



# UKRAJINŠTÍ UPRCHLÍCI OČIMA ZAMĚSTNAVATELŮ

Lucie Coufalová, Luca Fumarco, Štěpán Mikula

říjen 2022

[WWW.SYRI.CZ](http://WWW.SYRI.CZ)

Studie SYRI / výzkumná skupina TRH PRÁCE

# UKRAJINŠTÍ UPRCHLÍCI OČIMA ZAMĚSTNAVATELŮ

Lucie Coufalová, Luca Fumarco, Štěpán Mikula

**kontakt na autory: [stepan.mikula@econ.muni.cz](mailto:stepan.mikula@econ.muni.cz), +420 724 512 946**

říjen 2022

**WWW.SYRI.CZ**

Tato práce vznikla v projektu NPO „Národní institut pro výzkum socioekonomických dopadů nemocí a systémových rizik“ (LX22NPO5101).

# Ukrajínští uprchlíci očima zaměstnavatelů<sup>1</sup>

Lucie Coufalová, Luca Fumarco, Štěpán Mikula<sup>2</sup>

## Shrnutí výsledků a doporučení

On-line dotazníkové šetření provedené v šesti vlnách (duben – září 2022) na vzorku potenciálních zaměstnavatelů ukrajinských uprchlíků (621 respondentů) ukázalo, že:

1. Zaměstnavatelé znají rozdíly v zaměstnávání uprchlíků podle tzv. Lex Ukrajina a podle standardního postupu při zaměstnávání občanů třetích zemí. Zároveň považují zaměstnávání podle Lex Ukrajina za jednodušší.
2. Uprchlíci jsou zaměstnáváni především na nízko kvalifikovaných pozicích (třídy 8 a 9 podle klasifikace ISCO, například operátoři strojů, skladníci, pomocné pracovní síly).
3. Podíl ukrajinských uprchlíků na uchazečích o zaměstnání na nízko kvalifikovaných pozicích se v čase prakticky nemění a dosahuje v průměru 11,4 %.
4. Zaměstnavatelé identifikují znalost češtiny, možný návrat uprchlíků na Ukrajinu a kvalifikaci získanou v ČR jako důvody pro upřednostnění Čechů před Ukrajinci při výběru pracovníků pro středně a vysoce kvalifikované pracovní pozice.
5. Přes 60 % zaměstnavatelů je ochotno akceptovat přezkoušení zaměstnavatelem jako dostatečný důkaz kvalifikace při obsazování středně a vysoce kvalifikovaných pracovních pozic.

## Doporučení

V zájmu efektivního využití kvalifikace ukrajinských uprchlíků a prevence tlaku v nízko kvalifikovaných segmentech trhu práce doporučujeme:

1. Vyjasnit dlouhodobý status ukrajinských uprchlíků s dočasnou ochranou. Pravidla by měla dát jasnou perspektivu možnosti získání trvalého pobytu v ČR, který by (a) jim umožnil udržení současného statusu na trhu práce, (b) motivoval uprchlíky k investování do integrace, (c) snižoval riziko návratu na Ukrajinu, které odrazuje zaměstnavatele od zaměstnávání uprchlíků na kvalifikovaných pozicích, které typicky vyžadují nákladné zaškolování zaměstnanců.
2. Zvýšit dostupnost jazykových kurzů.
3. Zjednodušit systém uznávání kvalifikací a umožnit alternativní způsoby získávání kvalifikace.

<sup>1</sup> Tato práce vznikla v projektu NPO „Národní institut pro výzkum socioekonomických dopadů nemoci a systémových rizik“ (LX22NPO5101).

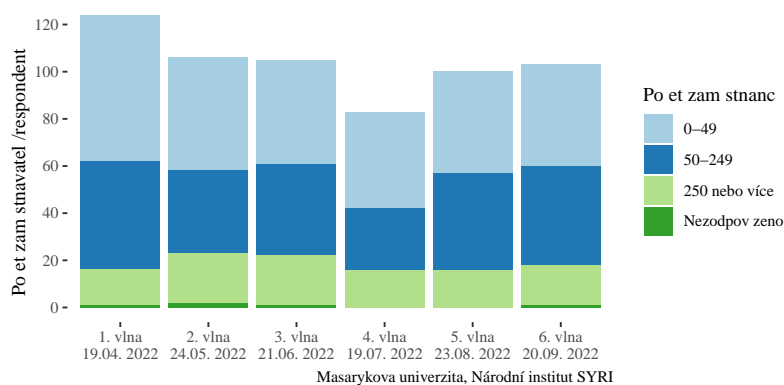
<sup>2</sup> Masarykova univerzita, Národní institut SYRI, kontakt na autory: stepan.mikula@econ.muni.cz, +420 724 512 946

## Respondenti a sběr dat

Tato zpráva prezentuje základní výsledky dotazníkového šetření mezi potenciálními zaměstnavateli ukrajinských uprchlíků. Respondenti byli vybíráni mezi firmami, které k 24.2.2022 inzerovaly na Úřadu práce (ÚP) volná pracovní místa. Použití této databáze zajišťuje, že mezi respondenty bude vysoký podíl zaměstnavatelů, kteří mají zkušenosti se zaměstnáváním cizinců, protože zaměstnavatelé zaměstnávající cizince ze třetích zemí (mimo EU) mají povinnost volná pracovní místa vhodná pro cizince v databázi ÚP registrovat. U těchto zaměstnavatelů lze spíše očekávat, že budou nejrelevantnější skupinou z hlediska zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny.

Dotazník<sup>3</sup> vytvořený na platformě Qualtrics byl mailem rozeslán na kontaktní maily uvedené v databázi ÚP. Příjemci tedy byly osoby, které jsou relevantní z hlediska přijímání nových pracovníků. Dotazník byl celkem distribuován v šesti vlnách (od dubna do září) se zhruba měsíčním rozestupem. Respondenti dostávali vždy jednu automatickou upomínku, která následovala týden po rozeslání hlavního zvacího mailu.

Pozvánka byla celkem odeslána 14 168 firmám (tj. 4,9 % ekonomických subjektů se zaměstnanci), které byly rovnoměrně rozděleny mezi jednotlivé vlny. Rozdělení do vln bylo provedeno tak, aby byly v jednotlivých vlnách rovnoměrně zastoupeny firmy dle kraje, ve kterém sídlí, a počtu zaměstnanců. Tyto údaje o oslovených firmách byly získány z volně dostupného Registru ekonomických subjektů.

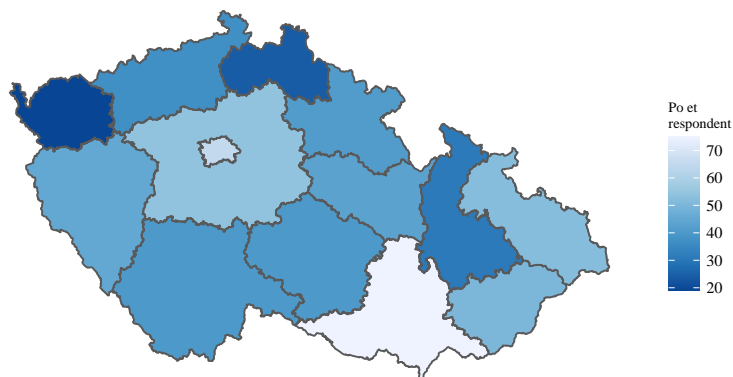


<sup>3</sup> Dotazník je dostupný na <https://is.muni.cz/go/alld9el>.

Obrázek 1: Počet respondentů podle vln a počtu zaměstnanců. Otázka Q28: Kolik má Vaše firma zaměstnanců?

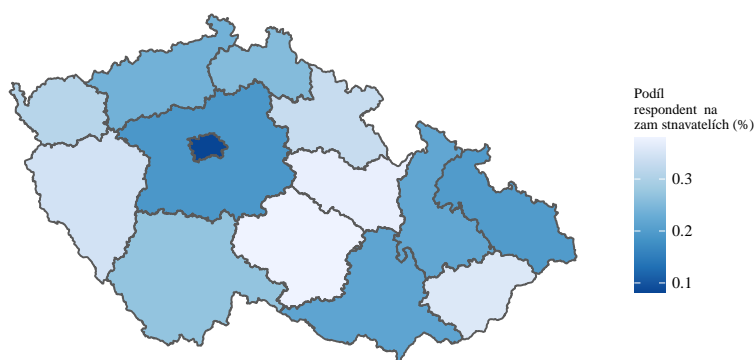
Dotazník otevřelo celkem 1 196 respondentů. Ve vzorku pro další analýzu ponecháváme pouze 621 respondentů, kteří vyplnili dotazník alespoň na 75 %, a to v prvních 14 dnech od zpřístupnění dotazníku. To odpovídá návratnosti dotazníku 4,4 %. Kvůli nízké návratnosti dotazníku mají získané informace spíše ilustrativní povahu.

S výjimkou červencové 4. vlny jsou výsledky postaveny vždy na 100 nebo více vyplněných dotaznících. Počet odpovědí je přitom napříč vlnami obdobný. Obdobná je i struktura respondentů z hlediska jejich velikosti (viz obrázek 1).



Masarykova univerzita, Národní institut SYRI

Obrázek 2: Respondenti podle místa podnikání. Otázka Q30: *Ve kterém kraji v ČR pracuje pro Vaši firmu nejvíce zaměstnanců?*



Masarykova univerzita, Národní institut SYRI

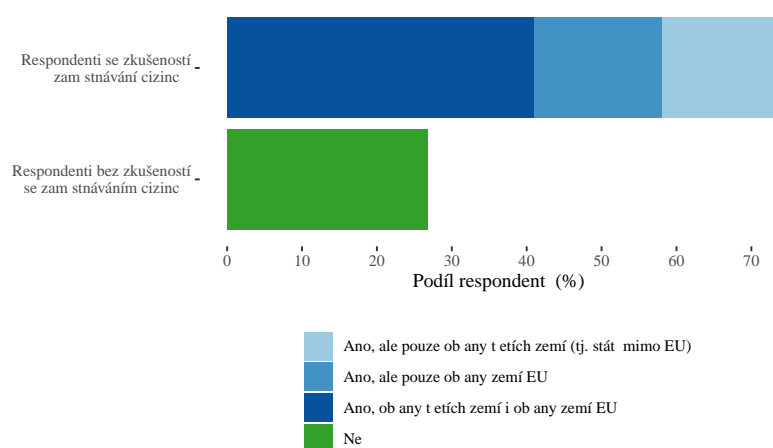
Obrázek 3: Podíl respondentů na zaměstnavatelích podle místa podnikání. Otázka Q30: *Ve kterém kraji v ČR pracuje pro Vaši firmu nejvíce zaměstnanců?* Dodatečná data o počtu zaměstnavatelů dle kraje sídla jsou doplněna z Registru ekonomických subjektů (RES).

Největší počet dotazníků byl vyplněn v Jihomoravském kraji (viz obrázek 2). To může reflektovat skutečnost, že v kraji pracuje řada absolventů Masarykovy univerzity, kteří jsou pravděpodobně ochotnější podílet se na výzkumu organizovaném univerzitou. Nižší počet odpovědí z jiných regionů (například z Karlovarska) může odrážet nízkou ekonomickou aktivitu v daném regionu.

Podíl počtu respondentů geolokovaných podle kraje výkonu práce největšího počtu zaměstnanců na počet v kraji registrovaných zaměstnavatelů byl nejnižší v Praze, Jihomoravském, Olomouckém a Moravskoslezském kraji (viz obrázek 3). Zejména v případě Prahy se může jednat o důsledek vysokého počtu firem registrovaných v Praze.

## Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců a znalost administrativních procedur

Obrázek 4 ukazuje strukturu respondentů podle jejich zkušenosti se zaměstnáváním cizinců v letech 2019-2021. Celkem  $\frac{3}{4}$  respondentů měly zkušenosti se zaměstnáváním cizinců. Z nich měly nejvíce zkušenosti se zaměstnáváním pracovníků z členských zemí EU (téměř 60 % respondentů se zkušenostmi se zaměstnáváním cizinců). Přes 40 % pak mělo zkušenosti se zaměstnáváním pracovníků ze zemí EU i ze třetích zemí. Necelých 20 % reportovalo zkušenosti pouze se zaměstnáváním občanů třetích zemí. Tato struktura respondentů je důsledkem použití databáze ÚP jako zdroje pro jejich výběr. Výsledky průzkumu tak nelze přímo vztáhnout na populaci zaměstnavatelů. Naopak jsou ale reprezentativnější pro jejich potenciálně nejrelevantnější skupinu.



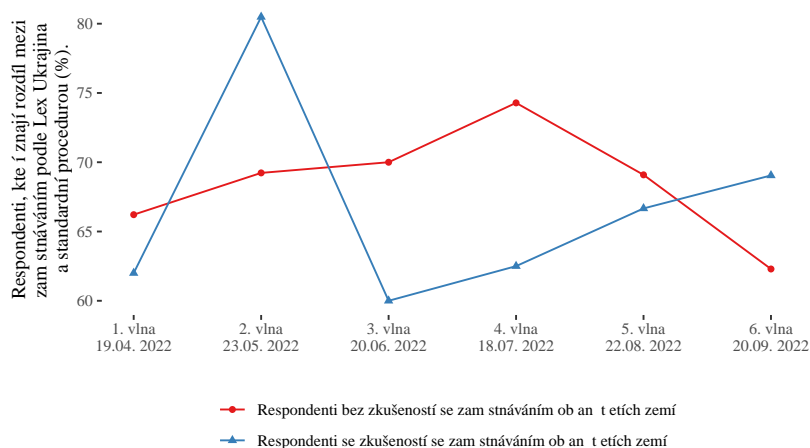
Obrázek 4: Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců. Otázka Q30: Zaměstnávala Vaše firma v letech 2019-2021 cizince?

Masarykova univerzita, Národní institut SYRI

Česká republika reagovala na migrační vlnu způsobenou invazí ruských vojsk na Ukrajinu přijetím tzv. „Lex Ukrajina“: zákona č. 66/2022 Sb., který nabyl účinnosti 21. 3. 2022 a později byl novelizován. Z hlediska trhu práce obsahoval Lex Ukrajina zásadní ustanovení v §2, který stanoví, že uprchlík z Ukrajiny „se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje za cizince s povoleným trvalým pobytem“. Toto ustanovení otevřelo uprchlíkům český trh práce a odstranilo podstatnou část administrativních procedur, které jsou nutné při standardním zaměstnávání občanů třetích zemí (tj. občanů nečlenských států EU).

Nadpoloviční většina respondentů uvedla, že zná rozdíl mezi standardním postupem při zaměstnávání občanů třetích zemí a při zaměstnávání uprchlíků podle Lex Ukrajina (viz obrázek 5). Tento podíl je paradoxně větší pro respondenty bez zkušeností se zaměstnáváním občanů třetích zemí a v jednotlivých vlnách se pohybuje mezi 62 % a 74 %. Získaná data neukazují, i kvůli obecně nízkému počtu respondentů, na trend, který by například naznačoval rozšiřování znalosti o rozdílech mezi postupem při zaměstnávání cizinců

a uprchlíků. To nemusí být problematické, protože zájemci o zaměstnávání uprchlíků nemají žádnou potřebu získávat informace o standardním postupu při zaměstnávání cizinců, které pro ně nejsou relevantní.



Masarykova univerzita, Národní institut SYRI

Obrázek 5: Znalost rozdílů v legislativních postupech při zaměstnávání cizinců. Otázka Q1: Znáte rozdíly mezi zaměstnáváním uprchlíků z Ukrajiny podle tzv. Lex Ukrajina a standardním postupem při zaměstnávání občanů Ukrajiny a dalších nečlenských států EU (tzn. systém Povolení k zaměstnání a Zaměstnaneckých karet)?

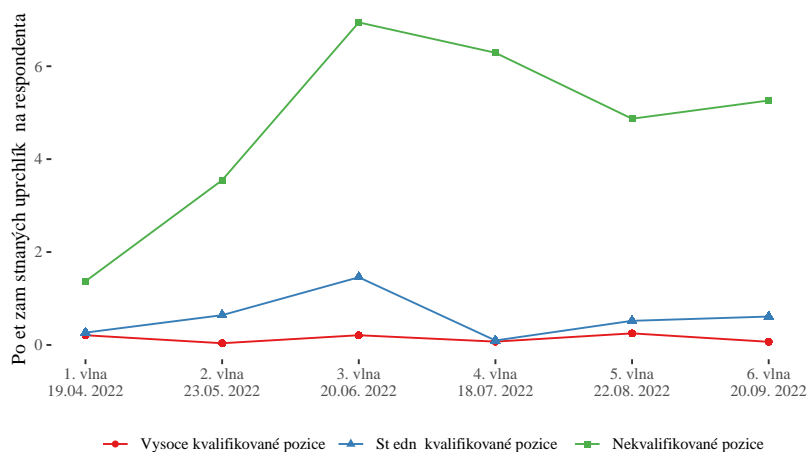
Z hlediska hodnocení postupu při zaměstnávání uprchlíků je důležité, že 90,6 % zaměstnavatelů, kteří mají zkušenosti se zaměstnáváním občanů třetích zemí a zároveň znají rozdíly mezi standardním postupem a postupem podle Lex Ukrajina, považují postup podle Lex Ukrajina za jednodušší.

### Zaměstnávání uprchlíků

V dotazníku jsme zjišťovali údaje o zaměstnávání uprchlíků klasifikovaných do tří kvalifikačních skupin:

1. Pozice vyžadující vysokou kvalifikaci (třídy 1 až 3 podle klasifikace ISCO, například manažeři včetně mistrů, techničtí a jiní specialisté: učitelé, lékaři, inženýři a techničtí specialisté, zdravotní sestry).
2. Pozice vyžadující střední kvalifikaci (třídy 4 až 7 podle klasifikace ISCO, například úředníci, kvalifikovaní řemeslníci a pracovníci ve výrobě, kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, pracovníci ve službách a prodeji).
3. Pozice vyžadující nízkou kvalifikaci (třídy 8 a 9 podle klasifikace ISCO, například operátoři strojů, skladníci, pomocné pracovní síly).

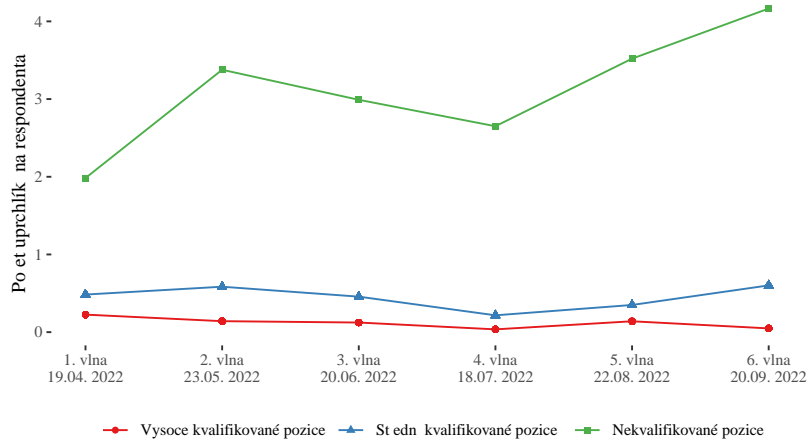
Z odpovědí shrnutých na obrázku 6 je patrné, že firmy zaměstnávají uprchlíky především na nekvalifikovaných pozicích. Počet zaměstnaných uprchlíků na respondenta na těchto pozicích se mezi první a šestou vlnou více než zdvojnásobil, což volně kopíruje vývoj počtu uprchlíků registrovaných v ČR. Průměrný počet uprchlíků zaměstnaných na kvalifikovanějších pozicích je prakticky zanedbatelný.



Obrázek 6: Počet zaměstnaných uprchlíků. Otázka Q5: Kolik Vaše firma v současné chvíli zaměstnává uprchlíků z Ukrajiny na následujících pozicích?

Masarykova univerzita, Národní institut SYRI

Vedle počtu aktuálně zaměstnaných uprchlíků jsme se respondenty dotazovali i na počty uprchlíků, které hodlají zaměstnat v příštích šesti měsících. Z hlediska kvalifikační struktury očekávání kopírují skutečnou strukturu obsazených pracovních pozic (viz obrázek 7).

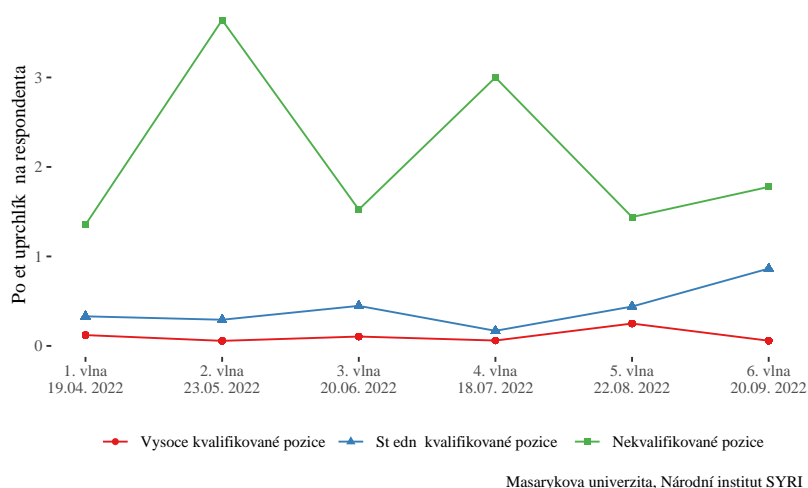


Obrázek 7: Očekávané zaměstnávání uprchlíků. Otázka Q6: Kolik očekáváte, že Vaše firma v příštích šesti měsících zaměstná uprchlíků z Ukrajiny na následujících pozicích?

Masarykova univerzita, Národní institut SYRI



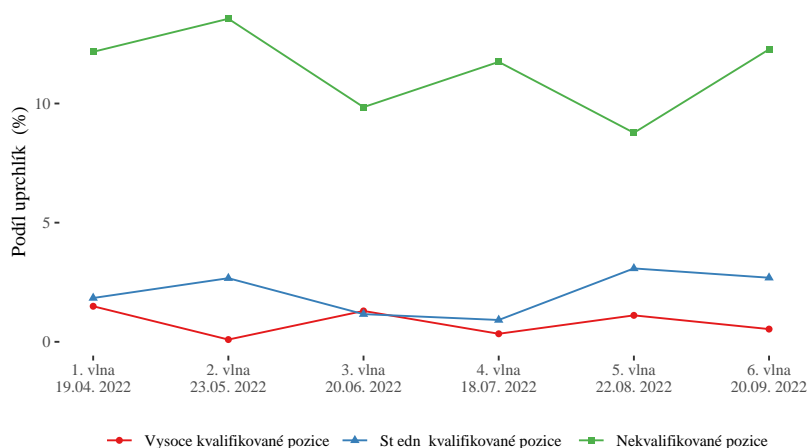
Odpovědi respondentů také naznačují klesající počet uprchlíků aktivně hledajících práci na nízko kvalifikovaných pozicích. Takový vývoj by byl očekávatelný vzhledem ke stagnující velikosti populace uprchlíků registrovaných v ČR. Data v obrázku 8 ukazují klesající počet uprchlíků, kteří u respondentů hledali práci v posledních sedmi dnech. Klesající trend u nízko kvalifikovaných profesí je ale nutné posuzovat s opatrností vzhledem k obecně nízkému počtu respondentů a s ním spojenou mírou nejistoty. Počty uchazečů na výše kvalifikovaných pozicích jsou nízké a nevykazují žádný dlouhodobý trend.



Obrázek 8: Počty uprchlíků hledajících práci. Otázka Q7: Kolik uprchlíků z Ukrajiny ve Vaší firmě v posledních sedmi dnech hledalo práci?

Masarykova univerzita, Národní institut SYRI

Podíl uprchlíků na uchazečích o práci přitom zůstal v podstatě konstantní napříč vlnami a kvalifikačními skupinami (viz obrázek 9).



Obrázek 9: Podíl uprchlíků na uchazečích o práci. Otázka Q9: Kolik procent nových uchazečů o práci tvořili v posledních sedmi dnech uprchlíci z Ukrajiny?

Masarykova univerzita, Národní institut SYRI

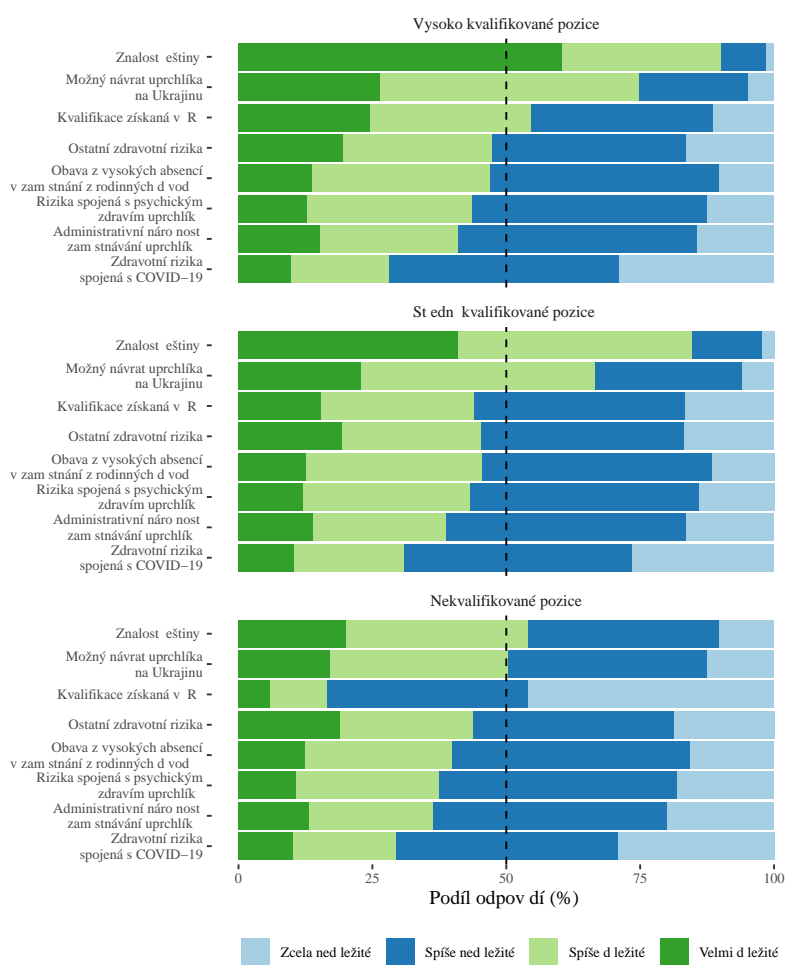
### *Překážky v zaměstnávání uprchlíků*

Sebraná data ukazují, že uprchlíci jsou zaměstnávání prakticky výhradně v nízko kvalifikovaných profesích. To může mít řadu příčin. Nemáme k dispozici data, která by popisovala preference a kvalifikační strukturu samotných uprchlíků. Soustředíme se však na důvody, které mají pro preferenci nebo naopak odmítnutí uprchlíků samotní zaměstnavatelé.

Respondenti byli postaveni před hypotetickou situací, popsanou v otázce: „*Představte si, že se rozhodujete, zda volnou pozici obsadíte Čechem nebo uprchlíkem z Ukrajiny. Jak jsou pro Vás při rozhodování důležité následující faktory, [viz dále] které by mohly vést k upřednostnění českého uchazeče?*“ Otázka byla kladena zvláště pro všechny tři úrovně kvalifikace. Takto formulovaná otázka umožňuje respondentům vyjádřit své preference i v případě, že momentálně žádného zaměstnance nehledají. Respondenti zvažovali následující důvody pro preferenci Čechů:

- Kvalifikace získaná v ČR
- Znalost češtiny
- Zdravotní rizika spojená s COVID-19 (např. v průměru nižší proočkovanost populace na Ukrajině)
- Rizika spojená s psychickým zdravím uprchlíků (např. potenciální postižení posttraumatickou stresovou poruchou)
- Ostatní zdravotní rizika (např. zavlečení nakažlivých nemocí z Ukrajiny)
- Možný návrat uprchlíka na Ukrajinu
- Administrativní náročnost zaměstnávání uprchlíků
- Obava z častých absencí v zaměstnání z rodinných důvodů (např. péče o děti)

Odpovědi na škále *Zcela nedůležité až Velmi důležité* jsou shrnuté na obrázku 10. Nejčastěji zmiňovanou překážku v zaměstnávání uprchlíků je znalost českého jazyka, a to především v případě kvalifikovaných pracovních pozic. S rostoucími požadavky na kvalifikaci roste i důležitost znalosti českého jazyka. V případě středně a vysoce kvalifikovaných pozic byl druhou nejčastěji zmiňovanou překážkou možný návrat uprchlíků na Ukrajinu. Kvalifikace získaná v České republice je důležitá především pro vysoce kvalifikované pracovní pozice.

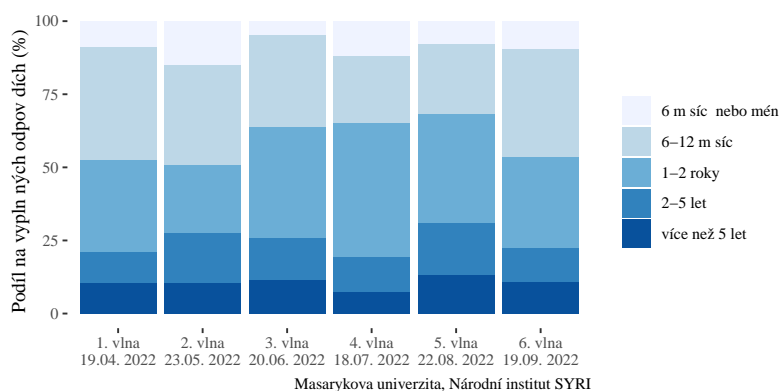


Obrázek 10: Důvody pro upřednostnění Čechů před uprchlíky z Ukrajiny, Otázky Q11, Q15, Q18: Představte si, že se rozhodujete, zda volnou pozici obsadíte Čechem nebo uprchlíkem z Ukrajiny. Jak jsou pro Vás v rozhodování důležité následující faktory, které by mohly vést k upřednostnění českého uchazeče?

### Očekávaná délka pobytu uprchlíků v ČR

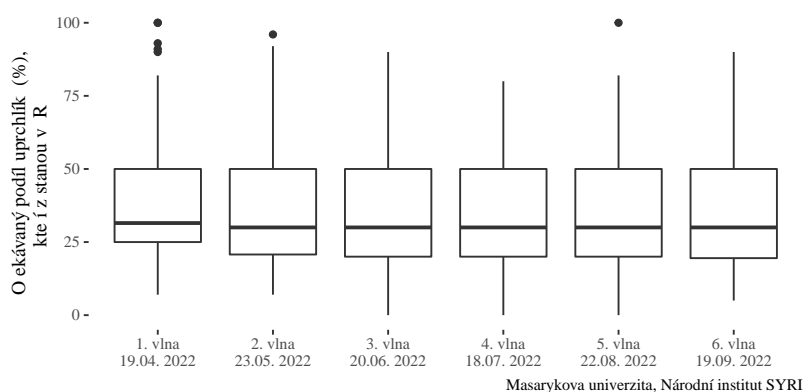
Možný návrat uprchlíků na Ukrajinu se ukazuje jako rizikový faktor pro zaměstnávání uprchlíků na kvalifikovanějších pozicích, které, mimo jiné, vyžadují větší investice do zaškolení zaměstnance. Takové investice mohou být návratem uprchlíka na Ukrajinu zmařeny. Jedná se navíc o rizikový faktor, který, na rozdíl od snadno ověřitelných jazykových dovedností, leží mimo kontrolu zaměstnavatele.

Na očekávání zaměstnavatelů ohledně délky pobytu uprchlíků v ČR se zaměřily dvě otázky. První otázka se ptala na očekávanou délku pobytu *většiny* uprchlíků z Ukrajiny. Obrázek 11 ukazuje, že v prvních pěti vlnách (tedy od dubna do srpna 2022) je mírná tendence k růstu očekávané délky pobytu v ČR (kategorie 1 rok a déle). K poklesu došlo až v září 2022. Tento pokles mohl být reakcí na aktuální vývoj bojů.



Obrázek 11: Očekávaná délka pobytu většiny uprchlíků v ČR. Otázka Q3: *Jak dlouho, dle Vašeho očekávání, zůstane v ČR většina uprchlíků z Ukrajiny?*

Žádný vývoj na druhou stranu není patrný v podílu uprchlíků, kteří dle očekávání zaměstnavatelů zůstanou žít v ČR. Medián očekávání je prakticky konstantní na 30 % uprchlíků (viz obrázek 12). Průměrný očekávaný podíl se potom pohybuje mezi 34 a 39 %.



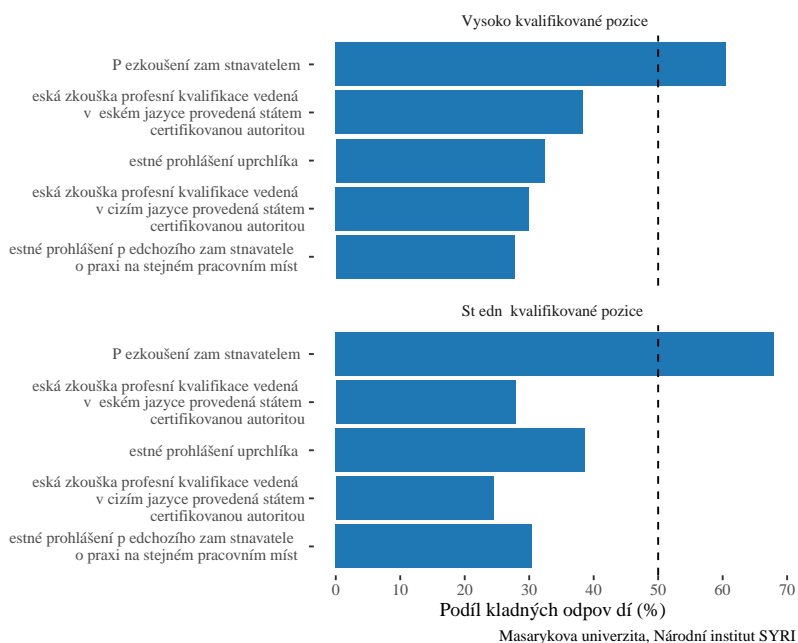
Obrázek 12: Očekávaný podíl uprchlíků, kteří zůstanou žít v ČR. Otázka Q4: *Kolik uprchlíků se dle Vašeho očekávání na Ukrajinu nevrátí a zůstane žít v ČR?*

## Kvalifikace

Kvalifikace získaná v České republice je důležitým faktorem pro upřednostnění Čechů především při obsazování středně a vysoce kvalifikovaných pracovních míst. Proces získávání a uznávání kvalifikací v České republice je zároveň pro zahraniční pracovníky dlouhodobě problematický kvůli své nepřehlednosti a administrativní i časové náročnosti. Lex Ukrajina zmírnil v §3 podmínky pro uznání kvalifikace pouze pro některé profese. Většina uprchlíků musí splňovat standardní podmínky. A to v situaci, kdy nemusí mít k dispozici příslušné dokumenty a nemusí existovat způsob, jak si je opatřit.

Respondenti proto byli dotazováni na to, zda by byli ochotni akceptovat různé alternativní způsoby prokázání kvalifikace:

- Čestné prohlášení uprchlíka
- Čestné prohlášení předchozího zaměstnavatele o praxi na stejném pracovním místě
- Přezkoušení zaměstnavatelem
- Česká zkouška profesní kvalifikace v cizím jazyce provedená státem certifikovanou autoritou
- Česká zkouška profesní kvalifikace v českém jazyce provedená státem certifikovanou autoritou



Obrázek 13: Akceptovatelný způsob prokázání kvalifikace. Otázky Q12, Q16: *Vyberte všechny způsoby prokázání kvalifikace, které je Vaše firma ochotna akceptovat (v případě chybějících originálních oficiálních dokumentů ze země původu) u uprchlíků z Ukrajiny ucházejících se o práci.*

Výsledky prezentované na obrázku 13 ukazují, že nadpoloviční většina zaměstnavatelů by byla ochotna akceptovat přezkoušení zaměstnavatelem jako dostatečný důkaz kvalifikace jak pro středně, tak pro vysoce kvalifikované profese. Žádná další nabídnutá varianta nedosáhla ani na 40 % kladných odpovědí.