



**Program kvalifikovaný zaměstnanec
(dříve Režim Ukrajina) v reflexi členů
Konfederace zaměstnavatelských
a podnikatelských svazů ČR**

Danica Schebelle, Jan Kubát, Pavel Bareš

VÚPSV, v. v. i. Praha

2020

Publikace byla schválena Ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v. v. i. Praha)
Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v. v. i. Praha)
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)
doc. Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)
Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)
Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)
Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)
doc. Ing. Olga Poláková, CSc. (Metropolitní univerzita Praha)

Publikace vznikla v rámci projektu „Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců ve firmách KZPS ČR v reflexi sociálního dialogu“, realizovaného Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a financovaného ze státního rozpočtu ČR na základě § 320a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce o podpoře sociálního dialogu.

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
jako svou XXX. publikaci
Vyšlo v roce 2020, 1. vydání, počet stran 81
Tisk: VÚPSV, v. v. i.

Recenze: doc. Ing. Otakar Němec, CSc.
Mgr. Markéta Páleníková, Ph.D.

Text neprošel jazykovou korekturou.

ISBN 978-80-7416-398-2 (print)
978-80-7416-399-9 (pdf)

<https://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Zpráva „*Program kvalifikovaný zaměstnanec (dříve Režim Ukrajina) v reflexi členů Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR*“ je výstupem výzkumného projektu „*Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců ve firmách KZPS ČR v reflexi sociálního dialogu*“. Realizací výzkumných aktivit byly zjištěny a vyhodnoceny zkušenosti zaměstnavatelů, kteří získali zahraniční zaměstnance z Ukrajiny prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec, který je jedním z klíčových programů umožňujících zaměstnávání zahraniční pracovní síly v ČR.

Při řešení projektu byla použita kombinace kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod (jednání na fokusní skupině, polostrukturovaný hloubkový rozhovor, dotazníkové šetření) s cílem zachytit reflexi využívání zahraniční pracovní síly ze strany zaměstnavatelů reprezentujících členskou organizaci KZPS ČR, které se v průběhu posledních dvou let zapojily do Programu kvalifikovaný zaměstnanec, a přiblížit jejich zkušenosti se zapojením do Programu. Získané poznatky se tak vztahují pouze k této poměrně úzce vymezené skupině zaměstnavatelů.

Dotázaní zaměstnavatelé působili v ekonomických odvětvích, která se dlouhodobě potýkají s potížemi při nábore a/nebo udržení pracovní síly. Možnost získat a využít zahraniční pracovní sílu tak pro tyto zaměstnavatele představovala jednu z mála možností, jak situaci s nedostatkem pracovníků řešit, i přesto, že získávání a využívání zahraniční pracovní síly z Ukrajiny kladlo na zaměstnavatele některé další významné nároky v oblasti personální politiky. Z reflexe Programu kvalifikovaný zaměstnanec dotázanými zaměstnavateli vyplynuly některé obtíže a kritické připomínky, celkově však byla účast v Programu pro dotazované členskou organizaci KZPS ČR přínosná a existence Programu byla hodnocena celkově pozitivně. Rovněž byl deklarován zájem využívat Program kvalifikovaný zaměstnanec při řešení problémů s nedostatkem pracovní síly i nadále. Zjištěné poznatky a doporučení mají potenciál pro další pozitivní rozvoj tohoto Programu do budoucna.

Klíčová slova: Pracovní migrace; projekty ekonomické migrace.

Abstract

The study "Qualified Employee Programme (formerly Ukraine Programme) in the Reflection of Members of the Confederation of Employers' and Entrepreneurs' Unions of the Czech Republic" represents the output of the research project "Experience of employing foreigners in member companies of the Confederation of Employers' and Entrepreneurs' Unions of the Czech Republic (KZPS CR) with respect to social dialogue". The aim of this research project was to capture the experience of employers who acquired foreign employees from Ukraine through the Qualified Employee Programme, which is one of the key programmes enabling the employment of foreign staff in the Czech Republic.

The research strategy of the project comprised both the qualitative and quantitative research methods (namely focus group, semi-structured in-depth interviews and questionnaire survey). The research addressed the experience of member organizations of KZPS CR, which have participated in the last two years in the Qualified Employee Programme (both their experience with employing foreign staff in general and their experience with their participation in the Programme). The acquired knowledge thus relates only to this relatively narrowly defined group of employers.

The interviewed employers represented economic sectors that have long had difficulties in recruiting and / or retaining labour staff. The possibility to employ foreign labour was one of the few ways for these employers to deal with the shortage of workers,

even though the employment of foreign labour from Ukraine established some other significant demands on employers in the field of personnel policy. The reflection of the Qualified Employee Programme by the interviewed employers revealed some difficulties and critical remarks, but overall, the participation in the Programme was beneficial for the interviewed member organizations of KZPS CR and the existence of the Programme was assessed positively by them. The interviewed employers also declared ongoing interest to participate in the Qualified Employee Programme in order to address labour shortages. The finding of this research project as well as the subsequent recommendations provide an opportunity for further development of this Programme in the future.

Key words: Economic migration; economic migration projects.

Obsah

Seznam zkratk a pojmů	7
Úvod	8
1. Program kvalifikovaný zaměstnanec a KZPS ČR	9
2. Metodologie výzkumu	12
3. Zjištěné poznatky	14
3.1 Vyhodnocení online dotazníkového šetření.....	14
3.1.1 Účast v Programu kvalifikovaný zaměstnanec	15
3.1.2 Vztahy na pracovišti mezi zaměstnanci z řad majority a ukrajinskými pracovníky.....	17
3.1.3 Rekvalifikace hrazené zaměstnavatelem	18
3.1.4 Hodnocení Programu kvalifikovaný zaměstnanec	18
3.1.5 Reakce na covid-19	25
3.2 Vyhodnocení výzkumných otázek – vedoucí pracovníci	27
3.2.1 Oblasti a odvětví působení dotázaných firem a zjištění týkající se situace na trhu práce v těchto odvětvích	30
3.2.2 Nábor, zapracování a adaptace nových pracovníků na pracovišti	34
3.2.3 Získávání zaměstnanců v rámci programů Režim Ukrajina a PKZ	39
3.2.4 Dopady období spojeného s šířením nemoci covid-19 a protiepidemických opatření na fungování firmy	46
3.3 Vyhodnocení výzkumných otázek – zahraniční pracovník.....	48
3.4 Vyhodnocení výzkumných otázek – český spolu-pracovník	56
4. Závěry a doporučení	64
Literatura a internetové zdroje.....	68
Příloha: Dotazník online šetření.....	69
Výtahy z oponentských posudků.....	81

Seznam zkratk a pojmů

CZ_ISCO	Klasifikace zaměstnání
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
KZPS ČR	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
MPO ČR	Ministerstvo průmyslu a dopravy České republiky
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MŠMT ČR	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MZe ČR	Ministerstvo zemědělství ČR
PKZ	Program kvalifikovaný zaměstnanec
Program	Program kvalifikovaný zaměstnanec
Sb.	Sbírka zákonů
ÚP ČR	Úřad práce a sociálních věcí České republiky
UKR	státní příslušnost Ukrajina
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
ZK	zaměstnanecká karta

Úvod

Cílem výzkumného projektu „Program kvalifikovaný zaměstnanec (dříve Režim Ukrajina) v reflexi členů Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR“ bylo zaznamenat zkušenosti zaměstnavatelů, kteří získali zahraniční zaměstnance prostřednictvím Programu, dále shromáždit podněty těchto zaměstnavatelů a jejich případné výhrady nebo náměty na zlepšení, která by mohla usnadnit využitelnost tohoto Programu podnikatelskými subjekty.

Při řešení tohoto projektu byla použita kombinace kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod, jejichž cílem bylo zachytit nejen reflexi tohoto programu členskými organizacemi KZPS ČR, ale také identifikovat hlediska a okolnosti, jež jsou klíčové pro gestora, spolugestory, garanty a účastníky tohoto Programu.

V rámci výzkumu tak bylo provedeno diskusní setkání se zástupci členských organizací KZPS ČR (fokální skupina), které se do Programu zapojily, dotazníkové online šetření mezi členskými organizacemi KZPS ČR a ve vybraných firmách z online šetření, a také individuální rozhovory s personalisty nebo mistry ve výrobě, dále s ukrajinskými zaměstnanci zaměstnanými v podniku prostřednictvím Programu a jejich českými spolupracovníky.

Výsledky našeho výzkumu se vztahují výlučně na zkoumaný soubor členů KZPS ČR zaměstnávajících zahraniční pracovníky získané prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec a jsou určeny pro potřeby zadavatele výzkumu KZPS ČR.

1. Program kvalifikovaný zaměstnanec a KZPS ČR

Vládní program „**Program kvalifikovaný zaměstnanec**“ (dále také PKZ, nebo Program) vstoupil do účinnosti 1. září 2019, kdy byly projekty ekonomické migrace¹, s výjimkou projektu Zácvik², nahrazeny následujícími vládními programy:

- Program klíčový a vědecký personál (nahradil Fast Track a Welcome Package),
- Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec (nahradil projekt Ukrajina a Indie)
- a Program kvalifikovaný zaměstnanec (nahradil Režim Ukrajina (zpuštěn počátkem srpna 2016) a Režim ostatní státy včetně Režimu zemědělec).

Jednou ze změn, která doprovázela tuto transformaci programů ekonomické migrace, bylo zavedení kvót³, zatímco před touto změnou bylo množství zahraničních pracovníků zaměstnávaných prostřednictvím vládou schválených programů ekonomické migrace do jisté míry ovlivněno např. kapacitou příslušných orgánů Ministerstva vnitra (pracoviště OAMP) a Ministerstva zahraničních věcí (zastupitelské úřady ČR).

Jak na svých stránkách uvádí Odbor evropského a mezinárodního práva MPO⁴, hlavním cílem projektů ekonomické migrace je dosažení časových úspor při přijímání a vyřizování žádostí o pobytová oprávnění zahraničních pracovníků, kteří zaplní nedostatek pracovních sil na českém trhu práce a posílí tak konkurenceschopnost českých společností. Nově vzniklé výše uvedené vládní programy programů ekonomické migrace jsou proto zacílené na:

- poskytnutí podpory významným českým a zahraničním investorům, výzkumným organizacím, technologickým společnostem a společnostem typu start-up, které do ČR potřebují přivést cizince v postavení statutárních orgánů, manažery či specialisty (Program klíčový a vědecký personál),
- a také poskytnutí podpory přímým zaměstnavatelům, kteří do ČR potřebují přivést vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky (Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec) a kvalifikované zahraniční pracovníky (Program kvalifikovaný zaměstnanec).

Tyto tři vládou schválené programy ekonomické migrace se na základě svého zaměření vzájemně liší např. cílovými skupinami ekonomických subjektů, cílovými

¹ Projekty ekonomické migrace: Fast Track byl určen pro zahraniční investory již působící na území ČR, Projekt Welcome Package pro nově vzniklé investory, Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie – Projekt Ukrajina a Indie pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie, Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny – Režim Ukrajina pro středně či méně kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny, Režim ostatní státy pro středně či méně kvalifikované zaměstnance z Mongolska, Filipín a Srbska.

² Projekt Zácvik je určen pro cizince z třetích zemí, kteří se budou na základě vyslání zahraničního investora na území ČR zaškolovat po dobu maximálně 6 měsíců.

³ Nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu.

⁴ Zdroj: www stránky MPO <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/> (publikováno 1.9.2019)

1. Program kvalifikovaný zaměstnanec a KZPS ČR

skupinami zahraničních pracovníků, zaměřením a rozsahem garancí účastníkům daného vládního programu, zdrojovými zeměmi, podmínkami nastavení atd.

Program kvalifikovaný zaměstnanec se vztahuje na zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé hory a Kazachstánu. Na straně zaměstnanců je určen pro nově najaté zahraniční pracovníky, kteří dle platného znění aktualizace Klasifikace zaměstnání CZ_ISCO vykonávají činnost v hlavních třídách 4 až 8 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Na straně zaměstnavatelů je určen pro subjekty působící alespoň dva roky v ČR, s vypořádanými závazky vůči státu⁵ a s minimálním počtem šesti zaměstnanců. Účastníkům Programu je garantována možnost podání žádosti o zaměstnavatelskou kartu na zastupitelském úřadu České republiky v zahraničí. Na účast v Programu není právní nárok.

Se záměrem naplňovat cíle programů ekonomické migrace využívá MPO ČR jako konzultační nástroj pracovní skupinu pro ekonomickou migraci, složenou ze zástupců podnikatelů.

Jak již bylo zmíněno výše, Program kvalifikovaný zaměstnanec, jako součást vládou programů ekonomické migrace, je program schválený vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR podle zákona č. 326/199 Sb., o pobytu cizinců na území ČR. Program je realizován na základě usnesení vlády ze dne 26. srpna 2019 č. 581 o programech schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku. Realizace Programu je určena také nařízením vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu.

Na Programu spolu participují vybrané subjekty státní správy – **gestor a spolugestori Programu**: gestor Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, spolugestori: Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zemědělství, spolu s garanty – zástupci zaměstnavatelů. Role jednotlivých aktérů, tj. gestora, spolugestorů a garantů jsou definované Programem a v této zprávě detailněji popsány v kapitole č. 3.1.

Účast v programech ekonomické migrace, v daném případě v Programu kvalifikovaný zaměstnanec, obsahuje nevyhnutelnou administrativu (např. formulář žádosti o zařazení, formuláře čestných prohlášení), postupování dle nastavených postupů, požadavků a pravidel, a samozřejmě podle platné legislativy. Žádosti subjektů o zahraniční pracovníky podané prostřednictvím Programu zpracovávají jednotliví garanti, mezi které patří např. kromě Hospodářské komory ČR a jejích krajských poboček, Svazu průmyslu a dopravy ČR, také další ze sdružujících zástupců zaměstnavatelů – Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a další subjekty, jejichž výčet spolu s dalšími informacemi vztahujícími se k nastavení Programu kvalifikovaný zaměstnanec je obsažen rovněž v kapitole č. 3.1). Garanti Programu také rozhodují o zařazení zaměstnavatelů do Programu.

KZPS ČR je na svých stránkách představena jako spolek reprezentující osm dominantních zaměstnavatelských svazů z oblasti stavebnictví, textilního průmyslu, malého a středního podnikání, výrobního a spotřebního družstevnictví, zemědělství, důlního a naftového průmyslu, dřezpracujícího průmyslu, školství, zdravotnictví, a také kultury a sociálních služeb. Zastupuje více než 22 tisíc členských subjektů s více než 1,300 tisíci zaměstnanci. V rámci své činnosti se zaměřuje na prosazování

⁵ Platba zdravotního a sociálního pojištění, platba daní.

specifických zájmů svých členů v oblasti legislativy a v dalších oblastech, formuluje společné podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy svých členů, a zastupuje své členy při prosazování těchto zájmů, v součinnosti s dalšími zaměstnavatelskými organizacemi, odbory či relevantními státními orgány. Své členy zastupuje zejména v různých formách konzultací s vládou ČR. V radě hospodářské a sociální dohody – tripartitě je jedním ze sociálních partnerů zastupujících stranu podnikatelů.

KZPS ČR v rámci své činnosti a působení dlouhodobě poskytuje svým členům také průběžné informace k vládou schváleným programům ekonomické migrace do ČR a zajišťuje pro ně zastupování a potřebnou podporu a poradenství. Kromě jiných aktivit na svých stránkách⁶ aktuálně (nejen) své členy informuje o problematice zaměstnávání cizinců v ČR, samozřejmě včetně aktualit vztahujících se k vládou schváleným programům ekonomické migrace.

Z tohoto důvodu se KZPS ČR rozhodla v součinnosti s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i. realizovat **výzkumný projekt zacílený na mapování reflexe Programu kvalifikovaný zaměstnanec ze strany členů KZPS ČR** s cílem zaznamenat zkušenosti podnikatelských subjektů jak s Programem, tak se samotným zaměstnáváním prostřednictvím Programu získaných zahraničních pracovníků z Ukrajiny, dále shromáždit podněty zaměstnavatelů a zaměstnanců a následně získané poznatky využít pro zastupování svých členů v rámci dalšího vývoje programů ekonomické migrace. Návrh projektu byl v součinnosti s výzkumnými pracovníky VÚPSV, v. v. i. konzultován v době před vznikem stávajících vládou schválených programů ekonomické migrace a původně cílil na reflexi tzv. Režimu Ukrajina. Změnou nastavení vládou schválených programů ekonomické migrace (září 2019) byl rozšířen na navazující Program kvalifikovaný zaměstnanec.

⁶ Zdroj: <http://www.kzps.cz/obsah/807/zamestnavani-cizincu>

2. Metodologie výzkumu

Výzkumná činnost byla v rámci tohoto projektu zaměřena na dosažení hlavního cíle výzkumu, a to na **identifikaci případných překážek a obtíží spojených se získáváním zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím vládou schváleného Programu kvalifikovaný zaměstnanec na základě reflexe členů KZPS ČR**. Hlavního cíle projektu bylo dosaženo prostřednictvím zmapování zkušeností členů KZPS ČR se zaměstnáváním zahraničních pracovníků z Ukrajiny v rámci vládou schváleného Programu kvalifikovaný zaměstnanec, dříve v rámci tzv. režimu Ukrajina, které získali ve spolupráci s KZPS ČR v průběhu posledních dvou let.

Cílovou skupinou výzkumu byly **ekonomické subjekty účastnící se v průběhu posledních dvou let ve spolupráci s KZPS ČR Programu kvalifikovaný zaměstnanec (dříve tzv. Režim Ukrajina)**.

Pro dosažení stanoveného cíle projektu byl zvolen smíšený sociologický výzkum kombinující v tomto případě navazujícím způsobem následující kvalitativní a kvantitativní postupy:

- desk research, v rámci kterého byla provedena sekundární analýza dokumentů, internetových odkazů a legislativy a dalších relevantních zdrojů ke zkoumané problematice,
- kvalitativní sběr dat v podobě fokusní skupiny s cílovou skupinou
- kvantitativní sběr dat v podobě online dotazníkového šetření cílové skupiny
- kvalitativní sběr dat v podobě polostrukturovaných hloubkových rozhovorů s členy cílové skupiny:
 - o s vedoucími pracovníky zaměstnavatelů zaměstnávajících zahraniční pracovníky z Ukrajiny prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec,
 - o se zahraničními pracovníky z Ukrajiny zaměstnanými prostřednictvím Programu,
 - o s českými pracovníky spolupracujícími se zahraničními pracovníky z Ukrajiny zaměstnanými prostřednictvím Programu.

Pro naplnění cíle projektu byla tedy použita metodologická triangulace sekvenčního způsobu kombinování výše uvedených sociologických metod kvantitativního a kvalitativního sběru dat v navazujících krocích znázorněných následujícím schématem:

Schéma č. 1 **Schéma sekvenční triangulace použitých metod a technik sběru dat**

Sekvenční způsob kombinace použitých kvalitativních a kvantitativních metod byl záměrný a použitým metodám sběru dat nebyl přisuzován žádný vztah podřazenosti. Navazující kvalitativní část dotazováním prohlubuje poznatky získané dotazníkovým šetřením (Hendl, 1997).

Cílem **fokusní skupiny** bylo získat přehled o nejdůležitějších otázkách, jež jsou spojené se získáváním zahraniční pracovní síly přes PKZ a s využíváním zahraniční pracovní síly na pracovišti, ať už se jednalo o zaměstnance získané skrze tento program (PKZ) nebo zahraniční pracovníky získané jiným způsobem.

Cílem **online dotazníkového šetření** bylo získat poznatky o zkušenostech oslovených členů KZPS ČR s Programem kvalifikovaný zaměstnanec, které získali zaměstnáváním zahraničních pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných prostřednictvím tohoto Programu v horizontu posledních dvou let. Kontakty na zástupce zaměstnavatele byly získány na základě spolupráce se zadavatelem projektu a jeho informování členské základny o realizaci výzkumu. V rámci šetření bylo osloveno celkem 22 zástupců zaměstnavatelů a do zkoumaného souboru bylo účastí v dotazování zařazeno celkem 13 zaměstnavatelů z osmi krajů ČR. Tematické okruhy dotazování byly sestaveny na základě vyhodnocení poznatků fokusní skupiny – viz online dotazník (příloha č. 1).

Cílem **polostrukturovaných rozhovorů** s vedoucími pracovníky zaměstnávající zahraniční pracovníky získané prostřednictvím PKZ bylo doplnit a prohloubit informace, které byly získány v rámci fokusní skupiny se zástupci těchto organizací a v online šetření. Zatímco v případě fokusní skupiny a dotazníkového šetření byly v centru pozornosti obecné souvislosti zaměstnávání pracovníků se zaměstnaneckou kartou a reflexe PKZ, polostrukturované rozhovory se ve srovnání s nimi více zaměřily na vybrané aspekty týkající se personálního řízení firmy zaměstnávající zahraniční pracovníky zapojené do PKZ.

V daném případě se jednalo o výzkum, jehož účelem bylo přinést zadavateli projektu, KZPS ČR, relevantní a užitečné poznatky, které bude spolek využívat pro zkvalitnění své činnosti v roli garanta Programu kvalifikovaný zaměstnanec.

3. Zjištěné poznatky

3.1 Vyhodnocení online dotazníkového šetření

Online dotazování probíhalo koncem srpna a v průběhu září 2020 a zúčastnilo se ho celkem 13 z 22 oslovených zástupců firem z členské základny KZPS ČR (včetně pilotu).⁷ Jednalo se o zaměstnavatele, kteří se v posledních dvou letech při svém zájmu zaměstnat zahraničního pracovníka z Ukrajiny ve spolupráci s KZPS ČR účastnili Programu kvalifikovaný zaměstnanec (dříve Režim Ukrajina). Nástroj dotazování byl kromě jiného postaven také na poznatcích z realizované fokusní skupiny vybraných členů KZPS ČR zaměstnávajících zahraniční pracovníky z Ukrajiny prostřednictvím Programu. Finální podoba online dotazníku byla konzultována s odběratelem výstupu projektu, tj. zástupcem KZPS ČR.

Firmy účastníci se online dotazníkového šetření sídlily v sedmi krajích České republiky. Kraj Vysočina, Královéhradecký kraj, Pardubický kraj a Středočeský kraj byly shodně zastoupeny třemi ekonomickými subjekty, ostatní čtyři subjekty sídlily v Jihomoravském kraji, Karlovarském kraji a Libereckém kraji. Nejvíce byl zastoupen zpracovatelský průmysl (4 subjekty), dále zemědělství (2 subjekty) a stavebnictví (2 subjekty), individuálně velkoobchod/maloobchodem opravy a údržba motorových vozidel, doprava a skladování, a také odvětví ostatní (ekonomické) činnosti. Firmy zkoumaného souboru patřily dle počtu svých zaměstnanců mezi malé, střední a velké podniky. Dotazník byl poměrně rozsáhlý, vnitřně členěný v rámci celkem 21 uzavřených, polootevřených a otevřených otázek a baterií otázek. Délka dotazování byla odhadnuta na cca 30 minut s možností přerušení vyplňování online dotazníku.

Na vyplňování dotazníku se podíleli zejména personalisti různých (manažerských) pozic (4 osoby), personalisti a zároveň mzdoví účetní (5 osob), účetní (1 osoba), pracovník administrativy bez bližšího určení (1 osoba), majitel (1 osoba) a jedna osoba bez konkrétní identifikace své pracovní pozice.

Dotazník obsahoval celkem šest následujících tematických oblastí:

- účast v Programu kvalifikovaný zaměstnanec,
- vztahy na pracovišti mezi zaměstnanci z řad majority a zahraničními pracovníky,
- rekvalifikace hrazené zaměstnavatelem,
- hodnocení Programu,
- reakce na covid-19,
- sociodemografie.

Úvod dotazníku byl věnován specifikaci účasti oslovených subjektů v rámci jednotlivých verzí Programu kvalifikovaný zaměstnanec, dříve Režim Ukrajina, v průběhu posledních dvou let, tj. období 2018 až 2020. 12 firem se v průběhu sledovaného dvouletého období při zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny

⁷ Celkový počet členských organizací KZPS, které se zapojily do PKZ, byl 26, nicméně v případě pěti členských organizací personální agendu zajišťovala jedna osoba. Při rozeslání dotazníku tak byly osloveny kontaktní osoby všech členských organizací KZPS zapojených do PKZ a využívajících při administraci PKZ služeb KZPS.

účastnila programu Režim Ukrajina (tj. do konce srpna 2019), Programu kvalifikovaný zaměstnanec (tj. od září 2019 do období šetření) se účastnilo celkem 11 firem. Z dotazovaných subjektů se novější verze Programu neúčastnily celkem 2 firmy.⁸

3.1.1 Účast v Programu kvalifikovaný zaměstnanec

V rámci prvního bloku dotazování měli respondenti možnost uvést odpovědi na popisné otázky zaměřené na jejich účast v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec.

Vzhledem ke specifikám průběhu roku 2020 spojených s šířením nemoci covid-19 byly v rámci zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny **mapované dvě období, a to do období konce března 2020, a období k datu vyplňování dotazníku, tj. srpen/září 2020.**

Necelé dvě třetiny oslovených firem zaměstnávaly zahraniční pracovníky z Ukrajiny v březnu 2020 převážně v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec, než mimo tento Program (dle uvedeného počtu zaměstnaných zahraničních pracovníků z Ukrajiny v rámci PKZ a mimo tento Program). Zajímavým zjištěním byla skutečnost, že **v průběhu půl roku (tj. v době šetření) vzrostl poměr zaměstnavatelů zaměstnávajících ukrajinské pracovníky prostřednictvím Programu až na více než tři čtvrtiny z dotázaných zaměstnavatelů.**

Maximální uvedený počet zaměstnaných zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím Programu u jednoho zaměstnavatele činil v rámci zkoumaného souboru 120 ukrajinských pracovníků, minimální počet představoval jednotlivec. **Zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím Programu, a podporu ze strany KZPS ČR v roli garanta, tedy využívali zaměstnavatelé, kteří potřebovali doplnit pracovní sílu jak v řádu jednotlivců, tak v řádu několika desítek počtu osob.** Podíl zaměstnaných Ukrajinců zaměstnaných prostřednictvím Programu, tak mimo tento Program, byl také velmi variabilní a pohyboval se v širokém intervalu 1 % - 29 %, s modem 9 %.

Dále bylo zjištěno, že v průběhu mapovaného období od konce března 2020 do přelomu srpna a září 2020 se stavy zahraničních pracovníků z Ukrajiny **u dotázaných zaměstnavatelů převážně (mírně) snižovaly, a to výrazněji u zaměstnanců mimo Program nežli u pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných v rámci tohoto Programu.** Z uvedeného lze tedy usuzovat, že **stabilita setrvání v zaměstnání pracovníků z Ukrajiny získaných prostřednictvím PKZ byla ve většině dotázaných firem vyšší, než tomu bylo u zahraničních pracovníků zaměstnaných mimo tento Program.** Udržet stav zahraniční zaměstnanosti pracovníků z Ukrajiny, zaměstnaných v rámci Programu a zejména mimo něj, v mapovaném období března až září 2020 se podařilo pouze ve dvou z oslovených firem působících ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví. Stav zahraničních pracovníků z Ukrajiny snížily téměř všechny (až na jednu) dotazované firmy působící v rámci zpracovatelského průmyslu, většinou se jednalo o snížení stavu o několik pracovníků. V jednom subjektu působícím ve zpracovatelském průmyslu a zaměstnávajícím ukrajinské pracovníky pouze prostřednictvím Programu došlo ke snížení počtu ukrajinských pracovníků v počtu necelých dvou desítek, a to o více než polovinu ze stavu v březnu 2020. Stavy zahraničních pracovníků snížily také oslovené firmy působící v zemědělství, lesnictví a rybnářství. Zaměstnávání ukrajinských pracovníků v rámci Programu se v průběhu

⁸ Účast na současné verzi PKZ vyhodnocena na základě uvedených počtů zahraničních pracovníků z Ukrajiny v období březen 2020 a v době dotazování.

sledovaného období zcela utlumilo pouze v jedné firmě, přičemž šlo o jednotlivce. K nejmenšímu snížení stavu zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny došlo v oslovených firmách působících ve stavebnictví a v rámci odvětví dopravy a skladování.⁹

Zástupci oslovených firem měli dále možnost odpovědět na otázku, jaká zaměstnání zahraniční pracovníci z Ukrajiny zaměstnaní prostřednictvím PKZ v dané firmě vykonávali. Pro specifikaci zaměstnání měli respondenti možnost výběru příslušných dvoumístných kódů klasifikace zaměstnání CZ-ISCO dle parametrů nastavení Programu kvalifikovaný zaměstnanec¹⁰. Kvalifikační skladba zahraničních pracovníků z Ukrajiny byla samozřejmě dána odvětvovou skladbou dotazovaných firem a parametry PKZ. **V rámci zkoumaného souboru byli zahraniční pracovníci z Ukrajiny zaměstnaní nejčastěji na pracovních pozicích v rámci osmé a sedmé třídy CISCO-CZ, tj. na pracovních pozicích řazených mezi řemeslníky a opraváře a pracovníky obsluhy strojů a zařízení, montéry,** na následujících pracovních pozicích (řazeno sestupně dle identifikace výskytu):

- obsluha stacionárních strojů a zařízení (4 firmy),
- kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech (3 firmy),
- zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech (3 firmy),
- montážní dělníci výrobků a zařízení (2 firmy),
- řidiči a obsluha pojezdových zařízení (2 firmy),
- kvalifikovaní pracovníci v lesnictví, rybářství a myslivosti (1 firma),
- řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů) (1 firma),
- a pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel a polygrafie (taktéž 1 firma).¹¹

Na závěr úvodního bloku dotazníku měli dotázaní zástupci zaměstnavatelů možnost uvedení hlavního důvodu, popř. hlavních důvodů rozhodnutí jejich firmy účastnit se PKZ. Oslovené **firmy se Programu rozhodly účastnit zejména z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovníků na tuzemském a regionálním trhu práce. Uváděna byla rovněž neochota českých občanů pracovat na výše uvedených pracovních pozicích. Ojedinele byly uvedeny i následující důvody účasti zaměstnavatelů v PKZ, a to možnost získání podstatných informací o zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny a možnosti získání pomoci v samotném získání pracovníků z Ukrajiny a podpoře při vyřizování žádosti o zaměstnaneckou kartu (v daném případě ze strany KZPS ČR), a také mylné přesvědčení o nemožnosti podat žádost o zaměstnaneckou kartu mimo PKZ**¹². Na uvedenou otázku uvedlo konkrétní odpověď celkem 12 ze 13 dotázaných firem.

⁹ Změny stavu počtu zaměstnanosti českých občanů, popř. dalších cizinců nebyly v rámci šetření zjišťované.

¹⁰ Dle znění Programu kvalifikovaný zaměstnanec musí občan třetího státu – zahraniční zaměstnanec kromě dalších kritérií splňovat podmínku, že na území ČR bude vykonávat pozici, která je dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO zařazena do následujících hlavních tříd: 4 úředníci, 5 pracovníci ve službách a prodeji, 6 kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, 7 řemeslníci a opraváři a 8 obsluha strojů a zařízení, montéři.

¹¹ Konkrétní pracovní pozice nebyly uvedeny jednou z dotázaných firem.

¹² Zaměstnanecká karta je určena pro cizince ze všech států světa, a nejenom pro cizince ze států, na které se PKZ vztahuje (Ukrajina, Mongolsko, Filipíny, Srbsko, Černá Hora, Moldavsko, Indie, Bělorusko, Kazachstán), vyjma občanů členských států EU/EHP a Švýcarska, a také jejich rodinné příslušníky z řad občanů ostatních států, kteří jsou držitelé pobytové karty rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska

3.1.2 Vztahy na pracovišti mezi zaměstnanci z řad majority a ukrajinskými pracovníky

Důležitou oblastí vypovídající o situaci v zaměstnávání zahraničních pracovníků v podmínkách České republiky je charakter zaměstnaneckých vztahů na pracovišti. V daném případě byla v rámci dotazování věnována pozornost jak zaměstnaneckým vztahům mezi ukrajinskými a českými pracovníky, tak i zaměstnaneckým vztahům mezi ukrajinskými pracovníky a dalšími cizinci, v případě, že firma kromě ukrajinských zahraničních pracovníků zaměstnávala i další cizince.

Pro hodnocení vztahů na pracovišti byla řešitelským týmem použita čtyřstupňová hodnotící škála požitá v rámci šetření CVVM¹³, kde stupeň 1="převažuje přátelská až důvěrná atmosféra", 2="charakteristická je dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti", 3="panují zde chladné vztahy", 4="atmosféra je plná napětí a konfliktů". Respondenti měli kromě stupňů výše uvedené hodnotící škály také možnost uvést následující varianty odpovědí: „zahraniční pracovníci z Ukrajiny se na pracovišti s českými, resp. dalšími cizinci zpravidla nepotkávají“, nebo „naše firma české zaměstnance, resp. další cizince nezaměstnává“ anebo „nedokážu posoudit“.

Naprostá většina zástupců oslovených firem (12 firem¹⁴) **hodnotila vztahy mezi ukrajinskými a českými pracovníky na pracovišti pozitivně, přičemž „atmosféra na pracovišti byla spíše pracovní až důvěrná“**. K hodnocení respondenti požili následujících dva mody, nezávisle jak na odvětví, ve kterém daná firma působila, tak vykonávané pracovní pozici zahraničních pracovníků z Ukrajiny:

- „převaha přátelské až důvěrné atmosféry“ (6 firem),
- „charakteristická je dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti“ (6 firem).

Hodnocení vztahů na pracovišti mezi zahraničními pracovníky z Ukrajiny a dalšími cizinci se účastnilo celkem sedm z dotázaných firem zaměstnávajících další cizince, přičemž dotazované stavební firmy zaměstnávaly pouze zahraniční pracovníky z Ukrajiny. Pracovní vztahy mezi ukrajinskými pracovníky a dalšími cizinci byly oslovenými zástupci firem hodnoceny pozitivně s jedním mode:

- „převaha přátelské až důvěrné atmosféry“ (4 firmy),
- „charakteristická je dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti“ (3 firmy).

Z pohledu hodnocení zástupců oslovených firem převládaly na pracovišti mezi českými, popř. dalšími cizinci a ukrajinskými pracovníky buď pracovní vztahy na přátelské úrovni, nebo pracovní vztahy bez osobního přesahu. Pracovní vztahy bez osobního přesahu mezi Ukrajinci a Čechy byly zaznamenány u obou oslovených zaměstnavatelů působících v oblasti stavebnictví. **Žádný zástupce zaměstnavatele**

nebo o její vydání požádali. Dále platí, že z hlediska odborné způsobilosti je zaměstnanecká karta určena pro všechny druhy zaměstnání bez ohledu na stupeň požadované odborné způsobilosti, zatímco PKZ je zacílen na cizince, kteří budou na českém trhu práce vykonávat pozici, která je dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO zařazena do následujících hlavních tříd: 4 úředníci, 5 pracovníci ve službách a prodeji, 6 kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, 7 řemeslníci a opraváři a 8 obsluha strojů a zařízení, montéři (zdroj: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>).

¹³ Centrum pro výzkum veřejného mínění. Měření spokojenosti s prací a hodnocení pracovních vztahů bylo realizováno CVVM 8. až 15. listopadu 2004 v rámci výzkumu Naše společnost 2004, v04-11

¹⁴ Atmosféru na pracovišti nedokázal posoudit jeden z oslovených respondentů.

nehodnotil vztahy mezi ukrajinskými a českými pracovníky, popř. dalšími cizinci jako nepřátelské či konfliktní.

3.1.3 Rekvalifikace hrazené zaměstnavatelem

Vzhledem ke zjištěním realizované fokusní skupiny bylo téma rekvalifikací hrazených ze strany zaměstnavatelem zařazeno i do online dotazníkového šetření. Zástupci firem měli možnost uvést, zdali firma, kterou zastupují v době dotazování poskytovala svým zaměstnancům rekvalifikace hrazené zaměstnavatelem.

Ze zaznamenaných odpovědí vyplynulo, že svým zaměstnancům v době online šetření hradily rekvalifikace pouze dvě z oslovených firem, které působily v zemědělství a v dopravě a skladování, přičemž s touto vzdělávací aktivitou počítají i do budoucna. Naopak **většina z dotázaných firem v době online šetření svým zaměstnancům rekvalifikace nehradila a ani tuto aktivitu do budoucna neplánovala** (10 firem působící zejména ve zpracovatelském průmyslu, dále stavebnictví, zemědělství, velkoobchodě a maloobchodě a ostatních činnostech). Zavedení hrazení rekvalifikací v budoucnosti předpokládala jedna firma působící v dopravě a skladování.

Pozornost zástupců firem byla dále v rámci online dotazování zaměřena na oblast poskytování rekvalifikací hrazených zaměstnavatelem u vybraných skupin zaměstnanců, a to u zahraničních pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných prostřednictvím PKZ, dále u zahraničních pracovníků z jiných třetích zemí zaměstnaných prostřednictvím PKZ, u zahraničních pracovníků ze zemí EU, u zahraničních pracovníků zaměstnaných na tzv. Schengenská víza a u zaměstnanců z řad občanů ČR. Respondenti měli v rámci svých odpovědí na tuto baterii otázek zhodnotit celkové zkušenosti firmy, kterou zastupovali. Relevantní odpověď volili prostřednictvím 4stupňové škály, kde 1="určitě rekvalifikovat", 2="spíše rekvalifikovat", 3="spíše nerequalifikovat" a 4="určitě nerequalifikovat". V případě, že s některým z uvedených aspektů respondenti neměli doposud žádnou zkušenost, měli respondenti možnost uvést variantu odpovědi „nedokážu posoudit“. V rámci otázky poskytnutí hrazené rekvalifikace vybraným skupinám zaměstnanců byly zaznamenány pouze tři relevantní hodnocení, v rámci kterých **se zástupci zaměstnavatelů klonili spíše k poskytování hrazených rekvalifikací občanům České republiky, popř. zahraničním pracovníkům z Ukrajiny zaměstnaných prostřednictvím Programu či zahraničním pracovníkům z dalších zemí EU. Méně již dle svých zkušeností předpokládali hrazené rekvalifikace u ukrajinských pracovníků zaměstnaných mimo Program.**

3.1.4 Hodnocení Programu kvalifikovaný zaměstnanec

Hodnocení Programu ze strany dotázaných zástupců zaměstnavatelů probíhalo v rámci několika (zejména rozsáhlých) baterií otázek rozdělených do dvou následujících tematických podbloků:

- kvalita zahraničních pracovníků Ukrajiny a rychlost jejich získávání
- a spolupráce s vybranými subjekty a celková dosavadní spokojenost s jejich účastí na PKZ.

Na základě zhodnocení zkušeností zaměstnavatele s účastí v Programu měli respondenti možnost uvést, jak je jejich firma spokojena, či naopak nespokojena s vybranými aspekty vztahujícími se k Programu. V případě, že s některým z uvedených

aspektů neměla firma doposud zkušenost, respondent měl možnost uvedení odpovědi „nedokážu posoudit“.

Na základě rozboru dat se lze přiklonit k hypotéze předpokládající **rozdílnou míru spokojenosti s kvalitou zahraničních pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných prostřednictvím Programu a rychlostí jejich získávání**.¹⁵ S kvalitou zahraničních pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných prostřednictvím Programu byly oslovené firmy převážně spíše spokojené (stupeň 2), s rychlostí získávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím Programu však byly nespokojeny (stupeň 3).

Dále bylo testováním hypotézy o vlivu odvětví na spokojenost firem v těchto dvou oblastech prostřednictvím neparametrického Mann-Whitney testu zjištěno, že **spokojenost s kvalitou zahraničních pracovníků z Ukrajiny získaných prostřednictvím Programu byla u firem zkoumaného souboru působících ve stavebnictví a ve zpracovatelském průmyslu signifikantně spíše odlišná**. Zaměstnavatelé působící ve zpracovatelském průmyslu byli s kvalitou těchto pracovníků spíše spokojeni, firmy působící ve stavebnictví naopak spíše nespokojeny. S kvalitou zahraničních pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných prostřednictvím Programu byli „ani spokojeni, ani nespokojeni“ až „spíše nespokojeni“ zaměstnavatelé působící v zemědělství a ve stavebnictví, naopak spokojenost firem z ostatních zahrnutých odvětví (tj. zpracovatelský průmysl, doprava a skladování, maloobchod/maloobchod a ostatní ekonomické činnosti) byla spíše vyšší (velmi až spíše spokojeny).

Navazující baterie otázek byla vytvořena s cílem mapovat na základě zkušeností firmy s Programem hodnocení spokojenosti či naopak nespokojenosti oslovených zaměstnavatelů s vybranými subjekty, se kterými přicházejí v rámci své účasti v Programu do přímého či nepřímého kontaktu. Dotazy byly zaměřené na hodnocení spolupráce s vybranými subjekty státní správy, které participují na Programu v roli gestora a spolugestorů Programu – gestor Ministerstvo průmyslu a obchodu, gestoři Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zemědělství. Dle nastavení Programu role MPO spočívá v monitoringu celkové realizace Programu a jejích dopadů na podnikatelský sektor, přičemž zaměstnavatele na základě vážných důvodů z Programu také případně i vyřazuje. Spolugestoři Programu si v rámci Programu také plní funkce dle své resortní působnosti, jak je tomu i u gestora Programu. MV ČR rozhoduje o žádostech o pobytová oprávnění podávaná zahraničními pracovníky, kteří jsou účastníky Programu, a také monitoruje bezpečnostní dopady Programu. MZV řídí činnost zastupitelských úřadů nabírajících žádosti zahraničních pracovníků, kteří jsou účastníky Programu, o jejich pobytová oprávnění, a také monitoruje situaci v zemích jejich původu. MPSV monitoruje dopady realizace Programu na trh práce a zaměstnanost, a také se zaměřuje na kontrolní činnost pokut udělených zaměstnavatelům kontrolními orgány. MZe monitoruje dopady realizace Programu na sektor zemědělství, potravinářství a lesnictví, a rovněž, jako MPO, na základě vážných důvodů vyřazuje zaměstnavatele z Programu. Mezi garanty Programu patří zastupující organizace a svazy zaměstnavatelů Hospodářská komora, Svaz průmyslu a dopravy, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Asociace malých a středních podniků a živnostníků, Agrární komora, Potravinářská komora, Zemědělský svaz, Lesnicko-dřevařská komora, Asociace soukromého zemědělství a Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest. Dle pravidel Programu garanti rozhodují o zařazení zaměstnavatelů do Programu. Z garantů Programu byla z důvodu cílové skupiny zaměstnavatelů a charakteru zaměření tohoto projektu zařazena pouze KZPS ČR. Respondenti měli možnost ohodnotit i kvalitu spolupráce

¹⁵ Použity techniky neparametrického testování Friedman test a Kendall's test.

3. Zjištěné poznatky

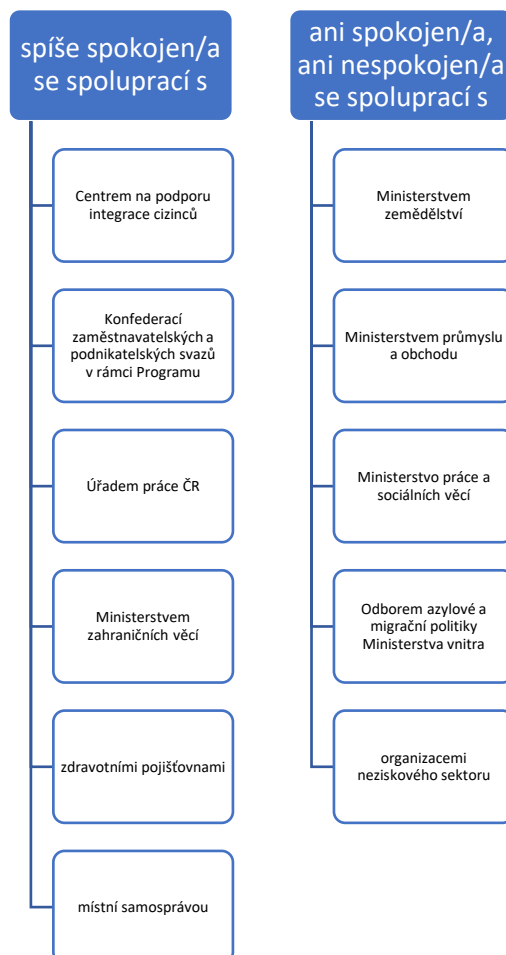
s dalšími vybranými subjekty, se kterými přicházejí při účasti v Programu do kontaktu, a to integrační centra, samospráva, další NNO, Úřad práce a zdravotní pojišťovny.

Lze konstatovat, že **mezi oslovenými zaměstnavateli nepřevládlo negativní či naopak velmi pozitivní hodnocení ani u jednoho z vybraných subjektů.** Nejvyšší variabilita hodnocení byla zaznamenána v případě MV ČR, přičemž pro hodnocení spolupráce s tímto spolugestorem Programu byly respondenty použity všechny stupně hodnotící škály. Lze předpokládat, že **zkušenost respondentů se spoluprací s MV ČR se velmi lišila. Některé z oslovených firem hodnotily tuto spolupráci „velmi až „spíše pozitivně“, některé naopak neutrálně či „spíše až velmi negativně“. Tento poznatek může vypovídat o tom, že situace firem zaměstnávajících zahraniční pracovníky z Ukrajiny prostřednictvím Programu se liší a každý zaměstnavatel se potýká se specifickými okolnostmi spojenými se zaměstnáváním cizinců a specificky také na ně reaguje.**¹⁶

Spolupráce v rámci Programu s gestorem KZPS ČR byla hodnocena ze strany oslovených zaměstnavatelů velmi až pozitivně, mírnou nespokojenost projevily pouze tři z dotázaných subjektů. Cca polovinou dotázaných subjektů byla obdobně velmi pozitivně až pozitivně hodnocena spolupráce s integračními centry, a také s ÚP ČR. Více k hodnocení spolupráce s pracovišti OAMP je uvedeno v kapitole č. 3.2.3. Výsledné hodnocení vybraných subjektů, se kterými oslovené firmy v rámci Programu přicházejí do kontaktu znázorňuje následující schéma č. 2.

¹⁶ Shodně spíše negativně (stupeň=4) hodnotily spolupráci s OAMP všichni tři respondenti z Kraje Vysočina, v ostatních krajích zastoupených více než dvěma subjekty bylo již hodnocení této spolupráce variabilnější.

Schéma č. 2 **Hodnocení spolupráce s vybranými subjekty v rámci PKZ ze strany oslovených firem** (řazeno dle dosaženého stupně na hodnotící škále 1=velmi spokojen/a, 3=ani spokojen/s, ani nespokojen/a, 5=velmi nespokojen/a).



Lze tedy konstatovat, že **celková spokojenost oslovených firem zkoumaného souboru s Programem kvalifikovaný zaměstnanec byla pozitivní** (stupeň hodnotící škály 2=spíše spokojen/a).

Pozornost v rámci dotazování byla věnována také oblastem, které zásadním způsobem naopak omezovaly možnosti získávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím Programu. Respondenti měli v baterii otázek možnost označení potíží, které zaměstnavatele, kterého zastupovali, výrazně administrativně zatěžovaly či zjevně ohrožovaly možnost setrvání zahraničních pracovníků získaných prostřednictvím Programu v zaměstnání. Baterie mapovaných otázek byla sestavena z několika následujících tematických bloků: účast zaměstnavatele v Programu a fungování Programu, zajištění pracovní síly z Ukrajiny prostřednictvím PKZ, zaměstnání ukrajinských pracovníků získaných prostřednictvím PKZ, spolupráce s institucemi a přístup dalších institucí k ukrajinským pracovníkům.

3. Zjištěné poznatky

Vyhodnocení setu¹⁷ ukázalo, že jednoznačně **největší omezení při získávání a zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím PKZ spatřovaly dotázané firmy:**

- zejména **v nemožnosti odhadu nástupu těchto zahraničních pracovníků do zaměstnání** (v reálném rozmezí cca od 3 do 6 měsíců),
- dále **v přístupu různých institucí společnosti ČR** (např. ministerstev, Policie ČR, úřadů, zdravotních pojišťoven, dalších služeb a přístup k dalším službám) k zahraničním pracovníkům zaměstnaným prostřednictvím Programu,
- **v délce různých administrativních procedur spojených se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly** (např. změna typu pobytu zaměstnance, změna pracovního zařazení, ukončení pracovního poměru apod.), tj. v délce administrativních lhůt apod.
- a také **ve fluktuaci pracovníků, tj. nestálost tímto způsobem získané pracovní síly.**

Ojedinele byly uváděny následující potíže spojené s účastí v Programu kvalifikovaný zaměstnanec:

- náročnost administrativy při podání žádosti do Programu a při zaměstnávání osob v rámci Programu,
- požadavky Programu na zaměstnavatele,
- neodpovídající kvalifikace pracovní síly získané prostřednictvím Programu, a také
- ve způsobu jednání mezi zaměstnavatelem a různými institucemi/úřady, se kterými jsou v interakci v rámci účasti v Programu,
- získání českého řidičského průkazu pro řízení služebního referentského vozidla, aniž by se musel být odevzdán ukrajinský řidičský průkaz na (příslušný) úřad a v případě odjezdu na dovolenou si jej zase vyzvednout,
- závazek zaměstnavatele hradit léčebné výlohy a další náklady v období mezi příjezdem cizince a nástupem do pracovního poměru,
- objednání cizince pro přihlášení na OAMP – termín cca měsíc po příjezdu cizince do ČR nebo nutnost čekání ve frontě před budovou OAMP bez reálné možnosti, že cizinec přijede,
- nebo 1,2násobek zaručené mzdy.

Dále měli respondenti možnost uvedení konkrétních problémů a obtíží, se kterými se při získávání a zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím Programu ve své praxi potýkají, přičemž měli zároveň i možnost uvést způsob jejich odstranění.

Přehled zaznamenaných odpovědí k vybraných mapovaným bodům obsahuje následující tabulkový přehled:

¹⁷ Multiple Response Set – možnost více odpovědí na otázku.

Tabulka č. 1 **Přehled konkrétních problémů a obtíží se získáváním a zaměstnáváním zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím PKZ sestavený na základě zaznamenaných volných odpovědí zástupců oslovených firem**

vybrané oblasti	stručná specifikace překážek a obtíží na základě odpovědí respondentů	možnosti řešení na základě odpovědí respondentů
účast v PKZ, fungování PKZ		
administrativa při podání žádosti do programu	objem administrativy	bez doporučení
administrativa při zaměstnávání osob v rámci programu	dovolat se na OAMP je nadlidský úkol, objednání termínu až za několik týdnů po příjezdu. OAMP je prý přetížený objem administrativy hlášení zaměstnanců na ÚP v den nástupu; nemožnost se objednat na OAMP v daném termínu (velký počet cizinců)	přijmout více úředníků na OAMP. Zavést elektronický objednávkový systém a vrátit (zprístupnit) automat na pořadová čísla
zajištění pracovní síly prostřednictvím PKZ		
délka doby od zahájení řízení do rozhodnutí, délka různých procedur spojených se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly (např. změny typu pobytu zaměstnance, změna pracovního zařazení, ukončení pracovního poměru apod.), délka lhůt apod.	délka doby od zahájení řízení do rozhodnutí 3 měsíce je pro nás bez problémů, s delší dobou je trochu obtížné plánovat	rozhodovat v co nejkratší době
nemožnost odhadu doby nástupu zahraničních pracovníků z PKZ do zaměstnání (v reálném rozmezí cca od 3 do 6 měsíců)	nemožnost komunikace s konzulátem ve Lvově nejasnost, k jakému datu bude zaměstnanec moci nastoupit; při nábore nových zaměstnanců se s nimi musí počítat, ale výhledově není jasné, kdy fyzicky nastoupí	bez doporučení možnost zjištění stavu řízení v elektronické podobě s předběžným datem schválení; zkrácení na 3, max. 4 měsíce od podání žádosti
zaměstnání zahraniční pracovní síly získané prostřednictvím PKZ		
fluktuační pracovníků, nestálost získané pracovní síly	poslední skupina, celý ročník učiliště, tzn. cca 13 šiček skončilo ještě ve zkušební době a našlo si vysoce placené zaměstnání v Praze v jiném oboru (důvod ukončení získávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím PKZ) když jsme konečně jednoho pracovníka získali, brzy odešel velká část zaměstnanců po 6 měsících od získání víza končí pracovní poměr a odchází pracovat jinam (letos počátkem roku přijatí Ukrajinci to byli všichni) pracovníci mají jiná očekávání	bez doporučení v Čechách nepracuje, takže s tím nejde nic dělat 6 měsíční lhůtu setrvání v pracovním poměru prodloužit na dobu trvání platnosti zaměstnanecké karty/víza

3. Zjištěné poznatky

pokračování tabulky

vybrané oblasti	stručná specifikace překážek a obtíží na základě odpovědí respondentů	možnosti řešení na základě odpovědí respondentů
spolupráce s institucemi a přístup dalších institucí k zahraniční pracovní síle		
přístup různých institucí společnosti ČR (např. ministerstva, policie, úřady, zdravotní pojištění a služby, přístup k dalším službám apod.) k zahraničním pracovníkům zaměstnaným prostřednictvím programu	<p>průkazy ZP jsou posílány pojištěnci až po zaslání kopie zaměstnanecké karty, když cizinec onemocní, tak lékaři nemůže předložit průkaz ZP ani oznámit číslo pojištěnce</p> <p>složitá legislativa při vyřizování záležitostí s cizineckou policií, zdravotní pojišťovnou atd.</p> <p>složitá orientace zahraniční pracovníků v legislativě ohledně zaměstnávání cizinců v ČR</p> <p>komunikace OAMP hlavně poštou, zaměstnavatel není seznámen s výsledkem jednání - např. při prodloužení ZK, dlouho se čeká na biometrii, nebo prodloužení zaměstnaneckých karet</p>	<p>vyřizovat průkazy ZP i bez kopie zaměstnanecké karty</p> <p>jednotný výklad zákonů</p> <p>jednoznačný výklad zákonů</p> <p>online systém, kde by mohl zaměstnavatel sledovat průběh řízení</p>
jednání mezi vaší firmou a různými institucemi/úřady, se kterými v rámci Programu při zaměstnávání zahraniční pracovní síly přicházíte do kontaktu vyjma garanta a gestorů programu (tj. jednání a spolupráce s institucemi jako např. Úřad práce ČR, zdravotní pojišťovny apod.)	přidělování čísel pojištěnců (resp. rodných čísel) cizincům ze strany ČSSZ po dost dlouhé době a nemožnost získat tato čísla ze strany zaměstnavatele	oznámení čísla pojištěnce ze strany ČSSZ nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavateli

Jak dokládá výše uvedený tabulkový přehled, uvedená doporučení se týkala zejména celkového zpružnění Programu a jednoznačnosti výkladu zákonů, které se Programu týkaly. Dále personálního posílení OAMP a zlepšení vzájemné komunikace účastníků programu, dále zpřístupnění řízení o vydání ZK pro zaměstnavatele, aby byli jeho účastníky a mohli tak sledovat jeho průběh. Mezi další doporučení patřilo zefektivnění objednávkového elektronického systému a v neposlední řadě prodloužení zákonem stanovené šestiměsíční lhůty, během níž musí zahraniční zaměstnanec setrvat v pracovním poměru se svým zaměstnavatelem.

Ani jeden z oslovených subjektů naopak nespatořoval obtíž při zaměstnávání ukrajinských pracovníků prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec v následujících vybraných oblastech, a to:

- v požadavcích Programu na zaměstnance,
- ve spolupráci s garantem, tj. KZPS ČR,
- ve spolupráci s gestory Programu,

- **při adaptaci zahraničních pracovníků z Ukrajiny v majoritní společnosti ČR a do pracovního kolektivu,**
- **dále v oblasti uznávání zahraničních kvalifikací,**
- **a také v oblasti rekvalifikaci zahraničních pracovníků na území ČR bez zohlednění, zdali tyto rekvalifikace svým zaměstnancům poskytuje či naopak nikoliv.**

3.1.5 Reakce na covid-19

Poslední tematickou oblastí online šetření bylo období spojené s šířením nemoci covid-19 v průběhu roku 2020 a reakcí zaměstnavatelů na tuto dlouhodobě bezprecedentní událost. Tomuto tématu je nejen v českém prostředí věnována neutuchající pozornost, přičemž nutno konstatovat, že variabilita závěrů jednotlivých průzkumů, studií či postojů vědců a další odborné veřejnosti je enormní. Někdy se přitom jedná o protichůdná zjištění či doporučení, jejichž platnost životnosti může být navíc z podstaty věci velmi omezená.

V úvodu této stati je nutno uvést, že vládou schválené programy ekonomické migrace, ani vydávání tzv. Schengenských víz nebyly v průběhu roku 2020 pozastaveny.

Respondenti měli v rámci online dotazování v tomto tematickém bloku možnost uvést, jaká část, prostřednictvím Programu, zaměstnaných ukrajinských pracovníků v průběhu nouzového stavu spojeného s šířením nemoci covid-19 odjela zpátky Ukrajinu. S mírnou úpravou byla v tomto případě použita otázka a škála odpovědí Bleskové ankety HK ČR „Koronavirus a zaměstnávání cizinců“ - Vyhodnocení 22. dubna 2020.¹⁸ **Většina oslovených zaměstnavatelů (9) uvedla, že v průběhu prvního nouzového období spojeného s šířením nemoci covid-19 nikdo ze zahraničních pracovníků z Ukrajiny neodjel,** jednomu zaměstnavateli odjela méně než polovina těchto zaměstnanců, dalším více než polovina a dva zástupci zaměstnavatele nedokázali na danou otázku uvést konkrétní odpověď. **Ani jednomu z oslovených zaměstnavatelů neodjeli v průběhu nouzového stavu spojeného s šířením nemoci covid-19 všichni zahraniční zaměstnanci zaměstnaní prostřednictvím Programu.** Uvedené zjištění konvenovalo s poznatky získanými ve výše uvedené anketě HK ČR, kde většina zaměstnavatelů (79 % z 240 oslovených subjektů) uvedla, že „v době nouzového stavu se do své vlasti nevrátil nikdo“ nebo „o tom respondent nevěděl“.

Dále byli respondenti vyzváni, aby si vzpomněli na období prvního nouzového stavu spojeného s šířením nemoci covid-19, a to v souvislosti se změnami v personální oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků z tzv. třetích zemí. I v tomto případě řešitelé projektu použili s mírnými úpravami otázku Bleskové ankety HK ČR.¹⁹ Respondenti mohli uvést několik odpovědí na danou setovou otázku. Bylo zjištěno, že cca polovina (7) oslovených zaměstnavatelů **žádná opatření v souvislosti s prvním nouzovým stavem z jara 2020 neučinili** (v rámci zkoumaného souboru subjekty všech zahrnutých odvětví, vyjma ostatních (ekonomických) činností, tj. zemědělství, lesnictví a rybnářství, zpracovatelský průmysl, stavebnictví, doprava a skladování,

¹⁸ Znění otázky použité v rámci Bleskové ankety HK ČR Koronavirus a zaměstnávání cizinců: „*Kolik zaměstnanců z Ukrajiny a ostatních států zahrnutých do Programu kvalifikovaný zaměstnanec z celkového počtu těchto zahraničních pracovníků u Vás ve firmě se v době nouzového stavu vrátilo zpět do své vlasti?*“.

¹⁹ Znění otázky použité v rámci Bleskové ankety HK ČR Koronavirus a zaměstnávání cizinců: „*Jaké změny v personální oblasti týkající se zaměstnanců ze třetích zemí Vaše firma v důsledku zavedení mimořádných opatření vlády již učinila nebo aktuálně zvažuje?*“

velkoobchod/maloobchod). Ostatní naopak **přesunuli zaměstnance na tzv. překážky v práci na straně zaměstnavatele** (5 zaměstnavatelů působících ve zpracovatelského průmyslu a ostatních ekonomických činností), **nebo pokračovali v nabírání dalších pracovníků z Ukrajiny** (2 zaměstnavatelé působící ve zpracovatelském průmyslu a dopravě a skladování), **nebo se rozhodli pro zpětvzetí žádosti podané do PKZ** (2 subjekty působící ve zpracovatelském průmyslu) či snížení mezd a benefitů (v rámci zkoumaného souboru v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství). **Žádný z námi oslovených zaměstnavatelů nevolil cestu nabírání dalších zaměstnanců z jiných třetích zemí, ani neprodlužování zaměstnaneckých karet, resp. zpětvzetí žádostí o prodloužení zaměstnaneckých karet, neprodlužování pracovních smluv, nebo propouštění či jiná ve výběru neuvedená opatření.** I v případě této otázky získaná zjištění konvenovala se závěry ankety HK ČR, kde z oslovených subjektů neučinilo žádná opatření 59 % zaměstnavatelů, 26 % pokračovalo v nabírání dalších pracovníků z těchto zemí, 11 % postavilo zaměstnance na tzv. překážku v práci, 7 % přistoupilo je snížení mezd a benefitů, 4 % zaměstnavatelů neprodlužovala pracovní smlouvy a zaměstnanecké karty, resp. se rozhodli pro zpětvzetí žádosti o prodloužení zaměstnaneckých karet, 3 % zaměstnavatelů v anketě své zaměstnance propouštěla, 2 procenta vzali zpět svou žádost do PKZ a 8 % anketou dotázaných zareagovala na daný stav jinak.

Dle zaznamenaných odpovědí bylo zjištěno, že všichni oslovení zaměstnavatelé zaměstnávali koncem března 2020 celkem 262 ukrajinských pracovníků prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec a 47 Ukrajinců mimo tento Program. Po půlroce se stav zaměstnanosti Ukrajinců u respondentů mírně změnil, souhrnný počet tzv. programových ukrajinských zaměstnanců se de facto nezměnil, souhrnný počet tzv. mimo programových ukrajinských pracovníků se mírně snížil. Oslovení zaměstnavatelé v době šetření (srpen/září 2020) zaměstnávali celkem 264 zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec a 32 zahraničních pracovníků mimo tento Program.

Obdobně jako i výše uváděná anketa HK ČR²⁰, i online dotazník se v závěrečné otázce tohoto tematického bloku zaměřeného na situaci spojenou s šířením nemoci covid-19, zaměřil na mapování záměru oslovených zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání pracovníků z třetích zemí v době realizace tohoto šetření (tj. po skončení prvního nouzového stavu a znovuotevření hranic). V daném případě měli respondenti možnost volby jedné odpovědi. **Část oslovených zaměstnavatelů byla v čase tzv. uvolnění rozhodnuta žádat o další pracovníky z třetích zemí prostřednictvím Programu** (5 subjektů), **menší část mimo Program** (2 subjekty), naopak jeden zaměstnavatel již nebude chtít zaměstnávat cizince z třetích zemí. Část subjektů (5 zaměstnavatelů) uvedla jiné konkrétní skutečnosti k popisu jejich situace v době šetření odrážející spíše nejistotu či omezení podnikání vlivem dopadů skutečností spojených s obdobím šíření nemoci covid-19 (uvádíme doslovné znění zaznamenaných odpovědí):

- „*Jsmo v insolventci, předběžná informace zní u zaměstnanců z Ukrajiny, že jim skončí pracovní poměr uplynutím doby určité.*“
- „*Nevíme, jestli budeme ještě zaměstnávat nějaké další cizince.*“
- „*Přijmeme uchazeče, kteří jsou v současné době "na cestě". Mají na konzulátu požádáno o zaměstnaneckou kartu, ale ještě nedošlo k vyřízení víza.*“

²⁰ Znění otázky použité v rámci Bleskové ankety HK ČR Koronavirus a zaměstnávání cizinců: „Změní se nějak Váš přístup k zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny a jiných třetích zemí po skončení nouzového stavu a po znovuotevření hranic?“

- „V současné době nehledáme zaměstnance z ciziny“.

Ani jeden z oslovených zaměstnavatelů nevedl, že by měl v plánu preferovat zaměstnance na tzv. Schengenská víza před pracovníky na zaměstnaneckou kartu.

Dotázaní zaměstnavatelé, kteří uvedli, že plánují prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec žádat o další pracovníky z třetích zemí uvedli následující zdrojové země: Bělorusko (subjekty působící v zemědělství, lesnictví a rybnářství a v dopravě a skladování), Černá Hora, Moldavsko, Mongolsko (subjekty zpracovatelského průmyslu) a Ukrajina (zpracovatelský průmysl, stavebnictví, doprava a skladování).

Možnost uvést důvod rozhodnutí zaměstnavatele nepokračovat v zaměstnávání cizinců z třetích zemí využil pouze jeden respondent, který uvedl následující:

„Chceme zaměstnávat pracovníky z ČR, kteří z důvodu covid-19 přišli o práci“.

3.2 Vyhodnocení výzkumných otázek – vedoucí pracovníci

K získání poznatků o tom, **jak na zaměstnávání zahraniční pracovní síly, a roli Programu kvalifikovaný zaměstnanec** (případně také dříve i Režimu Ukrajina) při získávání zahraniční pracovní síly **nahlíží vedoucí pracovníci firem, které tyto pracovníky zaměstnávají**, byla realizována v rámci kvalitativních výzkumných aktivit projektu fokusní skupina a polostrukturované hloubkové rozhovory s vedoucími pracovníky vybraných firem.

Jednání na fokusní skupině se zaměřilo spíše na obecné souvislosti zaměstnávání pracovníků se zaměstnaneckou kartou a reflexi PKZ, zatímco při polostrukturovaných rozhovorech se pozornost více soustředila na vybrané aspekty týkající se personálního řízení firmy zaměstnávající zahraniční pracovníky zapojené do PKZ. Souvislosti diskutované na jednání fokusní skupiny se nicméně v řadě případů velmi výrazně prolínaly s těmi, jež dotázaní vedoucí pracovníci rozebírali při polostrukturovaných rozhovorech. Z těchto důvodů se ukázalo jako účelné pojednat poznatky od oslovených vedoucích pracovníků získané na jednání fokusní skupiny společně s těmi, jež vyplynuly z polostrukturovaných rozhovorů. Ještě před tím je ale potřebné detailněji přiblížit zaměření a provést detailnější charakteristiku obou těchto metod využitých při dotazování vedoucích pracovníků.

Hlavním záměrem jednání fokusní skupiny byla, i s ohledem na další využití těchto poznatků při přípravě dotazníkového šetření a osobních rozhovorů, reflexe PKZ ze strany zaměstnavatelů. Hlavními tématy diskuse na jednání skupiny fokusní skupiny tak byly:

- specifikace zapojení zaměstnavatelů, jejichž zástupci se jednání účastnily, do Programu kvalifikovaný zaměstnanec,
- informovanost o Programu,
- spolupráce s dalšími institucemi státní a veřejné sféry a soukromým sektorem,
- hodnocení Programu,

3. Zjištěné poznatky

- dopady pandemické situace na zaměstnavatele, jejichž zástupci se účastnily jednání, fokusní skupiny a zaměstnávání zahraničních pracovníků těmito zaměstnavateli a
- plány zaměstnavatelů pro další období, zejména ve vztahu k zaměstnávání zahraniční pracovní síly a využívání PKZ

Jednání fokusní skupiny nicméně přineslo řadu poznatků týkajících se také dalších důležitých témat, jež byly pro tento výzkum relevantní. Za nejvýznamnější v tomto ohledu bylo možné považovat četné poznatky týkající se zkušenosti zaměstnavatelů se zahraniční pracovní silou, respektive obecněji s řešením problémů při shánění a udržení pracovní síly.

Cílem rozhovorů s vedoucími pracovníky byla především detailnější charakteristika širokého okruhu provozních otázek spojených se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly. Konkrétně tak byly v rámci rozhovoru s vedoucími pracovníky sledovány následující tematické oblasti:

- zaměstnávání zahraniční pracovní síly ve firmě,
- forma pracovního vztahu u zahraničních pracovníků a oblasti jejich uplatnění ve firmě (pracovní pozice),
- charakteristika důvodů nebo podmínek pro zaměstnávání zahraničních pracovníků v dotázaných organizacích,
- reflexe zahraničních pracovníků vedoucími pracovníky a jejich vnímání vztahů na pracovišti,
- spolupráce zahraničních pracovníků s dalšími zaměstnanci nebo faktory, které ji ovlivňují, dále pracovní podmínky
- nastavení personální politiky vzhledem k českým i zahraničním zaměstnancům a
- dopady pandemické situace na zaměstnavatele, zejména ve vztahu k zaměstnávání zahraniční pracovní síly

Hlavním záměrem polostrukturvaných rozhovorů tak bylo přinést odpovědi na následující výzkumné otázky týkající se výše uvedených témat:

1. Jakou formou jsou pracovníci z Ukrajiny ve firmách zaměstnáni?
2. Jak hodnotí vedoucí pracovníci spolupráci českých pracovníků s pracovníky z Ukrajiny?
3. Jak podle vedoucích pracovníků ovlivňuje spolupráci pracovního(ch) kolektivu(ů) znalost češtiny pracovníků z Ukrajiny?
4. Jak vedoucí pracovníci hodnotí přístup pracovníků z Ukrajiny k práci?
5. Jaké nástroje Vaše firma používá ke zvýšení spokojenosti, případně motivace všech Vašich pracovníků?
6. Jaké jsou představy vedoucích pracovníků o perspektivách setrvání pracovníků v zaměstnání?
7. Jak situace spojená s covid-19 během uplynulého roku ovlivnila fungování firmy?

Vzhledem k tomu, že mezi provozními otázkami spojenými se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly bylo z podstaty věci u oslovených zaměstnavatelů také účast v PKZ, jeho administrace atd., není nikterak překvapivé, že i při polostrukturovaných rozhovorech byla věnována pozornost také tomuto tématu i přesto, že shromáždění těchto poznatků primárním cílem rozhovorů nebylo.

Při následujícím vyhodnocení poznatků získaných od vedoucích pracovníků tak byly stěžejním východiskem popsané zaměření fokusní skupiny a uvedené výzkumné otázky, nicméně při analýze byly zohledněny rovněž další relevantní poznatky uvedené na jednání fokusní skupiny nebo v rámci polostrukturovaných rozhovorů. Při vyhodnocení získaných poznatků bylo nutné přihlídnout také k tomu, že odpovědi získané oběma použitými metodami odrážejí odbornost a zkušenosti dotázaných, a diskuse s účastníky fokusní skupiny i průběh rozhovorů jimi byly výrazně ovlivněny. Z tohoto důvodu budou v následující části této kapitoly nejprve přiblíženy charakteristiky účastníků fokusní skupiny a osob, s nimiž byl veden rozhovor, respektive byla věnována pozornost charakteristikám trhu práce v sektorech ekonomiky, v nichž působí firmy reprezentované účastníky fokusní skupiny a dotázanými osobami.

Kromě výše nastíněné podobnosti, co se týče zaměření fokusní skupiny a polostrukturovaných rozhovorů a prolínání některých jejich témat, byly v rozhovorech s vedoucími pracovníky zjišťovány také některé shodné nebo obdobné oblasti a souvislosti, jež byly mapovány také v rámci polostrukturovaných hloubkových rozhovorů se zahraničními pracovníky, respektive s jejich českými spolupracovníky. Zjištění z těchto rozhovorů, které rozšiřují a detailněji doplňují výzkumné oblasti a témata v širších souvislostech jsou zachycena v následujících kapitolách č. 3.3 a 3.4.

Okruh účastníků fokusní skupiny a vedoucích pracovníků dotázaných při polostrukturovaných rozhovorech a jejich vztah k řešené problematice:

Jednání na fokusní skupině se zúčastnili zástupci firem, které se při náboru zahraniční pracovní síly zapojily do PKZ za podpory KZPS ČR. Fokusní skupiny se zúčastnilo celkem 11 zástupců osmi firem (šest žen a pět mužů).²¹ Tři firmy měly sídlo v Praze, dvě v Jihomoravském kraji a zbylé tři sídlily v Královéhradeckém kraji, Středočeském kraji a Kraji Vysočina.

Polostrukturované rozhovory byly také provedeny se zástupci firem, které zaměstnávaly ukrajinské pracovníky prostřednictvím PKZ a při přihlášení do tohoto programu a/nebo jeho administraci spolupracovaly s KZPS ČR. V rámci tohoto dotazování se uskutečnilo celkem sedm rozhovorů se zástupci pěti náhodně vybraných firem²², z nichž tři byly provedeny s personalisty, tři s vedoucími provozu (případně oddělení) a jeden s asistentkou vedoucího provozu/ oddělení. Při rozhovorech bylo dotázáno pět mužů a dvě ženy, dotázání zastupovali firmy z Královéhradeckého kraje, Jihomoravského kraje a Kraje Vysočina. Dva účastníci fokusní skupiny byli dotazováni zároveň i při polostrukturovaných rozhovorech.

Účastníci **fokusní skupiny** reprezentovali personalisty, vedoucí oddělení, ale také zástupce vedení firem. Jakkoli se ale jednání fokusní skupiny účastnil **střední a vrcholový management oslovených firem**, byly na fokusní skupině diskutovány nejen situace podniků ve vztahu k získání a udržení pracovní (zahraniční) síly, jejich personální politika nebo spolupráce s dalšími institucemi při zaměstnávání cizinců, ale

²¹ Společně s nimi se fokusní skupiny zúčastnili také řešitelé tohoto výzkumu a zástupce KZPS ČR.

²² Vzhledem k epidemické situaci nebylo možné dosáhnout původně plánovaného záměru oslovit pro tyto účely 12 firem.

předmětem diskuse byly i konkrétní nebo typické situace provázející zaměstnávání zahraniční pracovní síly, spolupráce (firmy jako celku, nadřízených pracovníků, českých kolegů nebo krajanů zahraničních pracovníků atd.) s (nově příchozími) zahraničními pracovníky, opatření nebo postupy firmy na podporu integrace zahraničních pracovníků a integrace těchto pracovníků v rámci pracovního kolektivu i obecněji do české společnosti.

Všichni vedoucí pracovníci dotázaní v rámci polostrukturovaných rozhovorů reprezentovali ve firmě **střední management**²³ a ze své pozice se tak mohli v plném rozsahu nebo z podstatné části vyjádřit ke všem sledovaným výzkumným otázkám a oblastem, na něž byl rozhovor zaměřený. K několika zjišťovaným konkrétním otázkám se nicméně nemohli vyjádřit všichni dotázaní a někteří dotázaní tak v několika případech odkazovali na své kolegy - např. na personalistu nebo asistentky provozu/oddělení, respektive na mistra nebo mistrovou. Odpovědi na jednotlivé respondentům kladené otázky vždy rozvedli ti dotázaní, kteří se k nim ze své pozice vyjádřit mohli.

V jedné z dotázaných firem se rozhovoru zúčastnili tři pracovníci zastávající odlišné vedoucí pozice (vedoucí provozu/oddělení, asistentka vedoucího jiného provozu/oddělení a personalista). V případě této firmy tak byly k tématu personálního řízení firmy zaměstnávající zahraniční pracovníky zachyceny velmi podrobné informace z pohledu tří různých pracovních pozic. I v případě ostatních čtyř dotázaných firem ale byly získané odpovědi velmi podrobné, neboť na jiné pracovníky firmy dotázaní vedoucí odkazovali jen zcela výjimečně. Pro dokreslení shrnutí a konkrétních zjištění z rozhovorů byly k jednotlivým oblastem výzkumu přiřazeny konkrétní citace vedoucích pracovníků (psané kurzívou) pod nimiž byla vždy uvedena podrobnější informace o jejich pracovní pozici ve firmě, ekonomickém odvětví a kraji v němž firma působí. Vzhledem k tomu, že se jednalo o informace získané pomocí různých výzkumných aktivit, nebyly u jednotlivých účastníků výzkumu uvedeny stručné přehledové kódy jako tomu bylo v dalších dvou kapitolách věnovaných výsledkům polostrukturpovaných hloubkových rozhovorů s ukrajinskými pracovníky a jejich českými spolupracovníky.

3.2.1 Oblasti a odvětví působení dotázaných firem a zjištění týkající se situace na trhu práce v těchto odvětvích

Účastníky **fokální skupiny** byli zástupci osmi firem, přičemž se jednalo o zástupce dvou dopravních firem (jedna zajišťovala železniční a autobusovou dopravu, druhá se zaměřovala na autobusovou dopravu osob a kamionovou přepravu zboží), zástupce čtyř firem zabývajících se textilní výrobou (ve třech případech výroba příže a/nebo tkanin, v jednom případě rukodělná výroba – obšívání volantů) a zástupci jedné strojírenské a jedné stavební firmy. Vedoucí pracovníci **dotázaní v rámci polostrukturovaných rozhovorů** reprezentovali čtyři textilní firmy (z toho dvě byly výrobci přízí a tkanin, jedna byla výrobcem šitých automobilových komponent a jedna výrobcem bytového textilu) a jednu stavební firmu.

Dotázané firmy tak reprezentují pouze některá **ekonomická odvětví, která se potýkají s potížemi při nábore a/nebo udržení pracovní síly**. Zároveň ale v sektorech ekonomiky, jež dotázané firmy reprezentují, mohli být zahraniční pracovníci v ČR zaměstnáni bez výraznějších omezení i bez předchozí adaptace na české prostředí

²³ Jako střední management bylo možné vnímat i personalisty, jakkoli zodpovídali za personální politiku organizace. Jak totiž vyplynulo z dalších dotazování, výkon jejich agendy se odvíjel od rozhodnutí vrcholového managementu organizace, na kterých se již přímo nepodíleli.

a/nebo získání či uznání odpovídající odborné kvalifikace v ČR vyžadující delší předchozí praxi nebo odbornou přípravu.

Zástupci všech firem, jejichž zástupci se zúčastnili jednání fokusní skupiny anebo s nimi byl proveden rozhovor, potvrzovali potíže se získáváním i udržením zaměstnanců, přičemž současně nastínili důvody jejich obtížného získání a/nebo udržení, a popsali také okruh postupů, které při snaze o jejich získání a udržení používají. V této části textu bude pozornost věnována pouze zachycení stávající situace na trhu práce a přiblížení faktorů, jež ovlivňují možnosti dotčených firem získat (a okrajově také i možnosti udržet) pracovní sílu. Náborovým strategiím a využívání PKZ při náboru pracovní síly budou věnovány samostatné části této kapitoly (viz kapitoly 3.2.2 a 3.2.3).

Zásadní okolností, na kterou poukázali všichni dotázaní, byla často **malá atraktivita nabízených pozic pro české pracovníky** všeobecně. Dotázaní zástupci firem využívajících zahraniční pracovníky přitom poukázali na velice široký okruh různých příčin této skutečnosti, přičemž v případě některých firem bylo možné hovořit o souběhu více různých faktorů, které jejich možnosti získání pracovní síly ztěžovaly. Jakkoli se míra vlivu jednotlivých faktorů firmy na možnosti získávání pracovní síly u dotázaných firem lišila, v zásadě bylo možné hovořit o tom, že určitým společným jmenovatelem této malé atraktivity jejich pracovních pozic pro české pracovníky byla **komparativní nevýhoda dotčených firem** ve srovnání s podniky působícími v jiných ekonomických odvětvích, které mohou také poptávat pracovníky na dělnické profese. Hlavními okolnostmi, ve kterých dotázaní spatřovali tuto komparativní nevýhodu, byla **výše mzdy**, kterou mohli zájemcům o práci nabídnout. Jako další významnou nevýhodu svých firem pro zájemce o práci chápali zástupci některých dotázaných firem **nepřetržitý provoz, respektive noční směny**. Přitom, jak vyplynulo z provedených rozhovorů, i zájemci, kteří byli ochotni pracovat ve tří, případně čtyř směnném nepřetržitém provozu měli možnost hledat finančně lépe ohodnocená zaměstnání v jiných průmyslových odvětvích.

„A Češi se nám prostě nehlásí. Pro ně to není v tom čtyřsměnném provozu a za mzdu nižší, např. v porovnání s automotivem, tak se nám sem neženou. (...) Protože ty noční směny také nejsou moc populární.“ (rozhovor s personalistkou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

„Neočekáváme nějaký velký příliv českých zaměstnanců, protože samozřejmě do fabriky našeho typu – do textilu – je to náročnější výroba a je v různých směnnostech.“ (účastník fokusní skupiny, textilní firma, Jihomoravský kraj)

„Ale s tím, abyste nabídli jako v automotivu, já nevím, teď řeknu 30 tisíc nástup, to jsme nebyli schopní. Abysme třeba přetáhli ty zaměstnance třeba odněkud z automotivu nebo z chemického průmyslu.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Kromě větší atraktivity jiných pracovních míst dostupných pro dělnické profese je důležitou okolností snižující možnosti nalezení pracovní síly klesající **ochota** (přesněji řečeno nezájem) českých pracovníků **vykonávat fyzicky náročné, ale i obecněji manuální práce**:

„Češi už zkrátka nechtěj... nechtěli dřív pracovat na výkopech, ty nám tady zpracovávali v 90. letech profesori z Ukrajiny. Profesory už nemáme, ale Češi nechtěj dělat dál. Jít do fabriky, pod píchačky atd., to se jim nechce, takže na to musíme sehnat holt zahraniční dělníky.“ (účastník fokusní skupiny, stavební firma, Praha)

Jako primární, nikoliv však výhradní příčiny nedostatku pracovní síly nejen v dotčených firmách, ale obecně na trhu práce bylo možné v době před příchodem nemoci covid-19 vnímat **nízkou míru nezaměstnanosti** a s tím související relativně

3. Zjištěné poznatky

nízké počty osob, které v době před příchodem situace související s šířením nemoci covid-19 hledaly zaměstnání, obecně respektive na tomto segmentu trhu práce.

„Ale prostě na trhu práce, kolem toho roku 2014, 2015 úplně nejvíc ti zaměstnanci nebyli. My bohužel jsme nemohli konkurovat úplně, nebo přepřáčet.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

„Podle dodavatelské smlouvy mám denně pošívat 200 až 250 volantů a na to potřebuju 20–25 lidí. Od roku 2014 jsem měla maximum 10 a teď jich mám momentálně 7. Nevládám ty dodávky, co se od nás podle plánu žádá. Jsme úplně zoufalí a snažili jsme se různými způsoby sehnat lidi a podali jsme žádost na Ministerstvo zahraničních věcí a Ministerstvo vnitra, ale žádným způsobem se to nepohlo.“ (účastnice fokusní skupiny, textilní firma, Praha)

Pro české zájemce o práci navíc byla z výše popsaných důvodů atraktivnější pracovní místa u jiných zaměstnavatelů, takže podle jednoho z dotázaných personalistů by zájem o pracovní místo v jeho firmě mohl mezi českými pracovníky stoupnout teprve při výrazném nárůstu nezaměstnanosti, samozřejmě za předpokladu, že by mezi uchazeči o zaměstnání vzrostl počet zájemců o práci z dělnických profesí. Tento personalista přitom ale současně poukázal i na to, že ani v situaci, kdy mezi českými uchazeči z dělnických profesí poroste kvůli vyšší nezaměstnanosti zájem o pracovní místa v jejich firmě, nemusí firma najít vhodné pracovníky, protože s nárůstem nezaměstnanosti nejprve zájem o práci v jejich firmě patrně projeví spíše **méně kvalitní uchazeči**.

Ta nezaměstnanost byla velice nízká. Samozřejmě my jsme ještě nepřetržitý provoz, takže jako by negativ pro toho českého zaměstnance bylo hodně. (...)

Já neočekávám, že bysme změnili tu politiku teďka ve smyslu k tomu programu (PKZ), protože i když nezaměstnanost bude nahoru, a to asi bude nějakým způsobem, tak pořád ty český lidi se úplně nezmění a do té fabriky nebudou chtít jít. Radší si posedí nějaký čas na tom Úřadu práce, že co si budem říkat. Zase na začátku na Úřadu práce skončí ti horší. Takže pořád pojede program Režim Ukrajina (PKZ). Jo až bude nezaměstnanost 12 % nebo těch 9 %, věřím tomu, že se budou objeovat lidi, ale kteří budou už muset jít do fabriky pracovat, jít na nepřetržitý provoz, třisměnně. Protože už si nebudou moct vybírat. Takže zatím se nemění to, že náborem na té Ukrajině a nezmění se to. (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Kvalitu uchazečů o zaměstnání z Úřadu práce negativně hodnotili i další dotázaní:

„Byl jsem na úřadu práce, ale tam je to hodně probraný. Tam vám dají 20 lidí – z toho 18 má záda, alergii na prach atd. Zbydou 2–3 z toho Vám jeden přijde použitelný, ale po měsíci pak zjistíte, že není a musíte se s tím rozloučit.“ (rozhovor s vedoucím provozu, textilní firma, Královéhradecký kraj)

No určitě pozitivně (hodnocení skutečnosti, že firma zaměstnává Ukrajince), protože jak říkám, zkušenosti jak moje, tak i vedoucího tkalcovny jsou dobré, protože jsou pracovití. A to bohužel o těch Češích nemůžeme říct. Ale myslím si, že bez nich (Ukrajinců) by to fungovalo hůř a měli bychom teďka obrovské problémy do té výroby někoho dostat. Protože je to nepřetržitý provoz a samozřejmě, že máme inzeráty na Úřadu práce, ale třeba za rok se nám přihlásí 2–3 lidi a to jsou většinou taková Ti, co si přijdou pro to razítko, že tady byli, ale málokdy se nám stalo, že by se nám tady někdo chytil. Takže bez Ukrajinců si myslím, bychom měli velké problémy, abychom tu výrobu udrželi. (rozhovor s personalistkou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

Naopak jednoznačným systémovým limitem pro nalezení nových zaměstnanců je **nemožnost získat pracovníky s odpovídajícím vzděláním**. Na tento limit poukazovali především pracovníci textilních firem. Ti přitom poukazovali na to, že mezi českými zaměstnanci je možnost získání zaměstnance vzdělaného nebo zkušenostmi z oboru v podstatě nulová vzhledem k současné situaci učňovského středoškolského

vzdělávání v České republice a velmi limitovaná je i v případě zahraničních pracovníků (pracovníci dotázaných firem proto vyvíjeli na tomto poli řadu iniciativ, jimž bude pozornost věnována v dalším textu).

„Jsou to vlastně odborné technické profese u nás. Dneska už u nás žádné textilní učiliště ani neexistuje. (...) máte provozy, jako je tkalcovna, kde člověka učíte i půl roku, rok a tam si myslím, že i ta firma, pokud se bude zbavovat těch lidí, protože potřebuje snížit ten personální budget, tak se musí rozhodnout, jestli to nebude pro tu firmu do budoucna fatální, protože ono zaškolenou švadlenu nebo nikoho takového na trhu práce nikde neseženete. (...) pokud by se to (výroba) nějak zvedlo, tak si myslím, že to nebude hned, tydlety lidí na těch pozicích zaškolit, je to poměrně složité a dlouhodobé.“ (rozhovor s vedoucím provozu, textilní firma, Jihomoravský kraj)

„Textiláka nikdy nenajdeme. Ani v Česku, ani na Ukrajině. Jeden ze sta. A když to ještě budu pozitivní...“

My stejně na českém trhu práce je stejně neumíme najít. Nebo nejsou. Protože střední školy už nejsou. Když máte textiláka, tak je to pani, pán, minimálně 45-50 let. Teď neřikám, že je to špatně, ale tam mezi tím 18 lety a 45 letým není žádný textilák. Nejsou. Když jsou nějaký (textilní školy), tak jsou nějaký marketingový textilní, nebo designový. Ale ne tkadlena, přadlena, ne tady ty.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

„Prakticky se nám nestane, že sem přichází někdo s textilním vzděláním. Vždycky to jsou buď vyučení, nebo i vysokoškoláci, ale mají třeba pedák, nebo úplně mimo obor. Všechno je tady naučíme. Nikdo z nich nemá zkušenosti. Maximálně jednou za čas. Jednou se stalo, že jedna Ukrajinka přestoupila z jiné textilky tady v ČR k nám, a ta už vlastně byla zaučená. Ale to je fakt výjimka.“ (rozhovor s personalistkou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

Již bylo uvedeno, že významným důvodem nedostatku pracovní síly v dotčených firmách je ve srovnání s jinými firmami či obory vnímání pracovních míst potenciálními zaměstnanci jako nepřiliš atraktivních (vzhledem k výši odměn, směnnému provozu apod.). Kromě nízkého zájmu ze strany osob hledajících zaměstnání se tato okolnost do jisté míry týká i osob, které již ve firmě zaměstnány jsou a **dozví se o atraktivnější pracovní nabídky**. Tato okolnost byla zmiňována opakovaně a byla tematizována v řadě různých souvislostí – kromě **vyšší mzdy v jiných průmyslových odvětvích**, byly uvedeny poukazy na **regionální rozdíly v odměnách** (odchod do Prahy), **roli krajské komunity** nebo **náročnost práce** (případně srovnání poměru mezi vykonávanou prací a odměnou). Výše mzdy, náročnost práce, ale rovněž význam krajské komunity při hledání či změně zaměstnání v ČR jasně prokázaly i výpovědi zahraničních pracovníků z Ukrajiny viz kapitola 3.3. S ohledem na to, že i tato vyjádření zástupců dotázaných firem měla zjevně obecnější platnost, tak bylo možné předpokládat, že (s výjimkou role krajské komunity), tyto skutečnosti ve srovnatelné míře zvyšovaly riziko fluktuace také u dalších pracovníků firmy. Vliv těchto skutečností se prokázal i během polostrukturovaných rozhovorů s českými pracovníky firem.

„Co si budeme nahlávat, ty nabídky z Prahy jsou, ta (ukrajinská) komunita je velká, takže ty nabídky přicházejí na různé práce za vynikající peníze, které v tom našem oboru nejsou.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

„Takže se znají i s Ukrajinci, kteří třeba dělají v automobilu, za jiné peníze, takže já jsem spíš měla trochu strach, že je budeme ztrácet. Ale teď ta situace v automobilu není moc dobrá, takže si myslím, že to bude dobrý, ale na druhou stranu bych se jim nedivila, kdyby šli do automobilu. Mají tam 2x-3x víc než tady, nadřou se samozřejmě taky, ale ne o tolik víc než tady, ale té práce se nebojí a oni sem přicházejí hlavně kvůli penězům.“ (rozhovor s personalistkou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

„Spousta jich jde do jiných firem jako. Ale do (jméno konkurenční firmy) odešli i Ukrajinci i cizinci, protože tam oni samozřejmě jdou za tou svou komunitou, kde ti lidi tam prostě jsou taky. A tím, že odejde, tak nám ty lidi, kteří tady zůstávají, tak nám je „nahlodají“, a oni (ti

3. Zjištěné poznatky

doposud zůstávající ve firmě) pak jdou za nimi (ke konkurenci)." (rozhovor s asistentkou vedoucího provozu, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Jakkoli výše popsané souvislosti ukazují, že se dotčené firmy při snaze o získání a udržení pracovní síly potýkají s celou řadou okolností a charakteristik trhu práce a současně mohou jejich situaci ztěžovat i některé systémové předpoklady, které jim tuto snahu příliš neusnadňují nebo ji přímo ztěžují, další výpovědi dotázaných současně poukazyvaly na význam řady **možností, které jim situaci naopak ulehčily, ulehčují, nebo mohou ulehčit**. Ať už jde o využívání rekvalifikací nebo programů podporujících získání pracovní síly v zahraničí včetně PKZ, spolupráci s Úřadem práce nebo spolupráci s pracovními agenturami, lze tyto okolnosti spojovat již spíše s náborovými strategiemi firem než s potřebami trhu práce a jako takovým se jim budou věnovat následující dvě části této kapitoly.

3.2.2 Nábor, zapracování a adaptace nových pracovníků na pracovišti

Zástupci dotázaných firem již při charakteristice poptávané pracovní síly a možností jejího získávání a udržení (respektive spíše obtíží s tím spojených) jasně deklarovali, že zaměstnání zahraničních pracovníků pro ně za této situace představovalo velmi důležité východisko při řešení problémů s chybějící pracovní silou. Nejde přirozeně o jediný přístup k získání pracovní síly, který dotázané firmy využívaly, a současně se ukázalo, že i tento přístup limitovala a nadále limitují různá omezení, překážky, respektive nevýhody, které jsou se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly spojené. Většina z těchto okolností bude přiblížena až v následující části této kapitoly, nicméně **výhody a nevýhody, jež jsou spojeny se zaměstnáváním cizinců** ve firmě, budou alespoň v krátkosti nastíněny již v této části kapitoly. Pro firmu totiž představují klíčové racionální rozhodování o tom, zda osloví, respektive přijme také tyto potenciální zaměstnance a do jaké míry tento postup zohlední ve své personální strategii a následně také při celkovém způsobu řízení firmy nebo bude naopak preferovat jiné cesty k získání pracovní síly. Konkrétní nastavení parametrů personální politiky přirozeně musí odrážet situace v dotyčné firmě, a není jej proto možné v tomto textu detailněji charakterizovat. Následující výroky dotázaných tak spíše ilustrují, jaké základní předpoklady, přínosy a dopady zaměstnávání cizinců musejí firmy zohlednit při zvažování zahrnutí těchto zaměstnanců do svého personálního stavu.

Primárním a zcela zásadním východiskem pro rozhodování o náborových strategiích ve firmě byla výše podrobněji přiblížená **nedostupnost pracovní síly na českém pracovním trhu**, díky níž se **další náklady spojené s náborem** zahraniční pracovní síly a zaměstnáváním cizinců, případně některé **další s tím spojené obtíže** ukazovaly jako v podstatě druhotné:

„My vůbec nevnímáme ty ukrajinský pracovníky jako levnou pracovní sílu. My jí vnímáme jako jedinou pracovní sílu a vesměs dražší.“ (účastník fokusní skupiny)

Asi kdybychom měli kvalitní český zaměstnanec, tak by to bylo lepší. To řeknu upřímně. Protože samozřejmě se s českým lidem líp pracuje ve smyslu porozumění, hygienických návyků, vzdělanostního nějakého... oblasti, kulturního, tak samozřejmě vždycky je to (zaměstnání cizince) náročnější. Já v tom jako problém extrémní nevidím, v těch cizincích, ale samozřejmě, kdyby jsme měli všechno Čechy, všechno, který do té fabriky patří, tak je to prostě lepší pro tu firmu. Odpadne hodně úkonů, který musíte dělat, abyste je adaptovali, abyste jim přeložili. Tedka třeba řeknu, hygienický nařízení (jméno firmy dotazovaného), jak se mají chovat. Už to musíme překládat. My je samozřejmě, i když umíte (Ukrajinec umí) česky, tak jsou to obraty, který Vám (jemu) nemusej tolik říct. A je to složitý. Takže

to jsou věci, který pak tu firmu zatěžují. Ale berem to tak, že to k tomu patří a jinak to nebude. (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Naopak pozitivním aspektem, který byl zástupci dotázaných firem zmiňován opakovaně, a patřil mezi **zaměstnavateli ceněnou charakteristiku zahraničních pracovníků** z Ukrajiny, byla jejich pracovitost. Dotázaní upozorňovali také na větší ochotu zahraničních pracovníků vykonávat různé pracovní úkoly, odpracovat více směn či směnu, na níž je potřeba aktuálně sehnat zaměstnance, nebo větší vstřícnost k dohodě přesčasových směnách a (pouze některými dotázanými uvedený) nižší sklon k fluktuaci. Z vyjádření respondentů bylo zcela zřejmé, že tyto okolnosti rozhodování vedení firmy ohledně využití zahraniční pracovní síly ovlivňují podstatným způsobem. Výše uvedená zjištění, tedy vysoké pracovní nasazení ukrajinských pracovníků a ochota vykonávat přesčasy byla potvrzena i v průběhu polostrukturovaných hloubkových rozhovorů se zahraničními a českými pracovníky firem, viz kapitoly 3.3 a 3.4.

Neméně významnými okolnostmi při rozhodování o náborové strategii firmy byly dosavadní pozitivní **zkušenosti firmy se zaměstnáním zahraničních pracovníků** nebo to, že firma je díky **dlouhodobému zaměstnávání cizinců** již velmi dobře adaptována na zaměstnávání zahraniční pracovní síly, má vytvořené a odladěné postupy pro jejich zapracování na pracovišti nebo jejich začlenění v pracovním kolektivu, případně v ní působí větší počet pracovníků z určité země, někdy dokonce i na pozici mistrů, kteří vedli pracovní týmy tvořené zahraničními i domácími pracovníky. Ve firmách, ve kterých bylo zaměstnávání cizinců takto zavedené, pak bylo také jako zcela standardní vnímáno i hrazení jinde spíše nadstandardních aktivit, které cílí na získání zahraničních pracovníků, zprostředkování bezplatných jazykových kurzů, které zlepšují jejich jazykové znalosti nebo podporují jejich setrvání ve firmě. Na náklady na tyto aktivity přitom zástupci těchto firem nahlížely jako na účelně vynaloženou investici. Zástupce jedné z dotázaných firem ale v této souvislosti poukázal na to, že podobná adaptace je zpravidla výsledkem poměrně dlouho trvajícího procesu a před získáním zkušeností se zahraničními pracovníky, znamená rozhodnutí o zaměstnání zahraničních pracovníků pro firmu vždy určitý „krok do neznáma“.

„U nás byl na začátku těžký takovej ten přerod, jestli Ukrajinci jo nebo ne. V okamžiku, kdy ta firma tu bariéru překoná a jde tou cestou, tak už tam zpravidla zůstává, líbí se jí to a ví, že to nic těžkýho není. Ale vůbec překonat to a přihlásit se do toho, to si musí každá firma vyřešit sama.“ (účastník fokusní skupiny)

Následující nástin náborových strategií zaznamenaných v dotázaných firmách odráží specifické charakteristiky námi dotázaných firem, jimž všem byly společné současně přetrvávající obtíže při získání (udržení) pracovní síly a také dlouhodobé zkušenosti těchto firem se zaměstnáváním cizinců, včetně jejich zkušeností s vládními programy na zaměstnání zahraniční pracovní síly.²⁴ Náborové strategie popsané v následujícím textu tak jsou příznačné právě pro námi sledovanou skupinu firem členů KZPS a mohou být v řadě ohledů odlišné od přístupu, který by bylo možné zachytit na trhu práce všeobecně, v jiných oblastech ekonomiky, případně i u firem působících ve shodných odvětvích, které ale podobné zkušenosti se zaměstnáním zahraniční pracovní síly nemají.

Již výše uvedená vyjádření týkající se obtíží při hledání pracovní síly ukazovala, že zaměstnání zahraničních pracovníků představuje jednu z cest, jak lze alespoň částečně tyto obtíže řešit. Dotčené firmy tak využívaly zahraniční zaměstnance ještě před vznikem vládních programů na podporu získání zahraniční pracovní síly. I přesto

²⁴ Toto označení bude v dalším textu používáno pro souborné označení programů Režim Ukrajina, Režim Mongolsko, Program kvalifikovaný zaměstnanec.

3. Zjištěné poznatky

se ale tyto firmy v posledních pěti letech potýkaly s nedostatkem pracovní síly, protože v rozmezí posledních pěti let byl na pracovním trhu **nejen nedostatek zájemců z řad českých občanů, ale i mezi cizinci s trvalým pobytem**. Současně firmy měly do spuštění vládních programů na podporu zaměstnání zahraniční pracovní síly podstatně omezenější možnosti zaměstnání nově příchozích cizinců. Již v době před spuštěním vládních programů tak dotčené firmy volily různé postupy pro získávání nové pracovní síly a vyvíjely za tímto účelem různorodé aktivity. Tyto aktivity zahrnovaly například zprostředkování pracovní síly agenturami, spolupráci s odborným učilištěm na Ukrajině, spolupráci se zprostředkovateli kontaktů na Ukrajině nebo podporu zaměstnanců z Ukrajiny ke kontaktování vlastních příbuzných a známých na Ukrajině (některé z těchto postupů přitom dotčené firmy využívali před vznikem programů Režim Ukrajina a PKZ i souběžně s nimi a v kombinaci se zapojením do nich).²⁵

„Na trhu práce čeští zaměstnanci nebyli a Evropskou unii jsme zamítli po špatných zkušenostech s fluktuací jako Bulharsko, Rumunsko a jiné země. Soustředili jsme se na Ukrajinu. Pro nás není Režim Ukrajina jako něco nového, pro nás to bylo ztížený tým, že to předtím nešlo úplně tak jednoduše. Poslední tři roky před rokem 2016 jsme dělali přes úřad práce povolení, takže mi od roku 1994 přijímáme zaměstnance z Ukrajiny a děláme si vlastně ten nábor sami na Ukrajině se spolupracovníkem na Ukrajině. Nemáme na to české agentury, které by vyhledávaly na Ukrajině zaměstnance.“ (účastník fokusní skupiny, textilní firma, Jihomoravský kraj)

„Přes agentury byli, ale ne ti čeští zaměstnanci. Ani agentury je nedokázaly vyhledat. (...) Takže to (odklon od spolupráce s agenturami) to nebylo vůbec o kvalitě zaměstnanců, o kvalitě agentur a tak dále, ale bylo to opravdu proto, že ti lidé na tom trhu práce nebyli. Ta nezaměstnanost byla velice nízká. (...) Ony mohly (zajistit) cizince, ale jen s trvalým pobytem. A těch prostě bylo málo na trhu práce, bez zaměstnání, nebo který by mohli přicházet.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

„My máme partnerství s učilištěm na Ukrajině, tak se učí švadleny a ty měly zájem po škole u nás pracovat, ale nebyl ještě PKZ a tenkrát to nešlo, nebylo možné se na zastupitelský úřad vůbec dostat, dovolat se tam a podobně. Tato nefunkčnost s PKZ padla. Potom jsem brala děvčata z několika ročníků, jelí jsem tam, vše jim vysvětlili pomocí naší zaměstnankyně z Ukrajiny, která jim vše po pravdě vysvětlila. Domluvili jsme se, že děvčata si u nás udělají i praxi před koncem ročníku. Tak jsem to začali organizovat, stálo to spoustu práce, ale i peněz zajistit ubytování, stravu, dopravu, odměny atd.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

Jedna textilní firma při náboru nových zaměstnanců po určitou dobu využívala spolupráci se svým ukrajinským spolupracovníkem, který jí zprostředkoval kontakty na zájemce o práci přímo na Ukrajině. Za pozornost v tomto případě přitom stojí skutečnost, že kontakt na tohoto zprostředkovatele firmě poskytnuli zástupci jiné textilní firmy, jež s tímto Ukrajincem sama spolupracovala. Spolupráci s tímto zprostředkovatelem nicméně personalistka firmy vnímala jako nepříliš dobrou a následně se proto její firma výrazněji zaměřila na snahu angažovat při kontaktování potenciálních pracovníků na Ukrajině vlastní ukrajinské zaměstnance. Také další dotázaní vedoucí popisovali společně s přiblížením aktivit a postupů využitých při náboru zaměstnanců i **zkušenosti jejich firmy s různými způsoby nábory** pracovní síly (zkušenosti firem s různými cestami rekrutace zaměstnanců ilustruje nejen několik níže uvedených výroků, ale také výše uvedený výrok týkající se spolupráce s agenturami).

„A když jsme s tímhle Režimem Ukrajina začali, tak jsme měli jednoho člověka, kterého nám právě doporučili z jiné firmy, a to je velká firma v (město), a přes vlastně toho pána, který žije na Ukrajině jsme sháněli ty lidi, ale neměli jsme s nimi moc dobrý zkušenosti, protože to prostě byli takový úplně cizí lidé. Tak z toho jsme potom, když jsem nastoupila zhruba

²⁵ O získání kontaktu na námi dotázané firmy přes své známé a příbuzné hovořili také dotázaní zahraniční zaměstnanci těchto firem.

2 roky zpátky, tak jsem tu spolupráci skončila, a namotivovala jsem naše lidi, abychom nějakým způsobem spolupracovali přes ně a to funguje." (rozhovor s personalistkou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

V případě situace přiblížené personalistkou z této textilní firmy stojí za uvedení ještě i následná delší citace respondentky, jež ilustruje přehodnocení postupu, který se firmě neosvědčil a vznik poměrně propracovaného systému motivujícího zaměstnance ke zprostředkování kontaktů na pracovníky, kteří budou pro firmu přínosem. Nábor nových pracovníků z řad známých rodinných příbuzných stávajících zaměstnanců z Ukrajiny byl blíže zachycen v průběhu realizace polostrukturovaných hloubkových rozhovorů se zahraničními zaměstnanci firem a je uveden v kapitole 3.3:

„Z toho jsem byla docela znechucená, protože si od nich nebral zrovna malé peníze. A od nás také dostával docela dost. Takže proto já jsem řekla, že místo toho, abych to dávala tomu člověku, a ještě on si to bral od těch Ukrajinců. Tak radši ty peníze budu dávat našim lidem, kteří nám dohodí ty své příbuzné, nebo známé. A ještě k tomu to vlastně bude win-win, protože zaměstnanec bude spokojený, ten člověk se nám tady udrží, ten člověk bude kvalitní, protože tu odměnu mají až po 6 měsících, co tady ten dotyčný zůstane. Takže oni se opravdu snaží doporučit kvalitní lidi, a pokud to jsou jejich příbuzní, tak jsou rádi, že je tady mají." (rozhovor s personalistkou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

Ne všechny popsané náborové strategie byly ale respondenty vnímány podobně jednoznačně, ať už v pozitivním či negativním slova smyslu. Personalista z jedné textilní firmy vnímal úspěšnost přijímání studentek z ukrajinského učiliště na praxi jako značně proměnlivou, kdy úspěšnost tohoto způsobu získávání pracovní síly zjevně značně ovlivňovaly další vnější faktory.

„První skupina studentek přijela, bylo jich dvanáct, dvě se vrátili z rodinných důvodů a pět jich po půl roce přišlo, že chtějí do Prahy, tak jsme jim to rozmlouvali. Nevím přesně co se stalo, ale nedostaly povolení ke změně zaměstnavatele, ale nevím proč, v té době tam ještě nebyla omezení zůstat půl roku u zaměstnavatele. Měli jsme tedy štěstí a do teď u nás pracují. (...) V druhém nebo třetím ročníku žádosti, to teď nevím přesně, znova praxe podle stejnéhoustru, pozvali jsme je, udělali praxi, začali u nás pracovat a během zkušební doby všechny skončily, a to jsme vyhodnotili, že to pro nás není dobře a brali jsme to tak, že si je nedokážeme udržet. Pak přijeli jednotlivci na praxi i nějaký muž tam byl. Nebyli jsme si jisti, ale zůstali u nás. Jak na to nahlížet. První ročník úspěšný s komplikacemi, druhý ročník katastrofa." (rozhovor s personalistkou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

Z popsaných souvislostí plyne, že snahy firem o získání zahraniční pracovní síly nebyly v době před spuštěním vládních programů na podporu zaměstnávání zahraniční pracovní síly z různých důvodů většinou zdaleka tak úspěšné, aby se ve firmách podařilo zajistit dostatečně kvalifikovanou pracovní sílu v požadovaném rozsahu.²⁶ Všeobecně se ale ukázalo, že zaměstnání zahraničních pracovníků umožňovalo dotčeným firmám (některým z nich dokonce dlouhodobě) alespoň částečně řešit jejich problémy s nedostatkem pracovní síly. Značná závislost těchto firem na zahraniční pracovní síle a zacílení jejich rekručních strategií (u některých firem dlouhodobě) na zahraniční pracovníky se následně zároveň promítlo i celkově do jejich **personální politiky**, jež musela reagovat na řadu významných okolností spojených se zaměstnáváním zahraničních pracovníků.

Nejdůležitější charakteristikou personální politiky dotčených firem v tomto ohledu byla jejich zcela jasná **preferencí zařazování zahraničních pracovníků mezi kmenové zaměstnance firmy**. Tento přístup totiž implikuje i nezbytnost realizace řady

²⁶ Díky tomu byly tyto vládní programy i přes různé výhrady (ty se ale převážně týkaly jejich počáteční podoby) přivítány zástupci dotčených firem jako dobrá příležitost pro řešení jejich obtíží s nedostatkem pracovní síly. Podrobněji se získávání zaměstnanců skrze tyto programy věnuje následující část této kapitoly.

3. Zjištěné poznatky

různých činností spojených se zapracováním a adaptací zahraničních zaměstnanců na pracovišti. Další text proto zprostředkuje stručný přehled aktivit námi dotázaných firem, jejichž základním cílem bylo přispět právě k tomuto cíli.

„Naše filozofie od začátku byla taková, že chceme, aby to byli naši zaměstnanci, aby tady byli na dlouhodobý vízum, protože u nás je problém to zaučování, zvláště když tam někdo přijde na tříměsíční vízum. Měsíc ho budeme zacvičovat a on za dva měsíce odejde, tak to není efektivní. My jedeme tou cestou dlouhodobého pracovního poměru a nastavení úplně stejných podmínek jako mají ostatní naši zaměstnanci. Tam se samozřejmě zase naráží, protože tihle zahraniční pracovníci sem přicházejí, protože si chtějí vydělat, takže mají představu, že budou pracovat 240 a více hodin, což je zase v rozporu s naším zákoníkem práce.“ (účastník fokusní skupiny, stavební firma, Praha)

„Ano, jsou to naši kmenový zaměstnanci. Mají smlouvu na dobu neurčitou, nevím, jak to tam je, ale nějak se tam pak prodlužuje vízum. Pro mě samozřejmě je lepší, když je ten zaměstnanec kmenový podle tohoto programu. Z těch agenturních jsem jich tady měl minimálně 10, z toho bych řekl, že byl použitelný jeden.“ (rozhovor s vedoucím provozu, textilní firma, Královéhradecký kraj)

„Dříve, dva roky nebo tři zpět u nás byli agenturní pracovníci, ale teď ne, teď jsou pracovníci z Ukrajiny pouze přes PKZ.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

„Takže vlastně to nebyla nespokojenost s agenturními (zaměstnanci), protože ve své podstatě ten proces přijímací, vyhledávací, pak nějak testovací dejme tomu, zaučovací, byl úplně stejný, jako u kmenového zaměstnance. Takže my jsme nikdy nenechali na agentuře „zítra potřebujeme 10 lidí, 10 lidí tady nastoupí bez nějakého našeho prověření a tak dále“, takže to nikdy nebylo. Takže ten proces toho zjišťování toho člověka, jaké je, na co by byl vhodný, byl úplně stejný, jako bych ho přijímal do kmene.“

Ale my jsme to měli tak, že my jsme si vybrali a třeba řeknu po třech měsících, po půl roce, po roce jsme je přebírali do kmene, ty, který jsme si chtěli nechat. Ostatní, ne že bysme si je nechali. Nenechali, prostě byla to normálně selekce, ve zkušební době třeba odešli nebo po nějaký době.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Za důležitý důvod zařazení zahraničních pracovníků mezi kmenové zaměstnance je třeba považovat především jejich snahu získat v nich dlouhodobé spolupracovníky. Na to naráželo hned několik zástupců dotázaných firem. Zároveň přitom poukazovali i na to, že i jejich zaučení trvá zpravidla několik měsíců, takže se různými prostředky pokoušejí zamezit brzkému odchodu zahraničních zaměstnanců a jejich přílišné fluktuaci, kterou do určité míry omezila zákonná povinnost pracovníka se zaměstnaneckou kartou setrvat na daném pracovišti minimálně 6 měsíců, více viz níže v textu)

Zahraniční pracovníci byli v dotázaných firmách zaměstnáni převážně na dělnických pozicích, v některých firmách zaujímalí také pozice mistrů nebo mistrových. Z okruhu dělnických pozic a pozic mistrů tak **mezi pracovními pozicemi, na kterých ve firmách působili „řadoví“ čeští a zahraniční pracovníci, nebyly zaznamenány žádné výraznější rozdíly**. Ve velké textilní firmě, v níž byli dotázáni tři vedoucí pracovníci, věnovali velkou pozornost snaze o zařazování pracovníků na odpovídající pracovní pozice. Nejednalo se přitom pouze o přeřazení zaměstnance na jiný provoz, ale zaměstnancům bylo v těchto případech zajištěno nejen odpovídající zaškolení, ale zaměstnanec, který projevil zájem, mohl získat další kvalifikaci (získat oprávnění pracovat s některými zařízeními, školení pro mistry apod.). Tuto možnost měli, a také využívali, jak čeští, tak zahraniční (především ukrajinští) zaměstnanci.

Zástupci dvou firem poukázali na to, že **pracovníci a pracovnice z Ukrajiny, jež zastávali mistrovské pozice, seznamovali své krajany s provozem a zaškolovali je v jejich mateřském jazyce**. V dalších firmách bylo poukázáno na důležitost toho, že zaměstnávají cizince, kteří pobývají v Česku delší dobu, a často mají

již trvalý pobyt. Také tyto zaměstnance firmy zapojovaly do pomoci zaměstnancům nově přicházejícím z Ukrajiny. Dotázaní vedoucí také obecněji hovořili **o existenci a pomocné roli komunity krajanů**, kdy zahraniční pracovníci mohli získat řadu pro ně důležitých informací nejen od svých krajanů, s nimiž přímo spolupracovali, ale také od dalších cizinců, s nimiž se setkávali v závodní jídelně nebo na zaměstnavatelem provozované či hrazené ubytovně.

Další důležitou činností firem v tomto směru bylo **zajištění překladů různých textů**. Na ně poukázali zástupci tří firem. Jedna z nich zajišťovala v tomto směru pro své zaměstnance v podstatě komplexní servis, kdy zajišťovala překlad veškerých materiálů určených zaměstnancům i dalších pro ně důležitých informací.

Opakovaně zástupci dotázaných firem zdůrazňovali, že **je pro ně důležité, aby si zahraniční pracovníci osvojili odbornou terminologii v českém jazyce**. V případě mistrů a mistrových pak byl odpovídající stupeň znalosti češtiny očekáván všeobecně. Všeobecně zástupci dotázaných firem poukazovali na **výhodu dobré jazykové přizpůsobivosti především u Ukrajinců** (právě jejich schopnosti rychle se „do českého jazyka dostat“). Některé firmy nicméně realizovaly na tomto poli řadu dalších aktivit, ať už se jednalo o **zajištění jazykových kurzů** všeobecně nebo o **podporu rozvoje znalosti odborné české terminologie** u zahraničních pracovníků. Pozitivní přínosy si zástupci firem, v nichž tyto aktivity probíhaly, velmi pochvalovali. V jedné textilní firmě tak například byly vytvořeny manuály seznamující cizince s důležitými dokumenty, případně dalšími, pro cizince důležitými informacemi (byl uveden příklad překladu nabídky banky). Tyto manuály zahrnovaly také školící materiály, jež byly využívány i k přezkušování pracovníků. Jednatelka další textilní firmy pro své zaměstnance vytvořila česko-mongolský slovník (zahrnující jak oblast integrace do české společnosti, tak odborné termíny důležité pro výkon práce) a zaměstnance své firmy následně přezkušovala ze znalosti důležitých pojmů.

3.2.3 Získávání zaměstnanců v rámci programů Režim Ukrajina a PKZ

Vzhledem k zaměření tohoto výzkumu měli zkušenost s vládními programy na podporu získávání kvalifikované pracovní síly (dříve s Režimem Ukrajina v současnosti s Programem kvalifikovaný zaměstnanec) všechny dotázané firmy, tři účastníci rozhovorů k nim ale ze své pozice nemohli poskytnout detailnější informace a odkázali v této otázce na své kolegy personalisty.

Firmy se do Režimu Ukrajina zapojily **bezprostředně po jeho spuštění v roce 2016 nebo krátce po něm** a se získáváním pracovní síly díky účasti v programu Režim Ukrajina, respektive PKZ měly několikaletou zkušenost.

„Program se otevřel 1. srpna a my jsme 2. srpna posílali naši první žádost. Vstoupili jsme do toho z důvodu toho, že jsme nebyli schopni, protože jsme byli ještě v takovém výrobním boomu, na trhu práce najít zaměstnance. Tím, že jsme ty ukrajinské zaměstnance využívali i předtím, akorát to bylo takovým pokoutným způsobem, získávání termínu na zastupitelském úřadě na podání žádosti o dlouhodobé vízum nebo o pracovní zaměstnaneckou kartu. Ta nevznikla nově tím Režimem, ale ta už byla nebo nějaká forma toho víza. Ve své podstatě jsme ty informace už měli před tím začátkem. Informace, že něco takového vznikne jsme měli z úřadu práce a z ATOKu (Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu), což je asociace soustředující textilní firmy, která má zase informace od konfederace atd. a jenom se čekalo, kdy to bude a jaká forma to bude.“ (účastník fokusní skupiny, textilní firma, Jihomoravský kraj)

3. Zjištěné poznatky

Jak uvedený výrok ukazuje, velmi důležitou okolností byla **možnost získání informací o programu přes oborové asociace sdružené v Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů**. Podle názoru účastníků fokusní skupiny ale není příliš možností, jak by se daly podobné informace získat mimo podobné platformy.

„U nás třeba za to, že jsme v textilní asociaci jsme hodně informovaní. Jde to teda přes konfederaci. Tam jsme hodně nablízko. Pokud by se samozřejmě člověk nezajímal, tak by to k němu nijak nedoputovalo. Samostatná firma, která není v žádný asociaci, tak k ní to nedoputuje. Jako že by byly nějaké letáky „Zaměstnejte cizince přes Režim Ukrajina“ nebo něco, to neexistuje.

Člověk ani pořádně neví, který ministerstvo sledovat nebo který stránky. Vždyť kolikrát je těžký se zorientovat na stránkách ministerstva práce a najít dneska Antivirus, natož takovýhle „nepodstatný“ věci, protože tenhle režim není pro všechny občany, je to jenom takový dílčí. Třeba se doporučuje firmám jít na Hospodářskou komoru.“ (účastníci fokusní skupiny, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Dotázaní také zmiňovali a oceňovali **přímou pomoc KZPS ČR při administraci a vyřizování jejich žádostí**. V souvislosti se spoluprací s ní nebyly zaznamenány žádné výhrady nebo podněty ke zlepšení. Kromě toho, že někteří účastníci fokusní skupiny a polostrukturovaných rozhovorů sami ohodnotili spolupráci s KZPS příznivě, pak také účastníci fokusní skupiny na přímý dotaz k tomuto tématu potvrdili, že ve spolupráci s KZPS žádné rezervy nevidí.

Vzhledem k výše nastíněným obtížím spojeným se získáváním pracovní síly představoval pro dotčené firmy dříve Režim Ukrajina v současnosti Program kvalifikovaný zaměstnanec velmi vítanou **alternativu k dosavadnímu způsobu získávání pracovní síly, zejména dříve přes agentury práce, případně účast v programu umožnila doplnit stávající postupy** firmy k získávání zahraničních pracovníků.

„Já, když to řeknu, pro nás to byla opravdu jako záchrana, ten program. Ale já si moc neumím představit, jak bysme to dělali, abychom udrželi kvalitu zaměstnanců, a nemuseli přijímat opravdu, řeknu nekvalitní, přes agentury, který by tady stejně nezůstali. Protože by na to neměli mentálně na některý ty pozice. A ten Režim Ukrajina pro nás byl určitě zachraňující.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Některé (zejména menší a střední podniky) z dotázaných firem **přestala** po zapojení do programů Režim Ukrajina a následně PKZ zcela **využívat agenturní zaměstnance**. S agenturami dále spolupracovaly v podstatě jen větší firmy. Pouze zástupci dvou dopravních firem využívali spolupráci s agenturami i při náboru pracovní síly ze zahraničí.

Zatímco zástupci tří firem konstatovali, že po spuštění vládních programů na podporu zaměstnávání cizinců zaměstnávali **nové zahraniční pracovníky** již výhradně přes PKZ nebo dříve přes Režim Ukrajina, v dalších firmách tvořily významnou část zahraniční pracovní síly zaměstnanci získaní přes PKZ nebo dříve přes Režim Ukrajina, ale tyto firmy zaměstnávaly také zahraniční pracovníky se zaměstnaneckou kartou po změně zaměstnavatele, zahraniční pracovníky získané dříve přes programy Režim Mongolsko nebo Režim Srbsko, cizince s dlouhodobým nebo trvalým pobytem, případně i agenturní zaměstnance, kteří byli začleněni do kmenového stavu (více o nich viz výše).

I po spuštění vládních programů na získání zahraniční pracovní síly firmy velice často získávaly nové zaměstnance přes PKZ, kterým **nabídku na zaměstnání v jejich firmě zprostředkoval** jejich stávající zahraniční zaměstnanec. Z vyjádření dotázaných osob vyplývalo také to, že po spuštění vládních programů a zapojení firmy do nich, firmy značně redukovaly nebo zcela upustily od náboru zahraničních pracovníků kontaktovaných přes zprostředkovatele přímo v zemi jejich původu. Naopak pro textilní firmu spolupracující s ukrajinským učilištěm znamenalo spuštění Režimu Ukrajina vytvoření

nového rámce pro jejich partnerství a lepší možnosti spolupráce obou institucí (v již citovaném výroku personalista z textilní firmy k situaci před spuštěním programu uvedl, že „nebyl ještě PKZ a tenkrát to nešlo“). Režim PKZ tak v tomto případě (i přes určité počáteční potíže) výrazně rozšířil dosavadní možnosti firmy při nábore zahraniční pracovní síly.

Kromě nově získaných pracovníků ze zahraničí přirozeně **zahraniční pracovní sílu v dotázaných firmách** tvořili také dříve zaměstnaní cizinci, z nichž někteří již získali povolení k trvalému pobytu na území ČR. Mezi cizinci zaměstnanými v dotázaných firmách převažovali Ukrajinci, k dalším významným skupinám cizinců zaměstnaným v dotázaných firmách patřili Filipínci, Mongolové nebo Nepálci. Z dalších zahraničních pracovníků zaměstnaných v dotázaných firmách byli zmiňováni státní příslušníci těchto zemí: (EU) Itálie, Polsko, Slovensko, Bulharsko a (mimo EU:) Angola, Bělorusko, Černá Hora, Makedonie, Moldavsko, Rusko a Srbsko.

Dotázaní při popisu vlastních zkušeností s Programem opakovaně poukazovali na určité **potíže při „rozjezdu“ programu**. Opakovaně byla v této souvislosti uvedena skutečnost, že zahraniční pracovníci zrekrutovaní prostřednictvím Programu zpočátku neměli možnost pobytu v ČR podmíněnou setrváním na pracovním místě u zaměstnavatele, který jim vydání zaměstnanecké karty zprostředkoval. V počátečním období se tak sice zlepšila možnost firem získat pracovníky se zaměstnaneckou kartou, ale nově získání zaměstnanci z firmy odcházeli po několika týdnech. Přínos, který dotčeným firmám mohla přinést jejich účast v programu Režim Ukrajina, byl tímto zprvu značně limitovaný, nicméně v tomto směru se situace výrazně zlepšila po **zavedení povinnosti pracovníka se zaměstnaneckou kartou setrvat na daném pracovišti minimálně 6 měsíců**. Zavedení této podmínky příznivě hodnotilo několik dotázaných, přičemž z jejich výroků bylo zároveň patrné, že zapojení do vládních programů za těchto podmínek již bylo pro firmy velmi výhodné a jejich zástupci byli s účastí v těchto programech spokojeni.

„V tom prvním období nás nejméně trápilo to, že někteří nás brali jenom jako snadný způsob, jak se dostat do České republiky, takže přijeli a za tři dny, za týden, za čtrnáct dní namířili jinam – do Prahy, do Brna, do Zlína. Někteří nebyli schopní si ani zvyknout na naši výrobu, ani na to, že budou bydlet ve vesničce střediskové. To, že musí setrvat půl roku, to nám pomohlo.“ (účastnice fokusní skupiny, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Další okolností, jež byla na začátku fungování Režimu Ukrajina vnímána negativně více respondenty, byla **délka trvání vyřízení zaměstnanecké karty**. Opakovaně přitom bylo zmíněno, že ta **se oproti dřívějšímu výrazně zkrátila a aktuální délku vydávání zaměstnaneckých karet již bylo podle několika dotázaných možné v provozu firmy relativně dobře zohlednit**.

„Mě hrozně pomohlo, že se zkrátila ta doba od té doby, co si požádáte o zaměstnance, než přijede – ty 2-3 měsíce, což je perfektní. Před tím to bylo těch 6 měsíců, a to bylo poměrně náročný. Nám se to těžko predikuje. Jak to v té výrobě bude a nebude, takže zase abychom tady měli víc lidí, než je potřeba, to jsme nechtěli. Na druhou stranu pak přišlo hodně zakázek a na tkalcovně nestíhali. Takže teďka tím, jak jsou to 2-3 měsíce, tak se mi to lépe plánuje, a i pro ty lidi, které doporučí, že by je tady měli z nějakého důvodu, tak je to i pro ně příjemnější.“ (rozhovor s personalistkou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

„Ta možnost prostě toho cizince takhle legálně, relativně rychle... Samozřejmě nějaký firmy by to namítaly, ale my zas nejsme pásovka, takže my se zase nezblázníme ze dne na den. Takže nám ten program velice vyhovuje. Nám teď nevyhovuje situace ve světě. Ale program, ten jsme měli tak vychytaný, že jsme si každýho čtvrt roku nebo dva měsíce dávali žádosti, přesně jsme měli napočítaný, kolik je příchodů, odchodů a lidi pak jenom čekali, když už to vízum měli, třeba do měsíce pro ně ta práce byla. Takže já na ten program můžu mít jenom pozitivní náhled.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

3. Zjištěné poznatky

„Zrychlilo se to. Ty první žádosti trvaly třeba půl roku, dneska to je za měsíc a půl.“ (účastník fokusní skupiny)

Podle zástupce jedné firmy ale i stávající časová prodleva představuje pro provoz firmy značné komplikace, a především do krajně nejistého postavení staví cizince samotného.

„Samozřejmě nikdo nechce, že to bude k 1.8. a k 1.8. opravdu nastoupí, ale může to být k 1.8. a nastoupí vám k 1.10. a mezitím přemýšlíte, koho přijmout atd. A to ještě když někoho vyřídíte na 1.8., tak že v tu dobu opravdu pro něj máte tu práci. Tím, jak to není úplně trefený na datum, tak jak Čecha přijmete přesně na datum... Já Čecha nepřijímám, že dneska s ním mluvím a že bych mu řekl: „Hele, možná říjen, listopad. Objev se tady a já tě možná někdy přijmu.“ Tak ten proces přeci není. Ale u těch cizinců bohužel to je tak nastavený. On zavolá, má vízum, teď je chudák z toho nervózní jak sáňky v létě a chtěl už by přijet. Potažmo oni vám přijedou, vy tomu OAMPu nic nedokladujete nebo respektive něco na hranicích, že můžou přijet, že pro něj máte práci. Vy v tom jste jak třetí u něčeho. On vám přijede, a teď stojí před bránou a říká: „Jsem tady.“ A vy pro něj práci nemáte. (...)

Prostě má víza vyřízený pro XY podnik. Oni ho nechtějí, a řeknou mu: „běž“. A on chudák jde a teď se tady pohybuje. On dokonce má tu kartu, protože OAMP mu jí vydal, protože ten zaměstnavatel mu dneska dá to potvrzení, že ho bude potřebovat nebo mu vydaj, že ho i přijmou a on má kartu. Teď si všichni myslí, že s tou kartou se tady může pohybovat, on nemůže nic, protože je jenom pro ten jeden podnik. Dokonce ho zaměstnávají na tu kartu jiný firmy, než to někdo zjistí. A kdo to zjistí? Nikdo skoro. Pokud ho omylem někam nepřihlásí.“ (účastník fokusní skupiny)

Další okolností, jíž jako výrazné negativum zaměstnávání pracovníků se zaměstnaneckou kartou vnímali zástupci více firem, byla pro pracovníky zaměstnané prostřednictvím programu stanovená **výše odměny pro zahraniční pracovníky odpovídající minimálně 1,2násobku zaručené mzdy**. Podle zástupců textilních firem takováto výše odměny překračuje finanční možnosti výše mezd, které v tomto odvětví jsou. Podle zástupce firmy působícího v autodopravě to především vytvářelo nerovné podmínky pro různé zaměstnance a poškozovalo vztahy mezi jejich zaměstnanci.

„V tom šití nejsou takové mzdy a šije se na normy, takže 1,2 (násobku) zaručené mzdy je na ten náš sektor hodně.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

„Co se týče nastavení toho Režimu nebo Programu kvalifikovaný zaměstnanec tak jsme s ním spokojeni, jak to funguje. Jediný, co se třeba mně osobně nelíbí, je ten 1,2násobek tý zaručené mzdy, což mi přijde, že je diskriminační pro český zaměstnanec. Beru to, když nějaká firma prostě ty cizince šidí. Ale třeba konkrétně u nás měli všichni stejný podmínky, takže nám to udělalo akorát zlou krev, když se ti chlapi pak dozvědí, že vlastně nový řidič má víc než ten druhý.“ (účastník fokusní skupiny, dopravní firma, Kraj Vysočina)

Kromě toho se i v současnosti jako problematické ukazovaly také nejasnosti ohledně uplatňování tohoto požadavku u dalších zaměstnanců. Tyto nejasnosti přitom byly jedním z důvodů odrazujících od další účasti v PKZ:

„Další problém pro nás je ten 1,2násobek zaručené mzdy, to je pro nás opravdu problém, proto jsme začali zkoušet shánět zaměstnance i mimo PKZ. Je to i problém interpretace, co ten 1,2násobek znamená pro další zaměstnance, jak pro nové, tak staré. Jestli to ovlivňuje mzdu starých zaměstnanců. Jelikož tohle nemáme vyjasněné, tak zatím vyčkáváme, jaká bude situace i s těmi Mongoly a podobně. (...)

Ono se to vyvíjelo, nejdřív, že nesmí být znevýhodnění Ukrajinci, potom, že nesmí být znevýhodnění Češi a musí se jim to vyrovnat, což je v našem sektoru opravdu problém. Ta interpretace se měnila. Pro nás platit nové šičce z Ukrajiny 1,2násobku, když není zaučená a nemůže dělat stoprocentně je nevýhodné, ta mzda se jí zvedá postupně a v současnosti se dalšímu využití PKZ z tohoto důvodu snažíme vyhnout, ale třeba nás to dostane do fáze, kdy se tomu nepůjde vyhnout. Pokud to nadále půjde, tak Ukrajince se pokusíme sehnat

mimo PKZ, ale pokud to nepůjde, tak nám nic jiného nezbyde." (rozhovor s personalistou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

Pro situaci zahraničního pracovníka v ČR i pro firmy, které je zaměstnávají, bylo také velmi důležité, jak funguje **spolupráce s dalšími institucemi**, přes které cizinec, případně firma vyřizují vízum, zaměstnaneckou kartu nebo další významné náležitosti. To se přirozeně týká i PKZ a tento aspekt byl proto zástupci dotázaných firem rozebírán velmi široce.

Klíčová v tomto ohledu byla především **spolupráce s Odborem azylové a migrační politiky MV ČR**. Ke spolupráci s OAMP vyjádřili účastníci fokusní skupiny i účastníci rozhovorů některé výhrady a kritických připomínky. Podle dotázaných jsou pracoviště OAMP příliš přetížena a díky tomu je vyřizování zdlouhavé a často dochází i k tomu, že na cizince objednaného předem na určitý den nedojde řada a musí se objednávat opakovaně.

„My máme dost špatné zkušenosti s OAMPem v Brně. My jsme 100 km od Brna. Když přijedou Ukrajinci, tak pro ně jedeme. Občas se nám stalo, že byt přijeli v 8 ráno, my jsme měli v ruce číslo, tak nám v poledne řekli, že prostě ten den se na řadu nedostaneme, takže druhý den znovu a cesta 100 km do Brna. Dost nám to vadí to, že v ten den, kdy si vlastně vyřizují ty vstupní věci na OAMPu, tak je nepřijmou na biometrice, nevezmou jim otisky prstů a nevyfotí je. Ale musí za 14 dnů jet znovu, znovu mají termín a za dalších 14 dnů nebo za měsíc třeba pro zaměstnaneckou kartu. To, že nedělají tu biometriku v ten den žádosti, to je strašně nepraktický.“

„V Brně to bylo tak, že to dělali, ale tím, jak je to zahlcený, tak už to prostě nedělají. V Plzni to nedělali nikdy a nevím, kde všude to běžně nedělali. To je prostě nevýhoda. Hlavně my na Jižní Moravě jsme jediný kraj, který má (jediné pracoviště) OAMP. Ostrava má snad dva nebo tři. A u nás všichni jezdí do Brna. Samozřejmě je to stěžující i pro nás v Brně, protože najednou se všichni setkávají tam.“

„Vy se tam nedovoláte, neobjednáte. Když už se dovoláte, tak objednávka je za dva měsíce. Dovolání je po čtyřech hodinách na telefonu. My, kdybysme tam za ty roky neměli kontakty, tak jsem ještě tak třikrát šedivej. Vyřídít jednu objednávku na nějaký focení bych strávil půl dne na telefonu a furt píp, píp, píp, píp. Všichni čekají na tom telefonu a všichni ho obsazují. V dnešním systému elektronizace je to úplně něco neskutečného.“

(účastníci fokusní skupiny)

„Já jsem psala i stížnost ředitelce, na Ministerstvo vnitra, protože ty lidi to tam absolutně nestíhají a je potřeba, aby to pracoviště posílili, že není možný, aby nám tam ti Ukrajinci čekali od 4 hodin od rána, přičemž se tam otvírá v 8, vzali si lístek, jako prakticky jedni z těch prvních a nepřišli ten den na řadu. Což se nám stávalo poměrně často. Ty lidi tam chtěli i přespávat v autě, aby opravdu byli Ti první, co si vezmou ten lístek, ale pak tam čekají a chodí tam lidi, kteří ten lístek vůbec nemají. A Ti jdou na řadu před nima.“ (personalistka, textilní firma, Královéhradecký kraj)

Zástupci některých dotázaných firem spatřovali kromě hlavního nedostatku nedostatečných kapacit také problém v tom, že ve fungování OAMP **podle nich není řada věcí řešena dostatečně systematicky a transparentně**, ale problémem bylo také propojení s databázemi MPSV.

„Mělo by tam být něco víc transparentnějšího. Když je lhůta 30 dnů, která jde prodloužit na 60, potažmo do nekonečna, když bude vyzývat, tak je to do nekonečna... Ale aby při normálním procesu to bylo 30 dnů a bude o tom vyzooměný. To jde přeci interním aktem.“

„MPSV má nové stránky, nový systém za miliardu a půl asi, na který nadávaj všichni pracovníci úřadů práce. Došlo k chybě spojení OAMPu a úřadu práce, takže oni nevědí, co zadali ti a oni nevědí, co zadali ti. Chudáci v OAMPu nevědí, kdo skončil, přeposílají si to

3. Zjištěné poznatky

ještě e-mailama, než ten systém to předávkuje. Kolem toho je hromada problémů, takže tím pádem to zasahuje i je."

(účastníci fokusní skupiny)

Zástupci dotázaných firem také vyjadřovali přesvědčení, že zaměstnavatel by měl mít možnost se účastnit rozhodování o vydání zaměstnanecké karty, respektive by měl mít možnost „vidět“ průběh jím podané žádosti a v ideálním případě být **účastníkem řízení**.

„Podle mě součástí toho správního řízení by měl být i zaměstnavatel a vyjadřovat se i k tomu závěrečnému vydání toho víza. V usnesení by bylo vydáno až po souhlasu jak ze strany státu, tak i zaměstnavatele. Potřebujete ho? Ano, potřebujeme. Vydáváme usnesení. A člověk může dojet.“

„Vy se můžete stát účastníkem řízení. Ten dotyčný člověk, ten žadatel, když vám dá plnou moc. Řada firem se teďko omlouvá... Řada firem nás zahltlí e-mailama, protože každý krok, každý papír, co kdo má přinést do toho Lvova, tak automaticky jde i k vám a vy se stáváte účastníkem řízení.“

„My tuhle plnou moc využíváme třeba na tom začátku, jak říkáte vy, ale ve své podstatě by na to musel být fakt jeden pracovník, kterej by se snažil být v té plné moci a řešit ten proces. My plnou moc děláme třeba u nepálských pracovníků. Jim řešíme úplně všechno, aby nedošlo k nějaký jazykový bariéře nebo tak, tak vyloženě mám na sebe plnou moc a celý proces jde pod mým jménem.“

„Ale na základě té plné moci jste najednou vy ten hlavní účastník a všechno jde vám a vyzývají vás k doplnění a je to pak jakoby složitější, když oni je vyzvou k doplnění nějakých věcí do Lvova, ale oni vyzývají vlastně vás. Vy najednou v té plné moci máte jednat, tak je to trošičku... V Česku už to děláme. V Česku některý ty procesy děláme na plnou moc, aby to šlo všechno nám nebo respektive mně jako fyzické osobě, ale na tom začátku ne.“

„Ono by bylo užitečné, když ten člověk si podá žádost na Generálním konzulátu, kde by dostal přidělené nějaké číslo jednací a s tím číslem jednacím prostě cestoval a my viděli, my bysme se mohli přihlásit do nějakého systému a sledovat, jak pokračuje to číslo jednací jako když pošlete zásilku Českou poštou.“

„To číslo jednací se vám vygeneruje až potom na Ministerstvu vnitra a oni ho ještě nevědí. Vy se tam nedovoláte nebo se vám tam nechce ani volat, protože oni by vám to neměli ani říct po telefonu. Správně by vám měl říct, že vám to dát nemůže, protože vy nejste účastníkem řízení. A už jsme zase tam, kde jsme byli.“

„On vám řekne, že se máte dívat do excelovský tabulky, jestli je to vyřízený, ale my to číslo jednací nevíme. Nevíme, na který se máme podívat, takže se musí volat a zjišťovat, jaký má ten dotyčný číslo jednací a pak se tam podívat“.

(účastníci fokusní skupiny)

Spolupráce s jinými institucemi (Úřad práce, Ministerstvo zahraničí) byla hodnocena celkově příznivě a výhrady k některým institucím byly pouze ojedinělé. Již v předchozím textu byla zmíněna **nejednoznačnost výkladu problematiky 1,2ná-sobku zaručené mzdy u dalších zaměstnanců firmy**. Respondent, který o této otázce hovořil ve více různých souvislostech, v jednom ze svých výroků poukázal také na svou nejistotu ohledně toho, zda by jeho firmě nezpůsobilo problémy, pokud by vycházel z jeho slovy „mírnějšího stanoviska“ Státního úřadu inspekce práce. Tentýž dotázaný zmínil i svou individuální negativní zkušenost při komunikaci se zastupitelským úřadem, která se však již dále neopakovala.

„Jedou se stalo, že mi volali ze Lvova, že tam mělo dorazit deset Ukrajinců a žádný tam nepřišel. Prý nám posílali mail, ale já jsem žádný nenašel a opravdu nedorazil, ptal jsem se i ajťáků. Tak jsem se ptal, kdy mohou přijít znova a řekli mi, že mi dají vědět, takže se půl roku čekalo na termín a potom znova, vnímal jsem to, že to konzulát dělá schválně, ale potom už se to nestalo.“ (personalista, textilní firma, Královéhradecký kra)

Podle personalistky z dopravní firmy se také nadále výrazně lišily **možnosti získání zahraničních pracovníků z jednotlivých zemí zapojených do Programu**. V úvodu svého vyjádření sice jako příkladně konkrétně zmiňovala dva programy na podporu zaměstnávání zahraniční pracovní síly (Režim Ukrajina a Režim Srbsko), z dalších jejích vyjádření ale bylo patrné, že rozdíly v možnostech zaměstnání pracovníků z různých zemí zjevně přetrvávají i v PKZ. Z jejího výroku bylo patrné zároveň také to, že překážky při získání zahraničních pracovníků přes PKZ v některých zemích může firma vnímat jako natolik zásadní, že pro ni není zaměstnání pracovníků z dané země atraktivní i přesto, že obecně pro ni účast v PKZ zajímavá je.

„Díky bohu za Režim Ukrajina nebo za Režim Srbsko, ale nefunguje to tak ve všech státech. Pokud se podívám třeba na Kazachstán, tak tam pořád funguje systém přihlašování, à la minulá Ukrajina před tím rokem 2016, tudíž tady se přihlásit nemáte šanci. Vypíše se 30 míst a tam se prostě nepřihlásíte. Tak jestli stát neuvažuje o tom, že rozšíří nějaké pokrytí ještě jiných států v rámci Evropy, protože v našem případě to nemusí být třeba jenom ta Ukrajina, která už je nějakým způsobem vyladěna. Můžeme se orientovat i na jiný státy a tam to bohužel v tuto chvíli vážne.“ (účastnice fokusní skupiny)

Také personalista jedné textilní firmy uvažoval spíše o rekrutaci pracovníků z Mongolska (přitom jím zastupovaná firma se dlouhodobě orientovala především na pracovníky z Ukrajiny), a to jak v rámci PKZ, tak mimo tento program (viz dále). Z jeho výpovědí vyplývalo, že zaměstnance (zaměstnankyně) z Mongolska před ukrajinskými preferoval kvůli spíše nižší fluktuaci, ale zároveň poukázal na to, že nábor pracovníků z Mongolska je ve srovnání s náborem ukrajinských pracovníků "pružnější".

„Využívali jsme i režim Mongolsko a tam to bylo celkově pružnější. A není u nich taková fluktuace na rozdíl od Ukrajinců, kterých je tu víc umí celkem jazyk a ty nabídky mají. Mongolové pro nás byli snadnější. (...)

Pro nás je jednodušší jednoznačně to Mongolsko, tam to funguje všechno rychle a dobře. Taký si všechno sami zařídí.

(rozhovor s personalistou, textilní firma, Královéhradecký kraj)

Jako **další problematické body** týkající se současné podoby PKZ dotázaní řadili např. skutečnost, že je zaměstnanecká karta vázaná na místo, dále pak obtíže se zajištěním ubytování pro cizince při nejistotě ohledně jejich zaměstnání nebo potíže při prodlužování nebo žádostech o změnu zaměstnanecké karty.

„Nám třeba komplikuje strašně jakoby situaci... Jsme stavební firma a stavíme po celé republice a ta zaměstnanecká karta je vázaná na místo výkonu práce, ale my to třeba získáme pro Prahu, protože standardně žádáme o Prahu, ale prostě v Praze ta stavba skončí a pak jako co se dá dělat.“

"I ten proces toho prodlužování. Oni si žádají tři měsíce předtím než jim to končí a trvá to 5 nebo 6 měsíců a nám tam hapruje dva nebo tři měsíce, kdy jako prakticky jim skončí ta doba určitá a pořád čekáme, kdy dostanou ty povolení a jako sice mi bylo vysvětleno, že když by přišla kontrola, že je to v pořádku, že je to v procesu, že je to platný.“

„Na co ještě narážíme, a je to problém spíš na český straně, je potvrzení o zaměstnání, když máte najednou 100 řidičů a máte vydat stovce potvrzení o zaměstnání, tak už se ty ubytovny taky naučily, proč bysme vám tady měly držet ubytovnu, když nám řeknete, že ty lidi přijdou za půl roku. Je to pro nás samozřejmě nějaký odhad. Chtějí po nás, abysme se nějakým způsobem podíleli finančně. Teď samozřejmě někteří přijdou za půl roku, někteří za čtyři

3. Zjištěné poznatky

měsíce, někteří za osm a někteří nepřijdou, takže mi přijde, že jakoby zbytečně platíme. Jestli by tady se nestálo za to zamyslet jenom nad nějakým čestným prohlášením, že v okamžiku, když ten zaměstnanec přichází, že ten zaměstnavatel je povinen je někde ubytovat, protože mně to potvrzení o ubytování v tuto chvíli stojí celkem nemalé finanční prostředky. Nemáme žádnou fiktivní ubytovnu, nemáme žádnou ubytovnu vlastní, ubytováváme je v cizích zařízeních, který za to chtěj zaplatit."

(účastníci fokusní skupiny)

I přes popsané výhrady k fungování jiných institucí nebo spolupráci s nimi a některé další kritické připomínky byla podle zástupců dotázaných firem **účast v PKZ pro jejich firmy celkově přínosná a existence programu si cenili**. Z výroků respondentů byl patrný zájem využít jeho možností při řešení jejich problémů s nedostatkem pracovní síly i přesto, že v určitých ohledech jejich očekávání nenaplňoval zcela dostatečně. Jak ukazoval výrok jednoho respondenta, pro jeho firmu bylo důležité, že určité jeho charakteristiky vnímají jako dané a mohou s nimi počítat, takže například při plánování nábory nového personálu již počítají s předpokládanou délkou trvání procedury získání zaměstnance přes PKZ.

„My samozřejmě za ty roky to máme natipovaný. Když podáme v lednu, tak asi to bude někdy v květnu.“ (účastník fokusní skupiny)

3.2.4 Dopady období spojeného s šířením nemoci covid-19 a protiepidemických opatření na fungování firmy

Ve většině dotázaných firem došlo v souvislosti se situací a šířením nemoci covid-19 k **omezení výroby**, jedna z dotázaných firem omezovala výrobu již před jarním uzavřením ekonomiky kvůli nižšímu počtu zakázek. Některé z firem přistoupily k omezení pouze přechodně během jara 2020 a v létě i v době realizace rozhovorů (přelom září a října 2020) již fungovaly bez omezení. V případě jedné stavební firmy nebyl zaznamenán v podstatě žádný dopad. V souvislosti se situací a šířením nemoci covid-19 na fungování firmy a firma nezaznamenala ani pokles zakázek.

Omezení spočívala v uvolnění pracovníků v rámci výluk, omezení např. sobotních směn nebo přechodu ze čtyřsměnného provozu na třisměnný. V souvislosti s pandemií se v některých firmách **snížil počet zaměstnanců**, kterým nebyla prodloužena smlouva. Rozvázání pracovního poměru z důvodu omezení nebo uzavření provozu jsme nezaznamenali, respondenti velice často naopak zdůrazňovali, že se jednalo buďto právě o neprodloužení smlouvy nebo o odchod iniciovaný pracovníkem samotným (kdy pracovníci na současném pracovišti pociťovali nejistotu nebo měli snížený příjem vzhledem k omezené výrobě). Personalista v textilní firmě hovořil o tom, že výluky a zavedení třisměnného provozu byly projednány s odbory, které tento postup preferovaly před potenciální hrozbou propouštění zaměstnanců.

„No, ve své podstatě, ono to i bylo iniciované od odborů, že radši míň lidí ve fabrice, ale plně pracujících než jako s výlukama. Samozřejmě někomu to udělalo problémy, někteří i odešli kvůli té změně, ale je to jak na straně lidí z Ukrajiny, tak na straně Čechů. Nebyl tam nějak velkej rozdíl.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Podle většiny dotázaných vedoucích se **personální politika firmy** v důsledku období spojeného s šířením nemoci covid-19 přímo nezměnila a takové změny firmy ani zatím neměly v plánu.²⁷ Pouze v jedné firmě v tomto období klesla výše příspěvku na

²⁷ Čerpání (variant) Programu Antivirus – podpora zaměstnanosti nebylo ze strany respondentů uvedeno.

ubytování poskytovaná zaměstnancům na překážkách. Kromě této výjimky jsme ale již v žádné další firmě nezaznamenali, že by se v ní v souvislosti s pandemií omezil okruh benefitů nebo snížila míra podpory zaměstnavatele při jejich úhradě.

Textilní firma zajišťující pro své zaměstnance velmi široký okruh benefitů počítala s jejich udržení v takovéto podobě i v dalším období, protože ve firmě je sdílené přesvědčení, že zajištění takto širokého okruhu benefitů je z ekonomického hlediska pro firmu racionální a že jde o postup, který umožňuje kompenzovat komparativní nevýhodu jejich firmy ve mzdové politice, a to jak pro současné zaměstnance, tak a uchazeče o zaměstnání ve srovnání s jinými firmami (více k tomu viz úvodní část této kapitoly). V souvislosti s obdobím spojeným s šířením nemoci covid-19 hovořil personalista této firmy dokonce o rozšíření péče o zaměstnance / benefitů v jeho firmě v reakci na aktuální situaci.

„Naopak, to přináší něco, spíš plus. Protože teďka jako benefitní záležitost jsou třeba hygienický věci. Že samozřejmě dezinfekce, dezinfikování prostor a tak. Takže to se snažíme, samozřejmě pro nás z ekonomického hlediska. Ale i pro ty zaměstnance. Vůbec nepadla řeč, že „nebudeme přispívat na penzijko, protože je krize“, ne.“ (rozhovor s personalistou, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Vzhledem k epidemické situaci ale byly ve firmách, které zajišťovaly svým zahraničním zaměstnancům z Ukrajiny jazykové kurzy, tyto kurzy firmě pozastaveny. Personalista hovořil o tom, že ve firmě uvažují o jejich opětovném obnovení od ledna, protože firma jim přikládá vysoký význam. Sám osobně však tuto možnost viděl kvůli epidemické situaci spíše skepticky. Nicméně v tomto případě bylo zjevné, že **důvody** omezení těchto aktivit nebyly ekonomické, ale **zdravotní**.

Rozhovory s vedoucími pracovníky ukazovaly také to, že **na vztahy mezi zaměstnanci** na pracovišti neměla pandemie žádný vliv. Vedoucí provozu v textilní firmě poukázala na to, že v situaci, kdy by firma měla propouštět vnímala jako relevantní pouze pracovní schopnosti a dovednosti pracovníků, nikoliv to, z jaké země pracovník je.

„Každý z nás se bojí o práci, chceme mít stálou práci. Tak určitě to vnímá spousta lidí tak, že to jsou přivandrovalci, když to tak řeknu upřímně. Ale oni nepohlíží na tu druhou stránku té věci, že když si tam necháme spoustu lidí, kteří jsou sice Češi, ale pracovní nejsou na té stejné úrovni, tak že to poškodí firmu. A třeba i naše oddělení.“ (rozhovor s vedoucí provozu, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Jak již bylo řečeno, v jednom případě situace a šíření nemoci covid-19 na chod firmy v podstatě neměla vliv. Část ostatních firem pak **do budoucna** předpokládala, že bude dál fungovat v poněkud omezeném režimu, který bude srovnatelný se stávající situací, naopak jiní dotázaní nové zaměstnance již přímo nabírali nebo jejich nábor v budoucnu předpokládali. Další firmu pak charakterizovalo vyčkávání na další vývoj situace a snaha připravit se jak na variantu, kdy firma bude nadále fungovat v omezeném režimu, tak i na variantu, kdy začne nabírat nové pracovníky. V tomto případě bylo zmiňováno, že pro firmu je ideální buď udržení stávajících zaměstnanců nebo návrat pracovníků, jimž pracovní poměr v souvislosti s pandemií skončil. Zástupce této firmy k tomu doplnil, že pokud by toto možné nebylo, tak se budou dále snažit získávat pracovníky přes PKZ. To výslovně uvedli i někteří další dotázaní, naopak jiný respondent poukázal na to, že bude preferovat nabírání zahraničních zaměstnanců mimo PKZ (důvodem nicméně nebyly dopady pandemie, ale v předchozí části této kapitoly již blíže popsany požadavek na odměňování pracovníků ve výši 1,2násobku zaručené mzdy).

3. Zjištěné poznatky

„Každopádně obávám se, co přijde, až se ten trh trochu otřepe a změní se ta politika obchodní a začne být více práce, tak my se dostanem zase do problémů, že budem mít málo lidí. A budem mít lidi, kteří jsou samozřejmě neznalí, nezaškolení, a přece jenom, vychovat si dobrého pracovníka, není otázka tří měsíců, ale kord u těch cizinců, protože oni se samozřejmě musí adaptovat na naše prostředí, přizpůsobit se, maj jazykovou bariéru. Ale abysme měli opravdu schopného člověka, tak to je 2–3 roky, kdy už si můžeme říct, že ty lidi jsou opravdu na dobré úrovni. Tak firma se samozřejmě snaží ty zaměstnance, ať jsou to Češi nebo cizinci, tak se snaží samozřejmě si je udržet.“ (rozhovor s vedoucí provozu, textilní firma, Jihomoravský kraj)

„Možná je přijmeme zase zpátky. Záleží, jestli ti lidé tady pořád budou a jestli si najdou práci. My jim teda v tom paradoxně pomáháme hledat práci, někdy i téměř u konkurence v textilu.“ (účastník fokusní skupiny, textilní firma, Jihomoravský kraj)

Zatímco větší část dotázaných předpokládala, že ani za současné situace Češi nebudou mít zájem pracovat v jejich firmě (což je další důvod, proč není na místě měnit personální politiku firmy),²⁸ zástupci dvou dopravních firem poukázali na to, že nyní **nově registrují zájem ze strany českých uchazečů o zaměstnání**, respektive že již nabrali nové pracovníky na pozici řidiče, kteří ukončili pracovní kontrakty u menších dopravců. Jak ilustruje druhý uvedený výrok, zájem ze strany českých pracovníků je a nadále i bude podstatnou okolností při rozhodování o využití zahraniční pracovní síly, respektive o účasti v PKZ.

„Tedka to hodně pokryli ti čeští řidiči, protože malý firmy krchovaly. Ty, co jezdily zájezdy, to taky asi víte. Nabrali jsme hrozně moc českých řidičů a čekáme, jaká bude situace hlavně v září, když by se to mělo vrátit do normálu.“

„Ta situace se u nás malinko koronavirem změnila. V tuto chvíli máme poměrně dostatečné množství zájemců na území České republiky, které se nám hlásí a které se nám pak daří celkem requalifikovat. V naší společnosti předpokládám útlum zhruba 2 roky, kdy cizince zaměstnávat nebudeme.“

(účastníci fokusní skupiny)

3.3 Vyhodnocení výzkumných otázek – zahraniční pracovník

Polostrukturované hloubkové rozhovory byly realizovány se sedmi zahraničními pracovníky, kteří dobrovolně projevili zájem o rozhovor na základě informací zprostředkovaných personálními pracovníky oslovených firem. Cílem bylo realizovat v každé oslovené firmě rozhovor s jedním zahraničním pracovníkem z Ukrajiny, což bylo splněno, až na jednu výjimku, kdy byly dotazováni dva pracovníci jedné firmy. Rozhovorů se zúčastnily celkem čtyři ženy a tři muži a délka jejich pracovní praxe ve firmách se pohybovala od jednoho roku do pěti let, takže bylo možné na základě jejich výpovědí částečně identifikovat rozdíly v průběhu jejich začlenění do pracovního kolektivu a zapracování se na pracovišti. Nízký počet rozhovorů a jejich realizace byly poznamenány situací spojenou s šířením onemocnění covid-19. Většina oslovených firem až na výjimky odmítla v rámci protiepidemiologických opatření možnost realizovat rozhovory se zahraničními pracovníky přímo v jejich prostorách. Část rozhovorů tak mohla být realizována formou face to face rozhovoru a zbytek formou telefonických rozhovorů, které byly vzhledem k jazykové bariéře některých zahraničních pracovníků komplikovanější na realizaci. Neosobní interakce formou telefonických rozhovorů, tak

²⁸ Výrok týkající se předpokládaného zachování stávající personální politiky v souvislosti s neochotou českých zájemců o pracovní místa v jejich firmě byl citován již v úvodu této kapitoly.

mohla mít určitý negativní vliv při navázání vzájemné důvěry s respondentem-zahraničním pracovníkem.

Na základě tematických oblastí bylo formulováno šest níže uvedených výzkumných otázek, které byly rozpravovány do dílčích podtémat a podotázek, které tvořily kostru polostrukturovaného rozhovoru.

- Jaké informace či zkušenosti o zaměstnávání v ČR měl cizinec před příchodem do ČR?
- Jaké byly motivace cizinců k aktuálnímu zaměstnání v ČR?
- Jaké jsou zkušenosti se zaměstnáním v ČR? Jaké obtíže cizinec řešil po nástupu do současného zaměstnání?
- Jaké faktory ovlivňují spokojenost se současným zaměstnáním?
- Jak ovlivňuje jazyková bariéra interakce cizince na pracovišti se zaměstnavatelem a kolegy?
- Jaké jsou plány cizinců do budoucnosti?
- Jak situace spojená s covid-19 v průběhu letošního roku ovlivnila jejich situaci v ČR?

1. Jaké informace či zkušenosti o zaměstnávání v ČR měl cizinec před příchodem do ČR?

Informace o možnosti zaměstnání v ČR získali respondenti zejména od svých rodinných příbuzných a přátel, kteří již v České republice pracovali a sdíleli tak s nimi ověřené a konkrétní informace o možnostech a podmínkách zaměstnání ve firmě. K tomuto, z praxe ověřenému způsobu získávání zahraničních pracovníků, byli zahraniční zaměstnanci některých firem rovněž motivováni formou finančních odměn (více viz kapitola 3.1.3) především v době nedostatku pracovní síly na pracovním trhu ČR nebo vzhledem k silné fluktuaci pracovníků. Tito „zprostředkovatelé“ byli v některých případech také částečně nápomocni administrací tohoto procesu, při předávání dokumentů. V jiných případech se informace o možnostech zaměstnání v ČR cizinci dověděli přímo od vedoucích pracovníků firem přímo na Ukrajině.

UKR-M-32 JMK-tex: „Ségra dělala tady od léta, byla také zaměstnaná ve firmě. A potom ona mě jako pozvala sem k sobě na návštěvu. Ona se hned spojila s panem personalistou firmy a domluvila ten pohovor. Pan řekl „jo udělám, udělám Vám papíry, jako to na pozvání“ a já se už vrátil domů. Mě ségra poslala autobusem ty všechny papíry a potom už jsem já sám šel do města Lvov na zastupitelský úřad, a tam už to vyřídili. To je všechno obyčejné, zaplnit nějaký tam papír, a tak řeknu, jednoduchý no. Pro mě to jako bylo normální.“

UKR-Ž-34 JMK-tex: „No, neměla jsem takový zájem o to, ale moji známí mi vysvětlili, že to docela není špatný pracoviště, není špatná práce, takže s manželem jsme se domluvili, že to můžeme zkusit, když máme takovou možnost.“

UKR-M-28 VYS-stav: „No, to bylo, tak znáte se přes kámošů a chtěla firma, takže jsem tam donesl papíry a oni se podívali, jestli se jim budu hodit, takže jsme se domluvili na tom.“

UKR-Ž-34 JMK-tex: „Já měla kamaráda jako, který pracoval u nás ve fabrice. A oni chtěli hodně lidí, protože měli hodně práce, tak on mě zavolal a zeptal se, jestli bych nechtěla tady pracovat. On nám pomohl jako s těmi doklady, on nám od firmy předal smlouvu a my udělali vízum.“

3. Zjištěné poznatky

UKR-Ž-23 KHK-tex: „Přijeli k nám do učiliště vedoucí pracovníci z podniku a nabídli nám možnost práce, že to můžeme zkusit, že nám zařídí vízum a kdyby se nám to nelíbilo, tak se můžeme vrátit po třech měsících domů.“

2. Jaké byly motivace cizinců k aktuálnímu zaměstnání v ČR?

Převažující motivací respondentů byla zejména **výše finančního ohodnocení za odvedenou práci v České republice oproti finančnímu ohodnocení na Ukrajině**. Dále také určité **jistoty spojené se zaměstnáním zaručené zaměstnavatelem**, jako je **ubytování a dostupnost zdravotní péče pro zaměstnance v rámci veřejného zdravotního pojištění ČR** vyplývající z platné legislativy ČR. Jak bylo uvedeno výše, pozitivní motivací byly také dobré firemní reference a detailní informace od známých či rodiny. Právě přítomnost členů rodiny, známých a krajanů v novém neznámém prostředí představuje rovněž pozitivní motivaci k hledání práce v ČR.

UKR-M-32 JMK-tex: „Vůbec jsem nebyl na Ukrajině zaměstnaný, přímo já jsem sám z vesnice a tam nás je takových hodně... je málo míst, kde by se dalo zaměstnat, a tak vlastně furt jenom brigády. Byl jsem rád za možnost stabilní práce.“

UKR-Ž-60-KHK-tex: „Přijel k nám do podniku na Ukrajině ředitel podniku, kde pracuji, protože náš podnik na Ukrajině měl problémy a nabídl nám práci. Doma už to nestálo za nic, dlužili nám v podniku peníze.“

UKR-Ž-34 JMK-tex: „Na Ukrajině jsem měla dítě, já měla práci, ale mám málo peněz bylo za tu práci.“

UKR-Ž-23 KHK-tex: „Pro mě to bylo zajímavé, protože na Ukrajině je práce hodně, ale je málo placená, také nám slíbili ubytování a lékařskou péči. Na vyřízení ZK jsme čekali více než půl roku, už jsem se těšili, přijelo nás dvanáct.“

UKR-M-52-KHK-tex: „Moje manželka měla velmi malý plat na Ukrajině, jen pět tisíc korun v přepočtu a pracovala od rána do večera, tak chtěla změnit práci. S její kamarádkou si zařídili práci tady ve firmě. Máme dvě děti, které studují školy, tak potřebujeme pro ně peníze. Já jsem měl dobrou práci na Ukrajině, ale protože miluju svou ženu, tak jsem přijel za ní do Čech taky pracovat sem do firmy.“

3. Jaké jsou zkušenosti se zaměstnáním v ČR? Jaké obtíže cizinec řešil po nástupu do současného zaměstnání?

Pro všechny oslovené zahraniční pracovníky je jejich současné zaměstnání první pracovní zkušeností v České republice. Zpětné hodnocení obtížných situací po příchodu do současného zaměstnání bylo u respondentů individuální, ale jako stěžejní se ukázal zejména **stesk po domově, rozdělení rodiny a jazykové obtíže v komunikaci se spolupracovníky a vedoucími pracovníky**.

UKR-Ž-23 KHK-tex: „Těžké to bylo, protože se mi stýskalo po domově, ale pomáhali nám Ukrajinky, co tu už pracovali, protože jsme neuměli česky, chodili a vše nám vysvětlovali. Usnadněním také bylo, že nám zaměstnavatel pomáhal řešit různé administrativní obtíže jako je shánění doktora a na cizineckou policii nás vozili, pomohli mi prodloužit ZK a podobně.“

UKR-M-52-KHK-tex: „Nejhorší byla čeština, skoro jsem nerozuměl, řekl jsem, ať mi dají učitele, že se budu učit a klidně si to zaplatím. Po čase jsem začal rozumět, ale pomalu, rozuměl jsem jen technickým termínům, jako je vozík a tak.“

Respondenti ve většině **neuváděli, že by měli, či řešili aktuální obtíže spojené se současným zaměstnáním, krom obav o budoucnost v důsledku negativních ekonomických dopadů covid-19 na firmu**, v níž jsou zaměstnání potažmo ohrožení možnosti prodloužení jejich pracovní smlouvy, pokud se firma dostane

do vážnějších problémů a bude muset propouštět. Některých se negativní důsledky dotkly **snížením mzdy v důsledku omezení provozu, jiní byli nepřímo zasaženi** (více informací viz níže situace spojená s covid-19).

UKR-Ž-34 JMK-tex: „Manžel už tu nepracuje, musel pracoviště změnit, protože byl propuštěn kvůli koronaviru, bylo málo práce. Škoda, ale je to tak.“

4. Jaké faktory ovlivňují spokojenost se současným zaměstnáním?

Výzkumná otázka zaměřená na faktory ovlivňující spokojenost oslovených zahraničních pracovníků ve firmách byla rozvedena do dílčích oblastí spojených s jejich zaměstnáním a životem v České republice, jako jsou vztahy na pracovišti, způsob a spokojenost s bydlením, pracovními podmínkami u zaměstnavatele, vyšší mzdy a dalšími benefity, dále se zdravotní péčí a celkovou spokojeností se zaměstnáním, zaměřenou na představy o další působení u současného zaměstnavatele či plány na změnu zaměstnavatele.

Vztahy na pracovišti hodnotili zahraniční pracovníci z Ukrajiny v celkovém hodnocení pozitivně. V naprosté většině uváděli, že krom běžných osobních problémů a neshod, ke kterým dochází v každém pracovním kolektivu, k vážnějších excesům nedocházelo. V případech, kdy docházelo k nějakým nepříjemnostem v pracovním kolektivu, byly důvodem například politické neshody mezi Ukrajinci, kvůli konfliktu na Ukrajině, mezigenerační rozdíly nebo špatná předchozí zkušenost Čechů.

UKR-M-52-KHK-tex: „V pracovním kolektivu jsem měl ze začátku problémy, první čtyři měsíce to bylo hodně nepříjemný, jsem tu jediný Ukrajinec. Měli tu předem mnou Ukrajince Kolju a s tím měli velké problémy, musel jsem je přesvědčit, že jsem jiný než on.“

UKR-M-32-JMK-tex: „Nevím proč, řeknu teď na rovinu, ale s Čechy to je jako pro mě jednodušší. S Ukrajinci proto, že jsou tam z východní Ukrajiny a občas si jako neporozumíme, kvůli politice.“

UKR-M-52-KHK-tex: „Je tu jeden spolupracovník, který mě zlobí, dělal mi na začátku v práci potíže, kdybych byl na Ukrajině, tak bych s ním mluvil úplně jinak, ale tady nemůžu, jsem v Čechách. I vedoucí mu domlouval, den dva to bylo dobrý a pak nanovo. Manželka má taky problémy s jednou tlustou čarodějnici, ale ne, jen moje manželka, ale víc lidí s ní má konflikty, už jsem jí říkal, ať si dělá svojí práci a mojí manželku nechá na pokoji. Má za manžela policajta, tak si na všechny dovoluje.“

UKR-Ž-60-KHK-tex: „Doba se mění, mladší Ukrajinci, chtějí všechno teď a hned. Ti co, se zaučují chtějí mít stejné peníze, jako ti, co tu jsou dlouho a mají praxi. Pak chodí a stěžují si. I jejich vztah k práci je jiný, po mě potopa, nezametou, neuklízí po sobě na pracovišti. Doma byli nezaměstnaní a nemají pracovní návyky.“

Způsob bydlení respondentů odrážela zejména jejich rodinnou a ekonomickou situaci, dále skutečnost, zda má firma či podnik k dispozici vlastní ubytovnu pro zaměstnance. Pokud se jednalo o pracovníky, kteří měli v České republice rodinu či děti, tak z ubytování na ubytovně přešli co nejdříve do podnájmu, kvůli nevyhovujícím podmínkám.

UKR-Ž-34-JMK-tex: „Bydlení: pronajímáme (si) samostatný byt. Je to dražší, jasně, ale je to podle pocitu lepší. Protože před tím, to bydleli jsme na ubytovně. Docela to šlo, ale jsme mladá rodina, takže chceme víc to soukromí.“

UKR-M-52-KHK-tex: „Nejdříve jsme bydleli na ubytovně v Trutnově, ale tam to bylo hrozné, všude pivo, hodně lidí. Tak jsme si zřídili podnájem dvě minuty od firmy i s naší kamarádkou Irinou, ta má vlastní pokoj. Firma nám přispívá na polovinu nájmu, tak jsme spokojeni. Bydlení nám moc vyhovuje.“

3. Zjištěné poznatky

UKR-Ž-23-KHK-tex: „Nejdříve jsem bydlela na firemní ubytovně, tam to nebylo špatné, ale potom jsem se přestěhovala k příteli, který je Čech do rodinného domku.“

UKR-Ž-34-JMK-tex: „Byla jsem sama rok na ubytovně, tam byl moc lidí na jednom místě a do toho práce na směny, ale chtěla jsem dovézt děti (do ČR), tak musela jsem si najít nějaké ubytování, ale to byl problém, protože já jakoby cizinec to nemůžu udělat, protože musela bych mít tady trvalý pobyt. Já chtěla, aby děti přijely, šla jsem za panem personalistou a on mi pomohl s tím bytem, ale je moc malý, musím najít nějaký větší, ale to stojí moc peněz Cikáni, ti nepracují, nic nedělají a byt hned dostanou. Já jsem samoživitelka, pracuju, mám brigády, ale nemám nárok.“

Pracovní podmínky vnímali respondenti z Ukrajiny odlišně, a to vzhledem ke své pracovní pozici, náplni práce a délce pracovní doby. Většina však vnímala svou práci jako spíše fyzicky náročnou. Někteří nebyli příliš spokojeni s finančním ohodnocením své práce, vzhledem k její náročnosti. Nicméně **naprosto všichni se shodli, že dodržování bezpečnosti práce je dle jejich názoru v souladu se zákonem, je na něj kladen dostatečný zřetel a používání ochranných pracovních pomůcek je v pořádku.**

UKR-Ž-34-JMK-tex: „Jestli bych si mohla vybrat změnu, tak já bych nechtěla pracovat noční směny. To je normální přání pro každou ženskou, která chtěla by v rodině fungovat.“

UKR-M-52-KHK-tex: „Jsem spokojený, ale pracovní podmínky jsou tu těžké, pracuju tu s lepidlem, smrad a výpary, podívejte se mám ho všude, nejde to dolů ne každý si na takovou práci zvykne. Je to těžká práce, těžká. Používáme masku, ale je ta 33 stupňů teplota, tak je to těžké. Já bych za takové peníze na Ukrajině nepracoval, ale mám tu ženu a musím vydělat. Pracuju tu kvůli své ženě, ta pracuje na jiném úseku a je moc spokojená.“

UKR-Ž-23-KHK-tex: „Nechci tady pracovat dvacet let, bolí mě oči, páteř, i když máme pracovní přestávky po dvou hodinách.“

Mezi zaměstnanecké výhody a benefity, které byly respondenty zmíněny byla uvedena firemní bezúročná půjčka, příspěvek na bydlení a benefit karta.

UKR-Ž-34-JMK-tex: „Máme možnost firemní výpůjčky. Můžu přijít na personální úsek a požádat o finanční podporu. Můžou dát 30 až 80 tisíc korun, ale já za to nic nezaplátím, myslím nějaký úrok. Já dostanu tu půjčku na dva roky a jakoby oni nám tím pomáhají. Taky tam máme benefit kartu.“

Spokojenost oslovených ukrajinských pracovníků s jejich mzdou byla veskrze spíše pozitivní. Respondenti svou odměnu až na jednu výjimku spatřovali jako adekvátní odvedené práci a své pracovní pozici, i když všichni by si do budoucna odměnu přáli vyšší. Všem respondentům jejich mzda stačila na pokrytí jejich měsíčních výdajů, někteří dokázali i nějaké finanční prostředky ušetřit. Pouze jeden respondent posílal pravidelně remitence rodině. Výše finančního ohodnocení představovala u všech oslovených cizinců jednu z hlavních motivací k příjezdu a zaměstnání v České republice bez ohledu na jejich další kariérní plány či rozhodnutí zůstat žít v České republice. Pro všechny tak představovala možnost přivýdělku nad rámec jejich mzdy významnou devizu, ať už se jednalo o možnost přesčasů, práce o svátcích a víkendech či brigád mimo hlavní zaměstnanecký poměr.

UKR-M-52-KHK-tex: „Myslím, že by nám měli platit větší mzdu, za tak těžkou práci, mám 99 Kč na hodinu, na Ukrajině jsem měl 85 Kč na hodinu, měl jsem tam moc dobrou práci. Pracoval jsem ve skladu internetového obchodu, to nebyla tak těžká práce jako tady. Tady je dobré, že mohu dělat přesčasy, jdu za mistrem a poprosím ho, zda mohu pracovat v sobotu nebo ve svátek, protože jsem sem přijel vydělat, potřebuju peníze kvůli dětem. Peníze nám stačí, posíláme peníze domů dětem na studia a na náklady na náš dům.“

UKR-Ž-23-KHK-tex: „Jsem spokojená, mohu zůstat déle, abych si mohla přivydělat, jdu třeba balit zboží a mohu pracovat i v sobotu, když mám čas. Teď už jsem spokojená, šiju rychle, tak si vydělám to, co jsem si představovala a stačí mi to na měsíční náklady i ušetřím.“

Zkušenosti oslovených pracovníků se zdravotní péčí, včetně přístupů lékařů a zdravotnického personálu byly nad míru uspokojivé. Všichni pracovníci prošli vstupní lékařskou prohlídkou u závodního lékaře a některým se během výkonu zaměstnání stali i pracovní úraz a byli hospitalizováni.

UKR-Ž-23-KHK-tex: „Zdravotní péče tady byla naprosto bez problémů. Máme obvodního doktora, a když jsem měla pracovní úraz, tak vše proběhlo naprosto v pořádku. Bouchla jsem se do hlavy, ale často se stává, že si někdo prošíje třeba prst. Vždy se to zaeviduje a jede se k doktorovi.“

UKR-Ž-60-KHK-tex: „Měla jsem pracovní úraz, zlomila jsem si ruku, ale vše bylo bez problémů, přijela pro mě dokonce sanitka. Měla jsem i rehabilitace, chovali se ke mně jako k Čechům. Máme šikovného závodního doktora, on tu všechny zná. Neměla jsem tu nikdy problémy kvůli zdravotní péči.“

UKR-M-52-KHK-tex: „Manželka byla v Trutnově na operaci, všechno bylo dobrý, sestřičky i doktoři, měli zájem. Na Ukrajině ve srovnatelně velké nemocnici, by se muselo všem dobře zaplatit, jinak by se ani nezeptali, jak vám je, všude úplatky. Vím to z vlastní zkušenosti, byl jsem tam v nemocnici dva měsíce.“

Z hlediska celkového hodnocení spokojenosti ukrajinských respondentů s jejich zaměstnáním u současného zaměstnavatele **převažovalo u všech pozitivní hodnocení a spokojenost s rozhodnutím odejít pracovat do České republiky. Někteří ovšem zvažovali své budoucí působení v podniku a možnou změnu zaměstnání s ohledem na fyzickou náročnost vykonávané práce, výši mzdy, možnosti získání trvalého pobytu a zlepšení jazykových kompetencí v českém jazyce.** Neznámou proměnnou pro ně opět představovala nejistota spojená se situací ohledně dopadů onemocnění covid-19.

UKR-Ž-34 JMK-tex: „Žádný problém jako se zaměstnáním nemám, jsem celkově spokojený. Jenom takový, všichni myslím cizinci, a já taky nejsem v klidu, kvůli té situaci covid. Jako kvůli tomu, jak to firma přežije v ty těžké době, zakázky a tak. Mám strach, aby ta práce byla.“

UKR-Ž-34-JMK-tex: „Benefity máme, ještě to funguje. Do konce letošního roku, bude ta smlouva kolektivní ještě platit, tak to podle té smlouvy máme. A co budeme dál mít, tak uvidíme.“

5. Jak ovlivňuje jazyková bariéra interakce cizince na pracovišti se zaměstnavatelem a kolegy?

Z výsledků všech studií, které VÚPSV, v. v. i. doposud realizoval v oblasti integrace cizinců na území České republiky, jasně vyplynulo, že nedostatečná znalost češtiny představuje stěžejní bariéru jejich integrace. Tato skutečnost se zásadně odráží i v dalších stěžejních oblastech jejich života v ČR, mezi něž samozřejmě patří i zaměstnání. Této zásadní oblasti byla proto věnována pozornost ve formě výzkumné otázky, jak ovlivňuje jazyková bariéra interakce cizince na pracovišti se zaměstnavatelem a kolegy, která byla dále rozpracována ve scénáři rozhovoru do dílčích oblastí.

Přestože jazyková blízkost ukrajinského jazyka jazyku českému představovala jistou výhodu v délce doby, během níž byli zahraniční zaměstnanci z Ukrajiny schopni porozumět, alespoň v základním rámci, jaká je náplň jejich pracovní činnosti, tak prvních několik měsíců, představovala neznalost češtiny u respondentů obtíže, které komplikovaly právě proces jejich zaučení a integrace do pracovního procesu a v některých

3. Zjištěné poznatky

případech i do pracovního kolektivu. To se lišilo samozřejmě s mírou zkušeností daného podniku se zaměstnáváním zahraničních pracovníků z Ukrajiny a jejich početním zastoupením v pracovním kolektivu.

Jak již bylo uvedeno výše, schopnost porozumět českému jazyku, i když samozřejmě omezeně byla u všech respondentů první znalostí, nezbytnou pro výkon práce, nicméně další jazykové schopnosti, tedy mluvení, psaní a schopnost číst český text se u jednotlivých respondentů značně lišili, a to zejména dle délky jejich pobytu na území, ČR, ale i dalších skutečností, jako bylo absolvování jazykového kurzu, rodinná situace, osobní motivace atd. Pomoc při komunikaci v českém jazyce na pracovišti respondentům poskytovali další spolupracovníci, ale i Češi, kteří ovládali ruský jazyk nebo využívali různé online překladače.

UKR-M-32-JMK-tex: „Protože já, jak říkám, já už rozumím. No i teď jako můžu něco špatně říct. To jako dřív když jsem jako nemluvil česky, tak mi ostatní Ukrajinci pomohli. Psaní mám horší, než mluvení. Protože to ještě neznám přesně. Ale napsat zprávu, tak to jako jde. Ale s nějakým papírováním jako se radši zeptám někoho, kdo to lepší zná.“

UKR-Ž-23-KHK-tex: „Teď už jsem schopná se domluvit s každým, mám i českého přítele. Čtu stále pomalu a se psáním mám ještě problémy.“

UKR-Ž-34-JMK-tex: „No jo, protože my máme ty papíry, smlouvy, nějaký poznámky, elektronicky ty dopisy taky máme v českém (jazyce). Za doktorem dojdeme, máme ty vyšetření taky v českém (jazyce). Jo, jo a jestli něco takového nerozumím, tak použiju slovník, nebo Google nebo pomůžu nějaký známý Češi. Zavolám, aby to vysvětlili.“

UKR-Ž-34-JMK-tex: „Na začátku, co může být problém takový, když člověk přijede (...) no tak špatně se učí česky nebo nerozumí, to trošku takový problém, těžké na začátku. Po dvou letech mě převedli na jinou pozici, tři měsíce zaučovala se tam. Já měla paní, která mě zaškolovala, na začátku měla Ukrajinku a za tím měla Češku, takže neměla vůbec nějaký problém. Některý lidi na začátku mají s tím problémy, ale jak vám to řeknu. Hodně lidí využívá překladač. Když já něco nerozumím, tak já můžu někoho zavolat nebo poprosit paní mistrovou a ona mi dá nějakého překladače a on mně pomůže.“

UKR-Ž-60-KHK-tex: „Taky se stalo, když přijeli noví Ukrajinci, tak mě mistr požádal, abych jim něco vysvětlila a zaučila je. Není to problém, když potřebují něco řešit noví pracovníci, tak mě požádají, abych s nimi šla za mistrem, abych mu to přeložila. Vedoucí umí rusky, tak rukama a nohama by se domluvili i bez mé pomoci.“

Z výpovědí respondentů vyplynulo, že snahou vedoucích pracovníků bylo, aby komunikovali v českém pracovním kolektivu na pracovišti česky, ale zároveň bylo zcela běžné, že v pracovním kolektivu tvořeném větším počtem zahraničních pracovníků z Ukrajiny probíhala komunikace mezi nimi v ukrajinštině. Sami oslovení respondenti však přiznávali, že to je jeden z důvodů jejich pomalého zlepšování komunikačních schopností v češtině. Někteří oslovení pracovníci absolvovali jazykový kurz českého jazyka pro cizince. Někteří z dotázaných zaměstnavatelů zprostředkovali svým zaměstnancům informace o možnosti navštěvovat jazykový kurz češtiny u jiné instituce (v daném případě se jednalo o neziskovou organizaci působící v daném kraji). Byly ale zaznamenány i případy, kdy si zaměstnavatel kvůli možnosti zajištění jazykových kurzů pro své zaměstnance najímal externí subjekt a zaměstnanci tohoto zaměstnavatele z Ukrajiny se mohli jazykových kurzů účastnit přímo na pracovišti a jazykový kurz byl zaměstnavatelem hrazen. Respondenti, kteří takové kurzy češtiny pro cizince navštěvovali deklarovali jejich přínos pro jejich jazykové kompetence, nicméně dalším zlepšování těchto kompetencí se nevěnovali zejména z důvodu omezených časových možností.

UKR-M-32-JMK-tex: „Chodil jsme na kurz češtiny, hned jak jsme přijeli poprvé na fabriku. Tak my jsme nějakou dobu, dva nebo tři měsíce, tak chodili jsme tam. S Čechy mluvíme

česky s Ukrajinci ukrajinsky. Chtěl jsem jako to zlepšit. Protože by to i pro mě bylo lepší a mě to i baví. Ale neměl jsem kdy."

UKR-M-28 VYS-stav: „Většinou mluvím česky na pracovišti, protože dělám jenom s Čechy, takže to jako musím, proto já jako za ten rok se naučil."

UKR-Ž-34-JMK-tex: „Já normálně, já pracuju i s Čechy teď už nemám nějaký problém s jazykem. A taky máme ve firmě kurz češtiny. Na začátku já chodila do kurzu, ale teď jakoby já nemám takový čas na to. Když je problém s češtinou, tak já klidně jdu za paní učitelkou a on mně všechno řekne a ukáže."

UKR-Ž-23-KHK-tex: „Chodila jsem na kurzy češtiny u nás ve firmě, ale dál chci pokračovat soukromě u známé, která je učitelka češtiny. Kdybych mluvila v práci jenom česky, tak by se moje čeština zlepšila rychleji. Na cizineckou policii, s námi také první dva roky jezdili z firmy, protože jsem mluvila jedno slovo česky druhé ukrajinsky, ale teď už si to zařizují sama, i když se stydím."

UKR-Ž-60-KHK-tex: „Přijížděla učitelka z Hradce Králové a chodili jsme do místního gymnázia a já jsem tam chodila na kurzy češtiny. Dověděli jsem se, že je tam možnost chodit ve firmě, ale chodili tam cizinci i z jiných firem. Tam byl i pravopis."

UKR-M-52-KHK-tex: „Všechno vcelku rozumím, ale mluvení je pořád problém, aby mi vše rozuměli, ale no domluví se nějak, ale dobré to není. Není kde se tady učit. Chtěl bych český jazyk znát, alespoň na sedmdesát procent, to by bylo všechno lepší i pro peníze. Když umíš dobře česky, tak máš nárok i na lepší peníze o 20 až 30 % lepší peníze, hlavně, když znáš technický jazyk."

6. Jaké jsou plány cizinců do budoucnosti?

Z výpovědí téměř všech respondentů poměrně jednoznačně vyplývalo, že by chtěli **zůstat žít v České republice**. Stěžejní skutečnost pro ně do budoucna představuje možnost **získání trvalého pobytu** na území České republiky. Změna pobytového statusu na trvalý pobyt v ČR představuje určitý milník téměř pro všechny cizince z třetích zemí. V případě zahraničních zaměstnanců, kteří mají jako druh pobytu zaměstnaneckou kartu, která je nejčastěji vydávána na dobu trvání pracovní-právního vztahu představuje získání trvalého pobytu volný přístup na trh práce v ČR. I z tohoto důvodu nebyly představy o změně zaměstnavatele v blízké budoucnosti zatím nijak konkrétní. Motivací pro případnou změnu však byly zejména **lepší mzdové podmínky a fyzicky méně náročný druh práce**.

UKR-M-32-JMK-tex: „No a na příště říkám, nevím, jak to bude. Možná pak dodělám asi tento rok nebo aj další. Ale chtěl bych tady jako, nevím. Chtěl bych tady zůstat bydlet ještě a na této fabrice ještě pracovat. A chtěl bych aspoň jako zkusit žádat o ten trvalý pobyt."

UKR-Ž-34-JMK-tex: „Mám vyšší vzdělání a čekám na nostrifikaci diplomu, kdybych dostala trvalý pobyt, tak můžu jít někam jinam. A teď tu musím ještě nějakou dobu být. No na firmě já vám řeknu tak, tam je těžká práce. Ne každý člověk to vydrží, ne každý člověk může pracovat noční směny."

UKR-Ž-23-KHK-tex: „Moje práce je náročná, bolí mě z ní hodně záda. Chtěla bych do budoucna pracovat v cukrářství, zatím v jednom pomáhám na brigádě a chci chodit na kurzy, ale nevím, jak to budu stíhat. Taky bych chtěla šít, ale sama doma oblečení a tak. Každopádně chci v Čechách zůstat, po Ukrajině se mi nestýská, jen po rodině. Mám tu přítele."

UKR-M-52-KHK-tex: „Pro manželku je to dobrý, dělá na normu, tak má lepší peníze, taky jí ta práce vyhovuje, je spokojená. Když budeme zdraví, tak budeme dál pracovat, kvůli dětem. Nevím, jak dlouho tu těžkou práci budu zvládat. Budu pracovat, ale kdyby se za stejnou práci našla jiná, kde budou lepší peníze, tak bych pracoval jinde. Jsem tu hlavně kvůli manželce, která je tu spokojená. Tady ve firmě se hodně mění zaměstnanci."

7. Jak situace spojená s covid-19 v průběhu letošního roku ovlivnila jejich situaci v ČR?

Jak již bylo uvedeno výše v souvislosti s covid-19, respondenti **se obávali negativních ekonomický dopadů na svého zaměstnavatele, potažmo na svoji budoucnost v případě možného propouštění zaměstnanců**. Bezprostřední osobní dopady pocítovali téměř všichni respondenti při změnách a reorganizacích provozu, zejména ve snížení jejich mzdy či odměn.

UKR-M-32-JMK-tex: „Měli jsme čtyři směny po dvanácti hodinách. To bylo pro nás lepší, ať pro peníze, ať pro výrobu. A teď nám to změnili. Kvůli tomu koronaviru. Nebo řeknu, nebyla práce nebo... míň objednávek. Tak se to trochu změnilo a už jedem jen třísměnný provoz po osmi hodinách. To se samozřejmě dotklo i výplaty, trochu míň dostáváme. Ale provoz uzavřen nebyl ani kvůli tomu koronaviru. Jo vlastně měli jsme delší letní dovolenou.“

UKR-Ž-34-JMK-tex: „No díky bohu, úplně zavřený provoz tak to nemáme. A dobrý je, že ještě pracuji, že to funguje. Doufám, že to zvládneme. Ta práce jsem měla dvanáctky, teď mám osmičky. Pracovní dobu nám zkrátili, tím byli i nižší odměny. Ale jako všichni (zaměstnanci). To nejenom pro mě.“

UKR-Ž-34-JMK-tex: „Za ty výluky kvůli koronaviru, když já nejdu do práce, já dostanu 80 procent odměny. No, jakoby pro mě, to je dobrý, protože já mám ještě brigádu v kadeřnictví. Normálně pracujeme na jiný práci, která není tak těžká a nemáme 12 ti hodinovou směnu, což je lepší kvůli rodině.“

UKR-Ž-23-KHK-tex: „Týden jsem byla doma a brala 60 %, ale potom už jsme pracovali normálně bez problémů.“

UKR-Ž-60-KHK-tex: „Pracujeme kvůli covidu na šedesát procent, to samozřejmě všichni pocítili tu krizi, když pracovníci musí sedět doma, hodně nás to zasáhlo. Taky, když jsem jela domů, tak po návratu jsem musela na test, a to riziko jet domů autobusem je velké. Každý má strach, tak nikam nechodí.“

3.4 Vyhodnocení výzkumných otázek – český spolupracovník

Polostrukturované hloubkové rozhovory byly realizovány se šesti českými spolupracovníky, kteří dobrovolně projevili zájem o rozhovor po vzájemné domluvě s personálními či vedoucími pracovníky oslovených firem. V každé oslovené firmě bylo cílem realizovat rozhovor s jedním českým spolupracovníkem či spolupracovnicí, kteří měli dostatečné pracovní zkušenosti ze spolupráce s ukrajinskými pracovníky, které oslovené firmy získaly skrze Program kvalifikovaný zaměstnanec. Tento cíl se podařilo naplnit. Rozhovorů se zúčastnily celkem dvě ženy a čtyři muži. Délka jejich pracovní praxe ve firmách se pohybovala od osmi do pětadvaceti let a míra jejich zkušeností s ukrajinskými pracovníky na pracovišti byla velmi bohatá. Všichni měli zkušenosti nejen s ukrajinskými spolupracovníky získanými do firem pomocí Programu kvalifikovaný zaměstnanec, ale i s agenturními pracovníky, a to nejen z Ukrajiny. Nízký počet rozhovorů a jejich realizace byly poznamenány situací spojenou s šířením onemocnění covid-19. Většina oslovených firem až na tři, odmítla v rámci prevence a protiepidemiologických opatření možnost realizovat rozhovory přímo v jejich prostorách. Část rozhovorů tak byla realizována formou face to face rozhovoru a část formou telefonických rozhovorů. Rozhovory proběhly v otevřené atmosféře a jedinou komplikací byla jejich administrace.

Na základě tematických oblastí bylo formulováno devět níže uvedených výzkumných otázek, které byly rozpravovány do dílčích podtémat a podotázek, které tvořily kostru polostrukturovaného rozhovoru.

- Na jakých pracovních pozicích a jakou formou jsou pracovníci z Ukrajiny ve firmách zaměstnáni?
- Jakou podobu má spolupráce českých pracovníků s pracovníky z Ukrajiny zaměstnanými na jejich pracovišti?
- Jak čeští pracovníci hodnotí spolupráci s pracovníky z Ukrajiny?
- Jak spolupráci podle českých pracovníků ovlivňuje znalost češtiny pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných na jejich pracovišti?
- Jak čeští pracovníci vnímají přístup k práci u pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných na jejich pracovišti?
- Jaké jsou vztahy českých pracovníků s pracovníky z Ukrajiny na jejich pracovišti?
- Jaké faktory ovlivňují spokojenost se současným zaměstnáním?
- Jaké jsou plány českých pracovníků do budoucna?
- Jak situace spojená s covid-19 v průběhu letošního roku ovlivnila fungování firmy?

1. Na jakých pozicích a jakou formou jsou pracovníci z Ukrajiny ve firmách zaměstnáni?

Oslovení respondenti z řad českých zaměstnanců uváděli, že jejich ukrajinští spolupracovníci jsou kmenovými zaměstnanci, to znamená, že jsou v zaměstnaneckém poměru a v současné době na jejich pracovištích žádní agenturní zaměstnanci nepracují. Jeden z respondentů uvedl i své dlouholeté zkušenosti s agenturními pracovníky, které byly veskrze negativní.

CZ-M-50-KHK-tex: „Ze začátku tu byli agenturní pracovníci, někteří byli dobří, jiní špatní. V současné době jsou tu přes ten program (PKZ) a ti se povedli všichni jako, ti agenturní byli daleko horší. Ti první měsíc dělali, pak už dělali pořádně jen tak dva z deseti. Ale ti současní přes program, ty makaj.“

Podle jejich zkušeností jsou ukrajinští pracovníci zaměstnáni na stejných nebo podobných pracovních pozicích se stejnými kompetencemi. U nových zaměstnanců všeobecně jsou pracovní kompetence v praxi přirozeně nižší, než se v provozu zaučí.

CZ-M-JMK-tex: „Všichni jsme si jako stejně rovni, takže tam se to nějak nerozlišuje, jestli je to Ukrajinec nebo ne.“

CZ-M-50-KHK-tex: „Ze začátku mají menší kompetence, to trvá než se zaučí, jako u každého nového zaměstnance.“

2. Jakou podobu má spolupráce českých pracovníků s pracovníky z Ukrajiny zaměstnanými na jejich pracovišti a jak spolupráci čeští pracovníci hodnotí?

Kromě jednoho měli oslovení čeští spolupracovníci bohaté a dlouholeté pracovní zkušenosti s pracovníky z Ukrajiny. Kromě **počáteční jazykové bariéry a z toho plynoucích nedorozumění** (viz níže), **probíhala vzájemná spolupráce bez vážnějších problémů či komplikací**. Spolupráci s ukrajinskými pracovníky vnímali **celkově pozitivně** a uváděli, že se vůči nim ostatní čeští zaměstnanci na pracovišti snaží uplatňovat stejný přístup jako k Čechům.

3. Zjištěné poznatky

CZ-M-JMK-tex: „Každý jsme odlišný, jako každý prostě máme svoje, sice máme svoje mouchy, ale to neznamená, že bysme je nějak odlišovali a házeli jednoho do jednoho pytle, druhého do dalšího pytle.“

CZ-M-JMK-tex: „Mám na starosti také zaučovat některé nové lidi z Ukrajiny s tím, že poslouchali, koukali se, jak co dělám. Samozřejmě je tam třeba i trošičku překážka v jazykové bariéře, ale tam není jako problém, že by se nedalo něco vysvětlit. Akorát čas od času prostě ten dotyčný se bude muset tu češtinu nějak doučit.“

CZ-M-56-KHK-tex: „Protože to jsou to většinou tkadleny a my ty stavy opravujeme, takže jsme v kontaktu jako kdyby to byl český pracovník. Ti, co jsou tu déle, uměj dost česky, někteří hodně dobře, takže v tomhle není vůbec problém. I ty stroje opravují Ukrajinci.“

CZ-M-50-KHK-tex: „Nový pracovníci z Ukrajiny už je tu přes rok, jsem s nimi spokojený a už si ani nemusíme říkat jako na začátku, prostě nám to jede.“

3. Jak spolupráci podle českých pracovníků ovlivňuje znalost češtiny pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných na jejich pracovišti?

Znalost češtiny ukrajinských zaměstnanců hodnotili respondenti z řad českých pracovníků rozdílně, ale spíše pozitivně. S ohledem i na zjištění získaná v průběhu rozhovorů s ukrajinskými pracovníky lze usuzovat, že na toto hodnocení mělo vliv několik skutečností. První skutečností byla přirozeně **délka pobytu** ukrajinských pracovníků na území ČR a jejich schopnost dorozumět se v českém jazyce. Další skutečností byla **strategie personální politiky v zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny**, a to jak v jejich početném zastoupení na pracovišti a přístupu firem v jejich začleňování do pracovního kolektivu, tak v systému jejich zaškolování na nových pracovních pozicích a důrazu na absolvování kurzů českého jazyka. Vliv na výše uvedené skutečnosti měla velmi pravděpodobně také preference zaměstnávání ukrajinských pracovníků v rámci zaměstnaneckého poměru před využíváním agenturních pracovníků (zatímco agenturní pracovníky vnímali čeští pracovníci spíše jako méně motivované k zapojení se do pracovního kolektivu a ke zdokonalování se v českém jazyce, u ukrajinských pracovníků v zaměstnaneckém poměru pozorovali čeští zaměstnanci snahu se domluvit česky a spolupráci s nimi vnímali jako bezproblémovou).

CZ-M-JMK-tex: „Vidím hodně velkou snahu u těch našich ukrajinských kolegů, že se snaží mluvit česky, ptají se, co to je za slovíčko, jak to mají říct, jestli to říkají správně a je to fakt dobrý. Když přijde nějaký nový zahraniční pracovník, samozřejmě jde ke zkušenému pracovníkovi též z Ukrajiny, kterej tam pracuje delší dobu a zaučuje se. A to funguje úplně bez problémů.“

CZ-M-50-KHK-tex: „Řeknu to takhle, kdyby dělali, třeba v Německu, tak se tam s nimi nikdo nebude mazat, že nerozuměj. Já jsem říkal vedení, že se kvůli nim nebudu učit rusky. Ze začátku jsem jim to takhle dával najevo, ale po čase musím říct, že oni se opravdu snaží, musím říct. Ženský ty se snaží víc mluvit, ale jako dorozumíme se. Ze začátku jsem z toho unešenej nebyl. Na začátku se i stálo, že mě blbě pochopil, protože on všechno odkývne, nechce mít problémy, tak to raději všechno odkývá. Mistr mu něco v provozu vysvětluje, on kýve hlavou, a pak mistr odejde a zeptám se ho, jestli rozuměl a on řekne, že ne. Tak mu to musím říct pomalu a vysvětlit mu to znova. Měli by mít od firmy nějakou motivaci, aby se hned pořádně češtinu učili, pro tu práci je to rozhodně účelný.“

CZ-Ž-46-KHK-tex: „Ukrajinky česky ale umí, domluví se i s Polkami. Teď tu jazykové kurzy neprobíhají kvůli covidu, což je škoda, protože je to posouvá dopředu. Špatná domluva je ale s Vietnamskými pracovníky, musíme tam mít překladatelku a s Mongoly je to vůbec nejtěžší, i když máme překladatelku.“

CZ-M-56-KHK-tex: „Za ty roky už se zdokonalili. Ty, co už tady bydlí nastálo, tak musí dělat nějaké zkoušky na těch cizineckých policiích. A ti, co jsou tady kratší dobu, tak se snažej. Vědí nebo chápou, co po nich ty vedoucí chtějí. V tom provozu to není problém.“

Dle uváděných zkušeností českých pracovníků spolu Ukrajinci mluvili svým jazykem, ale v provozu byli na většině pracovišť vedeni k tomu, aby komunikovali česky a nevznikala tak jazyková bariéra a případné komplikace.

CZ-M-JMK-tex: „Spíše mluví jakoby svým rodným jazykem mezi sebou. Ale když hovoří s námi, tak hovoří samozřejmě česky, nebo snaží se mluvit česky.“

CZ-M-50-KHK-tex: „Když je svačina, tak se slezou, daj si kafe, a povídaj si rusky. Skončí přestávka a jede se dál v češtině. Tady je to rozdělaný tak, aby se společně na směně moc nepotkávali, protože tady to jednou skončilo tak, že se během směny dva Ukrajinci z agentury pobili mezi sebou. Nesedli si a úplně regulérně se pobili.“

CZ-Ž-46-KHK-tex: „Pokud nejde o páci, tak Ukrajinky mezi sebou mluví ukrajinsky, ale Češky říkají, že jim rozumí, o čem se baví. Pokud jde o práci, tak mluví Česky, říkala jsem jim, ať mluví česky a o to se opravdu snaží, aby ten třetí rozuměl.“

CZ-M-56-KHK-tex: „Když jsou s námi třeba na svačině, tak se normálně zapojujou s námi do řeči česky. Když jsou ale spolu, tak si mluvěj svojí řečí.“

4. Jak čeští pracovníci vnímají přístup k práci u pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných na jejich pracovišti?

V hodnocení pracovních dovedností svých ukrajinských spolupracovníků byli respondenti pozitivní. Podle českých pracovníků, kteří byli zodpovědní i za zaškolování nových zaměstnanců, závisela u nových pracovníků rychlost a míra osvojení nových dovedností především na individuálních schopnostech a přístupu dotyčného bez ohledu na zemi původu.

CZ-M-JMK-tex: „Každý se učíme trošičku jinak, to znamená, někdo se to učí pomalu, někdo se to učí rychleji, je to za pochodu, ale to neznamená, že kdyby mu to nešlo, takže bychom ho nějak odsuzovali. To v žádném případě.“

CZ-Ž-46-KHK-tex: „Když byly třeba hned po škole, tak některým trvalo rok, než se pořádně začlenily do pracovního režimu, jiným to šlo za pár měsíců, ale snaží se všichni.“

Při hodnocení přístupu ukrajinských pracovníků k jejich práci, deklarovali respondenti **jednoznačné uznání jejich pracovnímu nasazení**, a to zvláště v případě **zájmu o přesčasy**. Větší ochotu ukrajinských zaměstnanců pracovat i o přesčasových hodinách ale podle názoru českých zaměstnanců vítali spíše vedoucí pracovníci. **Z pohledu samotných českých pracovníků bylo pracovní nasazení zaměstnanců z Ukrajiny až extrémní a sami by v práci takové množství času rozhodně nechtěli trávit.** Zájem ukrajinských pracovníků o přesčasy tak nebyl jejich českými kolegy vnímán negativně v tom smyslu, že by je jejich ukrajinští kolegové „připravili“ o možnost většího výdělků (ale mezi ukrajinskými pracovníky se určitá „rivalita“ v zájmu o pracovní směny objevila – viz dále v této kapitole). V souvislosti se zájmem o přesčasy stojí za pozornost také zjištění, že uvedená konstatování se týkala pouze kmenových zaměstnanců, ale **agenturní pracovníci z Ukrajiny v tomto směru takto iniciativní nebyli, a i proto vnímali jejich čeští kolegové přístup agenturních pracovníků k práci kritičtěji než přístup kmenových zaměstnanců.**

CZ-Ž-46-KHK-tex: „Musím říct, že jsou i ochotné, když je potřeba, tak jdou pomoci balit, i když to není primárně jejich pracovní činnost. Když je třeba pracovat v sobotu, tak jsou ochotnější, rádi si přivydělají, Češi trochu brblají, že musí pracovat v sobotu, ale nakonec přijdou taky. Také se Ukrajinci ptají, zda mohou zůstat pracovat třeba déle, sami se nabízejí, když je někdo nemocný, že půjdou třeba balit a zůstanou tu déle, to tu opravdu vítáme.“

3. Zjištěné poznatky

CZ-M-56-KHK-tex: „Pozitivum zase je, že choděj hodně na přesčas. Oni prostě viděj jen ty peníze za každou cenu, protože co na tý ubytovně, že? Ale i ty lidi, co mají baráky, tak platěj hypotéky atd., tak prostě chtěj peníze. Mají noční směnu, a po té práci jdou ještě někam jinam. Mají ty fušky, jak se říká. My tohle nechápeme, kde berou tu energii.“

CZ-M-50-KHK-tex: „Když řeknu, ať jde něco udělat, tak neřekne ani slovo a jde to udělat, za mě manuálně jsou zručný jako a dělaj. Ty agenturní pracovníci, ty klidně řekly, že to dělat nebudou, že se jim taková práce dělat nechce ať to udělá někdo jiný z agentury.“

5. Jaké jsou vztahy českých pracovníků s pracovníky z Ukrajiny na jejich pracovišti?

Vztahy na pracovišti s ukrajinskými pracovníky, ale i mezi nimi hodnotili respondenti jako **korektní**. Z výpovědí dvou dotázaných českých pracovníků ale vyplynulo, že **příčinou příležitostných nesvárů a nevraživosti by mohl být systém přerozdělování práce a zejména pak výše uvedený enormní zájem ukrajinských pracovníků o přesčas a přivýdělky**, kdy vysoký zájem o ně mezi ukrajinskými pracovníky mohl vést k určitým pnutím mezi nimi samotnými.

CZ-Ž-46-KHK-tex: „Spolupráce probíhá bez problémů, mezi švadlenama nemáme žádné konflikty, Vznikají jenom problémy, když si dělí práci mezi sebou, ale domluví se nakonec vždycky. Koukají, proč mám tuhle práci zrovna já a druhá má jinou lepší práci. Tak jim vysvětlujeme, že máme plán, a tak má každý nějakou práci a zítra si jí třeba vyměníte. Jinak každý má možnost si tu vydělat stejn, není to tak, že někdo dostane dobrou a někdo špatnou práci, vždycky se domluvíme, bavíme se o tom společně, i když je mezi námi konkurence, protože každá práce je jinak placená podle náročnosti.“

CZ-M-50-KHK-tex: „Lidi neříkaj, že berou práci, tý je hodně, ale lidi říkaj, že takzvaně hodinařej. Když se třeba končí ve dvě, tak oni tu zůstanou dělat přesčas a honěj hodiny. Ženský už koukaj, který jsou na odploední, jestli dělaj nebo nedělaj. Říkaj, že už pořádně nedělaj, že už tu jen jsou, ale já si to nemyslím. Já to od nich slyšel, ale nevěřím tomu. Ty z těch agentur, ty to flákali normálně, to jsem sám viděl, to si ještě pamatuju. Když dělaj, tak mi absolutně nevaděj, já si nemyslím, že jsou nějak méněcenný.“

CZ-M-56-KHK-tex: „Jsou tu normální vztahy. Akorát oni třeba mezi sebou jsou kamarádi, ale jak se jedná o přesčas, tak by si vrazili kudlu do zad kvůli penězům. To nezná bratr bratra. V tom jsou oproti Čechům jiní. Oni furt myslěj jen na ty peníze. Já nevím. Taky člověk přece živí rodinu. Asi máme jinou mentalitu. Asi mají velkou zodpovědnost, Pro nás jsou některý ty jejich věci k nepochopení a u nich je to normální. Je tu pár Ukrajinců, kteří jsou v důchodovém věku a ty furt makaj ty přesčasy a k tomu choděj trhat třeba ty jabka a tak. Člověk to nechápe.“

Dva respondenti se domnívali, že vyšší počet pracovníků z Ukrajiny má nebo by případně mohl mít vliv na vztahy na pracovišti.

CZ-M-56-KHK-tex: „Je to smutný, ale kdyby tady ty lidi z Ukrajiny nebyli, tak si myslím, že ta fabrika tady neexistuje, protože tady je tak půlka lidí z Ukrajiny. S našima lidma by se těžko ten provoz zabezpečoval. Akorát si my český lidi myslíme, že ti Ukrajinci ovlivňujou to, jaký my máme mzdy. Ukrajinci za to budou dělat, protože jsou rádi, že mají aspoň takový peníze, ale naši lidi by chtěli víc peněz. Myslím si, že díky nim ten růst není.“

CZ-M-50-KHK-tex: „To si nemyslím, že by bylo vhodné jako, aby jich tu bylo dvacet třeba. Už tu jsou i Polky, tak by Češky byly v menšině, a to by nedělalo dobrotu jako, to je můj názor. Když by jich na směně bylo spolu víc, tak by mohli začít lenivět a třeba úplně samostatnou směnu z Ukrajinců, to bych neviděl jako dobrou nápad, hlavně kvůli češtině.“

6. Jaké faktory ovlivňují spokojenost se současným zaměstnáním?

Mezi faktory ovlivňující spokojenost zaměstnanců patřily rovněž pracovní podmínky na pracovišti. Pracovní podmínky hodnotili čeští pracovníci spíše pozitivně.

Chválili zejména dodržování bezpečnosti při práci a dostupnost pracovních a ochranných pomůcek.

CZ-M-JMK-tex: „Jako nástroje, všechno dostáváme jako nové, krásně si to přebereme, máme takový seznam, kde máme vlastně určité věci, co jsme dostali s tím, že co se týče třeba ochranných pomůcek, dostávám rukavice, dostávám plastové brýle na ochranu zraku, dostáváme roušky, různé respirátory na čištění stavů. Tady s tímhle fakt jako problém není.“

CZ-Ž-46-KHK-tex: „Pracovní podmínky odpovídají předpisům, to se zde hlídá. Samozřejmě se nějaké pracovní úrazy stávají, že si někdo ošklivě prošíje prst, to se stává, ale vždycky se to zapíše, administruje a jede se k doktorovi.“

Pouze jeden respondent uvedl svou nespokojenost s organizací práce ve firmě, kterou vnímal, že má obecný charakter. Přestože se jednalo pouze o individuální postřeh, tak uvedl, že v případě nespokojenosti pracovního kolektivu, se pracovníci z Ukrajiny zdráhají svou nespokojenost projevit, a to zřejmě z důvodu obavy o své zaměstnání a jazykové bariéry.

CZ-M-50-KHK-tex: „Všichni Češi, Poláci i Ukrajinci nejsou spokojený s tím, jak to tu funguje při organizaci práce. Jako. já se ozvu, Polák se ozve ale oni nic neřeknou, asi nemají jistotu, jak jsou z Ukrajiny se ozvat a taky hraje roli jazyková bariéra.“

7b A jak jste spokojen s Vaší mzdou? Zdali stačí na pokrytí měsíčních výdajů, možnost úspory....? Jestli změnu za vyšší mzdou?

Mezi (českými) respondenty převažovala spíše nespokojenost s vyšší mzdou. Přestože její výše stačila dotázaným českým pracovníkům na pokrytí jejich měsíčních výdajů, tak zvláště pracovníci, kteří byli ve firmách zaměstnání deset let a více, si stěžovali na pomalý růst mezd. Jak bylo uvedeno výše, někteří z nich to přičítali právě vyššímu zastoupení ukrajinských pracovníků na jejich pracovišti,²⁹ ale systém odměňování podle nich nebyl vůči ukrajinským pracovníkům diskriminační. Pro některé dotázané byla stávající výše jejich mzdy důvodem, proč by byli ochotni v budoucnu uvažovat o změně zaměstnání.

CZ-M-JMK-tex: „Jsem celkem spokojený, jako jsem relativně mladý člověk, tak nemám tak velké starosti jako třeba druzí, co třeba splácí hypotéku. Takže pro mě je to na pokrytí měsíčních výdajů dostačující.“

CZ-M-50-KHK-tex: „Tady to určitě nefunguje jako, že když je někdo Ukrajinec, tak má horší peníze, to určitě ne jako. Já se mzdou spokojenej nejsem, ale co mám dělat jako, kvůli ní už jsem tu málem končil asi třicetkrát, ale mám to sto metrů domů a vůbec nic mě tu za ty roky nepřekvapí.“

CZ-Ž-46-KHK-tex: „Já pracuju ve firmě už od devadesátých let a mzdu si myslím bych měla mít vyšší, ale to je obecný problém toho našeho segmentu. Ukrajinky nejdřív nebyly spokojeny s výplatou a chtěli odejít, pak pochopili, že musí odpracovat dva roky, aby se dostali na částku, kterou si představovaly, ale rozhlíželi se některé po jiných firmách, jaké jsou tam podmínky. Některé odešly, ale většina jich tu nakonec zůstala, když v praxi pochopili, že si začínají časem vydělávat víc a ty peníze dostanou.“

²⁹ Výpovědi vedoucích pracovníků (viz kapitola 3.2) jasně dokládají, že kauzální souvislost těchto dvou okolností je obrácená, tedy, že vzhledem k platovým podmínkám v odvětví, ve kterém firma podniká, nemají čeští pracovníci o dané pracovní pozice zájem, a proto firma zaměstnává ve větším počtu ukrajinské pracovníky (případně pracovníky z dalších zemí). Je ale zřejmé, že čeští pracovníci mohou své mzdové ohodnocení spojit s tím, že na jejich pracovišti působí pracovníci ze zahraničí (na které je velmi často nahlíženo jako na levnou pracovní sílu), a firma proto nepřihlíží k vývoji mezd na českém trhu práce jako jiné firmy, a ve firmě tak mají kvůli většímu počtu ukrajinských pracovníků i čeští zaměstnanci nižší mzdy.

3. Zjištěné poznatky

7. Jaké jsou plány českých pracovníků do budoucnosti?

Přestože většina českých pracovníků nebyla spokojena s výší mzdy, tak spíše spatřovali svou pracovní budoucnost u současného zaměstnavatele, a to zejména vzhledem k dlouholetým zkušenostem se zaměstnavatelem a pracovním kolektivem, ale i vzhledem k určitému respektu, který si na své pracovní pozici vybudovali. Někteří byli také v předdůchodovém věku nebo měli bydliště blízko svého zaměstnavatele.

CZ-M-50-KHK-tex: „*Já už to tu doklepu do důchodu, ale kdyby se třeba změnilo vedení a začal by na mě někdo po těch letech tady vyskakovat, tak to bych šel jako hned. Já jsem v tomhle patriot a bydlím pět minut pěšky od fabriky. Kdyby přišla nějaká skvělá finanční nabídka, tak to už tu nejsem, já se práce nebojím.*“

CZ-M-56-KHK-tex: „*Ty plusy převyšují před těma mínusama a druhá věc, že počítám tak dva, tři roky a půjdu do důchodu. Ať je vám 65 nebo 40, když přejdete někam jinam, tak na vás koukaj jako na nováčka a začínáte zase od píky. Tady mě už nic nepřekvapí. Celkově jsem dejme tomu spokojený, ale kdyby to mzdový ohodnocení bylo vyšší, tak bych se nezlobil.*“

8. Jak situace spojená s covid-19 v průběhu letošního roku ovlivnila fungování firmy?

Všichni respondenti z řad českých pracovníků uvedli, že se situace spojená s covid-19 nějakým způsobem dotkla provozu firem, v nichž byli zaměstnání. Jedním z dopadů bylo zkrácení pracovní doby zaměstnanců z důvodu překážek na straně zaměstnavatele, dalším naopak nutnost pokrýt všechny směny s menším počtem zaměstnanců.³⁰ V žádné z firem však v důsledku situace spojené s covidem-19 nebyli ukrajinští pracovníci propouštěni. Podle zkušeností respondentů se firmy spíše snažily zaměstnance udržet, protože získání kvalitních zaměstnanců do provozu bylo obtížné.

CZ-M-JMK-tex: „*Co se týče jako pracovní doby, byla zkrácena směnnost na těch osm hodin, když je teďka ta pandemie, tak se zkrátila ta pracovní doba. Já jsem to uvítal, neměl jsem s tím žádný problém. Jakoby, co se týče té pandemie a odjíždějí ukrajinských pracovníků, tam to nebylo ani tou pandemií, že by nutně museli odejít díky pandemii, ale lidi buď odešli sami nebo měli prostě danou určitou smlouvu, která jim skončila.*“

CZ-M-50-KHK-tex: „*Nemohli jezdit Poláci, takže jsme museli dělat i za ně, ale jinak jsme jo nějak výrazněji nepocítili. Lidí je málo a práce je, hodně ale lidi odcházej, tady to nějakéj finanční vejvar není, tady se lidi hrozně točí, hlavně mladý lidi, který jsou úplně neschopný, takže Ukrajince si firma drží.*“

CZ-Ž-46-KHK-tex: „*Počet pracovníků se nesnížil ani pracovní doba. Byli jsme jeden den v karanténě, ale jinak jsme šli pořád. Jen u samoživitelů to bylo komplikované, kvůli distanční výuce ale těch je jen pár.*“

CZ-M-56-KHK-tex: „*Hodně se ta situace firmy dotkla. V těch zakázkách je to špatný. Je jich málo a teď firma bojuje o přežití. Spousta lidí musela jít na překážky nebo se střídají, že týden dělaj a týden jsou na 60 %, to jsou ty překážky. Firma nechce nikoho propouštět, protože vědí, že by se sem ty lidi pak už nevrátili a najednou získaj nějaký zakázky a práci a nebudou to mít s kým to udělat.*“

Vliv situace spojené s covid-19 výrazným způsobem pohled českých pracovníků na jejich ukrajinské kolegy neovlivnil ani nezměnil. Z jejich názorů spíše vyplývalo, že se

³⁰ Na tomto místě není myšleno snížení stavu zaměstnanců z důvodu ukončení jejich pracovní smlouvy, ale dočasná nepřítomnost některých zaměstnanců přímo kvůli nemoci covid-19 nebo opatření s ní přímo spojených jako karanténa nebo uzavření hranic a nemožnost některých zaměstnanců dorazit do zaměstnání (v případě zaměstnanců z Polska).

ukrajinští pracovníci snažili svým preventivním chováním své zaměstnání ve firmách neohrozit, aby neztratili svůj finanční příjem.

CZ-M-JMK-tex: „Jsou to odpovědní prostě. co mají nařízený prostě, mají nařízený, že má ve fabrice nosit roušky, každý to nosí, dodržou to, takže tam není jako žádný problém.“

CZ-M-56-KHK-tex: „Od jara domů nikdo z Ukrajinců nejezdil. Boje se. Tam to není asi tak hlídaný jako tady. Mávnou nad tím rukou.“

CZ-M-50-KHK-tex: „Ukrajinci se báli, jako čert kříže, že by mohli přijít o práci, ty z toho měli strach a nejeli domů ani na dovolenou. Na dovolený zůstali v Čechách, protože se báli.“

4. Závěry a doporučení

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR poskytuje svým členům kromě jiných odborných činností a poradenství, také poradenství a podporu zaměstnavatelů při jejich zařazení a účasti v Programu kvalifikovaný zaměstnanec (dříve tzv. Režim Ukrajina). Také z tohoto důvodu se KZPS ČR rozhodla zaměřit se v rámci projektu „Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců ve firmách KZPS ČR v reflexi sociálního dialogu“ na zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Projekt byl financován v rámci tripartity ze strany KZPS ČR (příspěvek na činnost dle § 320a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů).

Výzkumné aktivity (fokusní skupina se zástupci zaměstnavatelů, online dotazníkové šetření mezi 13 členskými subjekty a 18 polostrukturovaných hloubkových rozhovorů s vedoucími pracovníky, ukrajinskými a českými pracovníky těchto členských subjektů) projektu byly zaměřené na zmapování zkušeností členů KZPS ČR se zaměstnáváním (nejen, ale zejména) ukrajinských pracovníků získaných prostřednictvím jednoho z vládou schválených programů ekonomické migrace, a to Programu kvalifikovaný zaměstnanec, dříve tzv. Režim Ukrajina. Do realizace projektu zasáhla situace spojená s šířením onemocnění covid-19, což na jedné straně způsobilo komplikace při realizaci výzkumných aktivit, na straně druhé však umožnilo získat **zajímavé poznatky** o situaci dotazované cílové skupiny také v tomto komplikovaném období.

Dle tvrzení aktérů cílové skupiny, nebyly snahy zaměstnavatelů získat zahraniční pracovníky před spuštěním vládou schválených programů ekonomické migrace zdaleka tak úspěšné.

Spolupráci s KZPS ČR při získávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím Programu využívali zaměstnavatelé hledající možnost doplnění pracovní síly, a to jak v řádu jednotlivců, tak v objemu několika desítek osob. Oslovení zaměstnavatelé zaměstnávali ukrajinské pracovníky zejména prostřednictvím Programu, ale v menší míře mimo tento Program. Bylo zjištěno, že tento poměr ukrajinských pracovníků se v průběhu pololetí březen až září 2020 mírně měnil ve prospěch ukrajinských pracovníků zaměstnaných prostřednictvím Programu. Vládou schválené programy ekonomické migrace, ani vydávání tzv. Schengenských víz nebyly v průběhu roku 2020 pozastaveny.

Zahraniční pracovníci z Ukrajiny byli nejčastěji zaměstnáni na pracovních pozicích odpovídajících 7. a 8. třídě CISCO-CZ jako řemeslníci, opraváři, pracovníci obsluhy a montéři. Hlavní motivací oslovených zaměstnavatelů, proč měli zájem získat a zaměstnávat ukrajinské pracovníky prostřednictvím Programu, byl nedostatek odborně kvalifikovaných tuzemských pracovníků, kteří by měli (stabilní) zájem pracovat na nabízených pracovních pozicích. Dalšími méně často uváděnými důvody účasti na Programu byla ze strany zaměstnavatelů uváděna možnost získání informací o zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny a dalších států, dále možnost získání odborné pomoci a podpory při vyřizování žádosti o zaměstnaneckou kartu ze strany KZPS ČR, a také získání informací o Programu přes oborové asociace sdružené v KZPS ČR.

Zaměstnavatelé preferovali spíše možnost zaměstnat cizince s trvalým pobytem, ani jeden z oslovených zaměstnavatelů však nevedl, že by plánoval preferovat zahraniční pracovníky s tzv. Schengenskými vízy před pracovníky se zaměstnaneckou kartou. Existenci Programu si zaměstnavatelé celkově cenili a Program považovali za přínosný. Celková spokojenost s Programem kvalifikovaný zaměstnanec byla ze strany

zástupců zaměstnavatelů pozitivní, a to zejména v souvislosti s negativy a možnými riziky agenturního zaměstnávání zahraniční pracovní síly (např. horší pracovní morálka, nižší odborná kvalita zahraničních pracovníků, nižší motivace agenturních pracovníků k jejich začlenění do pracovního kolektivu a nižší ochota vykonávat náročnou fyzickou či přesčasovou práci). Největší omezení při získávání a zaměstnávání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím PKZ však spatřovali dotázaní zaměstnavatelé zejména v nemožnosti odhadu nástupu těchto zahraničních pracovníků do zaměstnání (v reálném rozmezí cca od 3 do 6 měsíců. V průběhu realizace výzkumných aktivit však bylo zjištěno, že tuto dobu se v některých případech již podařilo zkrátit na dva až tři měsíce, což zaměstnavatelům mnohem více umožňuje saturování jejich personálních potřeb. Kriticky byla zaměstnavateli také vnímána délka dalších administrativních procedur a lhůt spojených se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly např. změna typu pobytu zaměstnance, změna pracovního zařazení, ukončení pracovního poměru apod.), a také ve fluktuaci pracovníků, tj. nestálosti tímto způsobem získané pracovní síly. Zaměstnavatelé preferovali potřebu delšího časového období setrvání ukrajinských zaměstnanců v zaměstnání a preferovali tak prodloužení současné 6měsíční lhůty setrvání u zaměstnavatele, resp. její nezkrácování z důvodu alespoň částečné rentability investovaných prostředků. V případě, že ukrajinskí pracovníci vykonávali fyzicky náročné a hůře finančně ohodnocené zaměstnání, znamenala představa změny zaměstnání zlepšení jejich socio-ekonomické situace v ČR. Realitu fluktuace tzv. Programových ukrajinských pracovníků v praxi umocňuje náborová strategie zaměstnavatelů, v rámci které jsou noví pracovníci z Ukrajiny získáváni prostřednictvím jejich krajské, již v ČR zaměstnané, krajské komunity. V souvislosti s výše uvedenými skutečnostmi, trvající neochotou českých pracovníků vykonávat fyzicky náročné manuální práce a pracovat ve směnném provozu, ale i nedostatkem kvalifikovaných odborníků a řemeslníků, vyvstává reálný předpoklad, že zaměstnavatelé budou na tyto pracovní pozice nuceni získávat stále novou zahraniční pracovní sílu.

Mezi další problematrické body týkající se současné podoby Programu bylo vázání zaměstnanecké karty na konkrétní místo výkonu zaměstnání, dále podmínka zajištění ubytování zaměstnavatelem před jeho faktickým nástupem do zaměstnání, při prodlužování zaměstnanecké karty nebo při žádostech o její změnu.

Osloveným zaměstnavatelům naopak vyhovovalo nastavení požadavků Programu kvalifikovaný zaměstnanec na zaměstnance, dále vzájemná spolupráce s KZPS ČR a s gestory Programu, a adaptace získaných ukrajinských pracovníků jak do pracovního kolektivu, tak do majoritní společnosti ČR. Obtíže oslovení zaměstnavatelé neuváděli ani v oblasti uznávání zahraničních kvalifikací a v oblasti rekvalifikací zahraničních pracovníků na území ČR.

Lze předpokládat, že v otázkách hrazených rekvalifikací docházelo mezi zaměstnavateli ke kalkulacím návratnosti investic do vzdělávání zahraničních i českých pracovníků. Při rozhodování zaměstnavatelů o zajištění hrazených rekvalifikací byla tedy rozhodujícím hlediskem reálnost dosažení návratnosti investovaných prostředků do vzdělávání zaměstnanců podniku, a to v podobě dostatečně dlouhého setrvání (rekvalifikované) pracovní síly u zaměstnavatele. Míra pravděpodobnosti této návratnosti investic zaměstnavatelům se dle získaných zkušeností může jevit vyšší spíše u českých občanů, a také u cizinců zaměstnaných prostřednictvím Programu, nežli u cizinců zaměstnaných mimo Program či na tzv. Schengenská víza.

Vztahy na pracovišti byly všemi aktéry cílové skupiny hodnoceny pozitivně. Pro zaměstnavatele bylo důležité, aby si ukrajinskí pracovníci osvojili kromě běžných jazykových dovedností v češtině rovněž příslušnou odbornou terminologii v českém jazyce, která je podmínkou nejen pro zajištění bezpečnosti práce na pracovišti, ale také

pro kariérní rozvoj a postup. Zaměstnavateli a českými spolupracovníky velmi ceněnou charakteristikou ukrajinských pracovníků zaměstnaných prostřednictvím Programu byla jejich větší ochota vykonávat různé, i fyzicky, náročné pracovní úkoly, odpracovat více pracovních směn nebo jejich vstřícnost k dohodě o přesčasových směnách. Pohled dotázaných vedoucích pracovníků a českých spolupracovníků se však poněkud lišil v otázce fluktuace ukrajinských pracovníků. U obou těchto skupin dotázaných byly zaznamenány jak názory, že tyto osoby mají menší sklon k fluktuaci, tak názory opačné.

Online šetření potvrdilo zjištění Hospodářské komory z dubna 2020, kdy v souvislosti se situací vzniklou v průběhu prvního nouzového stavu spojeného s obdobím šíření nemoci covid-19 většině oslovených zaměstnavatelů neodjel nikdo z ukrajinských pracovníků. Žádný z oslovených zaměstnavatelů nevolil v průběhu prvního nouzového stavu cestu nabírání zaměstnanců z jiných třetích zemí, ani neprodlužování zaměstnaneckých karet, resp. zpětvzetí žádostí o jejich prodloužení, neprodlužování pracovních smluv nebo propouštění. Část oslovených zaměstnavatelů byla naopak v čase tzv. rozvolnění/ uvolnění rozhodnuta žádat o další pracovníky z třetích zemí prostřednictvím Programu, menší část mimo tento Program.

Na základě provedené analýzy Programu lze formulovat tato níže uvedená nejvýznamnější **doporučení**.

Participovat na udržitelnost Programu i pro další období. Ukazuje se totiž, že ani v současné situaci ovlivněné šířením nemoci covid-19 nelze v některých odvětvích ekonomiky předpokládat dostatečný zájem ze strany českých zaměstnanců o některá pracovní místa, která nabízejí zaměstnavatelé působící v těchto odvětvích.

Podporovat zachování základních podmínek pro účast v Programu a parametrů jeho fungování v jeho stávající podobě. Program v současné podobě umožňuje ekonomickým subjektům působícím v odvětvích závislých na zahraniční pracovní síle alespoň částečně řešit závažné problémy s nedostatkem pracovní síly na českém trhu práce. Ukazuje se, že bez Programu by bylo pro tyto zaměstnavatele obtížné zajistit fungování jejich provozů a udržet pracovní místa pro české i zahraniční pracovníky. Zajištění kontinuity Programu je důležité i pro již zaměstnané zahraniční pracovníky, kterým současné nastavení programu umožňuje získání legálního zaměstnání po dobu platnosti jejich zaměstnanecké karty.

Apelovat na poskytování a rozvoj odpovídající systémové podpory komunikačních toků (např. metodickou, personální, organizační či softwarovou formou) **pracovníkům státních orgánů vyřizující žádosti o vydání, prodloužení nebo změnu zaměstnanecké karty tak, aby při výkonu těchto agend v rámci zákonem daných možností postupovali více v součinnosti se zaměstnavateli zapojenými do Programu.** Zaměstnavatelé zapojení do Programu se již nyní snaží v tomto směru s orgány veřejné správy co nejvíce spolupracovat, a to včetně poskytování podpory svým zahraničním zaměstnancům při jednáních s institucemi veřejné správy. Tento přístup zaměstnavatelů a jejich vzájemná spolupráce s institucemi veřejné správy (tam, kde k ní dochází) přispívá k usnadnění, zpřehlednění a rychlejšímu vyřízení žádostí týkajících se zaměstnaneckých karet. Naopak v oblastech, kde není dostatečná součinnost veřejných institucí se zaměstnavateli, provázely vyřizování žádostí některé komplikace, které se mohly týkat zaměstnavatelů i zahraničních pracovníků.

Dále by bylo vhodné **přispět k jednoznačné specifikaci okruhu pracovníků, jichž se úprava ohledně zajištění minimálně 1,2násobku zaručené mzdy týká a tyto podmínky komunikovat napříč relevantními aktéry veřejné správy, tak i směrem ke garantům Programu a zaměstnavatelům.** Ukázalo se totiž,

že nejasnosti zaměstnavatelů ohledně okruhu osob, jichž se tento požadavek týká, jsou jedním z faktorů vedoucích ke ztrátě zájmu některých zaměstnavatelů o účast v Programu.

Zvážit úpravu požadavku, aby byla zaměstnanecká karta vázána úzce na místo pobytu cizince, včetně specifikace rizik spojených s touto případnou změnou v praxi. Tento požadavek značně ztěžuje možnosti využívání zaměstnanců se zaměstnaneckou kartou mezi zaměstnavatelů s celorepublikovou působností, jejichž místo výkonu práce je odvislé od jejich zakázek (především sektor stavebnictví). Podání žádosti o změnu zaměstnanecké karty se ukazuje v tomto směru jako nevyhovující a také značně nepružná možnost řešení této situace.

Zvážit úpravu požadavků týkajících se zajištění ubytování pro pracovníky se zaměstnaneckou kartou, včetně specifikace rizik spojených s touto případnou změnou v praxi. Zaměstnavatelé působící v oblasti dopravy osob nebo přepravy zboží, jichž se tato povinnost týká především, mají povinnost zajistit ubytování nejen pro všechny své zaměstnance, ale ubytování zajišťují i pracovníkům, jejichž žádost o zaměstnaneckou kartu je v řízení. To znamená, že v současnosti musí zaměstnavatelé plnit povinnost zajištění ubytování velmi formalisticky a současně s tím jsou spojeny nemalé náklady (vynaložené přitom de facto neúčelně), fakticky ale je potřebné, aby byl zaměstnavatel schopen pracovníkovi se zaměstnaneckou kartou ubytování zajistit počínaje dobou vydání karty tomuto žadateli.

Podpořit aktivity zaměstnavatelů v podpoře rozvoje jazykových kompetencí zahraničních pracovníků včetně odborné terminologie, a to nejen lepší informovaností o jazykových kurzech poskytovaných centry na podporu integrace cizinců a neziskových organizací, popř. ze strany dalších subjektů.

Podpořit **informovanost zaměstnavatelů o činnosti Center na podporu integrace cizinců a dalších integračních center** v krajích České republiky.

Kromě výše uvedených doporučení je věcí nevyhnutelnou, aby KZPS ČR v roli významného zástupce zaměstnavatelů v ČR důrazně upozorňovalo **na příčiny a důsledky současného nesouladu českého vzdělávacího systému a potřeb českého trhu práce,** což negativně dopadá zejména na oblast učňovského středoškolského vzdělávání, s čímž kromě mnoha dalších skutečností souvisí také přetrvávající pokřivené vnímání hodnoty (fyzicky náročné) práce.

Literatura a internetové zdroje

CVVM, 2004: Spokojenost s prací a hodnocení pracovních vztahů – tisková zpráva eu41213. Centrum pro výzkum veřejného mínění. Sociologický ústav AV ČR. 13. prosince 2004

Hendl, J. 1997. Metodologická triangulace v empirickém výzkumu. Čs. kinantropologie 1 (22, pp. 75-88. [online]. [cit. 15. 9. 2019]. XXX

Program kvalifikovaný zaměstnanec <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/> (staženo v průběhu realizace projektu rok 2020)

Blesková anketa HK ČR „Koronavirus a zaměstnávání cizinců“, Vyhodnocení 22. dubna 2020 – zapůjčený interní materiál HK ČR

<https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx> (staženo 15. října 2020)

<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/> (staženo 15. října 2020)

<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/> (staženo 15. října 2020)

<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/> (staženo 15. října 2020)

<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/nova-pravidla-pro-cestovani-z-duvodu-vykonu-ekonomicke-cinnosti--uvolneni-vstupu-pro-obcany-eu!--254218> (staženo 3. listopadu 2020)

<http://www.kzps.cz/obsah/807/zamestnavani-cizincu> (staženo v průběhu realizace projektu rok 2020)

Dotazník online šetření

Dobrý den,

pro potřeby Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS) se na Vás, v rámci společné projektové spolupráce, obracíme s prosbou o vyplnění následujících otázek zaměřených na mapování zkušeností vaší firmy s účastí v Programu kvalifikovaný zaměstnanec (dříve Režim Ukrajina) a zaměstnáváním zahraničních pracovníků z Ukrajiny. Dotazník se skládá z několika tematických oblastí a jeho vyplnění Vám zabere cca XX minut. K rozpracovaným otázkám se můžete vracet i dodatečně, a to prostřednictvím funkce „přerušit“.

Vámi vyplněné údaje budou vyhodnoceny v anonymizované podobě a výstupy dotazníkového šetření nebudou umožňovat identifikaci vaší firmy. Vyplněné údaje budou využity pouze pro účely tohoto výzkumu realizovaného pro KZPS.

I. Oblast: Účast v PKZ

Q1. Které verze současného Programu kvalifikovaný zaměstnanec, dříve Režim Ukrajina (dále v dotazníku je již uváděn pouze aktuální termín „Program kvalifikovaný zaměstnanec“), se v průběhu posledních dvou let, tj. v období let 2018 až 2020, vaše firma účastnila a prostřednictvím tohoto Programu zaměstnávala zahraniční pracovníky z Ukrajiny?

Zaškrtněte, prosím, všechny relevantní odpovědi:

	ano	ne	nevím	bez odpovědi
Program kvalifikovaný zaměstnanec (tj. od 1. září 2019)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Režim Ukrajina (tj. do konce srpna 2019)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q2. Uveďte, prosím, kolik zahraničních pracovníků z Ukrajiny jste zaměstnávali do konce března 2020, a to

	počet zahraničních pracovníků
prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec:	<input type="text"/>
mimo Program kvalifikovaný zaměstnanec:	<input type="text"/>

Q3. Kolik zahraničních pracovníků z Ukrajiny zaměstnáváte v současné době (tj. k dnešnímu datu), a to

	počet zahraničních pracovníků
prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec:	<input type="text"/>
mimo Program kvalifikovaný zaměstnanec:	<input type="text"/>

Q4. Jaká zaměstnání ve vaší firmě vykonávají zahraniční pracovníci z Ukrajiny zaměstnaní prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec? Pro specifikaci zaměstnání použijte prosím následující kódy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a označte prosím všechny relevantní odpovědi.

Z následujících možností, prosím, označte všechny relevantní odpovědi.

Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	<input type="checkbox"/>
Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech	<input type="checkbox"/>
Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice	<input type="checkbox"/>
Ostatní úředníci	<input type="checkbox"/>
Pracovníci v oblasti osobních služeb	<input type="checkbox"/>
Pracovníci v oblasti prodeje	<input type="checkbox"/>
Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech	<input type="checkbox"/>
Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	<input type="checkbox"/>
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	<input type="checkbox"/>
Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví, rybářství a myslivosti	<input type="checkbox"/>
Farmáři, rybáři, lovci a sběrači samozásobitelé	<input type="checkbox"/>
Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	<input type="checkbox"/>
Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	<input type="checkbox"/>
Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel a polygrafie	<input type="checkbox"/>
Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	<input type="checkbox"/>
Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech	<input type="checkbox"/>
Obsluha stacionárních strojů a zařízení	<input type="checkbox"/>
Montážní dělníci výrobků a zařízení	<input type="checkbox"/>
Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	<input type="checkbox"/>

Q5. Uveďte, prosím, z jakého hlavního důvodu (popř. z jakých hlavních důvodů) se vaše firma rozhodla účastnit se Programu kvalifikovaný zaměstnanec?

II. oblast: vztahy na pracovišti mezi zaměstnanci z řad majority a zahraničními zaměstnanci (škála 1 až 4 převzata od CVVM)

Q6. Jak celkově hodnotíte vztahy na pracovišti mezi zahraničními zaměstnanci z Ukrajiny a ČESKÝMI ZAMĚSTNANCI ve vaší firmě?

Pro hodnocení, prosím, použijte následující hodnotící škálu a z uvedených možností vyberte prosím pouze jednu možnost, která nejvíce odpovídá situaci ve vaší firmě.

- převažuje přátelská až důvěrná atmosféra
- charakteristická je dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti
- panují zde chladné vztahy
- atmosféra je plná napětí a konfliktů
- zahraniční pracovníci z Ukrajiny se na pracovišti s českými pracovníky zpravidla nepotkávají
- naše firma české zaměstnance nezaměstnává
- nevím, nedokážu posoudit

Q7. Jak celkově hodnotíte vztahy na pracovišti mezi zahraničními zaměstnanci z Ukrajiny a DALŠÍMI CIZINCI ve vaší firmě?

Pro hodnocení, prosím, použijte následující hodnotící škálu a z uvedených možností vyberte prosím pouze jednu možnost, která nejvíce odpovídá situaci ve vaší firmě.

- převažuje přátelská až důvěrná atmosféra
- charakteristická je dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti
- panují zde chladné vztahy
- atmosféra je plná napětí a konfliktů
- zahraniční pracovníci z Ukrajiny se na pracovišti s českými pracovníky zpravidla nepotkávají
- naše firma české zaměstnance nezaměstnává
- nevím, nedokážu posoudit

III. oblast: Rekvalifikace hrazené zaměstnavatelem

Q8. Poskytuje vaše firma v současné době svým zaměstnancům rekvalifikace hrazené zaměstnavatelem?

Možnost pouze jedné odpovědi.

- Ano, svým zaměstnancům v současné době budeme rekvalifikace hradit i nadále.
- Ano, svým zaměstnancům rekvalifikace v současné době hradíme, do budoucna ovšem již s touto aktivitou nepočítáme.
- Ne, svým zaměstnancům v současné době rekvalifikace nehradíme a ani tuto aktivitu do budoucna neplánujeme.
- Ne, svým zaměstnancům v současné době rekvalifikace nehradíme, do budoucna však plánujeme svým zaměstnancům rekvalifikace hradit.

Q8X. Když zhodnotíte celkové zkušenosti vaší firmy se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly, jak bude vaše firma v současné době postupovat u rekvalifikací hrazených ze strany vaší firmy u následujících skupin vašich zaměstnanců?

Pro hodnocení použijte hodnotící škály 1 až 4

1=URČITĚ REKVALIFIKOVAT 2=SPÍŠE REKVALIFIKOVAT 3=SPÍŠE NEREKVALIFIKOVAT 4=URČITĚ NEREKVALIFIKOVAT 9=NEDOKÁŽU POSODIT

V případě, že s některým z uvedených aspektů nemáte doposud žádnou zkušenost, uveďte prosím, 9=nedokážu posoudit.

	1	2	3	4	9
a) zahraniční pracovníci z Ukrajiny zaměstnaní prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) zahraniční pracovníci z jiných třetích zemí zaměstnaní prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) zahraniční pracovníci ze zemí EU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) zahraniční pracovníci zaměstnaní na tzv. Schengenská víza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) občané ČR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. oblast: hodnocení PKZ (pomocí pětistupňové hodnotící škály)

Q9a. Na základě zkušeností vaší firmy s Programem kvalifikovaný zaměstnanec prosím zhodnoťte, jak je vaše firma spokojena či nespokojena s následujícími vybranými aspekty....

Pro hodnocení použijte hodnotící škály 1 až 5

1=VELMI SPOKOJEN/A 3=ANI SPOKOJEN/A, ANI NESPOKOJEN/A 5=VELMI NESPOKOJEN/A

V případě, že s některým z uvedených aspektů nemáte doposud žádnou zkušenost, uveďte prosím kód 9=nedokážu posoudit.

	1	2	3	4	9
a) s kvalitou zahraničních pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných prostřednictvím Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) s rychlostí získání zahraničních pracovníků z Ukrajiny prostřednictvím Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q9b. Na základě zkušeností vaší firmy s Programem kvalifikovaný zaměstnanec prosím zhodnoťte, jak je vaše firma spokojena či nespokojena v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec se spoluprací s vybranými subjekty....?

Pro hodnocení použijte hodnotící škály 1 až 5

1=VELMI SPOKOJEN/A 3=ANI SPOKOJEN/A, ANI NESPOKOJEN/A 5=VELMI NESPOKOJEN/A

V případě, že se spoluprací s některým z uvedených subjektů nemáte doposud žádnou zkušenost, uveďte prosím kód 9.

	1	2	3	4	9
a) se spoluprací s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) se spoluprací s Ministerstvem průmyslu a obchodu v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) se spoluprací s Odborem azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) se spoluprací s Ministerstvem zahraničních věcí v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) se spoluprací s Ministerstvem zemědělství v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) se spoluprací s místní samosprávou v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) se spoluprací s Centrem na podporu integrace cizinců v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	9
h) se spoluprací s dalšími subjekty neziskového sektoru v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) se spoluprací s organizacemi neziskového sektoru v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) se spoluprací se zdravotními pojišťovnami v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) se spoluprací s Úřadem práce ČR v rámci Programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q10. Jak byste, prosím, ohodnotil/a celkovou spokojenost vaší firmy s Programem kvalifikovaný zaměstnanec?

Použijte hodnotící škálu 1 až 5, kde 1 = velmi spokojen/a, 3 = ani spokojen/a, ani nespokojen/a, 5 = velmi nespokojen/a.

	1	2	3	4	5
vyberte, prosím, konkrétní stupeň hodnocení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q11. V následujícím seznamu, prosím, zaškrtněte všechny oblasti, které podle vás zásadním způsobem naopak omezují možnosti získávání zahraničních pracovníků prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec, dříve Režim Ukrajina vaší firmou.

Jako zásadní, prosím, označte jen ty potíže, které vaši firmu např. výrazně administrativně zatěžují, zjevně ohrožují možnost setrvání zahraničních pracovníků získaných prostřednictvím Programu na vašem pracovišti.

Účast v PKZ, fungování PKZ

	představuje překážku/ setkáváte se s obtížemi
a) požadavky programu PKZ na zaměstnavatele	<input type="checkbox"/>
b) požadavky programu PKZ na zaměstnance	<input type="checkbox"/>
c) administrativa při podání žádosti do programu	<input type="checkbox"/>
d) administrativa při zaměstnávání osob v rámci programu	<input type="checkbox"/>
e) spolupráce s garantem (tj. KZPS)	<input type="checkbox"/>
f) spolupráce s gestory programu (tj. např. Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo vnitra atd.)	<input type="checkbox"/>

Zajištění pracovní síly prostřednictvím PKZ

g) délka doby od zahájení řízení do rozhodnutí, délka různých procedur spojených se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly (např. změny typu pobytu zaměstnance, změna pracovního zařazení, ukončení pracovního poměru apod.), délka lhůt apod.	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

h) nemožnost odhadu doby nástupu zahraničních pracovníků z PKZ do zaměstnání (v reálném rozmezí cca od 3 do 6 měsíců)	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

Zaměstnání zahraniční pracovní síly získané prostřednictvím PKZ

i) neodpovídající kvalifikace pracovní síly získané prostřednictvím programu	<input type="checkbox"/>
j) fluktuace pracovníků, nestálost získané pracovní síly	<input type="checkbox"/>
k) potíže při adaptaci zahraniční pracovní síly v české společnosti	<input type="checkbox"/>
l) potíže při adaptaci zahraničních pracovníků do pracovního kolektivu	<input type="checkbox"/>

Spolupráce s institucemi a přístup dalších institucí k zahraniční pracovní síle

m) přístup různých institucí společnosti ČR (např. ministerstva, policie, úřady, zdravotní pojištění a služby, přístup k dalším službám apod.) k zahraničním pracovníkům zaměstnaným prostřednictvím Programu	<input type="checkbox"/>
n) jednání mezi vaší firmou a různými institucemi/úřady, se kterými v rámci Programu při zaměstnávání zahraniční pracovní síly přicházíte do kontaktu vyjma garanta a gestorů programu (tj. jednání a spolupráce s institucemi jako např. Úřad práce ČR, zdravotní pojišťovny apod.)	<input type="checkbox"/>
o) uznávání zahraničních kvalifikací v ČR	<input type="checkbox"/>
p) rekvalifikace pracovníků na území ČR	<input type="checkbox"/>

Q12. Vnímáte jako problematickou nějakou další oblast, nebo oblasti neuvedené ve výše předloženém seznamu? Pokud ano, uveďte je, prosím, zde:

Q13. U oblastí, které jste v otázce Q11 hodnotil/a jako problematické, prosím, v krátkosti uveďte, jaké konkrétní problémy či obtíže v dané oblasti registrujete a jak by podle vás bylo možné problémy v dané oblasti řešit.

Vyplňte prosím do textových polí v tabulce.

Účast v PKZ, fungování PKZ

	stručná specifikace překážek/obtíží	možnosti řešení
a) požadavky programu PKZ na zaměstnavatele		
b) požadavky programu PKZ na zaměstnance		

	stručná specifikace překážek/obtíží	možnosti řešení
c) administrativa při podání žádosti do programu		
d) administrativa při zaměstnávání osob v rámci programu		
e) spolupráce s garantem (tj. KZPS)		
f) spolupráce s gestory programu (tj. např. Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo vnitra atd.)		

Zajištění pracovní síly prostřednictvím PKZ

g) délka doby od zahájení řízení do rozhodnutí, délka různých procedur spojených se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly (např. změny typu pobytu zaměstnance, změna pracovního zařazení, ukončení pracovního poměru apod.), délka lhůt apod.		
h) nemožnost odhadu doby nástupu zahraničních pracovníků z PKZ do zaměstnání (v reálném rozmezí cca od 3 do 6 měsíců)		

Zaměstnání zahraniční pracovní síly získané prostřednictvím PKZ

i) neodpovídající kvalifikace pracovní síly získané prostřednictvím programu		
j) fluktuace pracovníků, nestálost získané pracovní síly		
k) potíže při adaptaci zahraniční pracovní síly v české společnosti		
l) potíže při adaptaci zahraničních pracovníků do pracovního kolektivu		

Spolupráce s institucemi a přístup dalších institucí k zahraniční pracovní síle

m) přístup různých institucí společnosti ČR (např. ministerstva, policie, úřady, zdrav. pojištění a služby, přístup k dalším službám apod.) k zahraničním pracovníkům zaměstnaným prostřednictvím Programu		
n) jednání mezi vaší firmou a různými institucemi/úřady, se kterými v rámci Programu při zaměstnávání zahraniční pracovní síly přicházíte do kontaktu vyjma garanta a gestorů programu (tj. jednání a spolupráce s institucemi jako např. Úřad práce ČR, zdravotní pojišťovny apod.)		
o) uznávání zahraničních kvalifikací v ČR		
p) rekvalifikace pracovníků na území ČR		

V. oblast: reakce na covid-19 (převzato od HK)

Q14. Jaká část zahraničních pracovníků z Ukrajiny zaměstnaných ve vaší firmě prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec v průběhu nouzového stavu spojeného s pandemií covid-19 odjela na Ukrajinu?

Pro hodnocení, prosím, použijte následující hodnotící škálu a z uvedených možností vyberte prosím pouze jednu možnost, která nejvíce odpovídá situaci ve vaší firmě.

- nikdo neodjel
- méně než polovina
- více než polovina
- všichni
- nevím, nedokážu posoudit

Q15. Teď si, prosím, vzpomeňte na období nouzového stavu z důvodu pandemie covid-19. Jaké změny v personální oblasti týkající se zaměstnanců ze třetích zemí vaše firma tehdy v důsledku zavedení mimořádných opatření vlády v nouzovém stavu učinila?

Z uvedených možností vyberte prosím všechny relevantní odpovědi, které nejvíce odpovídají situaci ve vaší firmě.

- žádná opatření jsme v tomto směru neučinili
- nabírání dalších zaměstnanců z Ukrajiny
- nabírání dalších zaměstnanců z jiných třetích zemí (uvedte, prosím, konkrétně z kterých)
- zaměstnanci byli na tzv. překážkách v práci na straně zaměstnavatele
- snížení mezd a benefitů
- neprodlužování pracovních smluv
- neprodlužování zaměstnaneckých karet, resp. zpětvzetí žádostí o prodloužení zaměstnaneckých karet
- propouštění
- zpětvzetí žádosti podané do Programu kvalifikovaný zaměstnanec
- jiné (uvedte, prosím, konkrétně)

Q16. Teď se, prosím, pro změnu soustředte na současné období. Jaký je současný záměr vaší firmy v oblasti zaměstnávání pracovníků z třetích zemí po skončení nouzového stavu a po znovuotevření hranic?

Z uvedených možností vyberte prosím pouze jednu možnost, která nejvíce odpovídá situaci ve vaší firmě.

- budeme žádat o další pracovníky z třetích zemí prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec
- budeme poptávat další pracovníky z třetích zemí mimo Program kvalifikovaný zaměstnanec
- budeme preferovat zaměstnance na tzv. Schengenská víza před pracovníky na zaměstnaneckou kartu
- nebudeme již chtít zaměstnávat cizince z třetích zemí
- jiný (uvedte, prosím, konkrétně)

Q16X. Z následujícího přehledu, prosím, vyberte všechny státy, ze kterých budete prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec žádat o zahraniční pracovníky (možnost více odpovědí):

- Bělorusko
- Černá Hora
- Filipíny
- Indie
- Kazachstán
- Moldavsko
- Mongolsko
- Srbsko
- Ukrajina

Q16XX. Uvedte, prosím, hlavní důvod/y, proč ve vaší firmě již nepředpokládáte, že budete zaměstnávat cizince z třetích zemí?

VI. oblast: Sociodemografie

Q17. Vyberte prosím kraj, ve kterém má vaše firma sídlo:

Q18. Jaké je hlavní odvětví působení vaší firmy:

- zemědělství, lesnictví a rybářství
- těžba a dobývání
- zpracovatelský průmysl
- výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
- zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
- stavebnictví
- velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
- doprava a skladování
- ubytování, stravování a pohostinství
- informační a komunikační činnosti
- peněžnictví a pojišťovnictví
- činnosti v oblasti nemovitostí
- profesní, vědecké a technické činnosti
- administrativní a podpůrné činnosti
- veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
- vzdělávání
- zdravotní a sociální péče
- kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- ostatní činnosti
- činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
- činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Q19. Uved'te, prosím, celkový počet zaměstnanců vaší firmy k dnešnímu datu.

Q20. Uved'te, prosím, vaši pracovní pozici, kterou zastáváte ve firmě.

Q21. Komentář na závěr, případná doporučení:

Výtahy z oponentských posudků

doc. Ing. Otakar Němec, CSc.

Hlavním cílem předložené studie bylo vyhodnocení zkušeností zaměstnavatelů, kteří zaměstnali zahraniční zaměstnance z Ukrajiny prostřednictvím Programu kvalifikovaný zaměstnanec, který navazuje na Režim Ukrajina. Podstatou teoretického uchopení problematiky je zkoumání otázek ekonomické migrace (nejenom) v oblasti, která je se zaměstnáváním cizinců historicky spojena. Ukrajina je tradiční zemí, která je spojena s Českou republikou geograficky, ekonomicky a kulturně. V této spolupráci převažují dobré zkušenosti a pro obě země je to oboustranně výhodná spolupráce (na rozdíl od migrace z jiných částí světa). Hlavním nástrojem realizace výzkumných aktivit bylo dosaženo prostřednictvím zmapování zkušeností členů KZPS ČR cestou smíšeného sociologického výzkumu.

Využitelnost výsledků je jednou z předností této práce. Zjištěné poznatky a zkušenosti lze využít v dalších obdobích při zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny především z pohledu dosavadní tradice, která je převážně pozitivní. Česká republika se potýkala s nedostatkem pracovních sil a právě zaměstnanci z Ukrajiny dokázali tuto mezeru, byť částečně, vyplnit. Práce je aktuální, informativní a má potenciál pro využití v podmínkách České republiky.

Mgr. Markéta Páleníková, Ph.D.

Výsledky informují o zkušenostech jak ze strany zaměstnavatelů, zahraničních zaměstnanců, tak i českých spolupracujících zaměstnanců a vytváří poměrně jasnou představu o potřebách a zkušenostech všech zúčastněných. Z provedených šetření lze rovněž identifikovat prostor pro zlepšení funkčnosti daného programu.

Dosažené výsledky považuji za přínosné. Jedná se o zajímavý text, který může sloužit jako podklad pro diskuzi o významu realizovaného programu a také pro další výzkum. Výsledky poskytují přehled o zkušenostech zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky, a také českých zaměstnanců, kteří s těmito zahraničními pracovníky spolupracují. Závěry dále shrnují zjištěné potíže s využitím programu a poskytují tak náměty pro jeho případné parciální změny. Mimo jiné upozorňují také na významnou a aktuální skutečnost, a sice nesoulad potřeb trhu práce s nabídkou vzdělávání, což vytváří základ pro formulaci dalších výzkumných otázek a přinejmenším je impulzem pro realizaci dalších výzkumů v této oblasti.

Jedná se o zajímavou sondu do zkoumané oblasti implementace programu a postavení zahraničních pracovníků ve vybraných segmentech českého pracovního trhu.