



Migrantky na pracovním trhu v ČR: kontext pandemie covidu-19 a ruské invaze na Ukrajinu

Úvod

Česká republika je jednou z nejvýznamnějších středoevropských destinací pro imigraci cizinců, proto během posledních 12 let zažívá konstantní nárůst migrantek a migrantů, kteří k 31. prosinci 2022 tvořili něco málo přes 10 % naší populace¹. Od roku 1994 do Česka nejčastěji přicházejí lidé slovenské, ukrajinské, vietnamské, ruské, polské či německé národnosti.² Od konce února 2022 navíc na našem území z důvodu ruské invaze na Ukrajinu přibylo více než 430 tisíc ukrajinských uprchlic a uprchlíků, převážně žen s dětmi. Dle nejnovějších statistik tak bylo k 31. prosinci 2022 na území ČR dohromady registrováno 1 116 154 cizinek a cizinců³, z toho celkem 570 553 žen⁴, ale skutečné číslo může být ještě o něco vyšší, jelikož v registru nejsou zohledněny osoby bez povolení k pobytu či s neregistrovaným pobytem v případě EU občanů. Od roku 2010 zároveň trend nárůstu zahraničních pracovníků a pracovnic v kombinaci se stagnujícím počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva v rámci domácí pracovní síly vede k tomu, že konstantně roste podíl migrantek a migrantů na celkové zaměstnanosti na českém pracovním trhu, jenž v roce 2019 dosáhl odhadem 12 % a mírně se zvyšoval i v následujících letech.⁵ Kromě zahraniční pracovní síly v ČR přibývá osob, které se sem stěhují za rodinou, nebo vysokoškolských studentů.⁶

Postavení migrantek a migrantů na trhu práce můžeme rozdělit na dvě hlavní formy: zaměstnance a držitele živnostenského oprávnění. Cizinců, kteří se sem stěhují za podnikáním, posledních 10 let rapidně ubývalo, což můžeme pozorovat například na zdejší vietnamské komunitě. Pravděpodobně to souvisí se zpřísněním podmínek pro podnikatelský pobyt a menší vůlí tato povolení vydávat. Naopak přibylo těch, kteří zde pobývají za účelem zaměstnání, což jsou nejčastěji Ukrajinci.⁷ Ke konci roku 2020 na českém trhu práce působilo celkem 644 192 zahraničních pracovnic a pracovníků v pozici zaměstnance a 97 803 v pozici držitele živnostenského oprávnění, přičemž z hlediska zastoupení obou pohlaví byly obě skupiny zhruba ze dvou třetin zastoupeny muži a z jedné třetiny ženami. Celkem tedy bylo ke konci roku 2020 na českém trhu práce téměř 240 000 zaměstnaných migrantek, které tvořily 37 % z celkového počtu pracujících cizinců v ČR. Pracující migrantky jsou u nás relativně nejvíce koncentrovány v oblasti zdravotní a sociální péče a zaměstnání v těchto sférách vykonávají čtyřikrát častěji než pracující migranti.⁸

¹ ČSÚ. *Předběžné údaje zveřejňované Ředitelstvím služby cizinecké policie*. Data k 31.12. 2022.

² BOČEK, Jan, 2022. *Migrace v Česku pohledem expertky: Za 25 let se přístup státu nezměnil. Jen přichází méně vzdělaných Ukrajinců*. Praha/Brno: iROZHLAS.

³ ČSÚ, 2022.

⁴ Ibid.

⁵ VALENTA, Ondřej, 2021a. *Trendy v zahraniční zaměstnanosti a (ne)rovný přístup na trh práce v České republice*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci.

⁶ BOČEK, Jan, 2022.

⁷ Ibid.

⁸ VALENTA, Ondřej, 2021b. *Statistické údaje – migrace a gender*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci.



V praxi se ukazuje, že migrantky často pracují v prekarizovaných zaměstnáních, tzn. pracují na živnostenský list, dohody práce nebo částečné úvazky, u kterých hrozí velmi rychlá ztráta zaměstnání bez jakékoliv patřičné ochrany zaměstnance.⁹ Migrantky, především pak ženy staršího věku, jsou ochotné přijmout jakoukoliv práci nehlédě na úroveň svého ukončeného vzdělání, původní povolání, praxi a práva zaměstnance. Tím se však stávají levnou pracovní silou a vzhledem ke své ochotě pracovat za nerovných podmínek jsou ve srovnání s českými pracovnicemi často svými zaměstnavateli úmyslně vykořisťovány.¹⁰ Při zaměstnávání migrantek se obě strany mohou potýkat se sociokulturními překážkami a jazykovou bariérou, přičemž zaměstnavatel tyto bariéry často využívá ve svůj prospěch a činí tak pracující migrantky, které nejsou kompletně seznámeny se svými právy, o to zranitelnější, například když se úmyslně pokouší ukončit zaměstnání způsobem, který zcela neodpovídá českému zákoníku práce.¹¹ Tyto ženy navíc podléhají předsudkům a stereotypům, které jsou ve společnosti hluboce zakořeněny a prohlubují nerovné postavení žen a mužů na pracovním trhu i jinde. Proto je většina z nich zaměstnána v oblasti neformálního a regulovaného poskytování služeb, jako je například sektor péče a nájemná práce v domácnosti. Zároveň migrantky v mnoha případech zastávají roli matky a pečovatelky v rámci své vlastní rodiny, kdy se snaží sladit svou práci s péčí o děti, usilují o finanční zabezpečení rodiny nebo zajišťují transnacionální péči o rodiče a další příbuzné v zemi původu¹², což značně komplikuje možnosti ohledně jejich výběru potenciálního zaměstnání na českém trhu práce.

Proto během několika posledních let vzniká stále vyšší motivace evropských zemí usnadnit cizinkám a cizincům vstup na pracovní trh. Cílem je chránit tuto vícečetně znevýhodněnou skupinu před neformálním zaměstnáváním, zvýšit jejich uplatnění v poptávaných zaměstnáních, urychlit rekvalifikaci a uznávání zahraničních kvalifikací či vzdělávání i ověření neformálních dovedností. Zároveň jim jde o vymyšlení nových efektivních postupů, jak uspokojit ekonomické potřeby dané země a vyplnit mezery na pracovním trhu v závislosti na naplnění potřeb zahraniční pracovní síly.

Některé pozitivní snahy zachycujeme i v České republice, kde byly od začátku roku 2021 například spuštěny povinné adaptačně-integrační kurzy pro nově příchozí pracovní migranty s udělenou zaměstnaneckou kartou. Další bylo vymezení Rady hospodářské a sociální dohody (tripartity) vůči zneužívání zranitelného postavení pracovních migrantů ze stran zaměstnavatelů, které by se nemělo tolerovat a dle tripartity by mělo být příslušnými kontrolními orgány důsledně postihováno.¹³ Česká republika je nicméně v reakcích na stále se zvyšující počet cizinců vesměs pomalá. Neschopnost využít potenciálu zahraniční pracovní síly a odbourat bariéry, kterým zde migrantky a migranti po příchodu a během

⁹ ČŽL, 2015. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby.

¹⁰ Ibid.

¹¹ SIMI, 2021a. *Online debata: Dopady pandemie na migrantky na trhu práce* [video]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci. ; MKC Praha, 2021. *Ztráty i naděje. Jak pandemie ovlivnila pozici cizinců na pracovním trhu?*. Praha: Multikulturní centrum Praha.

¹² ČŽL, 2015.

¹³ Konsorcium nevládních org. pracujících s migranty, 2020. *Zahraniční pracovníky potřebujeme i za covidu-19 a zajistíme jim stejné podmínky jako Čechům*. Praha: Konsorcium nevládních org. pracujících s migranty.

zdejšího života čelí, vedou k tomu, že namísto příznivých podmínek pro dlouhodobou migraci podporujeme krátkodobou ekonomickou migraci, která v dlouhodobém výhledu není ani pro jednu stranu výhodná. Naše dosavadní reakce na dlouhodobý nárůst počtu cizinců v ČR by proto měly doprovázet vládní snahy o zavedení daleko rozsáhlejších integračních opatření. Mezi nimi například dostupnost jazykového vzdělání, uznání kvalifikací a rekvalifikace či zajištění adekvátní péče o děti, které umožňují migrantům a migrantkám snadněji “zapadnout” a usadit se v Česku.¹⁴

Pracovní trh je ovšem proměnlivý a jednotlivé státy tak při zabezpečení cizinců a cizinek na svém území v kontextu jejich ekonomické situace a adekvátních pracovních podmínek navíc čelí novým výzvám, jako byla pandemie covidu-19 nebo aktuálně probíhající ruská invaze na Ukrajinu, které proměňují poptávku a nabídku práce na pracovních trzích, přičemž migranty a speciálně pak ženy-migrantky opět situují do vícenásobně znevýhodněné pozice oproti jiným pracujícím.

1. Dopady pandemie covid-19 na postavení migrantek na trhu práce

Migrantky a migranti tvoří levnou pracovní sílu, která v době ekonomického úpadku drží státy nad vodou, což platí nejen v rámci českého pracovního trhu, ale v globálním měřítku. Během pandemie covid-19 se více než kdy jindy ukázalo, že většina z nich vykonává náročnou a špatně placenou práci, kterou nelze dělat z domova. Migrantky a migranti si ale nemohou dovolit nepracovat a často mají zaměstnání, ve kterých se setkávají s větším množstvím lidí. Pandemie je tudíž vystavila vyššímu riziku kontaktu s covid-19 a nerovnému zacházení ze stran zaměstnavatelů ve srovnání s domácí pracovní silou. Migrantky a migranti tak museli čelit i opačnému problému – nárůstu nezaměstnanosti. V souvislosti s přerušením toku peněz do chudších států byly rodiny pracujících migrantek a migrantů více závislé na vydělaném příjmu, který jim před vypuknutím pandemie běžně posílali jejich příbuzní ze zahraničí na podporu živobytí. V případě ztráty zaměstnání během pandemie se tak nevyvinul obrovský tlak pouze na tyto rodiny, ale i na samotné migrující, kteří potřebovali své rodiny uživit a často se potýkali s každodenním strachem, že přijdou o práci nebo dočasně přijdou o část příjmu z důvodu koronavirové nákazy.¹⁵

Od roku 2020 byl český trh práce zasažen dopady pandemie covid-19, která migrantům a především ženám-migrantkám pracujícím v prekarizovaných zaměstnání v mnoha případech snížila jejich kvalitu života. V hlavních makroekonomických ukazatelích (jako zaměstnanost, odvětvová struktura zaměstnanosti apod.) se nicméně dopad pandemie projevil velmi selektivně, spíše ve vybraných odvětvích nežli obecně. Stát v rámci pracovního trhu během pandemie zavedl taková opatření, která vedla k co nejvyšší míře zachování stávající úrovně zaměstnanosti na našem území v podobě speciálních programů na podporu zaměstnanosti a to s ohledem na zahraniční pracovnice a pracovníky, kteří pro ekonomiku v ČR tvoří

¹⁴ BOČEK, Jan, 2022.

¹⁵ SIMI, 2021b. *Covid-19 vs. migrantky a migranti: koho zasáhla pandemie?* Praha: Sdružení pro integraci a migraci.

maximálně významnou a zcela nepostradatelnou pracovní sílu.¹⁶ Mezi tato opatření patřilo například prodloužení validity krátkodobých pracovních víz a zaměstnaneckých karet po celou dobu trvání nouzového stavu¹⁷, stejně jako se během pandemie uvolnila možnost cizinců měnit zaměstnání dříve než po šesti měsících po příjezdu do ČR¹⁸.

Pandemie tudíž neměla vliv na postavení cizinek a cizinců na pracovním trhu jako takovém, její tíha nicméně na některé pracující dopadala o poznání více. Pokles počtu zahraničních pracovníků a pracovník v období od konce roku 2019 do konce roku 2020 se projevil pouze v několika pracovních oblastech, přičemž z genderového hlediska bylo u migrantek zaznamenáno největšího poklesu počtu zaměstnankyň v oblasti vědy, výzkumu a techniky, nejspíše vlivem návratu do země původu. Vzhledem k nouzovým stavům a uzavření řady provozů krátkodobého i dlouhodobého charakteru se také snížil počet migrantek v oblasti ubytování, pohostinství a gastronomii. I přes mírný nárůst zahraničních pracovníků v roce 2020 se zvýšila i míra nezaměstnanosti zhruba o 20 %, přičemž ta v daleko vyšší míře postihla ženy než muže.¹⁹

Oproti mužům byly ženy zranitelnější vůči ztrátě zaměstnání a pracovnímu vykořisťování. Dělo se tak nejen vzhledem k jejich nestabilním pracovním úvazkům a typu vykonávaného povolání, ale také v souvislosti s omezením pohybu přes hranice či sladování práce a péče. V návaznosti ženám hrozilo také zvýšené riziko chudoby a strach z neschopnosti uživit sebe i celé rodiny. Tato a další rizika byla zviditelněna především jejich prací v tzv. první linii, kde migrantky často vykonávaly důležitá povolání při boji proti koronaviru. V následujících podkapitolách jsou popsány čtyři oblasti, v rámci kterých migrantky na základě svého genderu a migračního statusu nejčastěji čelily komplikacím na českém pracovním trhu ovlivněném pandemií.

1.1. Pohyb přes hranice

Během pandemie patřilo uzavření hranic k nejčastěji používaným strategiím národních vlád v boji proti covid-19.²⁰ Čeští politici aktéři se tímto způsobem snažili zamezit šíření viru za hranice státu a zároveň regulovat pohyb možných infikovaných osob přicházejících ze zahraničí směrem do ČR. Ačkoliv zčásti můžeme omezení pohybu přes hranice během pandemie považovat za úspěšnou metodu kontroly šíření viru, tento přístup způsobil migrujícím pracovníkům a pracovníkům řadu významných problémů. Ti totiž v mnoha případech zůstali uvězněni v hostitelských zemích nehledě na jejich povolení k pobytu či platnost víz, byli izolováni od svých dětí či jiných rodinných příslušníků žijících v zemi původu nebo jinde v zahraničí. Navíc jim hrozila ztráta zaměstnání, což při nemožnosti vycestovat

¹⁶ VALENTA, Ondřej, 2021b.

¹⁷ MPSV, nedatováno. *Koronavirus a odpovědi na nejčastější otázky v problematice zaměstnávání občanů třetích zemí*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

¹⁸ *Usnesení vlády ČR ze dne 16. října 2020 č. 1050 o přijetí krizového opatření*.

¹⁹ VALENTA, Ondřej, 2021b.

²⁰ JONES, Katharine, Sanushka MUDALIAR a Nicola PIPER, 2021. *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment*. Geneva: International Labour Organization.

pro ně mnohdy znamenalo uvíznutí v zemi, kde již dále nebylo možné zajistit adekvátní finanční prostředky pro svou vlastní obživu a obživu dalších členů rodiny a příbuzných.²¹

Česká republika není pouze cílovou, ale také zdrojovou zemí pracovní migrace. To znamená, že zatímco na našem území prací ve zdravotních, sociálních a pečovatelských službách často obstarávají ženy-migrantky, které do ČR přicházejí např. z Ukrajiny, Filipín, Mongolska a Slovenska nebo z jiných východoevropských zemí, české ženy naopak odjíždějí za podobnou prací do Německa nebo Rakouska. Protipandemické uzavření hranic všem těmto ženám způsobilo viditelné potíže, v tomto případě především pracovnícím v sektoru péče, které uvízly ve své hostitelské zemi a nemohly vycestovat zpět za svými rodinami do České republiky, anebo se nemohly vrátit do práce v zahraničí. Omezení pohybu tak způsobilo značné komplikace i samotným pečovatelským zařízením, rodinám s dětmi či seniorům/seniorkám a jejich rodinám, o které se tyto pracovnice obvykle starají a pečují.²²

Ačkoliv vlády byly více méně schopné vyjednat otevření hranic pro určité skupiny lidí, situaci pečovatelek z Česka i zahraničí, které pendlují mezi svými domovy a prací přes hranice, to neulehčilo.²³ Například české ženy, které pracují jako pečovatelky v tzv. 24 hodinové péči v Rakousku a Německu, většinou cestují mezi Českem a sousedními zeměmi v turnusech, tzn. že dva nebo tři týdny stráví prací, a pak se na podobnou dobu vrací domů. Během pandemie se však mnoho z nich i přes výjimky vztahující se na pendlery/pendlerky rozhodlo zůstat doma, jelikož by jinak při překročení hranic svou dobu v Česku musely trávit v karanténě, což se mohlo negativně odrazit na jejich pohodě i způsobu života celé rodiny.²⁴ Migrující pracovnice se také mnohdy rozhodly zůstat doma proto, aby jejich děti, partneři, manželé a další členové rodiny nebyli vystaveni stigmatizaci ze strany okolí, jelikož na tyto ženy mohlo být nahlíženo jako na pracovnice ohrožující veřejné zdraví, protože se pohybovaly přes hranice a byly tak vystaveny vyššímu riziku nákazy, čímž následně docházelo k narušení pendlerské práce jako takové.²⁵

Jiné pendlerky se naopak rozhodly, že se domů nevrátí. Činily tak ze strachu, že jim následně kvůli pandemii nebude dovoleno vrátit se zpět do zemí, kde pracují. Zákazy a omezení pohybu totiž cestování zatížily detekčními opatřeními a striktními požadavky na zdravotní osvědčení pro vstup do dané země. Migrující pracovnice, které se přece jen rozhodly pro návrat domů, se v častých případech následně nemohly kvůli těmto restrikcím vrátit do práce a v krajních případech o svá zaměstnání přišly úplně. Se ztrátou zaměstnání se také často pojil stres s nedostatkem prostředků na uspokojení rodinných potřeb a příbuzných závislých na jejich finančních výdělcích.²⁶

²¹ JONES, Katharine, Sanushka MUDALIAR a Nicola PIPER, 2021.

²² SIMI, 2020. *Pandemie ukázala nedostatky systému a zvýraznila nerovnosti žen na trhu práce*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci.

²³ SIMI, 2021a.

²⁴ SIMI, 2020.

²⁵ SIMI, 2021a.

²⁶ UN WOMEN, 2020. *Guidance note: Addressing the impacts of the COVID-19 pandemic on women migrant workers*. NY, USA: UN WOMEN.

1.2. Slad'ování práce a péče

Jako i jiní rodiče, rovněž tak migrantky a migranti řešili po vyhlášení nouzových stavů, a s tím souvisejícího uzavření školek a škol, kromě své práce také starost o děti a domácnost. Právě pomoc svým dětem při distančním vzdělávání je však pro rodiče migranty, kteří neovládají dobře češtinu, v zásadě nemožná. Bez pomoci někoho dalšího, například dobrovolníků na doučování, to sami nezvládají.²⁷ Domácí vzdělávání a online výuka tak začala tvořit problém nejen pro vzdělání dětí a jejich sociální život, ale také pro rodiče samotné, jelikož ti během pandemie nebyli připraveni poskytnout svým dětem takovou pomoc, jakou od nich vzdělávací instituce požadovaly. To znamená, že měsíce bez fyzické přítomnosti ve škole ovlivnily zejména děti ze znevýhodněného prostředí, včetně dětí migrantů.²⁸ Ty kvůli pandemii v kombinaci s kulturními, vědomostními a jazykovými bariérami v mnoha případech zůstaly bez kamarádů a často trpěly psychickými problémy. U žen migrantek nebo i Romek se ukázalo, že zažívají pocit stagnace či paralýzy z dlouhodobé psychické zátěže při slad'ování práce a péče, obecně tak v této oblasti měla pandemie vážnější dopady na ženy²⁹, které v rámci slad'ování musely zastávat hned několik rolí současně, aby odváděly svou placenou práci a zároveň udržely běžný chod domácnosti a byly schopné naplnit potřeby dětí i dalších členů rodiny.

Pandemie tak poukázala na problematiku neplacené pečovatelské práce většiny žen včetně migrantek, jež byla zviditelněná v důsledku uzavření jeslí, školek, škol a dalších veřejných a sociálních služeb poskytující potřebnou péči dětem a jiným skupinám obyvatel, u kterých je vyžadována částečná či kompletní péče.³⁰ K rozmachu neplacené práce také přispěla sociální izolace a omezení pohybu, které mnoha rodinám znemožnilo využívat pomoci prarodičů, chův či jiné placené práce v domácnostech. Ženy-migrantky jsou navíc znevýhodněné tím, že v mnoha případech jejich příbuzní žijí v zahraničí, tudíž nemohou poskytnout pomoc s hlídáním dětí ani péči o domácnost, popřípadě tyto ženy nedisponují finančním kapitálem, který by dokázal pokrýt náklady nájemné práce v domácnosti.³¹

V komplikované situaci se ocitaly především migrantky, které pracují v neformálním zaměstnání, tudíž mají jen omezený nebo nulový přístup ke zdravotní péči a sociální ochraně včetně pomoci v mateřství, protože jsou vyloučeny ze systému sociálních dávek obecně. Kvůli tomu byly v některých případech tyto ženy nuceny své děti nechat doma samotné, aby mohly chodit do práce. Zároveň ovšem fyzickou přítomností v zaměstnání vystavovaly sebe i své děti riziku nákazy, což bylo často potvrzeno i absencí ochranných prostředků a nedostatečným dodržováním hygienických opatření na pracovišti.³²

²⁷ SIMI, 2021c. 1. díl: *Obecná situace migrantů a migrantek v ČR během období pandemie Covid-19*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci.

²⁸ SIMI, 2021d. *Děti-cizinci a dopady Covid-19 na jejich vzdělávání*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci.

²⁹ SIMI, 2021c.

³⁰ UN WOMEN, 2020.

³¹ HRONOVÁ, Eliška, 2022. *Covid-19 a gender: jak pandemie ovlivnila pracovní trh a slad'ování pracovního se soukromým životem?* Brno: Centrum pro lidská práva a demokracii.

³² UN WOMEN, 2020.



Během pandemie se ale také značná část vykonávaných zaměstnání přesunula z veřejného prostoru za dveře soukromých domovů. Mezi pracovníci a pracovníky, kteří mohli pracovat na dálku, byly právě i ženy-migrantky pracující mimo první linii. I práce na dálku s sebou ale nesla a stále nese určitá rizika pro dotyčné pracující a jejich rodiny. Tzv. home-office totiž může snadno prohloubit některé stereotypy týkající se genderových rolí, kdy žena v domácnosti zastává většinu domácích prací i péči o děti či o jiné rodinné příslušníky.³³ Například podle Organizace OSN pro genderovou rovnost (UN Women) a posílení postavení žen, „platí, že děti od práce vyrušují častěji své matky než otce, což matkám logicky znemožňuje se na práci plně koncentrovat a být efektivní. Hrozí rovněž, že dlouhodobá nepřítomnost (a tedy i neviditelnost) ženy v kanceláři a v pracovním kolektivu bude mít negativní dopady na možnosti jejího kariérního růstu. Z hlediska úsilí o dosažení rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce by tak bylo nežádoucí, aby se home office stal feminizovanou alternativou práce v kanceláři.“³⁴

Ačkoliv neplacená práce spojená s péčí o děti a domácnost během pandemie viditelně vzrostla i u mužů, její dopady na ženy byly citelnější, jelikož podle evropských statistik pečováním o své děti strávily dvakrát více času než muži. Evropská unie v reakci na zkušenosti s prací z domova zdůrazňuje, že stěžejním krokem k podpoře rovnosti žen a mužů v oblasti sladování péče a práce vykonávané na dálku by mělo být zajištění snadno přístupné, finančně dostupné, kvalitní péče o děti, seniory a další zranitelné osoby, které péči potřebují. Bez efektivního zajištění těchto služeb hrozí, že odpovědnost za péči zůstane na ženách, což by v případě práce z domova mohlo způsobit jejich opětovné znevýhodnění na pracovním trhu ve smyslu zneviditelnění, překážkám ve zvýšení finančního ohodnocení a kariérního růstu.³⁵

Podle Sociologického ústavu AV ČR však zkušenosti s home-office a prací na dálku (v některých odvětvích) mohou v budoucnu přispět k navýšení dostupnosti flexibilních forem zaměstnání, které by mohly ulehčit kombinování práce a péče pro migrantky i jiné ženy, které se snaží o efektivní sladování pracovního a rodinného života tak, aby byly naplněny potřeby všech členů rodiny.³⁶ S nárůstem popularity flexibilních forem zaměstnání by tak migrantky například měly možnost trávit více času ve své zemi původu a pravidelně navštěvovat své rodiny, nebo příležitost intenzivněji se věnovat svým dětem při pomoci se studiem, jazykem, kulturními rozdíly a integrací do naší společnosti, popřípadě by byly schopné efektivnějšího zajištění péče pro stárnoucí rodiče a prarodiče. Častější práce na dálku a home-office by tak mohly do budoucna ulehčit ženám sladování práce a péče, a tudíž mít pozitivní dopad na situaci zaměstnaných žen včetně migrantek, které kombinování práce a péče řeší častěji než muži.³⁷

1.3. Riziko ztráty zaměstnání a chudoby

³³ HRONOVÁ, Eliška, 2022.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

³⁶ HEŘMANOVÁ, Marie, 2020. *Dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.

³⁷ HEŘMANOVÁ, Marie, 2020.

Pokles míry zaměstnanosti se během první vlny pandemie vážněji dotkl mladých lidí, dále lidí s nižším dosaženým vzděláním a těch, kteří vykonávají své zaměstnání jinde než v zemi původu. To znamená, že mladé ženy, ženy s nízkým vzděláním a migrantky zůstaly na trhu práce během covid-19 pozadu. Pokles zaměstnanosti těch, kteří jsou na samém okraji pracovního trhu, byl a stále je zvláště znepokojivý, zejména vzhledem k tomu, že dlouhodobé dopady pandemie (ekonomické, kulturní a genderové) se stále vyvíjejí. Míra zaměstnanosti žen-migrantek, které se narodily v zemích mimo EU, globálně klesla na 50 %. U mužů-migrantů byl během první vlny rovněž spatřen velký pokles zaměstnanosti, v polovině roku 2020 bylo nicméně stále zaměstnáno přibližně 68 % migrantů, což ukazuje na skoro dvacetiprocentní rozdíl v zaměstnanosti mezi pracujícími migrantkami a migranty.³⁸

Jelikož pandemie migrantky zcela zásadně zasáhla v oblasti jejich zaměstnání, v květnu 2020 jsme v organizaci SIMI spolu s pozvanými hostkami uspořádali online debatu, kde jsme se zabývali jejími dopady. Ze zkušeností z praxe můžeme konstatovat, že naše klientky nejvíce řešily změny zaměstnavatele, popřípadě nám pokládaly otázky v souvislosti se ztrátou zaměstnání. Dále je zajímavé také ukončení pracovního poměru, práva zaměstnanců, ošetřovné či informace o vycestování, tedy často informace ze stránek Ministerstva vnitra ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, kde nicméně absentují jejich překlady do cizích jazyků.³⁹

Nejvíce byly mezi migrantkami postiženy ženy pracující v rámci tzv. šedé ekonomiky. Většinou se jednalo o sektor péče a domácí služby, kde jsou tyto ženy běžně zaměstnávány na částečný úvazek, dostávají nejisté smlouvy, není jim poskytnuto placené volno apod. Výkon nedeklarované práce má především za následek to, že nedochází k sociálním a zdravotním odvodům, tudíž pracovnice nemají přístup ke zdravotním ani sociálním dávkám. U neformálního zaměstnání navíc hrozí vyšší riziko jeho ztráty. Od začátku pandemie migrantky v domácích službách v častých případech čelily strachu z poklesu příjmu, úmyslného vykořisťování a ztráty zaměstnání. To se mimo jiné týkalo také migrantek zaměstnaných ve stravovacích zařízeních, obchodech, skladech a dalších. Tento strach byl navíc umocněn rizikem, že v případě propuštění ze zaměstnání jim nebude obnoveno jejich pracovní povolení, což mohlo znamenat následné vyhoštění.⁴⁰ Situace však byla poněkud vratká i pro podnikající migrantky a migranty, kteří si na základě doložení příjmů běžně žádají o prodloužení pobytového oprávnění. Vzhledem k tomu, že během pandemie bylo podnikání omezené či zcela nemožné, byly tyto osoby ohroženy ztrátou pobytu, což mohlo mít dopad nejen na ně, ale i na celé jejich rodiny.⁴¹

Dle zkušeností naší organizace se ukázalo, že mnoho migrantek a migrantů se během pandemie, a především pak v době karantény, potýkalo se snížením příjmů domácnosti. Ohroženy nízkým příjmem pak byly především samoživitelky, dále studenti nebo lidé

³⁸ EIGE, 2021. *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic. Lithuania: European Institute for Gender Equality.*

³⁹ SIMI, 2021c.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ HEŘMANOVÁ, Marie, 2020.

pracující na dohody. Například pro osoby s vysokým nájmem a bez větších úspor byla situace opravdu složitá.⁴² Ve chvíli, kdy dotyčná osoba přišla o své zaměstnání, se začaly také projevovat jazykové bariéry a byrokratické komplikace při přístupu k dávkám v nezaměstnanosti či jiným formám sociální podpory, přičemž překážky v získání této podpory se více méně prohloubily kvůli uzavření podpůrných zařízení a služeb pro migrantky a migranty, které během pandemie fungovaly citelně méně.⁴³

V takových případech se na riziko ztráty zaměstnání zpravidla váže také riziko chudoby. Chudoba zapříčiněná událostmi v souvislosti s covidem-19, tedy ztrátou práce u velkého počtu migrantek, následně vedla ke snížení remitencí, tedy finanční podpory, kterou ženy často posílají svým rodinám a která je klíčem k přežití mnoha domácností v globálním měřítku.

Remitence zasílané migrantkami slouží především k obživě rodin a uspokojení jejich vzdělávacích a zdravotních potřeb. Tímto způsobem migrantky alespoň zčásti kompenzují nedostatečný přístup svých rodin k sociálnímu zabezpečení a jejich chudobu v zemích původu. Během pandemie však k roku 2020 celosvětově remitence zasílané ženami poklesly o 7 % ve srovnání s rokem 2019 (ze 76 miliard USD na 70 miliard USD)⁴⁴, což v přepočtu činí rozdíl o 143 370 milionů českých korun. Pokles remitencí poukazuje na možnou ztrátu zaměstnání u migrujících pracovníků, jakož i na fakt, že během pandemie byly v mnoha případech pozastaveny také služby pro osobní převody v hotovosti. Omezení těchto služeb se však stalo klíčovým problémem těch žen-migrantek, které nemají digitální gramotnost a znalosti ohledně bezpečného převodu peněz online. Podobný problém vyvstal i pro migrantky bez pobytového statusu, které nemají přístup k bankovnímu systému a formálním službám převodu z důvodu absence požadované dokumentace.⁴⁵

Na druhou stranu, někteří migranti a migrantky kvůli ztrátě zaměstnání začali dělat něco jiného, co se pro ně stalo výhodnější. Mnozí z nich se tak začali angažovat jako dobrovolníci v různých organizacích, což jim často také pomohlo k získání nové práce, rozšíření svých zkušeností a dovedností a objevení nových zálib či aktivit, které jim vyhovují.⁴⁶

1.4. Migrantky v první linii

Pokud určíme zranitelnost pracovníků a pracovníků během pandemie z hlediska jejich zaměstnání, vystávají zde tzv. profese v první linii boje s koronavirem. Mezi ně řadíme některá povolání, která jsou **společensky chápána** jako mužská, například policisty nebo řidiče veřejných dopravních prostředků, a profese převážně vykonávané ženami, jako je práce v sociálních a zdravotnických službách, prodej zboží či úklid.⁴⁷ Tato zaměstnání jsou

⁴² SIMI, 2021c.

⁴³ UN WOMEN, 2020.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ SIMI, 2021c.

⁴⁷ HEŘMANOVÁ, Marie, 2020.



mnohdy finančně podhodnocená⁴⁸ a jsou častěji vykonávána ženami, nejednou právě migrantkami.

Podle Sociologického ústavu AV ČR dále například „ženy tvoří 98 % všeobecných zdravotních sester a jejich mzdy dosahují průměrně pouze 85 % mzdy mužů, kterých jsou v této profesi pouhá 2 % (...), ženy také tvoří 98 % pracujících v ošetrovatelství a sociálních službách v oblasti pobytové i domácí péče (...), také tvoří 63 % všech zaměstnaných ve službách a prodeji a jejich mzdy dosahují průměrně 88 % mzdy mužů, mezi prodáváči v prodejnách je 78 % žen, přičemž jejich mzdy průměrně dosahují 83 % průměrných mezd mužů.“⁴⁹

Dle Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) jsou drtivou většinou pracovnic ve zdravotnictví, úklidu a domácí péči právě ženy-migrantky, které mají vzhledem k nízkému finančnímu ohodnocení těchto profesí často několik zaměstnání, pracují přesčasy, přistupují na nejisté pracovní smlouvy a není jim zajištěna dostatečná ochrana a bezpečnost na pracovišti. Do práce musely v častých případech fyzicky docházet i během pandemie, což se pojilo s dalšími obtížemi v oblasti sladování práce a péče, zvýšeným rizikem nákazy koronavirem, stejně jako s dopady na psychiku těchto žen.⁵⁰

Jedním z nejviditelnějších problémů migrantek na českém trhu práce je jejich zapojení do nájemné práce v domácnosti, ať už se týká péče o děti a seniory, úklidu či jiných aktivit v rámci zaměstnání v domácnosti. Podle stínové zprávy od České ženské lobby z roku 2015 „velká většina migrantek v České republice pracuje na začátku migrace, nebo v jejím průběhu (v hlavním nebo doplňkovém, druhém zaměstnání) právě v nájemné práci v domácnostech – jako chůvy, uklízečky, hospodyně nebo pečovatelky o seniory a nemocné. Jsou zapojeny jak v tzv. live-out servisu, kdy migrantky docházejí do domácností (převládají migrantky z Ukrajiny), tak v menším počtu i v tzv. live-in servisu (zejména migrantky z Filipín), v němž migrantky žijí v domácnostech, kde pracují.“⁵¹

Covid-19 měl významný dopad právě na pracovnice v domácnostech a sektoru péče, přičemž jak jsme ukázali výše – migrantky tuto práci vykonávají v mnohem větším měřítku, než je tomu u jiných povolání. Kromě nízké mzdy trápí migrantky nejasné a špatně kontrolovatelné pracovní podmínky. Obzvláště v těchto sektorech se totiž zapomíná na bezpečnost práce. Pečovatelky tak často během pandemie neměly přístup k zdravotnickým ochranným pomůckám, byly nucené pracovat přesčasy, čelily ztrátě svého soukromí a dalším nepříjemným situacím vyplývajícím z téměř nepřetržitého osobního kontaktu se zaměstnavatelem či osobou, o kterou bylo pečováno.⁵²

Pracující migrantky po celém světě se tak staly jednou z největších a zároveň nejzranitelnějších skupin v první linii a boji proti covidu-19. Kromě toho, že migrantky často

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ EIGE, 2021.

⁵¹ ČŽL, 2015.

⁵² SIMI, 2021b.

pracují na pozicích, které jsou málo placené a neposkytují žádné výhody - jako bezpečnost na pracovišti nebo práci z domova - a musí čelit riziku nákazy, jak ukázala pandemie, se migrantky musí potýkat s dalšími, četnými a navzájem se prolínajícími formami diskriminace, genderové nerovnosti, rasismu, xenofobie a nejisté práce.⁵³ Mnohé migrantky v těchto zaměstnání byly propuštěny v reakci na první vlnu pandemie a proti-covidová opatření, což v případě pracovníků v domácnosti často znamenalo nejen ztrátu zaměstnání, ale také ubytování a pracovního povolení. V této souvislosti čelily migrující ženy dalším zranitelnostem, jako jsou například zvýšené pracovní nároky a s nimi spojené vyčerpání bez jakéhokoliv příplatku a jiné kompenzace nebo tlak na přenocování na svých pracovištích, aby se snížilo riziko vystavení se viru během dojíždění z práce domů a naopak.⁵⁴

1.5. Závěr a doporučení

Dle Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 se český pracovní trh vyvíjí vcelku příznivě, jelikož dochází k utváření nových pracovních míst a příležitostí, čímž se postupně snižuje riziko nezaměstnanosti. Situace se ovšem začala proměňovat s příchodem koronaviru a s ním související hospodářskou krizí. Tyto události způsobily nejen opětovný nárůst nezaměstnanosti, ale ještě více prohloubily rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů v ČR, který momentálně činí 15, 8 % v neprospěch žen. Podle statistik se český pracovní trh dále vyznačuje rozdílem v průměrných mzdách žen a mužů, kdy jsou zaměstnankyně často ohodnoceny hůře nežli pracovníci na stejné nebo podobné pozici. Ženy se také v důsledku genderových nerovností více koncentrují v hůře ohodnocených oborech a objevuje se zde i nízká míra zaměstnanosti žen produktivního věku (od 25 do 34 let), které jsou ekonomicky neaktivní z důvodu nemožnosti sladování práce a péče o rodinu.⁵⁵ To se týká i migrantek, s jejichž pracovní silou český trh práce významně počítá. Tyto ženy jsou však oproti českým pracovníkům ještě více znevýhodňovány, jelikož kromě genderových nerovností navíc musí čelit například kulturní a jazykové bariéře, nejistému sociálnímu a ekonomickému postavení na základě migrace, neznalosti svých práv a úmyslnému vykořisťování ze stran zaměstnavatelů.

Problémy, se kterými se cizinky potýkají na trhu práce, tu byly již před covidem, ale během pandemie se ještě více zviditelny. Aby se vyrovnaly rozdíly mezi migrantkami a českými pracovníkyněmi na zdejším trhu práce, je tak přinejmenším nutné se zabývat jejich vícečetnými znevýhodněními a hledat k tomu adekvátní opatření k nápravě. Nejčastěji půjde např. o potřebu snížit závislost migrujících pracovníků na zaměstnavatelích, a naopak zvýšit jejich povědomí o pracovních právech a o pracovním trhu jako takovém, aby se lépe domohly ochrany. Současně by jejich informovanost mohla přispět k částečné eliminaci vykořisťování na základě kulturních a jazykových bariér.

V České republice se také momentálně zvyšuje počet zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, což pro ženy může znamenat vyšší flexibilitu při sladování práce a péče o děti či

⁵³ UN WOMEN, 2020.

⁵⁴ EIGE, 2021.

⁵⁵ ÚV ČR, 2021. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*. Praha: Úřad vlády ČR.



příbuzné.⁵⁶ Zároveň ale částečné úvazky představují řadu rizik, spojované s nejistotou stabilního pracovního místa a vyšší mírou rizika chudoby. Ačkoliv je v ČR ohrožení chudobou nejnižší v EU, určité marginalizované skupiny, včetně migrantek a migrantů, jsou vůči chudobě zranitelnější více než jiné.⁵⁷ Aby se tomuto riziku předešlo, migrantky by se měly kromě pomoci od neziskových organizací a jiných pomáhajících institucí také více angažovat a sdružovat se do odborů. Tam mohou pracovnice snadněji zjistit, na co mají právo a jak určité problémy řešit, jelikož je potřeba, aby migrantky věděly, jaké činnosti mohou v rámci své pracovní smlouvy vykonávat a jaká mají práva a povinnosti, protože zaměstnavatelé je často neinformují tak dobře, jak by měli.

2. Dopady války na uprchlické ženy z Ukrajiny na trhu práce ČR

Ačkoliv pandemie covidu-19 postupně ustoupila, neuběhlo ani pár týdnů a český pracovní trh se pod vlivem ruské invaze na Ukrajině opět začal proměňovat.

Před vypuknutím války tvořili ukrajinští migranti a migrantky významnou část zahraniční pracovní síly na trhu práce ČR a k březnu roku 2022 jich bylo podle statistik České národní banky registrováno na Úřadu práce zhruba 240 tisíc, z toho o 13 % více mužů než žen. Téměř v polovině případů Ukrajinci a Ukrajinky vykonávali fyzicky náročnou práci, často ve strojírenské oblasti jako obsluha strojů a zařízení, nebo se realizovali v dělnických profesích, přičemž se ve velké míře jedná o pomocnou a méně kvalifikovanou práci.^{58,59} Mnoho ukrajinských žen a dalších migrantek je také zaměstnáváno v sektoru péče, pohostinství či jiných službách podobného rázu. Nejčastěji pracují jako pracovnice ve zdravotnických zařízeních, uklízečky nebo pečovatelky v domácnostech. Tyto pracovní pozice jsou často nabízeny v rámci tzv. šedé ekonomiky a migrantky tím pádem dostávají nejisté smlouvy nebo jsou zaměstnány nelegálně, pracují na částečné úvazky, nemají přístup k sociálnímu pojištění, vykonávaná práce není dostatečně finančně ohodnocená, nemohou čerpat placené volno a nemocenskou, pracují přesčasy nebo u nich dochází k jinému porušení zaměstnaneckých práv.⁶⁰

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR může specifické postavení ukrajinských migrantek a migrantů pracujících na podhodnocených pracovních pozicích, které neodpovídají jejich vzdělání a kvalifikaci, způsobovat hned několik faktorů⁶¹:

- Chybějící či nedostatečná znalost češtiny pro vykonávání kvalifikované práce;
- Dočasná povaha nabízené práce;
- Předpoklad o krátkodobé povaze jejich pobytu;

⁵⁶ ÚV ČR, 2021.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ RUSCHKA, Adam, 2022. *Občané Ukrajiny na českém pracovním trhu*. Praha: Česká národní banka.

⁵⁹ KLIMEŠOVÁ, Magdaléna, Jiří ŠATAVA a Michal ONDRUŠKA, 2022. *Situace uprchlíků z Ukrajiny*. Praha: Ministerstvo práce a sociální věci.

⁶⁰ SIMI, 2021e. *Práce domácích pracovnic a pracovníků je stále "neviditelná"*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci.

⁶¹ SIMI, 2021e.

- Nezáměr o psychicky náročnější práce ze strany Ukrajinců (zapříčiněný osobními důvody);
- Problémy s uznáváním kvalifikace.

Ve výsledku tak, i přes relativně vysoké zapojení ukrajinských pracovníků a pracovníků na českém pracovním trhu, dochází k nevyužití jejich potenciálu, schopností a zkušeností, kterých nabyli ve svém původním oboru.

Tento trend je obzvláště výrazný, pokud se jedná o válečné uprchlice a uprchlíky. Podle statistik MPSV ČR až 84 % z nich pracuje v oblastech neodpovídajících jejich kvalifikaci, pracovní trh tudíž nevyužívá jejich vzdělání, specifických dovedností a pracovního potenciálu, ale raději je využívá jako levnou a nekvalifikovanou pracovní sílu nehledě na profese, které vykonávali na Ukrajině.⁶² Oficiálně je tato skupina Ukrajinek a Ukrajinců ekonomicky aktivní a vyznačuje se relativně nízkou mírou nezaměstnanosti, nicméně „podíl nezaměstnaných je podle průzkumu MPSV výrazně vyšší, než na jaký by šlo usuzovat na základě administrativních dat. Drtivá většina uprchlíků, kteří sami o sobě tvrdí, že jsou nezaměstnaní, se tedy neregistruje na Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání.“⁶³ Nejčastějšími důvody jejich nezaměstnanosti jsou jazyková bariéra a v případě žen pak častěji také potíže se sladováním práce a péče o děti.

S příchodem ukrajinských a dalších válečných uprchlic a uprchlíků z Ukrajiny je více než pravděpodobné, že se český pracovní trh dlouhodobě či trvale promění. Zatímco většina mužů zůstala na Ukrajině bránit svou vlast, ženy naopak přijímají poslání chránit rodinu, v roli matek a dcer odvázejí své děti a příbuzné do zahraničí, kde se jim snaží zajistit potřebnou obživu a bezpečí.⁶⁴ Tím se významně změnila struktura nově příchozích, kdy z Ukrajiny od začátku války přijíždí více žen než mužů, z nichž je převážná většina v produktivním věku od 15 do 64 let.⁶⁵ Tyto ženy sem, ve srovnání s minulostí, nepřijíždí pracovat jako domácí pracovnice, uklízečky, dělnice v továrnách nebo jako levná pomocná síla v dalších podhodnocovaných odvětvích, ale utíkají před válkou. Současná situace na Ukrajině je mnohdy donutila opustit kvalifikovanou a specializovanou práci, kterou ve své zemi původu vykonávaly a mají v ní několikaletou praxi,⁶⁶ poptávka na českém pracovním trhu však nové struktury pracovní síly z Ukrajiny z velké části neodpovídá. Ten automaticky zařazuje Ukrajinky do nízkokvalifikovaných pozic, přestože nyní z Ukrajiny utíkají před válkou i ženy, které neplánovaně opouštějí své slušné standardy.

Následující kapitoly jsou věnovány stěžejním změnám při vstupu na trh práce v kontextu uznání dočasné ochrany uprchlicím a uprchlíkům z Ukrajiny a čtyřem stěžejním bariérám, které i přes svobodný přístup k výkonu práce ztěžují uprchlickým ženám získat zaměstnání odpovídající jejich vzdělání či kvalifikaci a které je při hledání práce činí zranitelnějšími:

⁶² KLIMEŠOVÁ, Magdaléna, Jiří ŠATAVA a Michal ONDRUŠKA, 2022

⁶³ Ibid, s. 3

⁶⁴ ČECH VALENTOVÁ, Eva, 2022. *Deset faktů o uprchlících, které bychom měli vědět. Odbornice na migraci upozorňuje na rizika.* Praha: Heroine.

⁶⁵ RUSCHKA, Adam, 2022.

⁶⁶ ČŽL, 2022. *Prohlášení České ženské lobby k aktuální situaci žen z Ukrajiny.* Praha: Česká ženská lobby.



2.1. Paralely a rozdíly ve znevýhodnění uprchlic a pracovních migrantek na trhu práce

Situace žen na pracovním trhu, které utíkají před válkou, se v něčem odlišuje od postavení jiných migrantek a migrantů, kteří se cíleně stěhují do jiných zemí například za práci, vzděláním nebo za rodinou. Především uprchlice nejsou na život v novém prostředí připraveny, zatímco pracovní migranti zpravidla přijíždí bez dětí, a tudíž jsou připraveny k okamžitému nástupu do zaměstnání a výkonu práce, aniž by musely řešit sladování práce a péče o děti či starší příbuzné.⁶⁷

V cestě k nalezení vhodného zaměstnání ukrajinským uprchlicím brání podobné překážky, s jakými se setkáváme u jiných skupin migrantek. Ať už je to jazyková bariéra, neznalost nového prostředí, tak i strukturální nerovnosti, které ovlivňují ženy v ČR nehledě na to, jestli jsou migrantky nebo ne. Ženám na českém pracovním trhu totiž ze strany zaměstnavatelů chybí zkrácené úvazky a podpora flexibilní práce, která umožňuje ženě práci a péči o dítě zároveň. Tato znevýhodnění tak nejvíce pocítí těhotné ženy, ženy s novorozenci nebo s dětmi v předškolním věku.⁶⁸ Navíc jsou uprchlické ženy a migrantky nezřídka vystavovány pracovnímu a sexuálnímu vykořisťování, což úzce souvisí s jejich neznalostí prostředí a tendencí nechat se zaměstnat v rámci tzv. šedé ekonomiky.

2.2. Změny při vstupu na trh práce

Vzhledem ke kritické situaci, kdy ihned po vypuknutí války začaly proudit do EU i celého světa na statisíce uprchlic a uprchlíků z Ukrajiny, přijímací země musely na tento zvýšený příliv pohotově zareagovat. V první řadě došlo vůbec poprvé k aktivaci směrnice EU o dočasné ochraně ve všech členských státech, která Ukrajinkám a Ukrajincům usnadňuje vstup na území EU a upravuje pravidla pro jejich pobyt a práva v členských zemích.^{69,70}

Klíčová změna v postavení lidí z Ukrajiny, kteří jsou díky přijetí této směrnice v dané zemi vnímáni jako cizinci s trvalým pobytem, se dotkla i jejich přístupu na pracovní trh přijímacích zemí. Uprchlíci a uprchlice z Ukrajiny již dále nejsou vázáni na dlouhé čekací lhůty pro přístup k zaměstnání. Přiznáním dočasné ochrany získali volný vstup na český trh práce, a tak z legislativního hlediska mohou začít pracovat takřka okamžitě.⁷¹ Povinností zaměstnavatele je v těchto případech pouze ohlásit začátek nebo konec pracovního poměru držitelů dočasné ochrany na krajské pobočce úřadu práce, zároveň tak zaměstnavatelé

⁶⁷ ČECH VALENTOVÁ, Eva, 2022.

⁶⁸ ČŽL, 2022.

⁶⁹ OECD, 2022. The potential contribution of Ukrainian refugees to the labour force in European host countries. *he potential contribution of Ukrainian refugees to the labour force in European host countries*. Paříž: Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.

⁷⁰ Konsorcium nevládních org. pracujících s migranty, 2022. *Srhrnutí Lex Ukrajina: trh práce a dávky. Shrnutí Lex Ukrajina: trh práce a dávky*. Praha: Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty.

⁷¹ Konsorcium nevládních org. pracujících s migranty, 2022.



nebudou muset s vypsáním pracovním místem pro cizince čekat 30 dní, než jim bude povoleno dotyčnou osobu zaměstnat⁷².

Obdržení dočasné ochrany jejího držitele či držitelku zvyhodňuje nejen v přístupu na trh práce, ale také v získání důležitých práv, jako je možnost obdržení humanitární dávky, podpory v nezaměstnanosti nebo podpory rekvalifikace. Ze strany úřadu práce a zaměstnavatele pak jimi vykonávaná pracovní pozice může být podpořena také v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (příspěvkem při vykonávání veřejně prospěšné práce či příspěvkem na společensky účelné pracovní místo).⁷³

Okamžitý přístup na trh práce však nezaručuje získání práce korespondující s odborností či praxí držitelů dočasné ochrany, což kromě nevhodných nabídek pracovních pozic významně ovlivňuje i řada subjektivních faktorů. Lidé utíkající z Ukrajiny se sice vyznačují některými atributy, které jim uplatnění na trhu práce usnadňují – například dosaženým vysokoškolským vzděláním, přístupem k sociálním sítím a internetu nebo možností okamžitého zaměstnání, jiné je ovšem mohou významně omezovat.⁷⁴ Podléhají totiž nucené migraci a nejsou tudíž na nový osobní ani pracovní život v nové hostitelské zemi připraveni. Obvykle tak do České republiky přicházejí se slabým, pokud vůbec nějakým, poutem nebo vazbou na hostitelskou zemi: neznají jazyk, právní a sociální systém, nevyznají se na našem pracovním trhu a v jeho podmínkách, zároveň mohou pocítit kulturní rozdíly.⁷⁵ Jejich neznalosti rychle zneužívají nekalé zprostředkovatelské subjekty, ale také solidární veřejnost se nejednou dopouští toho, že ve snaze rychle pomoci najde uprchlíkům nekvalifikovanou a nedeklarovanou práci, která s sebou nese jistá rizika, např. z hlediska pravidel BOZP.

Stejně jako je tomu u pracovních migrantů či jiných uprchlíků, většina nově příchozích z Ukrajiny svou kvalifikaci získala v rámci jiného, odlišně fungujícího vzdělávacího systému, popřípadě sbírali pracovní zkušenosti za odlišných podmínek na trhu práce, které jim mnohdy bez příslušného ověření kvalifikace nemohou být započítávány do praxe během pobytu v hostitelské zemi. Navíc, lidé prchající před válkou svou zemi často opouštějí ve spěchu, pouze se základními věcmi a potřebami, proto mnohdy nejsou schopni úřadům poskytnout řádnou dokumentaci, která by potvrdovala jejich dosaženou úroveň vzdělání, dovednosti a kvalifikaci. S vysokým počtem nově příchozích z Ukrajiny navíc přirozeně narůstá i počet potenciálních pracovníků a pracovníků, kteří si na pracovním trhu navzájem konkurují a soutěží o zaměstnání.⁷⁶

Lepší pozici na pracovním trhu mezi ukrajinskými uprchlicemi a uprchlíky pak mohou zaujmout ti, kteří do České republiky přicházejí z předešlými pracovními zkušenostmi z naší nebo jiné země EU, popřípadě již mají úplné nebo částečné znalosti příslušného jazyka. Výhodou při hledání zaměstnání je mít příbuzné a přátele žijící v přijímací zemi, jelikož ti mohou nově příchozí informovat o fungování zdejšího trhu práce, lépe rozpoznat solidární

⁷² Aktuální podmínky jsou dostupné na webu [MPSV](#).

⁷³ Konsorcium nevládních org. pracujících s migranty, 2022.

⁷⁴ OECD, 2022.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ OECD, 2022.



nabídky z okolí a využít své dosavadní kontakty k tomu, aby dotyčnému/dotyčné pomohli najít adekvátní zaměstnání.⁷⁷

2.3. Prekarizace práce vykonávané uprchlickými ženami

S ohledem na výhody inkorporované ve statusu dočasné ochrany by se mohlo zdát, že uprchlice z Ukrajiny mají větší šanci získat seriózní nabídky a legální pracovní smlouvy, což by je uchránilo před propadem do šedé ekonomiky. Přesto se těmto ženám často nabízí nekvalifikované pozice a podřadná pracovní místa, která nekorespondují se zaměstnáním, které tyto ženy vykonávaly dříve na Ukrajině, často právě i kvůli výše zmíněným subjektivním faktorům nepřipravenosti pro práci v zahraničí. Nabízí se tak otázka, jak využít toho, že do České republiky přicházejí převážně středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané ženy z moderní země, které by díky tomuto potenciálu neměly být zatlačovány do nízkokvalifikovaných nebo neoborných pracovních pozic a nejistých forem práce⁷⁸. Například, i podle České ženské lobby je pro českou ekonomiku i integraci těchto žen na pracovní trh zásadní, „aby česká veřejnost a zaměstnavatelé přistupovali k zaměstnávání žen z Ukrajiny z hlediska dlouhodobé perspektivy jejich začlenění na trhu práce s ohledem na jejich kvalifikaci.“⁷⁹

Jenomže při hledání cest pro uplatnění svého odborného potenciálu uprchlice narazí na dlouhodobý strukturální problém. Ten tkví ve zdlouhavém a náročném procesu uznávání zahraničního vzdělání a kvalifikací, který pak ve výsledku utváří zásadní bariéru v získání adekvátního zaměstnání a vykonávání práce, která by odpovídala dovednostem a praxí získaným na Ukrajině.⁸⁰ Další překážku v adekvátním uplatnění představuje struktura dostupných pracovních míst na úřadu práce či v nabídkách zaměstnavatelů, které se neshodují s odborným profilem uprchlic z Ukrajiny. Ty ve své zemi původu často zastávaly například pozice zdravotních sester, učitelek nebo administrativních pracovníků, ale většina volných pracovních míst se objevuje v technických odvětvích.⁸¹

Je důležité, aby evropské země byly schopné ženy z Ukrajiny ochránit před pádem do šedé zóny a hned po příchodu jim poskytovaly ucelené informace o tom, jaké jsou jejich možnosti na trhu práce. I když se během této uprchlické vlny začala objevovat také spousta pracovních nabídek, které se vztahovaly k hůře placené a nekvalifikované práci, ne vždy byly myšleny jako účelové hledání levné pracovní síly. Lidé se ve velké míře spíše snažili vyjádřit solidaritu a nabídnout taková pracovní místa, která by s ohledem na jazykovou bariéru a nemožnost potvrzení vzdělání či praxe mohla být uprchlicím přístupná i tak. Lze tedy očekávat, že uprchlice zde – minimálně zpočátku – budou nuceny přijímat pracovní místa,

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ European Commission, 2022. *Czech Republic: Refugees from Ukraine face precarious situations in the labour market*. Brusel: European Commission.

⁷⁹ ČŽL, 2022, nestránkováno.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ ZAVŘEL, Marek, 2022. Vlna uprchlic posílí pozici žen na trhu práce, míní personalistka V: *iDnes.cz* [online]. Praha: MAFRA.



kteřá nebudou odpovídat jejich pracovnímu postavení na Ukrajině, a budou se muset spokojit s méně kvalifikovanou a zároveň hůře placenou prací. Výjimkou budou ženy pracující v odborných či vysoce specializovaných profesích, u kterých odbornost a praxe převáží nad jazykovými a sociálními bariérami, nebo v profesích, kterých se u nás kriticky nedostává.⁸²

2.4. Kvalifikace a rekvalifikace

Ukrajinské uprchlice, které ve své zemi vykonávaly odbornou profesi, se přirozeně chtějí na českém pracovním trhu uplatnit v zaměstnání odpovídajícím jejich specializaci. Musí si však nechat uznat zahraniční vzdělání a kvalifikaci českými úřady, což je proces podléhající složité a zdoluhavé byrokracii. Doklad o uznání kvalifikace je ve většině případů nezbytný k tomu, aby u nás tyto ženy našly adekvátní uplatnění.⁸³

Podle typu povolání pak musí předložit buď doklady o dosaženém vzdělání, nebo o získané praxi, případně obojí. Nesmí chybět doklad o místě pobytu v ČR a je nutné zaplatit správní poplatek. Do 31. března 2024 však platí, že pokud o nostrifikaci žádá držitelka dočasné ochrany, pak je od zákonem stanoveného poplatku pro podání žádosti o uznání zahraničního vzdělání a kvalifikace osvobozena.⁸⁴ Žádost se předkládá k tzv. uznávacímu orgánu (krajskému úřadu, vysoké škole nebo profesní instituci) a lhůta pro vyřízení je 30 až 90 dnů. Mnozí uprchlíci s sebou ale potřebné dokumenty nemají, jelikož svou zemi opouštěli narychlo a s představou, že se v zahraničí zdrží jen několik dnů nebo týdnů. Nezanedbatelné jsou pro ně také finanční náklady na úřední překlady listin, nejvíc zatěžující pak budou dlouhé čekací lhůty. Ukazuje se, že tento systém není udržitelný, proto se jedná o výjimkách – například pro personál v dětských skupinách, asistentky pedagogů nebo pracovnice a pracovníky ve zdravotnictví, změna kritérií bude v tomto případě potřeba i v sociálních službách.⁸⁵

U specializovaných profesí navíc může uznávací orgán nařídít rozdílové zkoušky nebo adaptační období, kdy bude žadatel své povolání vykonávat pod dohledem odborníka. U pracovníků ve zdravotnictví (např. zdravotních sester, lékařů) se vyžaduje složení aprobační zkoušky, což jsou další ztracené měsíce, které dotyčné osobě brání ve výkonu práce.⁸⁶ Zároveň však v zájmu bezpečnosti není vhodné činit ukvapené kroky, jelikož některé profese s sebou nesou vysoké společenské riziko, a tak je například přezkoušení v oblasti lékařství pochopitelné. Identifikovat ale můžeme i jiné, lépe regulovatelné profese – jako učitelství, pečovatelské, administrativní práce, dokonce i zámečnictví, instalatérství a mnoho dalších – u kterých by vyhodnocení odbornosti a případné přezkoušení mohlo být přeneseno na zaměstnavatele, zejména u těch zaměstnání, která jsou klíčová v procesu integrace dalších migrantek a migrantů.⁸⁷

⁸² SIMERSKÁ, Lenka, 2022. *Ukrajinským uprchlicím hrozí pád do šedé zóny. Pomáhejte s rozvahou a nezraňte jejich hrdost*. Praha: Heroine.

⁸³ ČECH VALENTOVÁ, Eva, 2022.

⁸⁴ MŠMT ČR, © 2022. *Zvláštní informace pro žadatele o nostrifikaci z Ukrajiny*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

⁸⁵ ČECH VALENTOVÁ, Eva, 2022.

⁸⁶ ČECH VALENTOVÁ, Eva, 2022.

⁸⁷ PAQ Research, České priority, 2022. *Integrace ukrajinských uprchlíků v ČR 2022+*. Praha: PAQ Research, České priority.

Kromě nostrifikací je nutné brát na vědomí, že mnoho uprchlických žen do ČR přijede s kvalifikacemi, které nejsou pro zdejší trh vhodné nebo nenaplnují jejich dovedností potenciál. Proto je důležité zajistit kvalifikační kurzy, pracovní školení a tréninky bezplatného rázu, které těmto uchazečkám o zaměstnání umožní dosáhnout profesní rekvalifikace a zvýšit úroveň již ovládaných dovedností tak, aby se mohly okamžitě a efektivně zapojit na trhu práce ČR.⁸⁸

Zpřístupnění kvalifikace a rekvalifikace by přispělo nejen k eliminaci šedé ekonomiky a vyvarovalo by ženy z Ukrajiny kontaktu s pracovním a sexuálním vykořisťováním při výkonu levné a nekvalifikované práce, ale k obohacení českého trhu práce o pracovní sílu schopnou vykonávat odborné profese, kterých je zde nedostatek. Aby z této situace mohly profitovat obě strany, cílem české migrační politiky by nemělo být pouze urychlené začlenění uprchlic a uprchlíků z Ukrajiny na zdejší trh práce, ale také dlouhodobý charakter této pomoci. Zvyšováním jejich kvalifikace, využitím jejich pracovního potenciálu a schopnost integrovat pracovnice a pracovníky z Ukrajiny na pozicích, které odpovídají jejich kvalifikaci, je pro neodrazení vysoce kvalifikovaných pracovnic a pracovníků od usídlení v ČR naprosto stěžejní.⁸⁹

2.5. Riziko pracovního a sexuálního vykořisťování

Ačkoliv ženy z Ukrajiny aktuálně vstupují na český pracovní trh se zákonem upravenými právy a povinnostmi zaměstnance, které těmto ženám mají poskytovat výhody výše zmíněné v kapitole 2.2. *Změny při vstupu na trh práce*, jakožto uprchlice jsou stále zranitelnou skupinou. Rizik, se kterými se tato skupina žen může v rámci pracovního trhu, tedy při hledání zaměstnání a vykonávání práce v ČR, setkat, je skutečně mnoho. Zaměstnavatelé často využívají jazykové a kulturní bariéry či nedostatečné znalosti těchto žen v oblasti zaměstnaneckých práv a českého zákoníku práce k nedůstojnému zacházení, nízkému finančnímu ohodnocení, neproplácení přesčasů, víkendů a svátků, nastavení dlouhé pracovní doby (mnohdy navíc bez potřebných přestávek), odmítání proplácení nemocenské dovolené, práci v nepřiměřených a nebezpečných podmínkách, zadržování dokladů, udržování nejistých pracovních smluv, pozdnímu vyplácení odměny nebo vyplacení pouze její určité části, výhrůžkám, vydírání a jinému pracovnímu vykořisťování.⁹⁰

Ukrajinské uprchlice i cizinky obecně se vůči těmto formám vykořisťování bojí ozvat a to často i v případech, kdy svá práva znají. Mají strach, že by si tím svou práci ještě více zkomplikovaly a ohrozily tím jejich už tak nejisté postavení na trhu práce.⁹¹ Zároveň se mezi nimi vyskytuje mnoho žen, kterým v neznámém prostředí chybí informace, mezi jejich komunitou kolují dezinformace nebo nejsou seznámeny s českým zákoníkem práce, tudíž v těchto situacích neumí rozeznat protiprávní jednání a v některých případech se vzhledem

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ SIMERSKÁ, Lenka, 2022.

⁹¹ Ibid.



ke své neznalosti dokonce mohou samy neúmyslně dopustit nelegálního jednání, porušení pravidel a nedodržení pracovních povinností či podmínek.⁹²

Nejistoty a nezkušenosti uprchlic z Ukrajiny na českém trhu práce se pak snaží zneužívat různé nedůvěryhodné autority. Ve většině případů jde o pochybné zaměstnávací agentury, které od svých klientů požadují vysoké a především nezákonné poplatky za zprostředkování práce.⁹³ Zároveň se však často jedná o jediný způsob, jak si cizinci mohou rychle najít zaměstnání. V rámci exportně orientované ekonomiky vyznačující se vysokou poptávkou pro levné a nekvalifikované pracovní síle se totiž pracovní agentury stávají v podstatě jediným aktérem, kterého firmy a úřady využívají pro nábor, komunikaci a koordinaci potenciálních pracovníků a pracovníků z řad cizinek a cizinců, nehledě na jejich dlouhodobé neférové chování.⁹⁴ Pochybné praktiky pracovních agentur, které se zaměřují na zaměstnávání lidí ze zranitelných společenských skupin a zprostředkování krátkodobé, nekvalifikované a špatně placené práce za vysoký poplatek, jsou však pouhým začátkem tohoto vykořisťování.

Kromě zaměstnavatelů a pracovních agentur zranitelnosti uprchlických žen z Ukrajiny využívají také různí podvodníci. Podle poznatků policie ČR tyto samozvané zprostředkovatele například za úplatu nabízejí „urychlení vyřízení potřebné administrativy nebo zprostředkování zaměstnání“⁹⁵. Ukrajinské uprchlice se však někdy neumějí vyznat v tom, že pobytová agenda, registrace ke zdravotnímu a sociálnímu pojištění či registrace v systému Úřadu práce jsou poskytovány zcela zdarma, a tak zbytečně zaplatí za služby, které tyto procesy stejně neurychlí. Navíc jsou tyto ženy vystaveny riziku nabídek práce výměnou za sexuální služby, nebo že jim bude nabízena lukrativní práce, pod kterou se bude skrývat donucení k „poskytování sexuálních služeb, otrocké práci nebo jiné protiprávní činnosti“⁹⁶. Takové nabídky poukazují na pochybné postupy těchto osob a jejich snahy využít a těžit z citlivé a zranitelné situace, ve které se uprchlice z Ukrajiny nacházejí, s cílem pracovního a sexuálního vykořisťování.

2.6. Sladování práce a péče

Zásadní překážkou, která brání uprchlicím z Ukrajiny – stejně jako jiným migrantkám – aktivně se podílet na českém pracovním trhu, je skutečnost, že zastávají roli ženy-matky. Česká migrační politika se z dlouhodobého hlediska soustředila zpravidla na muže v produktivním věku, kteří pro trh práce ČR představovali potenciální pracovní sílu. Nyní se ČR přizpůsobuje zcela odlišnému složení nově přichozích z Ukrajiny, které tvoří převážně ženy se svými dětmi, přičemž uprchlice jsou často doprovázeny nemluvňaty nebo dětmi v předškolním věku.^{97,98} Mnoho z nich si nemůže z ekonomických důvodů dovolit zůstat s dítětem doma a pečovat o ně, tudíž jim k hledání zaměstnání přibývá ještě hledání

⁹² MPSV, 2022. *Práce a zaměstnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

⁹³ Ibid.

⁹⁴ European Commission, 2022.

⁹⁵ HODAČOVÁ, Veronika, 2022. *Preventivní informace pro občany Ukrajiny na území ČR*. Praha: Policie ČR.

⁹⁶ HODAČOVÁ, Veronika, 2022.

⁹⁷ ČŽL, 2022.

⁹⁸ OECD, 2022.

vhodného pečovatelského zařízení. Avšak to je vzhledem k naplněnosti kapacit těchto zařízení a nedostatečné infrastruktury pečovatelských služeb v ČR mnohdy komplikovanější než samotný vstup na trh práce.

Česká vláda se situaci s přeplněnými předškolními zařízeními snažila vyřešit například uvolněním kapacit v dětských skupinách, dočasně vznikají jednotřídky pro ukrajinsky mluvící děti ve školním věku a některé školy již byly schopné tyto děti pohotově začlenit do česky mluvících třídních kolektivů.⁹⁹ V mnoha případech však přístup ukrajinských rodin k pečovatelským zařízením v ČR komplikuje nízká proočkovanost ukrajinských dětí, v případě nástupu do škol jsou děti znevýhodněny nejen jazykovou bariérou, ale především neznalostí nového prostředí, ztrátou starých kamarádů, nedostatkem odpočinku a času na aklimatizaci, ke kterým se přidávají traumatizující události a jejich dopady na duševní zdraví. Proto je důležité, aby ukrajinským dětem před nástupem do předškolních a školních zařízení byla primárně zajištěna psychická pohoda, která se dá zajistit například volnočasovými aktivitami, osvojováním českého jazyka zábavnou formou a přiměřeně k jejich věku, kreativní činnostmi, sportem nebo pobytem v přírodě.¹⁰⁰ Nehledě na pomoc institucionálních zařízení tak uprchlické ženy plní důležitou a poměrně komplikovanou úlohu, kdy dětem poskytují emocionální podporu, rodinné zázemí a pocit bezpečí, aby jim ulehčily adaptaci na život v nové zemi, zároveň se ale snaží prosadit na českém pracovním trhu, aby sebe a své děti dokázaly uživit.

Rychlému zapojení žen do pracovního procesu však nebrání pouze nedostatek jeslí, školek a škol, jejich častá finanční nedostupnost nebo náročné začlenění jejich dětí do vzdělávacích zařízení a třídních kolektivů, ale také diskriminační inzeráty s nabídkami práce pro Ukrajinky a Ukrajince. Často se v nich nabízí buď náročná manuální práce v zemědělství, ve skladu či v továrně, kterou ženy vzhledem ke své kvalifikaci i slaďování péče vykonávat nemohou nebo nechtějí, zároveň je mnoho nabídek cílených pouze na ženy do určitého věku, nejčastěji v produktivním věku od 45 do 55 let a bez dětí.¹⁰¹

Kromě péče o děti může ženy na pracovním trhu znevýhodňovat ještě přítomnost rodičů a jiných starších příbuzných, kteří jsou považováni za další potenciální příjemce péče.¹⁰² Podle prohlášení České ženské lobby by Česká republika měla „navýšit institucionální péči tak, aby měla kapacitu na děti migrujících. Je třeba nejen podpořit školy a školky v tom, aby se tyto děti dokázaly co nejrychleji začlenit, ale také podporovat ženy, které se v novém domově musí o své děti postarat a nemohou se rychle zapojit do pracovního procesu. Je také nutné podpořit mnoho ukrajinských žen, které v Česku pracují a jejichž děti žijí na Ukrajině,¹⁰³ umožnit jim okamžité sloučení rodiny a nabídnout jim podporu v situaci, kdy nebudou moci pracovat, což platí i v případě pomoci při jejich péči o seniory a přístupu k příslušným

⁹⁹ RUSCHKA, Adam, 2022.

¹⁰⁰ MŠMT ČR, © 2022.

¹⁰¹ European Commission, 2022.

¹⁰² OECD, 2022.

¹⁰³ ČŽL, 2022, nestránkováno.

službám zajišťujícím péči stárnoucím obyvatelům, jinak naše podpora těmto ženám nebude dostatečně účinná.

2.7. Shrnutí a doporučení

V důsledků války k nám z Ukrajiny přichází mnoho žen v mladších a středních letech, které jsou nejen potenciální pracovní silou, ale jsou také dcerami rodičů a matkami svých dětí. Proto je nezbytné, aby takto byly vnímány i při jejich celkovém začlenění do české společnosti, včetně pracovního trhu ČR. Kromě toho, že namísto mužské pracovní síly sem momentálně mnohem častěji přicházejí ženy s dětmi, se změnila i povaha práce, kterou tyto ženy mohou a chtějí vykonávat. Po dlouhou dobu byly Ukrajinky vnímány jako levná pracovní síla a byly soustřeďovány do oblastí péče, zdravotnictví, pohostinství či továrenské výroby. Nyní se však český pracovní trh bude muset přizpůsobit ženám, které před útekem z Ukrajiny pracovaly na kvalifikovaných, uznávaných a dobře ohodnocených pozicích. Ty však musely nuceně opustit, a tak přirozeně hledají podobné uplatnění a využití svých dovedností v naší zemi.

Díky udělení dočasné ochrany získali nově příchozí z Ukrajiny v podstatě stejná práva jako osoby, kterým byl v České republice udělen trvalý pobyt, včetně volného vstupu na pracovní trh. I přes toto rozvolnění však uprchlice a uprchlíci čelí bariérám, které jim efektivní uplatnění jejich dovedností a kvalifikací znemožňují. Jedná se především o neznalost prostředí a jazykovou bariéru, v získání lepších pracovních pozic často brání i komplikovaný proces uznávání vzdělání a praxe, bez kterých zde není možné specializované profese vykonávat. Kombinace těchto překážek pak často migrantky a migranty udržuje na nekvalifikovaných pozicích. Tím nemůže být využit pracovní potenciál v jejich prospěch ani ve prospěch české ekonomiky, zároveň se tím zvyšuje už tak velká konkurence mezi nízkokvalifikovanými nebo neodbornými pracovními pozicemi.

České migrační politika by se měla zasadit o to, aby osoby na útěku z Ukrajiny, jež jsou z velké části ženy, měly možnost snadné a rychlé nostrifikace vzdělání a uznání kvalifikace na základě příslušných dokumentů, bezplatného přezkoušení či výkonu práce s odborným dohledem, čímž by došlo k jejich okamžitému nastoupení do zaměstnání, které je výhodné pro jejich ekonomické postavení i plynulejší fungování českého pracovního trhu. Zároveň by měl být kladen důraz na dlouhodobý charakter této pomoci a jistotu, že uprchlice své zaměstnání neztratí spolu s vypršením platnosti dočasné ochrany. Motivací k rozvíjení dovedností, získání nových kvalifikací a rekvalifikaci by pak mohly být bezplatné tréninky a školení, které by těmto ženám zajistily prohloubení již získaných dovedností a využily by jejich pracovní potenciál takovým způsobem, aby odpovídal potřebám českého pracovního trhu i odborným profesím, které tyto ženy vykonávaly ještě před příchodem do ČR.

Migrantky a uprchlice ovšem nejsou zranitelné pouze ze strany migračních politik a systému, ale ze strany pracovních agentur, přímých zaměstnavatelů i podvodných zprostředkovatelů práce. Vzhledem k tomu, že mnohdy neznají jazyk a neorientují se v českém zákoníku práce, zaměstnavatelé jejich pozici využívají k sexuálnímu vykořisťování (nabídka práce výměnou



za sexuální služby nebo prac. nabídky, pod kterými se skrývají sexuální práce) nebo pracovnímu vykořisťování (pochybné prac. smlouvy, opožděné vyplácení mzdy, neadekvátní finanční ohodnocení, přesčasy, neproplácení nemocenské a další). Pro ženy, které neznají práva zaměstnance nebo mají pocit, že z důvodu jejich migračního statusu musí vykořisťování snášet, je nutné před pádem do šedé ekonomiky chránit a informovat je o jejich právech a podmínkách práce.

Zároveň dále nelze přehlížet, že většina žen, které se snaží uplatnit na pracovním trhu, je také v roli pečovatelek o děti nebo stárnoucí příbuzné. Ukrajinské uprchlice pak ve sladování práce a péče naráží na závažné problémy, jelikož systém péče a předškolního a školního vzdělávání má značné mezery v kapacitách i pro české děti, natož pro děti cizinců. Ačkoliv by tyto ženy chtěly pracovat nebo nemají na výběr a do práce z ekonomických důvodů nastoupit musí, je pro ně velmi těžké najít v pečovatelských zařízeních volné místo, nebo si ho dovolit finančně. Přitom se od nich očekává, že budou přispívat ekonomice státu a současně pro své děti budou psychickou oporou a pomůžou jim se začleněním do nového prostředí, což se jim bez vhodných institucí a pečovatelských zařízení povést nemůže. Integraci dětí do příslušných zařízení a tamějších kolektivů opět komplikuje jejich neznalost jazyka a prostředí, ale především traumatizující zážitky z války a z cesty na útěku.

Existuje poměrně velká pravděpodobnost, že mnoho žen s dětmi, které utekly z Ukrajiny, zde zůstane i nadále. Jejich nedostatečná integrace by však mohla vést k negativním společenským efektům (např. nižší mzdy, vysoká nezaměstnanost u nekvalifikovaných pracovníků, vykořisťování a prohloubení šedé ekonomiky). Česko a jeho migrační politika by se proto mělo držet několika stěžejních doporučení, která velkou mírou přispějí k uznání vzdělání a kvalifikací, orientaci a seberealizaci na trhu práce, osvojení češtiny či sladování práce a péče, které souvisí s dlouhodobou integrací (a to nejen na český trh práce)¹⁰⁴:

- Vnímat pobyt ukrajinských uprchlíků a uprchlic v ČR z dlouhodobého hlediska;
- Posílit a urychlit proces integrace, informovat uprchlíky o jejich pracovních právech;
- Podporovat je v osvojení češtiny (nabídka bezplatných jazykových kurzů, posílení kapacit fyzických i online kurzů);
- Umožnit jim pracovní kvalifikace a rekvalifikace (kurzy, tréninky, školení s cílem dosáhnout průsečíku mezi kvalifikací dotyčné osoby a odpovídajícím možnostem na pracovním trhu);
- Bojovat proti šedé ekonomice, pracovnímu a sexuálnímu vykořisťování;
- Podpořit efektivní sladování práce a péče (zajištění lepší dostupnosti sociálních zařízení pro děti i seniory).

Závěr

Migrantky a migranti jsou považováni za významnou pracovní sílu nejen u nás v ČR, ale také dalších evropských státech. Dle šetření pracovních sil EU z roku 2019 je více než 9,9

¹⁰⁴ PAQ Research, České priority, 2022.



zahraničních pracovníc a pracovníků, kteří vykonávají zaměstnání jinde než ve své zemi původu a tvoří 4,2 % celkové pracovní síly v tehdejších 28 členských státech.¹⁰⁵ Migrantky a migranti jakožto cizí pracovní síla často vykonávají zaměstnání v těch odvětvích, která nevyžadují vysokou míru kvalifikace a mají nulovou nebo velmi nízkou společenskou prestiž. Nerovnosti mezi migrantkami a migranty prohlubuje například jazyková bariéra a neznalost zdejší kultury, která souvisí s jejich migračním statutem, ale také nerovnost žen a mužů na pracovním trhu jako taková. Proto u žen-migrantek dochází k mnohonásobnému znevýhodnění, které je z části zaviněno jejich koncentrací v hůře placených odvětvích (sociální péče, zdravotnictví, práce v domácnosti, pohostinství). K prekarizované práci se dále přidává častý výskyt nejistých prací na dohody a částečné úvazky, nemožnost práce odpovídající získanému vzdělání a kvalifikaci, nízké finanční ohodnocení, sociokulturní bariéry, nedostatečná znalost jazyka nebo neznalost svých práv a zákoníku práce vedoucí k pracovnímu vykořisťování těchto pracovníc ze strany zaměstnavatele, přičemž v některých případech se v rámci pracovního trhu mohou setkat i se sexuálním obtěžováním a vykořisťováním. Zároveň migrantky v mnoha případech zastávají roli matky a pečovatelky v rámci své vlastní rodiny, přičemž sladování práce a péče ovlivňuje a omezuje výběr jejich potencionálního zaměstnání na českém trhu práce.

Ještě o něco více situaci migrantek na pracovním trhu v ČR i jinde ve světě zkomplikovala pandemie covidu-19. V době koronaviru se migrantky, které tvoří vysoký podíl pracovní síly ve zdravotnictví, sociálních službách a pečovatelství, ocitly v první linii a byly vystaveny vyššímu riziku nákazy, potýkaly se s omezením pohybu přes hranice, kvůli kterému se některé migrantky neodvážily opustit zemi, kde pracují, jiné se naopak neodvážily odjet za prací ze strachu, aby se následně mohly vrátit zpět za svými dětmi a příbuznými, zároveň se musely vyrovnat se strachem ze ztráty zaměstnání a hrozící chudoby, který by zasáhla nejen je, ale celé jejich rodiny, a významným tématem pro ně bylo i sladování práce a péče, jelikož migrantky si často nemohly dovolit zůstat s dětmi doma a naplňovat jejich potřeby, když musely chodit do zaměstnání, aby se vyvarovaly jeho případné ztrátě.

V nelehké situaci se aktuálně nachází i ženy prchající před válkou na Ukrajině směrem na Západ. Ačkoliv evropské vlády podnikly kroky k tomu, aby ukrajinským uprchlicím a uprchlíkům urychleně otevřely přístup ke svým pracovním trhům, stejně jako u migrantek pracujících během pandemie se i díky těmto pracovnícím a jejich vstupu na český trh práce zviditelnily konkrétní bariéry, kterým tyto ženy čelily už předtím. Kromě sladování práce a péče, které se ve velké míře objevilo jako téma již během pandemie, a s příchodem velkého počtu ukrajinských žen s dětmi se jeho nutnost o to více prohloubila, zde můžeme pozorovat další problémy. Ženy z Ukrajiny sem přichází z odlišných důvodů než pracovní migrantky a migranti, neznají zdejší jazyk, kulturu a nevědí nic o tom, jak funguje náš trh práce, čímž se stávají snadnou kořistí pro pochybné agentury a zaměstnavatele dopouštějící se pracovního či sexuálního vykořisťování. V některých případech mají vysokoškolské vzdělání, kvalifikace a praxe, které by chtěly ve svém novém zaměstnání v České republice využít. Přesto jim

¹⁰⁵ Stanovisko SOC/719 Evropského hospodářského a sociálního výboru o Posílení mobility pracovníků na podporu hospodářského oživení ze dne 18.1. 2022 v Bruselu.

je často nabízena podhodnocená, nekvalifikovaná práce a situaci jim neusnadňuje ani zdlouhavé uznání jejich diplomů a kvalifikace. Rychlé a aktivní zapojení na trhu práce jim také komplikuje jejich psychické rozpoložení, jelikož ženy z Ukrajiny si s sebou do České republiky přinášejí válečná traumata a hrůzy, které potřebují zpracovat. Zároveň musí ustát nátlak rodiny i hostitelské země na plnění role matky, dcery, manželky i potenciální pracovní síly, která by mohla přispět ke zlepšení státní ekonomiky.

Proto Evropský hospodářský a sociální výbor vyjádřil své stanovisko k aktuálnímu roztříštění pracovních trhů v EU a sdílel své připomínky ke klíčové roli zahraničních pracovníků a pracovníků při obnovení hospodářského a ekonomického růstu v EU. Dle výboru by primárně mělo dojít například k¹⁰⁶: 1) monitoringu politik, které ovlivňují či omezují mobilitu zahraničních pracovníků a pracovníků, a jejich postupné eliminaci, 2) podpoře rovnosti žen a mužů na trhu práce, 3) zvýšení informovanosti cizinců o pracovních podmínkách v dané zemi a právech zaměstnance, 4) adekvátní podpoře zlepšování jazykových znalostí (např. prostřednictvím jazykových kurzů), 5) preciznější aplikaci aktivních politik státu (např. v podobě dávek při zaměstnání pro pracovníky EU i třetích zemí), 6) vytváření vhodných pracovních podmínek a zaměstnaneckých výhod pro cizince, které by jim zajistily odpovídající kvalitu života, 7) vytvoření sítě informačních center, na něž by bylo možné se obrátit na internetu, osobně nebo telefonicky a která by zahraničním pracovníkům i jejich zaměstnavatelům pomáhala řešit různé záležitosti, například v oblasti bankovních a pojišťovacích služeb, 8) soustavné analýze toků pracovní mobility, díky které by bylo možné postupně odstranit nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na konkrétních trzích práce v EU, speciálně pak při dopadu různých událostí, jako je ruská invaze na Ukrajině, 10) umožnění práce na dálku a home-office či 11) uznávání diplomů a kvalifikací tak, aby mimo jiné došlo k zaplnění pracovních míst v oborech, kde je významný nedostatek pracovní síly.

Výše zmíněné kroky by tak mohly jednotlivým evropským zemím včetně ČR pomoci při snadnější a efektivnější integraci uprchlic z Ukrajiny i dalších migrantek na pracovních trzích v EU ve prospěch obou zúčastněných stran. Státní ekonomiky by získaly novou pracovní sílu a dokázaly vyplnit hluchá místa v odvětvích, která vyžadují speciální kvalifikaci a kde pracovní trhy pociťují nedostatek pracovní síly. Zároveň by se v rámci zvýšení povědomí nově příchozích o fungování trhu práce a jeho podmínkách, podpory znalosti jazyka, zaměstnaneckých příspěvků, pomoci při sladování práce a péče, rekvalifikací, podpory dovedností migrantek a migrantů a dalších přispělo ke zlepšení jejich kvality života a postavení na trhu práce vůči ostatním pracujícím.

¹⁰⁶ Evropský hospodářský a sociální výbor, 2022.



Seznam zdrojů

BOČEK, Jan, 2022. *Migrace v Česku pohledem expertky: Za 25 let se přístup státu nezměnil. Jen přichází méně vzdělaných Ukrajinců* [online]. Praha/Brno: iROZHLAS, 24. ledna 2022. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/imigrace-imigranti-ukrajina-slovensko-vietnam-rusko-polsko-nemecko-marie_2201240600_jab

ČECH VALENTOVÁ, Eva, 2022. Deset faktů o uprchlících, které bychom měli vědět. Odbornice na migraci upozorňuje na rizika [online]. Praha: Heroine, 23. 3. 2022. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/zena-a-svet/7752-deset-faktu-o-uprchlicich-ktere-bychom-meli-vedet-odbornice-na-migraci-upozornuje-na-rizika>

Český statistický úřad, 2022. *Předběžné údaje zveřejňované Ředitelstvím služby cizinecké policie*. Data k 31.12.2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/predbezne-udaie-zverejnovane-rs-cp>

ČŽL, 2015. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015* [online]. Praha: Česká ženská lobby. ISBN 978-80-260-9118-9. Dostupné z: <https://czlobby.cz/cs/dokumenty/stinova-zprava-o-stavu-genderoverovnosti-v-ceske-republice-v-roce-2015>

ČŽL, 2022. TZ: Prohlášení České ženské lobby k aktuální situaci žen z Ukrajiny [ONLINE]. Praha: Česká ženská lobby, 7. 3. 2022. Dostupné z: <https://czlobby.cz/cs/zpravy/tz-prohlaseni-ceske-zenske-lobby-k-aktualni-situaci-zen-z-ukrajiny>

EIGE, 2021. *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic* [online]. Lithuania: European Institute for Gender Equality. ISBN 978-92-9482-828-6. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic>

European Commission, 2022. *Czech Republic: Refugees from Ukraine face precarious situations in the labour market* [online]. Brusel: European Commission, 28 June 2022. Dostupné z: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/czech-republic-refugees-ukraine-face-precarious-situations-labour-market_en

Evropský hospodářský a sociální výbor, 2022. *STANOVISKO: Posílení mobility pracovníků na podporu hospodářského oživení ze dne 18.1. 2022*. Brusel: Evropský hospodářský a sociální výbor.

HEŘMANOVÁ, Marie, 2020. Dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 6.4.2020. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>

HODAČOVÁ, Veronika, 2022. *Preventivní informace pro občany Ukrajiny na území ČR* [online]. Praha: Policie ČR, 11. 3. 2022. Dostupné z: https://www.policie.cz/docDetail.aspx?docid=22688705&doctype=ART&fbclid=IwAR1wfiGGlwBxDR-YmZDqkLlpljNyES8rH6Seek_F5pz7PupQXOf3xqCLsh8

HRONOVÁ, Eliška, 2022. *Covid-19 a gender: jak pandemie ovlivnila pracovní trh a sladování pracovního se soukromým životem?* [online]. Brno: Centrum pro lidská práva a demokracii, 6.7.2022. Dostupné z: <https://www.centrumlidskaprava.cz/covid-19-gender-jak-pandemie-ovlivnila-pracovni-trh-sladovani-pracovniho-se-soukromym-zivotem>



JONES, Katharine, Sanushka MUDALIAR a Nicola PIPER, 2021. *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment* [online]. Geneva: International Labour Organization. ISBN 978-9-2035416-2. Dostupné z:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_821985.pdf

KLIMEŠOVÁ, Magdaléna, Jiří ŠATAVA a Michal ONDRUŠKA, 2022. *Situace uprchlíků z Ukrajiny* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociální věcí. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Situace_uprchliku_MPSV_13072022.pdf/7f85ee74-a010-fc04-d696-364b1c4e3eab

Konsorciem nevládních organizací pracujících s migranty, 2020. *Zahraniční pracovníky potřebujeme i za covidu-19 a zajistíme jim stejné podmínky jako Čechům* [online]. Praha: Konsorciem nevládních organizací pracujících s migranty. Dostupné z:

<https://migracnikonsorcium.cz/cs/zahranicni-pracovniky-potrebujeme-i-za-covidu-19-a-zajistime-jim-stejne-podminky-jako-cechum/>

Konsorciem nevládních organizací pracujících s migranty, 2022. *Shrnutí Lex Ukrajina: trh práce a dávky* [online]. Praha: Konsorciem nevládních organizací pracujících s migranty, 18. 3. 2022. Dostupné z:

<https://migracnikonsorcium.cz/cs/shrnuti-lex-ukrajina-trh-prace-a-davky/>

MKC Praha, 2021. *Ztráty i naděje. Jak pandemie ovlivnila pozici cizinců na pracovním trhu?* [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. Dostupné z:

<https://migraceonline.cz/cz/o-nas/aktuality/ztraty-i-nadeje-jak-pandemie-ovlivnila-pozici-cizincu-na-pracovnim-trhu>

MPSV, 2022. *Práce a zaměstnání* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/prace-a-zamestnani>

MPSV, nedatováno. *Koronavirus a odpovědi na nejčastější otázky v problematice zaměstnávání občanů třetích zemí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/koronavirus-a-odpovedi-na-nejcastejsi-otazky-v-problematice-zamestnavani-obcanu-tretich-zemi>

MŠMT ČR, © 2022. Zvláštní informace pro žadatele o nostrifikaci z Ukrajiny. In: *msmt.cz* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Dostupné z:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/zvlastni-informace-pro-zadatele-o-nostrifikaci-z-ukrajiny>

OECD, 2022. *The potential contribution of Ukrainian refugees to the labour force in European host countries* [online]. Paříž: Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Dostupné z:

<https://www.oecd.org/ukraine-hub/policy-responses/the-potential-contribution-of-ukrainian-refugees-to-the-labour-force-in-european-host-countries-e88a6a55/>

PAQ Research, České priority, 2022. *Integrace ukrajinských uprchlíků v ČR 2022+* [online]. Praha: PAQ Research, České priority [cit. 2022-08-25]. Dostupné z:

<https://www.paqresearch.cz/post/integrace-ukrajinskych-uprchliku-v-cr-2022>

RUSCHKA, Adam, 2022. *Občané Ukrajiny na českém pracovním trhu* [online]. Praha: Česká národní banka, 6. 5. 2022. Dostupné z:

<https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/zpravy-o-menove-politice/boxy-a-clanky/Obcane-Ukrajiny-na-ceskem-pracovnim-trhu/>



SIMERSKÁ, Lenka, 2022. Ukrajinským uprchlícím hrozí pád do šedé zóny. Pomáhejte s rozvahou a nezraňte jejich hrdost [online]. Praha: Heroine, 4. 3. 2022. Dostupné z:

<https://www.heroine.cz/domaci/7553-ukrajinskym-uprchlicim-hrozi-pad-do-sede-zony-pomahejte-s-rozvahou-a-nezraňte-jejich-hrdost>

SIMI, 2020. *Pandemie ukázala nedostatky systému a zvýraznila nerovnosti žen na trhu práce* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, 30.6.2020. Dostupné z:

<https://bezvrasek.migrace.com/cs/clanky/00204/pandemie-ukazala-ndostatky-systemu-a-zvyraznila-nerovnosti-zen-na-trhu-prace>

SIMI, 2021a. Online debata: Dopady pandemie na migrantky na trhu práce [video]. In: *Youtube* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=_sQsNa8qXyY

SIMI, 2021b. *Covid-19 vs. migrantky a migranti: koho zasáhla pandemie?* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci. Dostupné z:

<https://bezvrasek.migrace.com/cs/clanky/00252/covid-19-vs-migrantky-a-migranti-koho-zasahla-pandemie>

SIMI, 2021c. *1. díl: Obecná situace migrantů a migrantek v ČR během období pandemie Covid-19* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, 7.9.2021. Dostupné z:

<https://bezvrasek.migrace.com/cs/clanky/00264/1-dil-obecna-situace-migrantu-a-migrantek-v-cr-behem-obdobi-pandemie-covid-19>

SIMI, 2021d. *Děti-cizinci a dopady Covid-19 na jejich vzdělávání* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, 18.11.2021. Dostupné z:

<https://bezvrasek.migrace.com/cs/clanky/00272/deti-cizinci-a-dopady-covid-19-na-jejich-vzdelavani>

SIMI, 2021e. *Práce domácích pracovníků a pracovníků je stále "neviditelná"* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, 16.6.2021. Dostupné z:

<https://bezvrasek.migrace.com/cs/clanky/00256/prace-domacich-pracovnic-a-pracovniku-je-stale-neviditelna>

Rada ÚV ČR, 2020. *Usnesení vlády ČR ze dne 16. října 2020 č. 1050 o přijetí krizového opatření*. Praha: Úřad vlády ČR.

UN WOMEN, 2020. *Guidance note: Addressing the impacts of the COVID-19 pandemic on women migrant workers* [online]. NY, USA: UN WOMEN. Dostupné z:

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Guidance-note-Impacts-of-the-COVID-19-pandemic-on-women-migrant-workers-en.pdf>

ÚV ČR, 2021. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030* [online]. Praha: Úřad vlády ČR. Dostupné z:

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

VALENTA, Ondřej, 2021a. Trendy v zahraniční zaměstnanosti a (ne)rovný přístup na trh práce v České republice. In: *Férová migrační politika* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci. Dostupné z:

<https://www.ferovamigracnipolitika.cz/trendy-v-zahranicni-zamestnanosti-a-nerovny-pristup-na-trh-prace-v-ceske-republice/>

VALENTA, Ondřej, 2021b. *Statistické údaje – migrace a gender* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci. Dostupné z:

https://www.migrace.com/adm/upload/docs/migrantky-2021_datova-analy-za-trh-prace-a-dopady-covid-v2-1658395119.pdf



ZAVŘEL, Marek, 2022. KONTEXT: Vlna uprchlic posílí pozici žen na trhu práce, miní personalistka In: *IDnes.cz* [online]. Praha: MAFRA, 6.5.2022. Dostupné z:
https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/podcast-kontext-jaroslava-rezlerova-trh-prace-valka-na-ukrajine-uprchlick-a-vlna.A220505_131917_ekonomika_imzv

Analýza vznikla v rámci projektu „Migrantky mezi ženami“ v realizaci Sdružení pro integraci a migraci, o. p. s., za finanční podpory Úřadu vlády České republiky. Výstupy projektu nereprezentují názor Úřadu vlády České republiky a Úřad vlády České republiky neodpovídá za použití informací, jež jsou obsahem těchto výstupů.