frázi „Looking for new opportunity“ (hledám nové příležitosti) si prozíraví uživatelé píší na svůj profil, aby byli snáze vyhledáni a případně osloveni. V případě, že si chtějí personalisté usnadnit práci s vyhledáváním kandidátů, existuje nástroj *Recruit'em*. Tento nástroj spojuje vyhledávání pomocí booleanovských operátorů s vyhledáváním profilů z *LinkedInu* pomocí *Googlu* (*Recruit'em*, 2016, nestránkováno). Proces vyhledání funguje tak, že po vyplnění příslušných polí (název pracovní pozice, klíčová slova, lokalita, dosažené vzdělání, současný zaměstnavatel) je personalista navigován na *Google*, kde má vygenerované profily pro oslovení. Při vyhledávání IT specialistů jsou využívány také další sociální sítě, mezi ně patří například *GitHub* nebo *Stack Overflow*. *GitHub* slouží pro ukládání kódů aplikací jednotlivých uživatelů (*GitHub*, 2019a, nestránkováno). Pro personalisty má několik přínosů. Tím prvním z nich je možnost vyhledávání uživatelů podle lokality, programovacího jazyka nebo uživatelovy aktivity. Uživatelů z Ukrajiny se na této sociální síti pohybuje necelých 35 tisíc (*GitHub*, 2019b, nestránkováno). Druhým přínosem pro personalisty je možnost vidět výsledky práce (tedy konkrétní kódy a aplikace) potenciálních uchazečů spolu s použitými technologiemi. Třetí, pravděpodobně nejcennější přínos, lze spatřit v zisku kontaktu na IT specialistu ve formě emailové adresy⁸, odkazu na *LinkedIn* profil a nebo odkazu na soukromé webové stránky. Na *Stack Overflow* si náboráři mohou ověřit, jakým tématům se vytipovaní IT specialisti věnují. Tato sociální síť totiž podporuje komunitu vývojářů softwaru, kteří tak mají možnost se navzájem učit novým věcem a diskutovat o vybraných tématech. Dále *Stack*

⁸ Pokud ji uživatel na svém profilu zveřejnil.

Overflow umožňuje firmám inzerovat volné pracovní pozice (Stack Overflow, 2019, nestránkováno).

Pro následnou komunikaci s kandidáty existuje několik způsobů. Prvním z nich je samotný *LinkedIn*, který umožňuje svým uživatelům si mezi sebou vyměňovat zprávy i s přílohami. Druhým způsobem je klasická emailová komunikace, která na rozdíl od zpráv na *LinkedInu* nemusí být tak efektivní a rychlá. Za třetí a nejméně formální způsob by se daly považovat všechny komunikační platformy jako například *Skype*, *Slack*, *Whatsapp*, *Google Hangouts* nebo *Messenger*. Především *Skype* může být velice nápomocný během osobního pohovoru s kandidátem především proto, že umožňuje volání s videopřenosem zdarma.

V případě, že dojde ke vzájemné domluvě mezi firmou a osloveným kandidátem, může začít spolupráce. U IT specialistů z Ukrajiny je běžná praxe, že se za práci nemusí stěhovat do ČR, protože díky nejmodernějším technologiím mohou spolupracovat se zaměstnavatelem na dálku. Že Ukrajincům tato spolupráce vyhovuje, potvrzuje i nárůst počtu uživatelů, kteří pracují přes platformy zprostředkovávající digitální práci např. *Upwork* nebo *Freelancer* (ILO, 2018, s. 1). Zároveň i index online práce, vyvinutý vědci z Oxfordské univerzity, který „měří nabídku a poptávku online práce vykonávané na volné noze napříč zeměmi a profesemi sledováním počtu projektů a úkolů napříč platformami v reálném čase“ ukazuje, že na Ukrajině online pracují nejvíce vývojáři softwarů a technologií (Oxford Internet Institute, 2019, nestránkováno). Podobně jako v náborovém procesu, díky aplikacím sloužícím ke komunikaci jako např. *Skype*, *Slack*, *Whatsapp*, *Google Hangouts* nebo *Messenger* mohou Ukrajinci při práci z pohodlí domova komunikovat se svými spolupracovníky, ať už s využitím chatu, nebo video hovoru. Pro firmy v České republice může být taková spolupráce výhodná, protože v porovnání s českými softwarovými vývojáři jsou Ukrajinci na srovnatelné úrovni znalostí a dovedností, avšak za odvedenou práci si říkají o nižší finanční odměnu. Zaměstnavatelé si však musí ohlídat, že Ukrajinec pracující z domova je ve své práci produktivní, protože nad ním nemají takovou kontrolu, jako když je přítomen na pracovišti.

Ani Úřad práce ČR již neprezentuje volné pozice pouze na vývěškách svých poboček, nýbrž veškeré možné pracovní pozice, které prošly tzv. testem trhu práce, vystavuje na webu *Integrovaný portál MPSV*, kde mají Ukrajinci spolu s dalšími cizinci ze třetích zemí, možnost nalézt uplatnění v ČR. Hledání práce a orientaci na stránkách Úřadu práce ČR usnadňuje ukrajinským občanům také možnost přepnutí jazykové mutace webu do Ukrajinštiny. Zároveň

Integrovaný portál MPSV umožňuje zaměstnavatelům vyhledávat zaregistrované uchazeče (Integrovaný portál MPSV, 2002–2018, nestránkováno).

Mobilní telefony, internet a sociální sítě hrají také důležitou roli v komunikaci Ukrajinců se svou rodinou v mateřské zemi. Díky nim je kontakt častější a intenzivnější než v dobách, kdy byli Ukrajinci odkázaní pouze na psaní dopisů či klasické telefony. Chytré telefony také umožňují lepší orientaci v novém městě. Jejich uživatelé si mohou stáhnout nejrůznější aplikace – mapy nebo také specializované aplikace přímo pro cizince. Jednou z nich je například *Praguer*, která v sobě zahrnuje důležité informace o životě v Praze, potřebné kontakty nebo mapu institucí (Praguer, 2017, nestránkováno). Pražský magistrát zase provozuje webovou stránku *Metropole všech* v různých jazykových mutacích, kde naleznou informace jak migranti, tak obyvatelé hlavního města Prahy (Metropole všech, 2019, nestránkováno). Pro další důležité informace o pravidlech pobytu a práce na území ČR mohou Ukrajinci navštívit *Imigrační portál České republiky* nebo webovou stránku *Cizinci v České republice*, kterou založilo a spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Ministerstvem vnitra ČR (Imigrační portál České republiky, 2019, nestránkováno; Cizinci v České republice, 2015, nestránkováno).

6 Legislativní aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice

6.1 Právní východiska zaměstnávání Ukrajinců v České republice

V České republice existuje řada zákonů, podle nichž se řídí proces zaměstnávání cizinců. Za nejvýznamnější považují Daněk, Vyškovská a Fojtíková (2018, s. 22–29) Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, dále Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vybrané paragrafy Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Významný vliv na legislativu spojenou se zaměstnáváním cizinců v České republice má Evropská unie, potažmo směrnice, na jejichž základě všechny členské země povinně zavedly modrou kartu,⁹ zaměstnaneckou kartu,¹⁰ kartu vnitropodnikového převedeného zaměstnance¹¹ a sezónní zaměstnávání cizinců¹² (tamtéž s. 23).

6.1.1 Zákon č. 326/199 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

Zákon o pobytu cizinců je klíčovým dokumentem v oblasti cizineckého práva. Obsahuje podmínky a povinnosti, které musí cizinec splnit k získání povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR (nad devadesát dnů). Zákon o pobytu cizinců však neupravuje pobyty krátkodobé, tedy ty s délkou do devadesáti dnů. Důvodem je členství České republiky v Schengenském prostoru a proto se krátkodobé pobyty řídí konkrétně Vízovým kodexem,¹³ Schengenským

⁹ Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. Května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. Prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. Května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti

¹² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. Února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci

¹³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex)

hraničním kodexem¹⁴ a Seznamem zemí s vízovou povinností a bezvízovým stykem,¹⁵ tedy opět legislativou Evropské unie (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 24–25).

6.1.2 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti se věnuje zaměstnávání cizinců ve čtvrté části (Česko, 2004, § 85–§ 103). Obsahem příslušných paragrafů jsou především podmínky, za jakých může být cizinec zaměstnán a následně vykonávat práci na území České republiky. Pracovní povolení nabývá podle Zákona o zaměstnanosti několika podob, jedná se o povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky Úřadu práce spolu s platným oprávněním k pobytu na území České republiky, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance a modrou kartu (Česko, 2004, § 89, odstavec 1).

O **povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR** žádají cizinci v případech popsaných v § 89 odstavec 2 a 3, § 96 a § 97 Zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti (Česko, 2004, nestránkováno). **Oprávnění k pobytu na území České republiky** potřebují všichni Ukrajinci, kteří chtějí na území ČR pracovat. Zabývá se jím Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů a existuje několik variant, které popisují následující odstavce.

Základním typem oprávnění k pobytu je **zaměstnanecká karta**, která může nabývat duálního charakteru. **Duální zaměstnanecká karta** opravňuje cizince na území ČR pobývat a zároveň pracovat na konkrétní pracovní pozici. **Neduální zaměstnanecká karta** slouží jako povolení k pobytu – existují totiž výjimky, kdy má cizinec volný vstup na trh práce (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 67–69). Tyto výjimky popisuje Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti v § 98 (Česko, 2004, nestránkováno). Zaměstnaneckou kartu získá cizinec na dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva se zaměstnavatelem nebo dohoda o pracovní činnosti, maximálně však na dva roky (Česko, 1999, § 44, odst. 6).

S **kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance** může cizinec dlouhodobě pobývat na území ČR v případě, že jeho pozice odpovídá jedné z definic (manažer, specialista, zaměstnaný

¹⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex)

¹⁵ Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001, 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

stážista) z § 42k odstavce 3, 4, 5 Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (Česko, 1999, nestránkováno). Délka pobytu se liší podle příslušné pozice. V roli manažera a specialisty může cizinec pobývat na území ČR nejdéle tři roky a v případě role zaměstnaneckého stážisty jeden rok (Česko, 1999, § 44, odst. 8). Vnitropodnikové převedení definuje zákon o pobytu cizinců jako převedení zaměstnance na dočasnou dobu: „a) v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do jejího odštěpného závodu se sídlem na území, nebo b) z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do obchodní korporace se sídlem na území, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie ovládací nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládané stejnou ovládací osobou“ (Česko, 1999, § 42k, odst. 2).

Modrá karta, stejně jako zaměstnanecká karta v duálním režimu, slouží jako povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem výkonu zaměstnání. Modrá karta je však specifická ve svých požadavcích jak na žadatele – cizince, tak zaměstnavatele. Cizinec může o modrou kartu požádat v případě, že je absolventem vysokoškolského nebo vyššího odborného studia trvající minimálně tři roky a dokázat tak svou kvalifikaci. Zaměstnavatel zase musí s cizincem uzavřít smlouvu minimálně na jeden rok a vyplácená mzda musí odpovídat minimálně 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy. Platnost modré karty je o tři měsíce delší než na dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na dva roky (Česko, 1999, § 42i, § 44 odst. 7).

Ze Zákona o zaměstnanosti samozřejmě plynou povinnosti i zaměstnavateli. Jedná se o informační povinnost, uvedenou v § 87 a § 88, tedy, že zaměstnavatel musí informovat příslušnou pobočku Úřadu práce zejména při nástupu zaměstnance a ukončení pracovního poměru. Dále je pak zaměstnavatel povinen vést evidenci cizinců (i občanů EU) podle § 102 (Česko, 2004, nestránkováno).

6.1.3 Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákoník práce se sice primárně nevěnuje problematice zaměstnávání cizinců, nicméně upravuje všechny pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem s českou či jinou příslušností (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 26). Daněk, Vyškovská a Fojtíková (2018,

s. 26–29) uvádějí čtyři paragrafy, z nichž tři budou rozvedeny v následujících odstavcích vzhledem k tématu bakalářské práce.

§ 48 odstavec 3 Zákoníku práce vymezuje skončení pracovního poměru cizince ve vztahu ke skončení pobytu cizince, trestu vyhoštění a uplynutí doby pracovního povolení (Česko, 2006, nestránkováno).

Podle § 101 odstavec 5 Zákoníku práce se „povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci [...] vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích“ (Česko, 2006, nestránkováno). Ze zákona tedy vyplývá, že se tato povinnost vztahuje i na vyslané cizince svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce u zaměstnavatele se sídlem v České republice, i když vyslaný cizinec není v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem v České republice (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 27–28).

§ 142 odstavec 1 Zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost vyplácet mzdu nebo plat v zákonných penězích, tedy jediné v českých korunách v případě, že místem výkonu práce je Česká republika (Česko, 2006, nestránkováno).

6.2 Formy práce

Pro Ukrajince, stejně jako pro všechny ostatní cizince, občany EU a jejich rodinné příslušníky, existuje podle příslušných zákonů několik forem výkonu závislé činnosti na území ČR. Nejvíce využívanou formou je přímé **zaměstnávání na území České republiky**. Pracovněprávní vztah zaměstnance a zaměstnavatele podléhá Zákonu č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce. Aby mohl konkrétně občan Ukrajiny v České republice být zaměstnaný, musí získat povolení v podobě zaměstnanecké karty, modré karty nebo povolení k zaměstnání v případě sezónního zaměstnání (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2018, s. 33). V případě sezónního zaměstnání musí cizinec žádat i povolení k pobytu a to buď o krátkodobé, s délkou pobytu maximálně tři měsíce, nebo o dlouhodobé, kdy může cizinec pobývat na území České republiky nejdéle šest měsíců (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2018, s. 144). Sezónní zaměstnání dále definuje § 32 Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů a § 96 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

Druhou formou výkonu závislé činnosti na území České republiky je **vyslání na území České republiky**. Na rozdíl od předchozí formy, nevstupuje zaměstnanec na území ČR do pracovněprávního poměru s českým zaměstnavatelem, nýbrž pouze se svým zahraničním

zaměstnavatelem. Aby mohl být zaměstnanec do ČR vyslán, musí získat povolení k zaměstnání a zaměstnaneckou kartu v neduální formě (tzn. povolení k dlouhodobému pobytu, pozn. autorky). V případě, že vyslaný zaměstnanec odpovídá definici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty podle § 42k odstavec 3, 4, 5 Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, může získat kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2018, s. 34). Cizinec může být také vyslán do ČR k právnické osobě za účelem zácviiku nejvýše na šest měsíců. Cizinec zůstává v pracovněprávním vztahu se svým zahraničním zaměstnavatelem a u tuzemského zaměstnavatele nepracuje, nýbrž se vzdělává pro budoucí pracovní výkon u svého zahraničního zaměstnavatele, který mu po dobu pobytu v České republice vyplácí mzdu (tamtéž, s. 147).

Pronájem pracovní síly neboli agenturní zaměstnávání je třetí formou výkonu závislé činnosti na území ČR. Tato forma práce spočívá v dočasném přidělení agenturního zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Přidělený zaměstnanec tak vykonává pracovní úkoly, které řídí a organizuje uživatel služby agenturního zaměstnávání. Mzdu pracovníkovi vyplácí pracovní agentura. K přidělování zaměstnanců může docházet pouze za předpokladu, že agentura práce je držitelem licence agentury práce od generálního ředitelství Úřadu práce ČR (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2018, s. 35). Cizinci (včetně Ukrajinců) mohou být přidělování do firem pouze pro určitý druh práce, které není v rozporu s Nařízením vlády č. 374/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat (tamtéž s. 36).

7 Charakteristické rysy zaměstnávání Ukrajinců v České republice

Na základě PESTLE analýzy byla identifikována specifika zaměstnávání Ukrajinců v České republice. Jako první byly v práci charakterizovány politické aspekty. Zaměstnávání Ukrajinců v ČR není v zájmu pouze soukromých firem, ale i státu. Ať už kvůli nízké nezaměstnanosti a nedostatku pracovních sil na trhu práce, anebo kvůli zabránění poklesu obyvatelstva České republiky. V České republice proto existují instituce, jejichž činnost je spojená se zaměstnáváním Ukrajinců a dalších cizinců. První z institucí je Ministerstvo vnitra České republiky, které má na starost spolu se svými Zastupitelskými úřady ČR ve Lvově a Kyjevě agendu okolo udělování pracovních povolení a povolení k pobytu v ČR. Úřad práce ČR je další institucí, která drží v evidenci veškeré legálně zaměstnané Ukrajince v ČR a která Ukrajincům případně pomáhá s nalezením nové práce na území ČR. Mezi kontrolní orgány patří Státní Úřad inspekce práce a Celní správa ČR. Samozřejmě v ČR existuje i specializovaný útvar policie, tedy Služba cizinecké policie. Dalším nástrojem státu k ovlivňování zaměstnávání Ukrajinců v ČR jsou vládní programy, které mají za cíl zaměstnanost Ukrajinců podporovat. Jedná se zejména o *Pilotní projekt Ukrajina a Indie*, který slouží pro vysoce kvalifikované pracovníky, následně *Režim Ukrajina* určený primárně pro zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků z Ukrajiny a také o specializovaný *Projekt zemědělec*, orientovaný na ukrajinské pracovníky pro zemědělský a potravinářský průmysl.

Ekonomické aspekty byly řešeny jako druhé v pořadí v souvislosti se zaměstnáváním Ukrajinců v České republice, a to z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnance byla prezentována cena zajištění pracovního povolení, která činí celkem 2500 Kč v případě jednoho zdárného pokusu o jeho získání. Následně byla vyčíslena průměrná hrubá měsíční mzda Ukrajinců pracujících v ČR v soukromém sektoru na 23 660 Kč (medián – 21 192 Kč/měsíc). Ve státní správě si průměrně Ukrajinci vydělají 25 926 Kč (medián – 23 779 Kč/měsíc). I když se mzda nemusí na české poměry zdát nikterak vysoká, Ukrajinci ji dokáží ve většině případů téměř celou ušetřit a následně poslat svým rodinám na Ukrajinu. Tyto odchozí částky se nazývají remitence, které nutně nemusí mít pouze finanční podobu, ale jsou tak označovány i zasílané naturálie. Ukrajinci nakládají s penězi po dobu jejich pobytu v České republice velice šetrně – platí pouze nezbytné náklady spojené se stravováním a bydlením. ČSÚ v roce 2017 evidoval remitence proudící z České republiky na Ukrajinu ve výši 15 199 miliard korun

českých. Tuto částku nicméně nelze považovat za finální vzhledem k tomu, že v ČR část Ukrajinců pracuje nelegálně a další část zaměstnaných Ukrajinců používá jiné způsoby pro převod peněz či naturálií na Ukrajinu. Co se týká ekonomických aspektů zaměstnávání Ukrajinců v ČR z pohledu zaměstnavatele, tak se práce zaměřila na vyčíslení nákladů spojenými s ukrajinským zaměstnancem. Jedná se především o náklady na mzdu, sociální pojištění, zdravotní pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Náklady na zdravotní a sociální pojištění jsou zpravidla stejné jako u českých zaměstnanců vzhledem k platné legislativní úpravě, které podléhají na území České republiky i ukrajinští zaměstnanci. Sociální pojištění tedy činí 25 % z vyměřovacího základu a zdravotní pojištění pak 13,5 % z vyměřovacího základu. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele se pohybuje v rozpětí 2,8 promile – 50,4 promile v závislosti na odvětví.

Dalšími ve výčtu byly aspekty sociální, zahrnující demografický vývoj a téma integrace Ukrajinců na trh práce v České republice. K 31. 12. 2018 bylo v České republice zaměstnáno celkem 121 086 Ukrajinců. Podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) nejvíce Ukrajinců pracovalo v kategorii C – Zpracovatelský průmysl. V letech 2015–2017 druhou nejpočetněji zastoupenou kategorií podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) byla tradičně kategorie F – Stavebnictví, nicméně v roce 2018 kategorií F – Stavebnictví přesunula kategorie N – Administrativní a podpůrné činnosti na třetí místo a druhou nejpočetněji zastoupenou kategorií se stala kategorie N – Administrativní a podpůrné činnosti. V celkovém počtu zaměstnaných Ukrajinců v České republice převažují muži (68 545) nad ženami (52 541). Z hlediska nejvyšších procentních rozdílů v zastoupení pohlaví u jednotlivých kategoriích Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), je nejvýrazněji muži zastoupena kategorie F – Stavebnictví – pracuje v ní celkem o 81 % více mužů než žen. Ženy pak převažují nejvíce nad muži v kategorii I – Ubytování, stravování a pohostinství, a to o 69 %. Podle Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) nejvíce Ukrajinců pracovalo ve třídě 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – celkem 55 491. Druhou nejpočetněji zastoupenou kategorií je třída 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři. V této třídě došlo k nejvyššímu procentnímu meziročnímu nárůstu v počtu pracovníků a to o 53 % oproti roku 2017. Co se týká nejvyšších procentních rozdílů mezi pohlavími v jednotlivých třídách, tak lze vysledovat podobný trend jako u Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) tedy, že ve třídě 5 Pracovníci ve službách a prodeji pracuje o 71 % více žen, než mužů. Nejvíce Ukrajinců k 31. 12. 2017 bydlelo v Praze, nejméně z nich pak ve Zlínském kraji. Dále platí, že v ČR pobývalo k 31. 12. 2017

více mužů než žen. Podle řady průzkumů pracují v České republice spíše Ukrajinci se základním a středoškolským vzděláním bez maturity, než ti s vysokoškolským vzděláním.

Úspěšná integrace Ukrajinců spolu s dalšími cizinci na trh práce je tématem, jak pro neziskové organizace, tak pro stát. Vláda ČR vydala dokument *Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu 2019*, ve kterém jsou popsány opatření pro pět hlavních priorit koncepce: znalost českého jazyka, ekonomická soběstačnost, orientace ve společnosti, rozvíjení vzájemných vztahů mezi komunitami a postupné nabývání práv v závislosti na délce pobytu. V oblasti ekonomické soběstačnosti cizince je cílem státu usnadnit cizinci vstup na trh práce, rozvíjet jeho schopnosti pro setrvání na trhu práce a zajištění ochrany před diskriminací. Největší neziskovou organizací, která nejenom pomáhá Ukrajincům s integrací do majoritní společnosti, je Ukrajinská iniciativa v ČR. UIČR si klade za cíl podporovat a rozvíjet ukrajinskou kulturu v České republice i Evropě. V integraci Ukrajinců na trh práce v České republice hrají důležitou roli také ukrajínští spoluobčané či rodina, kteří nejčastěji nově příjíždějícím Ukrajincům pomáhají hledat práci. V úspěšné integraci často Ukrajincům brání bariéry, které mají různé podoby. Jednou z nich je například závislost Ukrajince na zprostředkovateli, pokud se Ukrajinec stane součástí klientského systému. Další bariéru představují předsudky a postoje české společnosti vůči ukrajinské minoritě nebo také neuplatnění vysokoškolského vzdělání na pracovní pozici.

Po sociálních aspektech byly charakterizovány technologické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice s důrazem na získávání ukrajinských pracovníků z oblasti informačních technologií, komunikaci a následnou orientaci Ukrajinců v ČR. Získávání pracovníků z Ukrajiny se díky internetu a hlavně díky sociálním sítím značně zjednodušilo. Tuto příležitost si uvědomuje i Úřad práce ČR, který na svém webu *Integrovaný portál MPSV* nabízí Ukrajincům vyhledávání pozic, a to i v jejich rodném jazyce. Právě na sociálních sítích jako je *Facebook* nebo *LinkedIn* dochází k nabízení práce a oslovování jednotlivých kandidátů. K inzerci volných pozic pro Ukrajince dochází spíše na *Facebooku* ve specializovaných skupinách. Zatímco na *LinkedInu* se odehrává právě přímé oslovování IT specialistů Ukrajinců. Je to z toho důvodu, že pracovníci specifických profesí (např. strojař, prodavač, skladník) na *LinkedInu* nemají svůj profil, a proto jsou snadněji dosažitelnější prostřednictvím skupin na již zmiňovaném *Facebooku*. Vyhledat vhodného kandidáta na LI není úplně jednoduchá záležitost vzhledem k vysokému počtu profilů. Zúžit výběr pomáhají tzv. booleanovské operátory (AND, OR, NOT), klíčová slova a také užití anglického jazyka. Aby personalisté nemuseli zadávat do

vyhledavače dlouhé vyhledávací řetězce, mohou použít nástroj *Recruit'em*. Pro získání detailnějších informací o vyhledaných kandidátech je vhodné využít dalších sociálních sítí například *Github* nebo *StackOverflow*. Na těchto sítích lze zjistit, o jaká témata ze světa IT se kandidáti zajímají a také jaké technologie sami využívají. Speciálně na *Githubu* vývojáři prezentují vyvinuté aplikace a tím pádem i jejich zdrojový kód. Dalším přínosem *Githubu* pro personalisty je většinou zveřejněný kontakt na vývojáře ve formě emailu nebo odkazu na vlastní webové stránky. Následnou komunikaci s kandidáty usnadňují aplikace typu *Skype*, *Slack*, *Whatsapp*, *Google Hangouts* nebo *Messenger*. Díky nim je komunikace rychlá a efektivní. Některé z platforem, například *Skype*, umožňuje zahájit videohovor, který může být velice přínosný například při konání osobního pohovoru. Zahájení spolupráce na dálku s ukrajinským IT specialistou se pro firmy jeví jako výhodné. Tito lidé mají srovnatelné schopnosti a dovednosti jako čeští IT specialisté, nicméně si žádají nižší finanční odměnu. Zároveň zůstávají ve své rodné zemi a tak opadají i náklady na relokaci pracovníka a případné režijní náklady spojené s jeho docházením do kanceláře. V případě, že se Ukrajinci rozhodnou do České republiky přicestovat, orientaci jim usnadňují jejich chytré telefony s připojením k internetu, na kterém mohou nalézt užitečné webové stránky jako například *Metropole všech*, *Imigrační portál České republiky* nebo *Cizinci v České republice*. Speciální aplikaci *Prager* pro přijíždějící cizince vyvinulo v kooperaci Ministerstvo vnitra ČR a Hlavní město Praha.

Jako poslední, ale neméně důležité, byly řešeny legislativní aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice. Zaměstnávání Ukrajinců na území České republiky je logicky spojené i s pobytem pracovníků na území České republiky. Tuto skutečnost reflektuje i česká legislativa a proto mezi právní východiska patří: Zákon č. 326/199 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Zákon č. 326/199 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů stanovuje podmínky a povinnosti týkající se dlouhodobých pobytů v ČR. Zákonem č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti se řídí zaměstnávání cizinců v České republice. Konkrétně Zákon o zaměstnanosti mimo jiné vymezuje typy pracovních povolení. Základním typem je zaměstnanecká karta v duálním nebo neduálním režimu. Mezi další pracovní povolení se řadí karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance a modrá karta. Dále ze Zákona o zaměstnanosti plyne pro zaměstnavatele informační povinnost vůči příslušné pobočce Úřadu práce ČR. Zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoník práce se řídí pracovněprávní vztah zaměstnavatelů a zaměstnanců – nehledě na státní příslušnost zaměstnance na území ČR. V případě zaměstnávání Ukrajinců i ostatních cizinců

jsou zásadní tři paragrafy: § 48 odstavec 3, který vymezuje situace, při kterých dochází ke skončení pracovního poměru, § 101 odstavec 5 se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci a § 142 odstavec 1, podle kterého musí zaměstnavatel vyplácet mzdu nebo plat v českých korunách, pokud je místem výkonu práce ČR. Česká legislativa dále stanovuje konkrétní formy práce pro Ukrajince a další cizince ze třetích zemí. Jedná se především o přímé zaměstnávání na území ČR, vysílání na území ČR a pronájem pracovní síly, tedy agenturní zaměstnávání.

8 Závěr

Bakalářská práce se zabývala problematikou zaměstnávání Ukrajinců v České republice, která je z hlediska všech faktorů s ní spojených opravdu komplexním rozsáhlým tématem. K jeho zúžení na konkrétní oblasti zájmu byla použita PESTLE analýza, která vymezila dílčí aspekty, a to politické, ekonomické, sociální, technologické a legislativní. Práce se nevěnovala aspektům ekologickým. Ke vzniku bakalářské práce vedla potřeba zasadit problematiku zaměstnávání Ukrajinců v České republice do širšího kontextu jednotlivých faktorů, které ji ovlivňují a následně tedy poskytnout ucelenější pohled adekvátně požadovanému rozsahu.

V první kapitole byla popsána ukrajinská pracovní migrace do České republiky jako komplexní jev, který má svou historii, a který dlouhodobě ovlivňuje podobu české společnosti. Obsahem druhé kapitoly je charakteristika aktuální podoby zaměstnávání Ukrajinců v České republice, se zaměřením na politické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice. Popsány byly stěžejní instituce spojené se zaměstnáváním Ukrajinců v České republice a následně také vládní programy zaměřené na podporu zaměstnanosti Ukrajinců v ČR. Třetí kapitola byla věnována ekonomickým aspektům zaměstnávání Ukrajinců v ČR – konkrétně z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Čtvrtá kapitola analyzovala sociální aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice. Nejprve byla ukrajinská menšina popsána demografickými daty a následně se práce zabývala integrací Ukrajinců na trh práce v ČR. V páté kapitole byly popsány technologické aspekty zaměstnávání Ukrajinců v České republice s důrazem na proces získávání pracovníků. Šestá kapitola obsáhla legislativní aspekty zaměstnávání Ukrajinců v ČR. Sedmá kapitola poskytla shrnutí zásadních specifíků jednotlivých oblastí zájmu.

Ačkoliv má ukrajinská minorita v České republice tradici, jednotlivci to zde nemají jednoduché a čelí mnoha komplikacím. Česká legislativa spojená se získáním pracovního povolení a povolení k pobytu je velice přísná a lhůty na vyřízení proces ještě protahují. Proto se pak Ukrajinci v těch lepších případech uchylují k získání pracovního povolení pro práci například v Polsku, které je tak pro Ukrajince z legislativního hlediska dosažitelnější. V tom horším případě vstupují Ukrajinci na trh práce v České republice nelegálně. Druhým problémem, je podle mého názoru komplikovaná integrace Ukrajinců na trh práce. Konkrétním příkladem může být nedostatek kurzů českého jazyka pro Ukrajince. Třetí komplikace je spojena se systémem zdravotního pojištění. Ten veřejný bohužel není dostupný pro všechny Ukrajince, nýbrž jen pro ty, kteří jsou na území České republiky zaměstnaní nebo mají povolení k trvalému

pobytu. Ukrajinci se pak musí obracet na soukromé pojišťovny. Mnohé problémy by vyřešil vstup Ukrajiny do Evropské unie, protože občané EU například nepotřebují zvláštní povolení k pobytu ani k vykonávání pracovní činnosti a mají přístup ke stejným sociálním a daňovým výhodám jako občané České republiky. Avšak na tomto místě je potřeba se zamyslet, zdali by Ukrajinci nadále v takovém měřítku vyjížděli do České republiky za prací, pokud by jejich mateřská země byla členskou zemí EU.

Závěrem lze říci, že i dnes se někteří Ukrajinci setkávají se špatnými podmínkami práce a nelehkým postavením na českém trhu práce. Ačkoliv někteří Ukrajinci v České republice nemluví českým jazykem a zastávají práce, které by Češi sami nechtěli dělat, nevypovídá to nic o jejich pracovních kvalitách a příležitostech. Naopak, jsou to lidé, kteří se rozhodli ve svém životě něco změnit a vystoupili tak ze svého komfortu. Tito lidé zároveň nejsou zodpovědní pouze za sebe, ale často žijí a na dálku podporují celou rodinu se mzdou/platem, který je často pod průměrem hrubé měsíční mzdy/platu českých zaměstnanců. Lidé by proto neměli zapomínat přistupovat k Ukrajincům jako k jednotlivcům s individuálními zájmy a potřebami, a ne jako k masě nekvalifikovaných pracovníků. Naštěstí v České republice existují firmy, kde si vedoucí pracovníci Ukrajinců váží, s jejich odváděnou prací jsou spokojeni a jsou si také vědomi jejich potenciálu a předností.

9 Soupis bibliografických citací

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0469-2.

AGRÁRNÍ KOMORA ČR. *Projekt: Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny* [online]. AK ČR, 2018 [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <http://www.akcr.cz/txt/projekt-zvlastni-postupy-pro-pracovniky-do-zemedelstvi-a-potravinarstvi-z-ukrajiny>.

BILAN, Yuriy. *Migration of the Ukrainian Population: Economic, Institutional and Sociocultural Factors* [online]. Londýn: Ubiquity Press Ltd., 2017. ISBN: 978-1-909188-96-9 [vid. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://www.ubiquitypress.com/site/books/10.5334/bbg/>.

Cizinci v České republice [online]. MPSV, ©2015 [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: <http://cizinci.cz/cs/>.

CVVM. *Vztah veřejnosti k národnostním skupinám žijícím v ČR* [online]. Praha: CVVM, 2018 [vid. 2019-02-14]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4584/f9/ov180409.pdf.

CZ-ISCO. *25 Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií* [online]. CZ-ISCO ©2019 [vid. 2019-03-21]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/25-specialiste-v-oblasti-informacnich-a-komunikacnich-technologii/>.

ČESKO. *Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání* [online]. Praha: 1993 [vid. 2019-01-29]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/pdf/vyhlaska_125_1993.pdf.

ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce* [online]. Praha: 2006 [vid. 2019-01-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>.

ČESKO. *Zákon č. 326/1999 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů* [online]. Praha: 1999 [vid. 2019-01-29]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/aktualni-zneni-zakona-c-326-1999-sb-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-580539.aspx>.

ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti* [online]. Praha: 2004 [vid. 2019-01-29]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF.

ČESKO. *Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti* [online]. Praha: 1992a [vid. 2019-02-26]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?r=1992&cz=589>.

ČESKO. *Zákon č. 592/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění* [online]. Praha: 1992b [vid. 2019-02-26]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/sbirka.sqw?cz=592&r=1992>.

ČESKO. *Zákon č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů* [online]. Praha: 1997 [vid. 2019-02-26]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=48&r=1997>.

ČESKÁ TELEVIZE. *Vyšší platy pro Ukrajince než pro Čechy? Hospodářská komora návrh odmítá* [online]. Česká televize, ©1996–2019 [vid. 2019-02-19]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2719097-vyssi-platy-pro-ukrajince-nez-pro-cechy-hospodarska-komora-navrh-odmita>.

ČNB. *Kurzy ostatních měn.* [online]. ČNB, ©2019 [vid. 2019-02-19]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-ostatnich-men/kurzy-ostatnich-men/?mesic=1&rok=2017>.

ČSÚ. *Animované stromy života* [online]. Praha: ČSÚ, 2018a [vid. 2019-03-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/animovane_stromy_zivota.

ČSÚ. *Cizinci v ČR* [online]. Praha: ČSÚ, 2018b [vid. 2019-01-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61196236/29002718.pdf/571c5d12-3744-4d32-a8e2-e1a0f3f30e28?version=1.2>.

ČSÚ. *Data – počet cizinců* [online]. Praha: ČSÚ, 2019a [vid. 2019-01-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr.

ČSÚ. *Pohyb obyvatelstva - vybrané území* [online]. Praha: ČSÚ, 2019b [vid. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM05&z=T&f=TABULKA&skupId=546&katalog=30845&pvo=DEM05&str=v94>.

ČSÚ. *Předběžné údaje zveřejňované Ředitelstvím služby cizinecké policie* [online]. Praha: ČSÚ, 2019c [vid. 2019-04-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/predbezne-udaje-zverejnovane-rs-cp?fbclid=IwAR14aHBTwUdr10P9DuSJK0nnl_Yy1132Oq5em5Q5NtjTAZyhbtpamT-pKrg.

ČSÚ. *Remittance* [online]. Praha: ČSÚ, 2019d [vid. 2019-03-05]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.remit>.

ČSÚ. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online]. Praha: ČSÚ, 2019e [vid. 2019-03-05]. 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.

ČSÚ. *Život cizinců v ČR* [online]. Praha: ČSÚ, 2018c [vid. 2019-01-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60622068/29002618.pdf/00c1ea97-36a6-4ed2-b27c-5f5689b46614?version=1.5>.

DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území ČR*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-148-2.

DIRO, Miroslav. *Hospodářská komora otevřela asistenční kanceláře na Ukrajině a v Srbsku. Podpoří zaměstnavatele, pomůže českým úřadům i uchazečům o práci, aby zrychlila zdlouhavé procedury vládních režimů na zaměstnávání pracovníků ze zahraničí* [online]. Praha:

Hospodářská komora ČR, 2018a [vid. 2019-02-19]. Dostupné z: https://www.komora.cz/tiskova_zprava/hospodarska-komora-otevrela-asistencni-kancelare-na-ukrajine-a-v-srbsku-podpori-zamestnavatele-pomuze-ceskym-uradum-i-uchazecum-o-praci-aby-zrychlila-zdlouhave-procedury-vladnich-rezimu-na-zamestna/.

DIRO, Miroslav. *Hospodářská komora: Odmitáme záměr zvýhodňovat pracovníky z Ukrajiny. Odporuje to principu rovných podmínek, za stejnou práci stejnou mzdu* [online]. Hospodářská komora ČR, 2019 [vid. 2019-02-19]. Dostupné z: https://www.komora.cz/tiskova_zprava/hospodarska-komora-odmitame-zamer-zvyhodnovat-pracovniky-z-ukrajiny-odporuje-to-principu-rovnych-podminek-za-stejnou-praci-stejnou-mzdu/.

DIRO, Miroslav. *Ukrajínští pracovníci jsou přínosem nejen pro zaměstnavatele, ale i společnost. Přispívají na české důchody i zdravotní péči. Hospodářská komora bude vyjednávat s vládou o zdvojnásobení ročních kvót* [online]. Hospodářská komora ČR, 2018b [vid. 2019-03-10]. Dostupné z: https://www.komora.cz/tiskova_zprava/ukrajinsti-pracovnici-jsou-prinosem-nejen-pro-zamestnavatele-ale-i-spolecnost-prispivaji-na-ceske-duchody-i-zdravotni-peci-hospodarska-komora-bude-vyjednavat-s-vladou-o-zdvojnaso-beni-rocnich-kvot/.

DRBOHLAV, Dušan a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie. ISBN 978-80-7419-039-1.

DRBOHLAV, Dušan. *Ukrajinská pracovní migrace v Česku*. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-2462-995-7.

DUDKOVÁ, Lenka. *Vláda navýšila kvóty v Režimu Ukrajina* [online]. Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2018 [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/11555-vlada-navysila-kvoty-v-rezimu-ukrajina>.

EUROPE WITHOUT BARRIERS. *Migration moods of Ukrainians – survey* [online]. Europe without barriers, 2017 [vid. 2019-02-21]. Dostupné z: <https://english.europeweb.org.ua/migration-moods-of-ukrainians-survey/>.

EUROSTAT. *Internet use by individuals* [online]. Eurostat, 2018 [vid. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tin00028&plugin=1/>.

EUROSTAT. *Unemployment statistics* [online]. Eurostat, 2019 [vid. 2019-03-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics.

FACEBOOK. *України в Чехії (Ukrajinci v České republice)* [online]. Facebook ©2019 [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/groups/17611339977494/>.

FEDYUK, Olena a Marta KINDLER. *Migration of Ukrainians to the European Union: Backround and Key Issues*. In: FEDYUK, Olena a Marta KINDLER. *Ukrainian Migration to the European Union. Lessons from Migration Studies*. Springer International Publishing, 2016. ISBN: 978-3-319-41776-9 [vid. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.springer.com/us/book/9783319417745>.

FIALA, Tomáš a Jitka LANGHAMROVÁ. Jak může zahraniční migrace ovlivnit vývoj počtu a věkové struktury obyvatelstva České republiky? [online]. *Politická ekonomie*. 2017, 65(4), s. 476–500. ISSN 2336-8225 [vid. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/1156>.

GfK. *Survey on Migration and Human Trafficking in Ukraine* [online]. GfK, 2017 [vid. 2019-02-21]. Dostupné z: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_trafficking_in_ukraine_eng.pdf.

GitHub [online]. GitHub, Inc, ©2019a [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: <https://github.com/>.

GITHUB. 34,997 users [online]. GitHub, Inc, ©2019b [vid. 2019-05-06]. Dostupné z: <https://github.com/search?utf8=%E2%9C%93&q=location%3AUkraine&type=Users&ref=advsearch&l=&l=>.

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. *Bilanční TK ke dvěma letům od spuštění vládního Režimu Ukrajina* [online]. Praha: Hospodářská komora ČR, 2018 [vid. 2019-03-17]. Dostupné z: https://www.komora.cz/files/uploads/2018/07/20180730_PODKLADY_Re%C5%BEim-Ukrajina_GRAFY.pdf.

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. *Zařazení do Režimu U a do Pilotního projektu*. Praha: Hospodářská komora ČR, 2019. Interní materiál.

HOVORKA, Jiří. *Ukrajinci pracující pro Rohlík.cz musí opustit Česko. Nechápu, proč u nás polská víza vadí, zlobí se Čupr* [online]. Praha: Hospodářské noviny, 2017 [vid. 2019-02-14]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65655380-ukrajinci-pracujici-pro-rohlik-cz-musi-opustit-cesko-nechapu-proc-u-nas-polska-viza-vadi-zlobi-se-cupr>.

Imigrační portál České republiky [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, 2019 [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: <http://www.imigracniportal.cz/>.

Integrovaný portál MPSV [online]. OKsystem a.s., ©2002–2018 [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/pracecr/vm>.

INTERFAX–UKRAINE. *Number of Internet users in Ukraine continues falling in Q1 2018* [online]. Interfax–Ukraine, 2018 [vid. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://en.interfax.com.ua/news/economic/546018.html>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Ukraine* [online]. ILO, ©1996–2015 [vid. 2019-02-21]. Dostupné z: https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=UKR&_adf.ctrl-state=107cc22fac_9#.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine* [online]. Ukrajina: ILO, 2018. ISBN: 978-92-2-030735-9 [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635370.pdf.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. *Migration as an enabler of development in Ukraine* [online]. IOM, 2016a [vid. 2019-02-21]. Dostupné z: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/iom_migration_as_an_enabler_of_development_in_ukraine.pdf.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. *Migration in Ukraine: Facts and Figures* [online]. IOM, 2016b [vid. 2019-02-21]. Dostupné z: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_eng_10_10_press.pdf.

INTERNET WORLD STATS. *INTERNET USAGE STATISTICS: The Internet Big Picture – World Internet Users and 2019 Population Stats* [online]. Internet World Stats, 2019 [vid. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

KUPETS, Olga. Economic Aspects of Ukrainian Migration to EU Countries. In: FEDYUK, Olena a Marta KINDLER. *Ukrainian Migration to the European Union. Lessons from Migration Studies*. Springer International Publishing, 2016. ISBN: 978-3-319-41776-9 [vid. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.springer.com/us/book/9783319417745>.

LEONTIYEVA, Yana. The Education–Employment Mismatch among Ukrainian Migrants in the Czech Republic. *Central and Eastern European Migration Review*. 2014, 3(1), p. 63–84.

LEONTIYEVA, Yana. Uplatnění a integrace migrantů z Ukrajiny na českém trhu práce. In: TRBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ (eds.). *Vybrané aspekty života cizinců v ČR* [online]. Praha: VÚPS, v.v.i. 2010 [vid. 2019-03-05]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_319.pdf

LEONTIYEVA, Yana a Martin VÁVRA. What do Czechs think of newcomers? In: LYONS, Pat a Rita KINDLEROVÁ. *Contemporary Czech Society*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016. ISBN 978-80-7330-299-3. ISSN 2300-1682 [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: http://ceemr.uw.edu.pl/sites/default/files/CEEMR_Vol_3_No_1_Leontiyeva_The_Education-Employment_Mismatch%20among_Ukrainian_Migrants_in_the_Czech_Republic.pdf.

LEONTIYEVA, Yana a Mirka NEČASOVÁ. Kulturně blízcí? Integrace přistěhovalců ze zemí bývalého sovětského svazu. In: RÁKOCZYOVÁ, Miroslava a Robert TRBOLA. *Sociální integrace přistěhovalců v ČR*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie. ISBN 978-80-7419-023-0.

LEONTIYEVA, Yana, Renáta MIKEŠOVÁ a Blanka TOLLAROVÁ. *Pražané s cizím pasem: Výsledky výzkumu cizinců a cizinek ze zemí mimo EU žijících v české metropoli* [vid. 2019-04-02]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2018. ISBN 978-80-7330-337-2. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/prazane-s-cizim-pasem>.

Metropole všech [online]. Magistrát hlavního města Prahy, ©2019 [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: <https://metropolevsech.eu/cs/>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zam občanů Ukrajiny*. Praha: MPSV, 2019. Interní materiál.

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Realizace Koncepce navýšení kapacity Ministerstva zahraničních věcí ČR a Ministerstva vnitra ČR za účelem vyřízení vyššího množství žádostí o zaměstnanecké karty* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016a [vid. 2019-02-03]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument178478.html>.

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016b [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument170394.html>.

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016c [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument178478.html>.

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie". I. Společná ustanovení* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016d [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument170394.html>.

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Poplatky* [online]. Ministerstvo vnitra ČR, 2017 [vid. 2019-02-19]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-poplatky.aspx>.

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zaměstnanecká karta* [online]. Ministerstvo vnitra ČR, 2019 [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3D%3D>.

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území ČR v roce 2017* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2018 [vid. 2019-02-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocnizpravyo-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx>.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ. *Modrá karta* [online]. MZV ČR, 2011. Dostupné z: https://www.mzv.cz/kiev/cz/viza_a_konzularni_informace/informace_pro_cestu_a_pobyt_cestka/povoleni_k_dlouhodobemu_pobytu/dlouhodoby_pobyt_modra_karta.html.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ. *Rozšíření Pilotního projektu pro vysoce kvalifikované zaměstnance o Indii* [online]. MZV ČR, 2018 [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/rezimy/rozsireni_pilotniho_projektu_ukrajina.html.

MINISTERSTVO ZEMĚDĚLSTVÍ. *Projekt: Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny* [online]. Ministerstvo zemědělství, 2018a [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/zahranicni-vztahy/zahranicni-pracovnici/rezim-zvlastniho-postupu-pri-ziskavani.html>.

MINISTERSTVO ZEMĚDĚLSTVÍ. *Režim zvláštního postupu při získávání zaměstnaneckých karet pro sezónní pracovníky do potravinářství a zemědělství z Ukrajiny* [online]. Ministerstvo zemědělství, 2018b [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/zahranicni-vztahy/zahranicni-pracovnici/rezim-zvlastniho-postupu-pri-ziskavani.html>.

ODDĚLENÍ STRATEGIE A TRENDŮ EVROPSKÉ UNIE. *Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2015 [vid. 2019-03-9]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>.

OXFORD INTERNET INSTITUTE. *The Online Labour Index* [online]. Oxford Internet Institute, ©2019 [vid. 2019-03-19]. Dostupné z: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>.

PLUSONE. *Facebook in Ukraine* [online]. PlusOne, 2019 [vid. 2019-03-09]. Dostupné z: <http://plusone.com.ua/fb/en/>.

Praguer [online]. Praguer, 2017 [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: <http://praguer.icpraha.com/>.

Recruit'em [online]. Recruit'em, ©2016 [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: <https://recruitin.net/#>.

ŘEZNÍK, Lukáš. *Rohlík.cz je jen kapka v moři. Ukrajinců s polskými vízy jsou u nás desítky tisíc, tvrdí zástupce agentur* [online]. Praha: iROZHLAS, 2017 [vid. 2019-02-14]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/rohlik-cz-je-jen-kapka-v-mori-ukrajincu-s-polskymi-vizy-jsou-u-nas-desitky-tisic-tvrdi-zastupce-agentur_201703131141_jaj.

STACK OVERFLOW. Learn, Share, Build [online]. Stack Overflow, 2019 [vid. 2019-03-12]. Dostupné z: <https://stackoverflow.com/company>.

STATISTA. *Most popular social networks worldwide as of January 2019, ranked by number of active users (in millions)* [online]. Statista, 2019 [vid. 2019-03-09]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/>.

TRIANDAFYLLIDOU, Anna. *Circular Migration between Europe and its Neighbourhood*. Oxford, Oxford University Press 2013 [vid. 2019-03-05]. Dostupné z: https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=um1oAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=circular+migration+between+europe+and+its+neighbourhood&ots=zQN1VVFrijw&sig=y7-KUn1bczDADmCyDodds8MkFOk&redir_esc=y#v=onepage&q=circular%20migration%20between%20europe%20and%20its%20neighbourhood&f=false.

VALENTA, Ondřej a Dušan DRBOHLAV. Míra (ne)využití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku [online]. *FÓRUM sociální politiky*. 2018, **2018**(2), 2–10. ISSN 1803-7488 [vid. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/rok-2018-02/?wpdmdl=2469>.

VLÁDA ČR. *Usnesení vlády ČR ze dne 7. ledna 2019 č. 6* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2019 [vid. 2019-03-05]. Dostupné z: <http://cizinci.cz/repository/2154/file/Postup%20p%C5%99i%20realizaci%20KIC%20v%20roce%202019.pdf>.

VLÁDA ČR. *Usnesení vlády ČR ze dne 9. listopadu 2015 č. 912* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2015 [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/VPRAA4BB9AUL>.

VLÁDA ČR. *Usnesení vlády ČR ze dne 21. srpna 2017 č. 572* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2017 [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOAAQNHCVPJ>.

VLÁDA ČR. *Usnesení vlády ČR ze dne 27. července 2016 č. 703* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2016 [vid. 2019-02-03]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/RCIAACUJSUFU>.

VLÁDA ČR. *Usnesení vlády ČR ze dne 31. ledna 2018 č. 79* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2018 [vid. 2019-02-05]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/RCIAAVPC3SP5>.

UKRAJINCI.CZ. *Časopis pro Ukrajince v ČR* [online]. Humlnet Creative, ©2019a [vid. 2019-02-14]. Dostupné z: <http://www.ukrajinci.cz/casopis-porohy/>.

UKRAJINCI.CZ. *O nás* [online]. Humlnet Creative, ©2019b [vid. 2019-02-14]. Dostupné z: <http://www.ukrajinci.cz/o-nas/>.

ÚŘAD PRÁCE. *Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly v celé ČR za leden 2019* [online]. Úřad práce, 2019 [vid. 2019-03-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statsek=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000055&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=A&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2019&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat.

ZILYNSKYJ, Bohdan a René KOČÍK. Ukrajinci v ČR. In: ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Menšiny a migranti v ČR: my a oni v multikulturní společnosti 21. století*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-648-9.