A large, dark grey, semi-transparent circle is positioned on the left side of the page, partially overlapping the text area.

Specifika a bariéry dalšího
profesního vzdělávání
a rekvalifikací Ukrajinců žijících
na území ČR

Specifika a bariéry dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR

Danica Schebelle

Lucie Cviklová

Jan Kubát

RILSA, Praha

2023

Tato studie je výstupem projektu „*Specifika a bariéry dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR při vstupu do systému státem organizovaných rekvalifikací a dalšího profesního vzdělávání*“, který byl řešen v rámci dotačního programu Integrace cizinců 2021, na základě rozhodnutí č. 10/2021 IC NNO. Poskytovatelem neinvestiční dotace ze státního rozpočtu ČR bylo Ministerstvo vnitra, Odbor azylové a migrační politiky, kofinancován Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uveďte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence (<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
jako svou 616. publikaci
Vyšlo v roce 2023, 1. vydání, počet stran 150
Tisk: RILSA

Recenze: Mgr. Lenka Šafránková Pavlíčková
prof. RNDr. Dušan Drbohlav, CSc.

ISBN 978-80-7416-462-0 (print)
978-80-7416-463-7 (pdf)

<https://www.rilsa.cz>

Abstrakt

Výzkum mapoval vybrané aspekty přístupu státních příslušníků Ukrajiny, žijících dlouhodobě či trvale na území sedmi vybraných krajů v ČR (Hlavní město Praha, Středočeský, Jihomoravský, Plzeňský, Jihočeský, Ústecký a Liberecký kraj), k dalšímu vzdělávání a rekvalifikacím v rámci systému státem organizovaných aktivit v této oblasti. Cílovou skupinu státních příslušníků Ukrajiny tvořili tři podskupiny, a to Ukrajinci s trvalým pobytem, dlouhodobým pobytem a v reakci na aktuální dění také státní příslušníci Ukrajiny s udělenou dočasnou ochranou. Zvolený model smíšeného výzkumu byl sestaven v sekvenčním režimu kvantitativního šetření a následně dvou kvalitativních částí výzkumu, přičemž oba přístupy byly rovnocenné – tj. model The QUAN-QUAL-QUAL model. Kvótní výběr zohledňoval vázané kvóty podle druhu povolení k pobytu (dlouhodobý / trvalý / dočasná ochrana), pohlaví, věku a vybraných krajů ČR. Finální výběrový soubor obsahoval celkem 1 022 rozhovorů – z toho 337 respondentů s dlouhodobým pobytem, 336 respondentů s trvalým pobytem a 349 respondentů s dlouhodobým vízem za účelem dočasné ochrany na území ČR. Při výběru byli kontaktováni státní příslušníci Ukrajiny ve věku 15 až 65 let. V rámci kvalitativní části výzkumu bylo realizováno kromě kulatých stolů také expertní elektronické šetření, které oslovilo zástupce z řad státní správy a jejich institucí, akademické půdy, NNO, škol a zástupců zaměstnavatelů. Předmětem zájmu výzkumníků byly motivace a bariéry ovlivňující jejich zájem o další vzdělávání a rekvalifikace, dále bariéry při vstupu do systému státem organizovaných rekvalifikací a dalšího vzdělávání a v neposlední řadě možnosti využití motivačních nástrojů k posílení zájmu státních občanů Ukrajiny o rekvalifikace a další vzdělávání. Kvantitativní výzkum byl kvazireprezentativní, v případě generalizace zjištění vypovídají spíše o strukturálních specifikách a rozdílech, nežli o kvantifikaci mapovaných charakteristik a jevů. Syntézou poznatků kvalitativní a kvantitativní části kvazireprezentativního výzkumu získaná zjištění přinesla potvrzení skutečnosti, že oblast dalšího vzdělávání a rekvalifikací je dlouhodobě jednou z palčivých oblastí fungování společnosti České republiky. Nutno připomenout, že tento text si neklade za cíl analyzovat systém dalšího vzdělávání a rekvalifikací jako takový, ale zaměřit se detailněji na účast Ukrajinců v procesu dalšího vzdělávání a rekvalifikací a obohatit empirickou oblast o nové poznatky vypovídající o motivacích a bariérách, se kterými se v tomto vzdělávacím procesu v průběhu svého života v ČR Ukrajinci můžou potýkat.

Klíčová slova: další vzdělávání; rekvalifikace; bariéry vzdělávání; cizinci; Ukrajinci; motivace ke vzdělávání; integrace

Abstract

The research mapped selected aspects of the approach of nationals of Ukraine, living long-term or permanently in the territory of seven selected regions in the Czech Republic (Capital of Prague, Central Bohemia, South Moravia, Plzeňský, South Bohemia, Ústí and Liberec regions) to further education and retraining within the system of state-organized activities in this area. The target group of nationals of Ukraine consisted of three subgroups, namely Ukrainians with permanent residence, long-term residence, and, in response to current events, also nationals of Ukraine with temporary protection granted. The chosen model of mixed research was compiled in a sequential mode

of quantitative investigation and subsequent two qualitative parts of the research, while both approaches were equivalent - i.e. The QUAN-QUAL-QUAL model. The quota selection took into account bound quotas according to the type of residence permit (long-term/permanent/temporary protection), gender, age and selected regions of the Czech Republic. The final selection set contained a total of 1,022 interviews – of which 337 respondents had long-term residence, 336 respondents had permanent residence and 349 had long-term visas for the purpose of temporary protection in the Czech Republic. Citizens of Ukraine between the ages of 15 and 65 were contacted during the selection process. As part of the qualitative part of the research, in addition to round tables, an expert electronic survey was also implemented, which addressed representatives from the state administration and their institutions, academia, NGOs, schools and representatives of employers. The subject of researchers' interest were motivations and barriers affecting their interest in further education and retraining, as well as barriers to entry into the system of state-organized retraining and further education, and last but not least, the possibility of using motivational tools to strengthen the interest of citizens of Ukraine in retraining and further education. Quantitative research was quasi-representative, in the case of generalization of findings, indicating structural specifics rather than quantification of mapped characteristics and phenomena. By synthesizing the findings of the qualitative and quantitative part of the quasi-representative research, the findings confirmed the fact that the field of further education and retraining has long been one of the burning areas of the functioning of the society of the Czech Republic. It is necessary to remind that this text does not aim to analyze the system of further education and retraining as such, but to focus in more detail on the participation of Ukrainians in the process of further education and retraining and to enrich the empirical field with new findings that indicate the motivations and barriers with which in this educational process during the course of their life in the Czech Republic, Ukrainians may encounter.

Key words: further education; retraining; barriers to education; foreigners; Ukrainians; motivation for education; integration

Obsah

Seznam zkratk.....	6
Úvod.....	9
1. Bariéry dalšího vzdělávání migrantů ve vybraných zemích EU/EHP	13
2. Metodologie výzkumu.....	19
2.1 Kvantitativní šetření.....	20
2.2 Kvalitativní šetření.....	21
3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu.....	23
3.1 Sociodemografie výběrového souboru a vybrané otázky integrace.....	23
3.2 Postavení na trhu práce na Ukrajině a v České republice	34
3.3 Další vzdělávání a rekvalifikace v ČR.....	39
3.4 Znalost českého jazyka.....	52
4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu.....	55
4.1 Zjištění a poznatky z expertního šetření	55
4.2 Reflexe expertního šetření v rámci kulatých stolů	77
5. Syntéza poznatků.....	93
Závěr a doporučení	98
Literatura	102
Přílohy	105
Příloha č. 1 Technická zpráva z šetření.....	107
Příloha č. 2 Dotazník.....	118

Seznam zkratek

A1	základní úroveň znalosti cizího jazyka
ANOVA	analýza rozptylu
AOS	Sít autorizovaných osob
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
B2	středně pokročilá úroveň znalosti cizího jazyka
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
C1	velmi pokročilá úroveň znalosti cizího jazyka
CIS MV ČR	cizinecký informační systém Ministerstva vnitra České republiky
CZ-ISCO	klasifikace zaměstnání
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DO	dočasná ochrana
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
EK	Evropská komise
EU	Evropská unie
EURES	Evropský portál pracovní mobility
FF MUNI	Filosofická fakulta Masarykovy univerzity
GDPR	obecné nařízení o ochraně osobních údajů
GŘ ÚP	generální ředitelství Úřadu práce ČR
ID	zkratka pro identifikaci

IPS	Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR
IT	informační technologie
KACPU	Krajské asistenční centrum pro uprchlíky z Ukrajiny
Kop	Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR
MHD	městská hromadná doprava
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MS	Microsoft
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MZ	Ministerstvo zahraničních věcí České republiky
N	celkový počet
NNO	nevládní nezisková/é organizaci/e
NSK	národní soustava kvalifikací
o. p. s.	obecně prospěšná společnost
ODO	osoby s udělenou dočasnou ochranou
OPZ+	Operační program Evropského sociálního fondu Zaměstnanost plus 2021–2027
PAPI	dotazování pomocí papírových dotazníků
PCA	metoda / analýza hlavních komponent
POVES II	projekt Evropského sociálního fondu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II
QUAL	kvalitativní
QUAN	kvantitativní
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
SAP	německá softwarová firma Systémy – Aplikace – Produkty ve zpracování dat

Seznam zkratk

SPSS	statistický softwarový systém
SRN	Spolková republika Německo
SŠ	střední škola
TIR	mezinárodní silniční doprava
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
v. v. i.	veřejná výzkumná instituce
VDTP II	projekt Evropského sociálního fondu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola
VZ	veřejné zakázky
ZŠ	základní škola

Úvod

Další vzdělávání imigrantů v ČR je významným faktorem nejenom pro jejich potenciální vzestupnou intragenerační a intergenerační sociální mobilitu, ale zejména pro jejich plnohodnotné soužití v české společnosti. Oblast dalšího vzdělávání cizinců je v našich podmínkách průběžně sledována. Podle výsledků sociologického šetření z roku 2007 si po příjezdu do ČR zvýšila kvalifikaci jenom necelá třetina z nich. Relativně nízký zájem o zvyšování kvalifikace ze strany ekonomických imigrantů byl dán dle výsledků studie tím, že cizinci nebyli ke zvyšování kvalifikace ekonomicky ani jinak motivováni, přičemž nebyly identifikovány podstatné rozdíly mezi zeměmi původu imigrantů, mezi druhem jejich pobytu, tj. přechodným či trvalým pobytem, a rozdílnými přístupy ze strany mužů a žen.¹

Omezené možnosti uplatnění ukrajinské pracovní síly na českém trhu práce je třeba také klást do souvislosti s potřebami a vývojem pracovního trhu v ČR. Relativně nízký zájem o možnosti dalšího vzdělávání a rekvalifikace ze strany nejen ukrajinských státních občanů, dalších cizinců z třetích zemí, ale i občanů ČR je do značné míry odrazem institucionálního rámce a systémových problémů, spojených s tvorbou systému a nastavením podmínek dalšího vzdělávání a rekvalifikací v ČR.

Z informačního hlediska důležitou úlohu pro další vzdělávání státních občanů Ukrajiny, potažmo cizinců, a jejich rekvalifikace sehrávají krajská Centra na podporu integrace cizinců, Integrační centrum Praha, o. p. s. a Centrum pro cizince Jihomoravského kraje, která jsou provozována Správou uprchlických zařízení Ministerstva vnitra, magistrátem Hlavního města Prahy či Jihomoravským krajem. Cílem těchto center, která jsou provozována Správou uprchlických zařízení Ministerstva vnitra či samosprávou, je vytvořit prostor pro dlouhodobou spolupráci v oblasti integrace cizinců z třetích zemí na regionální úrovni, kteří mají v ČR dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Jádrem činnosti těchto center, působících v různých lokalitách na krajské úrovni, je poskytovat informační a poradenskou činnost, právní poradenství, sociální poradenství, sociální práci apod. Dále se cizinci, jimž byl v ČR udělen azyl nebo vízum za účelem strpění pobytu či za účelem dočasné ochrany, mohou vzdělávat v rámci tzv. podpůrných opatření pro účastníky vzdělávání dospělých, protože spadají do cílové skupiny této specifické podpory v oblasti vzdělávání (společně s nezaměstnanými a s osobami se speciálními vzdělávacími potřebami). Jedná se především o bezplatnou jazykovou přípravu, zajišťovanou krajským úřadem, zřizovatelem škol a finančně zaštitěnou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, popř. zaměstnavatelem či jiným subjektem.

Výzkumným záměrem projektu bylo zmapovat vybrané aspekty přístupu státních příslušníků Ukrajiny, žijících dlouhodobě či trvale na území sedmi vybraných krajů v ČR, k dalšímu vzdělávání

¹ *Analýza přístupu imigrantů a imigrantek ke vzdělávání a na trh práce v České republice, 2007.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

a rekvalifikacím. Předmětem zájmu byly motivace a bariéry ovlivňující jejich zájem o další vzdělávání a rekvalifikace, bariéry při vstupu do systému státem organizovaných rekvalifikací a dalšího vzdělávání a identifikace vhodných opatření a doporučení, zvyšujících jejich zájem o vzdělávání v průběhu života.

Pro lepší vhlad do problematiky postavení ukrajinských migrantů na současném trhu práce bylo nezbytné také rozlišovat mezi migrací dobrovolnou a migrací nucenou a případné rozdíly zohlednit při zachycení afinity mezi objektivními bariérami (bariéry kladené legislativou a institucemi) a bariérami vnímanými Ukrajinci (jazyková bariéra, nízká informovanost cizinců o právním prostředí a z toho vyplývajících povinností apod.).

Dichotomické dělení na dobrovolnou a vynucenou migraci je jednou z řady klasifikace migrací²: (1) mezi dobrovolné migrující patří lidé opouštějící svoji vlast za účelem studia, sjednocení rodiny, zaměstnání či případně z jiných osobních důvodů; (2) mezi vynucené migrující patří lidé usilující o vyhnutí se pronásledování, represi, ozbrojeným konfliktům, přírodním či jiným katastrofám nebo jiným situacím, jež představují ohrožení života, svobody a živobytí jednotlivce. Jinak řečeno, dobrovolnou migraci je třeba klást do souvislosti s individuální volbou člověka, s výdělkem v zahraničí, hledáním lepšího života, života s rodinnými příslušníky a studia nebo poznávání světa, přičemž velká část obyvatel ze zemí s nejnižšími příjmy si nemůže migraci dovolit.

Na straně druhé nucenou nebo vynucenou migraci je třeba spojovat s případy, ve kterých se dotýční snaží uniknout politickému pronásledování, válce nebo mučení. V některých konkrétních případech však bylo velmi obtížné stanovit konkrétní hranici mezi těmito dvěma typy migrace: např. v mnoha případech, zvláště u ekonomické migrace z Ukrajiny, dobrovolná migrace splývala s kategorií migrace vynucené. Přesněji řečeno, v podstatné části případů imigranti z Ukrajiny v zemi svého původu nemohli pokrýt svoje životní náklady (nájem a platby za dodávky elektrické energie, výživu apod.), a proto imigrovali do ČR jako do země s vyššími příjmy a vyšší životní úrovní. Zejména dlouhodobé působení ukrajinských imigrantů na českém trhu práce tak bylo třeba klást do souvislosti s nemožností stanovit pevnou dělicí čáru mezi dobrovolnou a vynucenou migrací, protože podstatná část z nich imigrovala do ČR kvůli zabezpečení svých základních životních podmínek a kvůli zabezpečení základních životních podmínek svých blízkých, např. zajištění stravy, ošacení, obuvi, základních hygienických potřeb apod. (Janků, 2006, 13–27).

Z tohoto důvodu při identifikaci specifík a bariér dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR bylo vhodné rozlišovat mezi dvěma hlavními skupinami osob

² Z hlediska územní jednotky se migrace dělí na vnitřní a vnější, z hlediska oprávněnosti vstupu (dále také opuštění či pobytu v rozporu s účelem, pro který bylo vydáno pobytové oprávnění) na legální a nelegální, z hlediska motivace na pracovní migraci (trvalou i dočasnou), sjednocování rodin, apod. Jako obecné členění migrace se považuje klasifikace do těchto 4 typů: 1) stálá (trvalá) migrace; 2) pracovní migrace; 3) přesuny uprchlíků; 4) nelegální migrace.

s ukrajinskou státní příslušností, které mají odlišné postavení z hlediska práva a přístupu na trh práce (tj. regulovaný nebo volný vstup) a různá subjektivní očekávání (různé představy o délce pobyt v ČR, způsobech zaměstnávání apod.), na: (1) ekonomickou imigraci Ukrajinců do ČR do začátku konfliktu v důsledku neúspěšných ekonomických reforem a celkového neutěšeného socioekonomického vývoje na Ukrajině po rozpadu Sovětského svazu a (2) imigraci Ukrajinců do ČR po vypuknutí konfliktu v únoru 2022, která je největší nucenou migrací v Evropě od konce druhé světové války. Rovněž mezi těmito skupinami není jasná dělicí linie:

(ad1) První skupina osob s ukrajinskou státní příslušností byla převážně ekonomicky aktivní. Osoby z této skupiny pracovaly na pracovní smlouvu u zaměstnavatele či působily jako pracovníci agentur; část z nich pracovala na živnostenský list a několik procent z nich pracovalo za mzdu ve vlastní nebo cizí rodině. Za důležité hodnoty považovaly potřebu příjmu ze zaměstnání, život v hezkém harmonickém prostředí, mít jakoukoliv práci apod. Spokojenější jsou imigranti, kteří na území ČR pobývali delší dobu. Více než polovina z nich uváděla, že díky velmi tvrdé práci a odhodlání se jim dařilo dosáhnout cílů, které si určili, např. dobré zaměstnání, vlastní byt či dům (Schebelle et al., 2022).

(ad2) Druhá skupina imigrantů (uprchlíci) měla specifickou strukturu, přičemž typickou domácnost ukrajinských uprchlíků představovaly ženy s jedním nebo více dětmi. Uprchlíci v průběhu roku 2022 bydleli v solidárních domácnostech, v nájmu, v podnájmu či na ubytovně – čtyři pětiny uprchlíků se neregistrovali na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání ani nevyužívali svůj profesní potenciál a pracovali v nízkokvalifikovaných profesích. Tři čtvrtiny uprchlíků byly ekonomicky nezajištěny a za jednu ze svých nejdůležitějších potřeb považovaly pomoc s výukou češtiny (Klimešová, Šatava & Ondruška, 2022).

Vysvětlování bariér při uplatnění osob migrujících v rámci dobrovolné či vynucené migrace na českém trhu práce by nemělo být chápáno jenom jako vysvětlování rozporu mezi schopnostmi, dovednostmi a zkušenostmi získanými v zemi původu a pracovní pozicí migranta v přijímací zemi, ale měly by být vzaty v úvahu také překážky v přístupu ke konkrétním službám a zdrojům. Dále je třeba také zohlednit bariéry na straně migrantů i přijímací společnosti a rozlišovat mezi bariérami kulturními, institucionálními a celospolečenskými.

Přestože existuje řada tzv. pull faktorů čili motivací, proč Ukrajinci migrují do České republiky (poptávka po pracovnících, zvláště ve sférách stavebnictví, zemědělství, obsluhy a služeb, etnická či kulturní příbuznost apod.), k přetrvávajícím kulturním bariérám patří nedostatečný zájem o zvýšení jazykových kompetencí, a to i přesto, že znalost českého jazyka je důležitá nejen pro komunikaci na pracovišti mezi kolegy, ale zejména funguje také jako hlavní faktor úspěšné integrace do hostitelské společnosti. Hlavní důvod nezájmu o zvýšení jazykových kompetencí v českém jazyce je třeba přičítat přílišnému zapojení do ukrajinskojazyčné či ruskojazyčné komunity, která je doprovázena rodinným charakterem těchto komunit, vyznačujících se také relativní izolovaností ve smyslu omezené vnější komunikace (vůči majoritní populaci) a rozvinutou vnitřní komunikací. Tyto tendence je možné ilustrovat velkou sítí všemožných pracovních agentur, pomáhajících osobám s ukrajinskou

státní příslušností se zaměstnáním a s dalšími administrativními problémy, ale i jejich nízkým zájmem o participaci v životě společnosti apod.

K legislativním a institucionálním bariérám dalšího vzdělávání patří dlouhodobě např. limity nabídky pracovních míst úřadu práce a dále zejména byrokratické procedury, spojené se zaměstnáváním cizinců. Jedná se například o náročnost úředních postupů při vyplňování různých formulářů, neochotu úředníků či dlouhou dobu trvání udělení požadovaných dokumentů (např. proces nostrifikace při uznání dosaženého vzdělání).

Mezi celospolečenské bariéry spojené s dalším profesním vzděláváním a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR je možné zařadit např. i určité negativní stereotypizování u ukrajinských státních příslušníků, související zejména s jejich ekonomickou imigrací do ČR od počátku devadesátých let minulého století.

Specifika a bariéry dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací osob s ukrajinskou státní příslušností je možné klást do souvislosti s tzv. sociálním kapitálem, který je jedním z nejfrekventovanějších konceptů na poli současného výzkumu v sociálních vědách a který je vymezen jako sociální sítě, hodnoty či důvěra (Bourdieu, 1993). Sociální kapitál a sociální sítě jsou také považovány za důležité pro komplexní pochopení migračních procesů, přičemž je třeba zohlednit dostupnost informací či přímou pomoc, kterou migranti získávají prostřednictvím svých sociálních vazeb s osobami, které migrovaly před nimi, či jako schopnost migrantů získat hodnotné zdroje nebo výhody na základě jejich sociálních vztahů či členství ve skupinách (Riztzer, 2005). Dále mezi determinanty sociálního kapitálu patří historie, kultura, podoba sociální struktury, rodina, vzdělání, ekonomické nerovnosti a osobní hodnoty, přičemž sociální kapitál zahrnuje prostředky (informace nebo pomoc při migraci), zdroje (předchozí migranti) a příjemce (potenciální migranti). Sociologická šetření prokazují, že u osob s ukrajinskou státní příslušností v rámci získání první práce hraje statisticky významnou roli sociální kapitál (souhrn užitečných sociálních kontaktů, styků a známostí) a ukazuje se, že čím vyšší hodnoty mobilizačního sociálního kapitálu (vyznačující se vysokou aktivací sociálních sítí za účelem získání výhod či zisku) respondenti měli, tím kratší dobu potřebovali k nalezení své první práce. Skutečnost, že při využití pomoci svých známých ze země původu našly osoby s ukrajinskou státní příslušností práci v ČR rychle, potvrzuje Bourdieho definici sociálního kapitálu, chápaného jako síť kontaktů, které člověk může ve svůj prospěch využít (Franclová, 2018).

V následující kapitole se čtenář může seznámit s bariérami dalšího vzdělávání migrantů ve Velké Británii, Belgii, Norsku, Nizozemsku, Itálii, Rakousku, Německu a ve Francii. Dále je ve studii popsán metodologický přístup výzkumu a v přílohách studie jsou k nalezení jak technická zpráva subdodavatele sběru dat dotazníkového šetření, tak dotazník a jeho jazykové mutace. Následují kapitoly s výsledky kvantitativního a kvalitativního expertního šetření, dále stať se syntézou získaných poznatků a závěr studie obsahující formulaci doporučení pro rozvoj dalšího vzdělávání a rekvalifikací (nejenom) ukrajinských státních příslušníků v podmínkách České republiky.

1. Bariéry dalšího vzdělávání migrantů ve vybraných zemích EU/EHP

Migrace za prací do EU má v posledních deseti letech vzestupnou tendenci. Podle nejnovějších statistik Evropské komise o migraci pobývá v členských státech Evropské unie 23,8 milionů lidí, kteří nebyli občany EU. V roce 2022 pracovalo na lokálních trzích práce EU 9,93 milionů občanů ze zemí mimo EU,³ což odpovídá 5,1 % z celkového počtu obyvatel. Potřeby, specifika a bariéry dalšího vzdělávání a rekvalifikace občanů třetích zemí je tak třeba v řadě evropských zemí znovu reformulovat v důsledku více či méně trvalého nárůstu imigrantů, kteří oproti občanům EU pracovali častěji v následujících odvětvích: zejména v ubytování, stravování a pohostinství (non EU⁴ 11,3 % : EU 4,2 %), v pracích v domácnostech (non EU 5,9 % : EU 0,7 %), dále v administrativních a podpůrných činnostech (non EU 7,6 % : EU 3,9 %) a ve stavebnictví (non EU 9,1 % : EU 6,6 %). Častěji byli zastoupeni v těchto profesních skupinách: úklid a domácí práce, pracovníci v oblasti osobních služeb, pracovníci ve stavebnictví (kromě elektrikářů), pracovníci v dolech, na stavbě, ošetřovatelé, pomocné síly při přípravě potravin, pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství, ve výrobě a dopravě. Na straně druhé byli imigranti z třetích zemí méně častěji zastoupeni v evropských členských zemích ve veřejné správě a obraně, v odborných vědeckých a technických činnostech, ve vzdělávání a ve zdravotní a sociální péči (zdroj: Eurostat. Statistika týkající se migrace do Evropy).⁵

Dle nejnovějších poznatků čelí cizinci, včetně uprchlíků, po svém příjezdu řadě bariér integrace, a to zejména jazykové bariéry, nedostatku sociální podpory a administrativním překážkám. „Někdy se setkávají s obtížemi při využívání svých dovedností v hostitelské společnosti a zároveň jsou v určitých případech vystaveni předsudkům nebo diskriminaci“. (The integration of newcomers – Ministerial Conference organised by Flanders)⁶ Výjimkou jsou kvalifikovaní migranti, kteří často přicházejí z rozvojových zemí, pro které jejich odchod znamená tzv. brain drain, zatímco na straně druhé pro cílové země jejich příchodu tzv. brain gain (Bailer & Mulder, 2017).

V současnosti je třeba nové potřeby dalšího profesionálního vzdělávání cizinců ve **Velké Británii** a v **Severním Irsku** klást do souvislosti se dvěma do značné míry protikladnými tendencemi. Jedná se o stále rostoucí počet cizinců (kteří se často do země dostávají nelegální cestou) a odchod části Evropanů ze země po Brexitu (pokles pracovníků z členských zemí se odhaduje na desítky procent),

³ ve věku 20 až 64 let

⁴ non EU = občané ze zemí mimo EU, EU = občané ze zemí EU

⁵ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_cs

⁶ https://home-affairs.ec.europa.eu/news/integration-newcomers-ministerial-conference-organised-flanders-2024-02-15_en

protože po Brexitu zájemci o působení na místním trhu práce musí žádat o vízum a zaplatit relativně vysoký poplatek. Na straně druhé zájem imigrantů žít a pracovat ve Velké Británii a Severním Irsku byl především motivován ekonomickou úrovní této země a možností v ní získat rekvalifikaci, zatímco vedlejší faktory jako kvalita života, průměrný příjem, míra kriminality či míra urbanizace nebyly považovány za důležité. Z dlouhodobého hlediska a vzhledem k omezené roli státu, co se týče rekvalifikace migrantů, jsou také významné různé neziskové organizace, zaměřující se nejen na zlepšení jazykových znalostí, ale např. i na posilování kompetencí žen imigrantek k rozhodování. Dále organizují různá setkání a činnosti, které by jim umožnily překonávat problémy při jednání s administrativou a hledáním práce.

Nové potřeby dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikace cizinců ze zemí mimo EU v **Belgii** je třeba spojovat především s dopady evropské uprchlické krize z roku 2015, přičemž na základě statistických údajů v roce 2021 bylo v Belgii 33,4 % osob cizího původu; např. v Bruselském regionu ve srovnání s Flandrami nebo Valonskem byl velmi vysoký podíl osob pocházejících ze zemí mimo EU. Statistiky ukazují, že na rozdíl od dalších členských států EU belgické úřady udělovaly relativně málo povolení k pobytu za účelem působení na trhu práce nově příchozím ze zemí mimo EU; např. v roce 2016 jenom 10 % povolení k pobytu bylo vydáno za účelem zaměstnání, polovina povolení k pobytu byla vydána za účelem sloučení rodiny, 12 % za účelem studia a kategorie „jiné důvody“ představovala 29 %. Nespokojenost pracujících cizinců s neochotou belgických úřadů udělovat povolení k dlouhodobému či trvalému pobytu lidem z třetích zemí žijících a pracujících v Belgii, kteří přispívají k ekonomickému chodu země, je možné ilustrovat protesty na univerzitách, které byly často vysvětlovány neúspěšným dialogem mezi imigranty a imigračními úřady. Jedná se především o imigranty z Alžírsko či Maroka nemající nárok na azyl, protože Belgie považuje tyto země za bezpečné. Na straně druhé, z hlediska dalšího profesního vzdělávání a možností rekvalifikace je třeba považovat za nejrizikovější skupinu cizince pocházející především ze Sýrie, Palestiny, Eritreje, Afghánistánu a Turecka (Jelínková, 2023, 83–84).

Odrasovým můstkem pro možnosti dalšího profesního vzdělávání cizinců v **Norsku** je už po řadu desetiletí uvítací zákon, na základě kterého byly organizovány kurzy s cílem připravit imigranty na pracovní život v Norsku, kterých se v minulosti měli účastnit všichni imigranti ve věku od osmnácti do pětadesáti let včetně jejich rodinných příslušníků, kteří se za nimi do Norska nebo do Švédska přistěhovali. Vzhledem k evropské migrační krizi z roku 2015 byly do uvítacího zákona zavedeny změny: (1) žadatelé, kteří podali žádost na konci roku 2016 a později, musí v závěru absolvování uvítacího programu složit ústní test z norštiny na minimální úrovni A1; (2) od začátku roku 2017 se musí kurzu účastnit i přistěhovalci starší 55 let a mladší 67 let, přičemž v předcházející právní úpravě měla tato věková skupina sice nárok na kurzy, ale nebylo jejich povinností je navštěvovat. Významnou úlohu při rekvalifikaci imigrantů plnil také pilotní program pracovních příležitostí (Jobbsjansen), zaměřující se na všechny migranty ve věku 18 až 55 let, kteří jsou dlouhodobě bez práce a nejsou zahrnuti v programech dalšího profesního vzdělávání, organizovaných norským ministerstvem práce a sociálních věcí, a dále také takzvaný akční plán Potřebujeme konkurenceschopnější migranty, soustřeďující se na zlepšení postavení migrantů na norském trhu práce (The Directorate

of Integration of Diversity, 2022). Působení některých skupin imigrantek z jiných kulturních okruhů na lokálním trhu práce a možnosti jejich dalšího profesního vzdělávání byly omezeny, přestože představovaly desítky procent lidí v produktivním věku. Přesněji řečeno, ženy z Íránu, Pákistánu, Saudské Arábie a Súdánu upřednostňovaly činnosti v rodině (péče o rodinu a trávení času v domácím prostředí apod.) a odmítaly vykonávat profese, které jsou v jejich zemi považovány za mužské, a to vzhledem k tomu, že tradičně nepovažují rovnoprávnost mužů a žen na trhu práce za důležitou (Hoffmann & Moe, 2020).

Velkou výzvou pro další profesní vzdělávání imigrantů z třetích zemí v **Nizozemsku** jsou především různé skupiny takzvaných typických imigrantů, kteří se do země přistěhovali v posledních desetiletích; (1) jedná se například o polské pracovníky, kteří do země přijížděli za sezónními pracemi v zemědělství, stavebnictví nebo ve službách, (2) o pracovní migranty z Velké Británie, přicházející do Nizozemska v důsledku ukončení členství Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku v Evropské unii, (3) vzdělané imigranty z Indie a dalších zemí, pracující zejména v IT sektorech a technologických sektorech a usazující se v regionech, na které se tyto obory zaměřují, a (4) nakonec o imigranty žádající o azyl v důsledku evropské migrační krize z roku 2015 (Hedegaard & Larsen, 2022). Potřeby rekvalifikace a dalšího profesního vzdělávání se jenom okrajově týkaly vysoce kvalifikovaných imigrantů a studentů, kteří byli kvůli poplatkům za studium dokonce považováni za přínos pro nizozemskou ekonomiku. Přestože Holandsko dlouhodobě prosazuje restriktivní migrační politiku vůči nekvalifikovaným pracovníkům, nové potřeby dalšího profesního vzdělávání této rizikové skupiny je třeba formulovat především s ohledem na rizikovou skupinu azylantů, kteří se přistěhovali do země v důsledku vstupu a tranzitu milionů uprchlíků do EU v letech 2015/2016. Na tyto azylanty totiž nejsou kladeny minimální požadavky, co se týče vzdělávání, a proto pravděpodobnost zaměstnanosti podstatné části z nich je velmi nízká (Netherlands: Country Report, 2023).

Příliv migrantů do **Itálie**, která se díky své geografické poloze v posledních letech stala jednou z čelných cílových zemí, je ze strany italské administrativy a potřeb lokálního trhu práce do určité míry hodnocen pozitivně z toho důvodu, že velmi nízká porodnost má negativní vliv na ekonomiku této země. V důsledku různých migračních vln je Itálie (po Německu a Velké Británii) třetí zemí Evropské unie s největším počtem legálních přistěhovalců a žije v ní 200 národností, přičemž problematika dalšího vzdělávání a působení na trhu práce se týká především přistěhovalců z Maroka, Albánie, Číny, Ukrajiny, Filipín, Indie, Egypta, Bangladéše, Moldavska a Pákistánu (Italy: Country Report, 2023). Legislativa Evropské Unie řešící problematiku přistěhovalců (např. zlepšování vyhlídek přistěhovalců na získání zaměstnání a snižování rozdílu mezi nimi a domácím obyvatelstvem, pokud jde o zaměstnanost) měla vliv na italské právní úpravy, přičemž je například vhodné zmínit jeden z klíčových dokumentů – Plán pro bezpečnou integraci „Identita a setkání“. V souladu s tímto plánem by mělo být právo na vzdělávání („150 hodin“) vyhrazené pro italské zaměstnance kolektivními smlouvami využitelné též pro migranty s ohledem na proměny trhu práce, obohaceného o příchod pracovní síly přistěhovalců či o alfabetizační kurzy pro migranty, které jsou organizovány na pracovištích akreditovaných regiony a které jsou částečně hrazeny ze zdrojů profesních fondů.

I když zapojení migrantů z třetích zemí je pro italskou ekonomiku důležitou záležitostí především s ohledem na úbytek osob v produktivním věku, možnosti dalšího profesního vzdělávání v rámci italských formálních institucí byly do určité míry ztěžovány přisunem nekvalifikované nebo málo kvalifikované pracovní síly, často propojené s černým pracovním trhem / stínovou ekonomikou (mnohdy s kriminálním pozadím) a s vysokou mírou nezaměstnanosti u občanů z třetích zemí v Itálii ve věkové kategorii 20–64 let (Finotelli & Ponzo, 2023).

Nové potřeby týkající se dalšího vzdělávání imigrantů z třetích zemí v **Rakousku** vznikly také v souvislosti s evropskou migrační krizí z roku 2015, v průběhu které rakouské úřady vyřizovaly druhý nejvyšší počet žádostí o azyl v přepočtu na počet obyvatel a v rámci které noví imigranti z třetích zemí mohli využít zařazení na trh práce na základě relativně flexibilních procedur (v Rakousku byl tento proces nejkratší po Řecku a Švédsku, kde neexistovala žádná čekací doba a kde žadatelé o azyl mohli vstoupit na pracovní trh okamžitě po splnění určitých zákonem daných podmínek). Největší skupinou přistěhovalců jsou například Syřané, Afghánci, Rusové, Iráčani a Íránci, přičemž podle informací úřadu práce o vzdělávání běženců většina z nich absolvovala pouze povinnou školní docházku a sotva deset procent z nich mělo vysokoškolské vzdělání (Austria: Country Report, 2023). Podobně jako v Německu a Finsku imigranti v Rakousku mohli nastoupit do zaměstnání už tři měsíce po podání žádosti o azyl a podle návrhu nového zákona uprchlíci požadující základní sociální podporu museli vykonávat veřejně prospěšné práce už během azylového řízení (Plesník, 2023). Bariéry týkající se dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací občanů z třetích zemí je možné z dlouhodobého hlediska vysvětlovat takzvaným diskriminačním modelem či modelem diferencované korporace, na základě kterého je odlišnost imigrantů chápána jako nepřekonatelná překážka jejich integrace, přičemž jejich pobyt na cizím území má být pouze přechodný a zakončený odchodem uprchlíků zpět do země původu. Tento přístup rakouské státní politiky byl umocněn tím, že jim byl zamezen přístup do ostatních společenských oblastí a že byli různým způsobem socioekonomicky limitováni; například právní mechanismy jim bránily v získání občanství, standardní sociální péči či získání volebního práva a dále byl také minimalizován styk mezi etnickými skupinami. Možnosti dalšího profesního vzdělávání cizinců ze zemí mimo EU a potažmo možnosti jejich uplatnění na rakouském trhu práce tak byly do značné míry dány sníženým zájmem rakouského státu o další vzdělávání cizinců ze zemí mimo EU, stejně tak jako nízkou vzdělaností na straně cizinců (Friesl et al., 2017).

V roce 2020 žilo v **Německu** 21,9 milionů lidí s migračním původem, což představovalo 26,7 % z celkové populace (Germany: Country Report, 2023). Integrační kurzy, fungující jako odrazový můstek pro další vzdělávání imigrantů a jejich uplatnění na trhu práce, se v Německu staly povinnými až s přijetím integračního zákona z roku 2016, vztahujícího se na všechny státní příslušníky třetích zemí, kteří se chtějí stát dlouhodobě pobývajícími rezidenty SRN. Určitý pokrok v oblasti integrace na trhu práce přinesly různé právní úpravy uzákoněné v posledních desetiletích upravující vstup cizinců ze zemí mimo EU; jedná se například o integrační kurzy organizované na základě zákona na podporu integrace (zahrnujícího 600 hodin výuky jazyka a 100 hodin občanského vzdělávání), které jsou odrazovým můstkem pro další vzdělávání či rekvalifikaci migrantů. Dalšími důležitými

opatřeními pro zlepšení postavení cizinců ze zemí mimo EU na německém trhu práce týkajícími se možností jejich dalšího profesního vzdělávání a jejich rekvalifikace byla (1) zavedení zákona pro zlepšení určování a uznávání odborných kvalifikací získaných v zahraničí, (2) zákon o přistěhovalectví kvalifikovaných pracovníků „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ z roku 2019 a (3) Národní akční plán integrace, v rámci kterého imigranti získají další relevantní informace o trhu práce a o možnosti nechat si oficiálně uznat kvalifikace (Jelínková, 2023).

Přistěhovalci z třetích zemí ve **Francii**, kteří nacházeli většinou zaměstnání v dělnických profesích, byli často marginalizováni ekonomicky a v ekonomických krizích přicházeli o svá zaměstnání. Trvale vykazují vyšší formu nezaměstnanosti, což je možné vysvětlit nejenom jejich nižší úrovní dosaženého vzdělání, ale také podmínkami nostrifikace dosaženého vzdělání ve Francii. Relativně neuspokojivé postavení imigrantů z třetích zemí na francouzském trhu práce (včetně potomků imigrantů, tedy osob již narozených ve Francii rodičům, z nichž alespoň jeden je migrantem) je možné vysvětlit různými faktory, jako je neznalost jazyka při hledání zaměstnání, absence sítě kontaktů často užitečných při hledání práce a případně diskriminací ze strany potenciálních zaměstnavatelů. U imigrantů nepocházejících z Evropské unie byla také zjištěna nižší míra ekonomické aktivity žen než u běžné francouzské populace, což souvisí s tradičním pohledem muslimské menšiny na ženy, na základě, kterého by těžištěm jejich činnosti měla být domácnost a další činnosti v soukromé sféře (Welply, 2022).

Vzdělávací programy francouzského státu se zaměřovaly především na zvýšení jazykových kompetencí imigrantů a imigrantek ve francouzském jazyce, protože pro nezaměstnané dospělé imigranty z třetích zemí byla neznalost písemné francouzštiny jednou z hlavních bariér, proč nemohli navštěvovat další rekvalifikační kurzy a školení za účelem hodnotnějšího uplatnění na trhu práce. Zápis do vzdělávacích rekvalifikačních kurzů u této skupiny populace byl dále ztěžován demotivací již na začátku a nízkým zájmem o získání znalostí a kvalifikací, přičemž vzdělávací kurzy nabízené ženám s velmi nízkou kvalifikací se setkávaly s větším úspěchem. Větší zájem žen o další profesní vzdělávání byl vysvětlován tím, že je to pro ně mnohdy první životní příležitost osamostatnit se a působit mimo rodinu (Murray, Brill-Carlat & Höhn, 2023). Na základě nového imigračního zákona francouzské ministerstvo práce hodlá udělovat povolení k pobytu i nelegálním migrantům ve stavebnictví a dalších sektorech, protože se snaží obsadit statisíce volných míst v klíčových sektorech národního hospodářství. Bariéry a specifika dalšího profesního vzdělávání cizinců ze zemí mimo EU tak budou do značné míry ovlivňovány důsledky omezení sociálních dávek cizincům a také tím, že v sektorech s nedostatkem pracovní síly budou legálně působit zahraniční pracovníci, kteří jsou ochotní pracovat v nízkokvalifikovaných a rutinních profesích (Ryšánek, 2023).

Jak je z výše popsaného přístupu vybraných členských zemí EU k dalšímu vzdělávání migrantů z třetích zemí patrné, nastavování podmínek dalšího vzdělávání a rekvalifikace migrantů reflektuje zejména individuální situaci na trhu práce jednotlivých členských zemí, ale i převládající charakter migrace a sociokulturní specifika (vzdělání, náboženské vyznání atd.) migrantů jednotlivých zdrojových zemí, která významně ovlivňují jejich potenciál a motivaci k úspěšné integraci nejen

1. Bariéry dalšího vzdělávání migrantů ve vybraných zemí EU/EHP

na trh práce, Změny v přístupu vybraných zemí k dalšímu vzdělávání a rekvalifikaci migrantů ze zemí mimo EU byly iniciovány zejména migrační krizí let 2015 a 2016, jejíž důsledky byly a jsou stále patrné nejen v oblasti dalšího vzdělávání, ale i v přístupu k migrační a integrační politice těchto vybraných zemí.

2. Metodologie výzkumu

Empirický výzkum byl zaměřený na populaci Ukrajinců ve věku 15 až 65 let žijících na území sedmi krajů České republiky: Hlavní město Praha, Středočeský kraj, Jihomoravský kraj, Plzeňský kraj, Jihočeský kraj, Ústecký kraj a Liberecký kraj, tj. na území krajů s nejvyššími počty ukrajinských migrantů a válečných uprchlíků.

Pro dosažení hlavního a dílčích cílů výzkumu byl zvolen model smíšeného aplikovaného výzkumu kombinujícího kvalitativní a kvantitativní metody sběru a analýzy dat. Vzhledem k tématu výzkumu, zaměřeného na mapování vybraných aspektů dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců a aktuální situaci spojenou s konfliktem na Ukrajině, byl výzkum v průběhu realizace, oproti návrhu projektu podaném koncem roku 2021, tj. před 24. únorem 2022, rozšířen i o občany z Ukrajiny s dočasnou ochranou.

Projekt si kladl za cíl:

1. Zjistit příčiny a důvody nízké motivace a bariéry státních příslušníků Ukrajiny žijících dlouhodobě či trvale na území vybraných krajů ČR ohledně dalšího vzdělávání, přičemž zkoumání motivací a bariér bude inspirováno různými teoretickými přístupy. Přesněji řečeno, byla zkoumána míra uspokojení jejich různých potřeb, ke kterým patří bezpečí a jistota, potřeba seberealizace či uznání apod.
2. Zmapovat bariéry při vstupu do systému státem organizovaných rekvalifikací a dalšího vzdělávání, posoudit, zdali je výrazným determinanem nižší kulturní kapitál a nedůvěra ve vzdělávací nabídku ze strany cílové skupiny Ukrajinců, nebo spíše „objektivní“ determinanty, jako jsou dostupnost informací o možnostech dalšího vzdělávání a rekvalifikací na pracovištích a v krajských komunitách či systémové problémy českého dalšího vzdělávání a rekvalifikací obecně.
3. Identifikovat možnosti využití vhodných motivačních nástrojů k posílení rekvalifikací a dalšího vzdělávání cílové skupiny, které budou založeny nejenom na informacích od cílové skupiny, ale také na analýze a syntéze dalších informačních zdrojů: (1) analýza dokumentů vztahujících se k problematice dalšího vzdělávání a rekvalifikací v ČR, (2) expertní šetření a kulaté stoly se zástupci státní správy a jejich institucí, akademické půdy, NNO, škol a zástupců zaměstnavatelů, tj. s pracovníky Úřadu práce ČR, Center na podporu integrace cizinců, Integračního centra Praha, o. p. s., a Centra pro cizince Jihomoravského kraje, popř. dalších neziskových organizací, Národního pedagogického institutu, středních a vyšších odborných škol – autorizovaných osob, Hospodářské komory atd.

Zvolený model smíšeného výzkumu byl sestaven v sekvenčním režimu kvantitativního šetření a následně dvou kvalitativních částí výzkumu, přičemž oba přístupy byly rovnocenné – tj. model The QUAN-QUAL⁷-QUAL⁸ model. Šetřením předcházela nezbytná sekundární analýza dostupných relevantních zdrojů. Analýza dat obou metodologických přístupů byla následně syntetizována do ucelenějších komplexů zjištění, poznatků a závěrů o mapované problematice. Ideální by bylo zahrnout do kvalitativní části výzkumu i rozhovory s Ukrajinci, což by umožnilo hlubší vzhled na potřeby migrantů ve vztahu ke zkoumanému tématu. Vzhledem k rozsahu výzkumu, jeho časovému, personálnímu a zejména finančnímu možností, již nebylo možné kvalitativní výzkum o tuto výzkumnou aktivitu rozšířit.

2.1 Kvantitativní šetření

Kvantitativní výzkum byl kvazireprezentativní, v případě generalizace zjištění vypovídající spíše o strukturálních specifikách a rozdílech nežli o kvantifikaci mapovaných charakteristik a jevů.

V rámci kvantitativní části výzkumu bylo navrženo a realizováno kvótní terénní šetření, zaměřené na občany Ukrajiny s uděleným dlouhodobým pobytem na území ČR (mimo azylanty), s trvalým pobytem a s uděleným pobytovým oprávněním v souvislosti s válkou na Ukrajině (tj. s udělenou dočasnou ochranou), a to s paritním zastoupením ve výběrovém souboru. Za účelem sestavení kvót byla provedena sociodemografická analýza a analýza dat územního rozložení vybraných subpopulací cizinců z dat ředitelství cizinecké služby v agregovaných tabulkových přehledech evidenčních dat k 31. prosinci 2021 poskytnutých ČSÚ a analýza dat CIS MV ČR o počtech osob s uděleným pobytovým oprávněním v souvislosti s válkou na Ukrajině ke dni 23. srpna 2022.⁹ Nutno poznamenat, že ačkoliv většinu evidovaných uprchlíků tvořili občané Ukrajiny, data obsahovala i jiné státní příslušníky. Kvótní výběr zohledňoval vázané kvóty podle druhu povolení k pobytu (dlouhodobý / trvalý / dočasná ochrana), pohlaví, věku a vybraných krajů ČR. Poměr zkoumaných skupin státních příslušníků Ukrajiny podle jejich druhu pobytu na území ČR byl paritní, tj. 340 : 340 : 340 rozhovorů. Finální výběrový soubor byl mírně navýšen, obsahoval celkem 1 022 rozhovorů – z toho 337 respondentů s dlouhodobým pobytem, 336 respondentů s trvalým pobytem a 349 respondentů s dlouhodobým vízem za účelem dočasné ochrany na území ČR (dále také „dočasná ochrana“). Při výběru byli kontaktováni státní příslušníci Ukrajiny ve věku 15 až 65 let. Anonymita respondentů byla plně zaručena.

⁷ elektronické expertní šetření

⁸ expertní kulaté stoly nad výsledky elektronického expertního šetření

⁹ zdroj: <https://www.mvcr.cz/clanek/statistika-v-souvislosti-s-valkou-na-ukrajine-archiv.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>

Pro účely realizace terénního sběru dat bylo realizováno otevřené výběrové řízení na subdodavatele veřejné zakázky malého rozsahu. Subdodávku sběru dat dotazníkového šetření zajišťovala výzkumná agentura ppm factum research, s. r. o. (detailněji viz Technická zpráva ze šetření v příloze č. 1.)

Pro potřeby sběru dat byl řešitelským týmem ve spolupráci se subdodavatelem sběru dat vytvořen dotazník, který obsahoval několik návazně řazených tematických otázek zaměřených na:

- I) screening a sociodemografii;
- II) oblast o zaměstnání;
- III) oblast o další vzdělávání a rekvalifikaci;
- IV) oblast o znalosti českého jazyka;
- V) oblast integrace.

Předfinální verze dotazníku byla pilotována a zjištění pilotáže promítnuty do finální verze dotazníku. Česká finální verze dotazníku a k tomu potřebné dotazovací karty byly subdodavatelem vhodně technicky upraveny a přeloženy do ukrajinské a ruské mutace. Při dotazování byly použity všechny tři jazykové mutace dotazníku (viz příloha č. 2), výběr jazykové mutace byl na straně respondenta.

Rekrutace respondentů probíhala na základě znalosti místních poměrů se zacílením na vyšší pravděpodobnost výskytu osob cílových podskupin – detailněji k tématu rekrutace, pilotáže a dalších otázek spojených s realizací terénního sběru dat a kontroly nasbíraných dat a práce tazatelů (viz příloha č. 1).

2.2 Kvalitativní šetření

Jak již bylo uvedeno výše, výzkum byl sestaven v sekvenčním režimu výzkumu, kdy po kvantitativním šetření následovaly dvě kvalitativní části výzkumu. První částí kvalitativního výzkumu bylo expertní šetření, které bylo výzkumnou aktivitou projektu sloužící k prohloubení zkoumané problematiky o poznatky a zkušenosti expertů z jejich odborné praxe v oblasti, která se týkala pouze formálních forem vzdělávání. Na základě sekundární analýzy dostupných zdrojů, informací a konzultací s experty na další vzdělávání a rekvalifikace byl navržen nástroj sběru dat: elektronický dotazník pro šetření mezi experty na zkoumanou problematiku. Elektronický dotazník byl následně připomínkován vybranými odborníky a konzultován s poskytovatelem dotace. Pozornost expertního šetření byla zaměřena zejména na další vzdělávání realizované prostřednictvím rekvalifikací a další vzdělávání realizované jinou formou, například doplňováním studia či pokračováním ve studiu s ohledem na specifické charakteristiky a problémy všech tří podskupin cílové skupiny, tedy Ukrajince s trvalým pobytem, s dlouhodobým pobytem na území ČR a s dlouhodobým vízem za účelem dočasné ochrany. Účast na expertním šetření byla honorována. Všem expertům, kteří se zúčastnili expertního dotazování, byla zaručena plná anonymita jak při sběru dat, tak při jejich zpracování

a vyhodnocování. Experti podílející se na šetření byli v průběhu jeho přípravy a realizace rovněž seznámeni s navazující částí kvalitativního výzkumu, kterou byla realizace kulatých stolů za účelem široké diskuse nad výsledky expertního šetření, a byli požádáni o spolupráci a součinnost na této výzkumné aktivitě projektu.

Realizace kulatých stolů navazující na expertní šetření měla za cíl širší společnou diskusi expertů nad zjištěními a doporučeními, která byla získána rozborem výpovědí z elektronického online dotazování. Před samotnou realizací kulatých stolů byly expertům představeny oblasti, které byly předmětem společné diskuse a odrážely nejčastěji uváděné problémy a návrhy řešení získané z expertního šetření. U vybraných klíčových oblastí byly uvedeny i dílčí otázky, které napomáhaly diskutovanou problematiku a návrhy řešení blíže specifikovat. Diskutované oblasti se týkaly dostupnosti dalšího vzdělávání pro státní příslušníky Ukrajiny v praxi, zájmu státních příslušníků Ukrajiny o další vzdělávání a možností i bariér zvýšení znalosti českého jazyka u státních příslušníků Ukrajiny jako podmínky pro vstup do dalšího vzdělávání. Poslední oblast byla zaměřena na využití i přenos potenciálu dalšího vzdělání Ukrajinců do praxe. Na závěr společné diskuse mohli experti uvést i další podněty, návrhy i opatření týkající se dalšího vzdělávání. Expertům byla stejně jako v předchozí části kvalitativního šetření zaručena anonymita.

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Výběrový soubor zahrnoval celkem 1 022 respondentů složených ze státních příslušníků Ukrajiny, kteří měli na území ČR trvalý nebo dlouhodobý pobyt či dlouhodobé vízum za účelem dočasné ochrany na území ČR. Všechny tyto tři pobytové skupiny ukrajinských občanů byly paritně zastoupeny, tj. každý druh pobytu tvořil třetinu výběrového souboru. Sběr dat probíhal v průběhu září 2022 v sedmi krajích ČR, pro které je typický dlouhodobě vyšší podíl pobytově přihlášených občanů Ukrajiny, tj. v Hlavním městě Praze, ve Středočeském kraji, Jihomoravském, Plzeňském, Jihočeském, Ústeckém a Libereckém kraji. Ke konci roku 2021 bylo v ČR hlášeno celkem 196 637 ukrajinských státních příslušníků s trvalým a přechodným pobytem (bez azylantů) paritně složených z mužů a žen (ženy tvořily 49 %). Na území vybraných krajů bylo trvale či dlouhodobě k uvedenému datu hlášeno celkem 160 534 občanů Ukrajiny všech věkových kategorií, tj. až 82 % všech registrovaných státních příslušníků Ukrajiny. K 23. srpnu 2022 bylo dle statistiky MV ČR v souvislosti s konfliktem na Ukrajině v ČR vydáno celkem 398 217 osob s uděleným pobytovým oprávněním, z toho na území vybraných krajů žilo celkem 284 395 těchto osob, tj. 71 %. Bezprecedentně největší podílové zastoupení hlášených Ukrajinců všech pobytových kategorií přináleželo samozřejmě kraji Hlavní město Praha.

Detailněji se podíváme na strukturální specifika Ukrajinců dle pohlaví, věku, vzdělání, druhu a účelu pobytu, délky jejich pobytu na území ČR, rodinného stavu, způsobu bydlení a migračních plánů do budoucna. Vyznačené naměřené hodnoty v tabulkách této kapitoly slouží pro snazší orientaci ve zjištěných statisticky významných strukturálních rozdílech podskupin cílové skupiny respondentů.

3.1 Sociodemografie výběrového souboru a vybrané otázky integrace

Zastoupení Ukrajinců a Ukrajinek ve věku 15 až 65 let se významně lišilo podle druhu jejich pobytu. Zatímco pro trvale usazené ukrajinské státní občany bylo typické paritní zastoupení mužů a žen (51 % muži : 49 % ženy), u dlouhodobého pobytu převažovali muži (57 % muži : 43 % ženy) a u Ukrajinců s udělenou dočasnou ochranou tvořily více než dvě třetiny ženy (31 % muži : 69 % ženy). Tyto a další skutečnosti se následně odrážely v diferencích zastoupení mužů a žen v šetřeném souboru (viz tabulka č. 1).

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Tabulka č. 1 **Struktura výběrového souboru dle pohlaví a druhu pobytu**

		Muži	Ženy	Celkem
Trvalý	počet	173	163	336
	podíly	51 %	49 %	100 %
Dlouhodobý	počet	193	144	337
	podíly	57 %	43 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	107	242	349
	podíly	31 %	69 %	100 %
Celkem	počet	473	549	1 022
	podíly	46 %	54 %	100 %

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Rozdíly v zastoupení mužů a žen zkoumaného souboru plynou z charakteru jejich pobytového statusu, a tudíž z jejich imigrační historie. U trvale usazených Ukrajinců převládá rodinná a dlouhodobá imigrační historie. U dlouhodobých pobytů, když opomeneme slučování rodin, je významná zase studijní, a zejména pracovní imigrace, která je ne zcela, ale přece jenom typičtější pro muže. U uprchlíků to byla zase imigrace nejvíce zranitelných osob prchajících před konfliktem, tj. žen, dětí a starších osob. Každopádně imigrační vlna v průběhu roku 2022 výrazně změnila strukturu Ukrajinců žijících na území ČR ve prospěch žen. Ženy zkoumaného souboru tvořily nadpoloviční většinu – celkem 54 %.

Věk respondentů byl zjišťován na roky, pro potřeby analýzy byl tento znak kategorizován do tří věkových kohort. Rozdíly v zastoupení věkových kohort u tří pobytových statusů opět odráží imigrační historii respondentů. U trvale usídlených Ukrajinců tvořily necelou polovinu osoby věkové kategorie 45 až 65 let, osoby nejmladší věkové kategorie zde tvořily necelou pětinu. Jak již bylo uvedeno výše, dlouhodobé pobyty souvisí zejména s pracovní a studijní imigrací a slučováním rodin a osoby nejvyšší věkové kategorie zde tvořily necelou čtvrtinu, naopak nejmladší kategorie tvořila třetinu a ekonomicky produktivní osoby ve středním věku necelou polovinu. Obdobně tomu bylo u osob s udělenou dočasnou ochranou, ovšem s nižším podílovým zastoupením osob ve věku 30 až 44 let a naopak podílově vyšším zastoupením osob ve věku 45 až 65 let (viz tabulka č. 2).

Vzhledem k tomu, že zkoumaný soubor zahrnoval osoby ve věku 15 až 65 let věku, můžeme konstatovat, že věková struktura Ukrajinců v tomto věku žijících ve vybraných sedmi krajích nebyla výrazně změněna ani příchodem uprchlíků, vyjma nejmladší věkové kategorie. Je nutno ovšem připomenout, že situace v reálném životě byla ovšem odlišná a přílivem velkého počtu dětí různých věkových kategorií a seniorů došlo ve skladbě ukrajinských státních příslušníků k poměrným demografickým změnám.

Tabulka č. 2 Věková struktura výběrového souboru podle druhu pobytu

Druh pobytu podle věkových kategorií		15–29	30–44	45–65	Celkem
Trvalý	počet	58	119	159	336
	podíly	17 %	35 %	47 %	100 %
Dlouhodobý	počet	111	147	79	337
	podíly	33 %	44 %	23 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	118	133	98	349
	podíly	34 %	38 %	28 %	100 %
Celkem	počet	287	399	336	1 022
	podíly	28 %	39 %	33 %	100 %

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Jak je známo a již bylo zmíněno výše v textu této kapitoly, z krajů ČR je imigrací dlouhodobě nejvíce zatížen kraj Hlavní město Praha, svůj pobyt zde mělo nahlášeno celkem 40 % ukrajinských občanů. Pětina respondentů se pobytově hlásila ke Středočeskému kraji, každý cca desátý pocházel z Jihomoravského a Plzeňského kraje, sedm procent Ukrajinců bydlelo v Jihočeském a Ústeckém kraji a každý dvacátý v Libereckém kraji (viz tabulka č. 3).

Tabulka č. 3 Územní struktura podle druhu pobytu a kraje

Druh pobytu podle kraje		Hl. město Praha	Středočeský kraj	Jihočeský kraj	Plzeňský kraj	Ústecký kraj	Liberecký kraj	Jihomoravský kraj	Celkem
Trvalý	počet	164	72	15	25	18	16	26	336
	podíly	49 %	21 %	4 %	7 %	5 %	5 %	8 %	100 %
Dlouhodobý	počet	126	73	22	38	24	19	35	337
	podíly	37 %	22 %	7 %	11 %	7 %	6 %	10 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	117	67	30	41	27	19	48	349
	podíly	34 %	19 %	9 %	12 %	8 %	5 %	14 %	100 %
Celkem	počet	407	212	67	104	69	54	109	1 022
	podíly	40 %	21 %	7 %	10 %	7 %	5 %	11 %	100 %

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Dle kvót z registračních dat cca pětina Ukrajinců každého mapovaného pobytového statusu bydlela ve Středočeském kraji. Oproti ostatním krajům (kromě kraje Hlavní město Praha a Středočeský kraj) byl vyšší podíl dlouhodobě pobývajících Ukrajinců v Plzeňském a Jihomoravském kraji, tj. v krajích s bohatší pracovní a studijní imigrací.

Rozdíly v rodinném stavu nepochybně souvisely nejenom s věkovou skladbou ukrajinských imigrantů, ale také s jejich imigrační historií. Samozřejmě u trvale usazených Ukrajinců převládali sezdaní (60 %), trvale usazení svobodní Ukrajinci tvořili cca pětinu. Přibližně každý desátý Ukrajinec byl rozvedený, a to jak celkově, tak dle mapovaných druhů pobytu. Cca třetina Ukrajinců ve věku 15 až 65 let nebyla sezdána a ani nežila s druhem či družkou (detailněji viz tabulka č. 4). Ovdovělé osoby vykazovaly významně vyšší zastoupení u osob s dočasnou ochranou (8 %).

Tabulka č. 4 **Struktura výběrového souboru podle druhu pobytu a rodinného stavu**

Druh pobytu podle rodinného stavu		Svobodní	Sezdaní	Rozvedení	Ovdovělí	Druh/družka	Celkem
Trvalý	počet	64	200	39	8	24	335
	podíly	19 %	60 %	12 %	2 %	7 %	100 %
Dlouhodobý	počet	111	149	40	9	27	336
	podíly	33 %	44 %	12 %	3 %	8 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	104	165	36	27	17	349
	podíly	30 %	47 %	10 %	8 %	5 %	100 %
Celkem	počet	279	514	115	44	68	1 020
	podíly	27 %	50 %	11 %	4 %	7 %	100 %

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

V porovnání s Ukrajinci s trvalým a dlouhodobým pobytem byl podíl nízkopříjmových domácností vyšší u osob s dočasnou ochranou – necelá pětina z nich uvedla čistý měsíční příjem jejich domácnosti do 15 tisíc Kč. Nejčastěji uváděný čistý příjem domácností Ukrajinců s dlouhodobým pobytem spadl do kategorie 26 až 35 tisíc Kč – tento příjem uvedla pětina Ukrajinců s dlouhodobým pobytem (viz tabulka č. 5). Nutno ovšem zdůraznit, že svůj příjem z různých, blíže nespecifikovaných důvodů neuvedla téměř polovina respondentů s dočasnou ochranou (45 %) a více než čtvrtina osob s dlouhodobým či trvalým pobytem.

Tabulka č. 5 **Struktura výběrového souboru podle čistého měsíčního příjmu domácnosti a druhu pobytu**

Druh pobytu podle výše příjmu domácnosti v Kč		Do 10 tisíc	11–15 tisíc	16–25 tisíc	26–35 tisíc	36–45 tisíc	46–55 tisíc	56 tisíc a více	Bez odpovědi	Celkem
Trvalý	počet	5	9	30	43	55	42	62	90	336
	podíly	1 %	3 %	9 %	13 %	16 %	13 %	18 %	27 %	100 %
Dlouhodobý	počet	6	22	49	68	45	27	24	96	337
	podíly	2 %	7 %	15 %	20 %	13 %	8 %	7 %	28 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	41	38	48	36	18	7	5	156	349
	podíly	12 %	11 %	14 %	10 %	5 %	2 %	1 %	45 %	100 %
Celkem	počet	52	69	127	147	118	76	91	342	1 022
	podíly	5 %	7 %	12 %	14 %	12 %	7 %	9 %	33 %	100 %

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Pomocí rozsáhlé baterie variant odpovědí měli respondenti možnost specifikovat jejich postavení na českém trhu práce (viz tabulka č. 6). Polovina respondentů byla v zaměstnaneckém poměru, většina z nich uvedla zaměstnanecký poměr s uzavřenou pracovní smlouvou (39 %), každý desátý Ukrajinec pracoval formou DPP/DPČ. Tyto krátkodobé a mzdově často limitované pracovní vztahy (DPP/DPČ) se týkaly spíše Ukrajinců s dlouhodobým pobytem (12 %) a s dočasnou ochranou (13 %) nežli Ukrajinců s trvalým pobytem (6 %). Agenturní zaměstnávání uvedlo celkem 5 % respondentů všech věkových kategorií, rozdíl mezi muži a ženami identifikovány nebyly. Podnikání na živnostenský list se věnovali zejména Ukrajinci s trvalým pobytem (16 %). Sníženou podnikatelskou aktivitou Ukrajinců s dlouhodobým pobytem a zejména prakticky nulovou podnikatelskou aktivitou dočasných uprchlíků byl celkový podíl této formy ekonomické činnosti snížen na sedm procent. Naopak oproti trvalému (3 %) a dlouhodobému pobytu (4 %) uváděli uprchlíci častější výkon brigádní práce (9 %). Jak bylo zjištěno v kvalitativní části našeho výzkumu, uprchlíci s dočasnou ochranou z různých důvodů obtížněji hledají své uplatnění na českém trhu práce, a to nejenom z důvodu nedostatečné znalosti českého jazyka, ale např. také z důvodu péče o děti. Šest procent respondentek s dočasnou ochranou bylo v době dotazníkového šetření na mateřské nebo rodičovské dovolené. Bez práce, ale práci si hledajících bylo 9 % Ukrajinců s dočasnou ochranou – převážně žen. Obdobně tomu bylo i v případě nezaměstnaných osob práci si nehledajících, kde rovněž převládaly ženy, zejména s dočasnou ochranou. Vlivem uprchlické vlny stoupl i počet seniorů, starobních i invalidních důchodců, což se projevilo i ve zkoumaném souboru, kde starobní důchodci tvořili tři procenta uprchlíků s dočasnou ochranou a invalidní dvě procenta. Do budoucna lze předpokládat navýšení této kategorie, a to nejenom z důvodu zvýšení počtu seniorů, ale také z důvodu odlišných podmínek nároku na starobní důchod na Ukrajině a příliv těchto osob do ČR mezi uprchlíky, v rámci kterých byl zejména u starších věkových kohort věk odchodu do důchodu nižší, nežli určují podmínky starobního důchodu platné v ČR.¹⁰

¹⁰ <https://www.pfu.gov.ua/pro-pfu/>

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Tabulka č. 6 Postavení respondentů na českém trhu práce

Postavení na trhu práce podle druhu pobytu	N/%	Druh pobytu			Celkem
		trvalý	dlouhodobý	dočasná ochrana	
Jsem zaměstnanec (pracuji u zaměstnavatele) a mám uzavřenou pracovní smlouvu	N	191	169	41	401
	%	57 %	50 %	12 %	39 %
Jsem zaměstnanec (pracuji u zaměstnavatele) a mám uzavřenou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti	N	21	39	46	106
	%	6 %	12 %	13 %	10 %
Jsem zaměstnancem pracovní agentury	N	14	24	14	52
	%	4 %	7 %	4 %	5 %
Jsem zaměstnanec a nemám uzavřenou pracovní smlouvu ani DPP/DPČ	N	1	11	1	13
	%	0 %	3 %	0 %	1 %
Dostávám peníze „na ruku“	N	14	22	17	53
	%	4 %	7 %	5 %	5 %
Podnikám na živnostenský list	N	52	23	1	76
	%	16 %	7 %	0 %	7 %
Jsem student/ka	N	25	35	36	96
	%	7 %	10 %	10 %	9 %
Jsem invalidní důchodce/kyně	N	1	3	7	11
	%	0 %	1 %	2 %	1 %
Jsem starobní důchodce/kyně	N	7	1	11	19
	%	2 %	0 %	3 %	2 %
Jsem na mateřské/rodičovské dovolené	N	7	11	20	38
	%	2 %	3 %	6 %	4 %
Vypomáhám v rodinném podniku bez nároku na mzdu	N	1	0	2	3
	%	0 %	0 %	1 %	0 %
Mám vlastní firmu, popř. jsem společníkem firmy	N	12	3	3	18
	%	4 %	1 %	1 %	2 %
Pracuji v rodině (vlastní nebo cizí) za mzdu	N	2	1	2	5
	%	1 %	0 %	1 %	1 %
Pracuji brigádně	N	11	15	31	57
	%	3 %	4 %	9 %	6 %
Momentálně nepracuji, ale práci hledám	N	4	5	78	87
	%	1 %	1 %	22 %	9 %
Momentálně nepracuji, práci ani nehledám	N	5	6	60	71
	%	1 %	2 %	17 %	7 %
Celkem	N	336	337	349	1 022

Pozn.: součet procent se nerovná 100 %, možnost více odpovědí

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Necelá polovina Ukrajinců bydlela v pronajatém bytě či domě (45 %), 16 % u příbuzných či známých, 15 % na ubytovně či jiném hromadném ubytovacím zařízení, 14 % vlastnilo vlastní byt či dům a každý desátý bydlel v pronajaté místnosti. I ve způsobu bydlení byly zjištěny strukturální pobytové rozdíly. Trvale usazení Ukrajinci bydleli zejména v pronajaté (52 %) či vlastní (29 %) nemovitosti. Ukrajinci s dlouhodobým pobytem bydleli rovněž zejména v pronajaté nemovitosti (50 %), ti ostatní dlouhodobě žijící byli proporcčně rozloženi mezi ostatní druhy bydlení (viz tabulka č. 7). Ukrajinci s dočasnou ochranou využívali nejčastěji pronájem nemovitosti (33 %) či bydlení u příbuzných a kamarádů (30 %).¹¹ Ve srovnání s trvale a dlouhodobě usídlenými krajany byli uprchlíci mnohem častěji odkázáni na bydlení na ubytovnách či v jiných hromadných ubytovacích zařízeních, tuto formu ubytování uvedla pětina z nich. Ukrajinci s dlouhodobým pobytem a dočasnou ochranou ve srovnání s Ukrajinci s trvalým pobytem častěji uváděli pronájem místnosti.

Tabulka č. 7 **Struktura výběrového souboru podle státní příslušnosti a způsobu bydlení**

Druh pobytu podle způsobu bydlení v ČR		Pronájem místnosti	Pronájem nemovitosti	Vlastní nemovitost	Ubytovna	U příbuzných, kamarádů, známých	Jinde/jinak	Bez odpovědi	Celkem
Trvalý	počet	20	174	98	28	14	1	1	336
	podíly	6 %	52 %	29 %	8 %	4 %	0 %	0 %	100 %
Dlouhodobý	počet	41	167	44	40	45	0	0	337
	podíly	12 %	50 %	13 %	12 %	13 %	0 %	0 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	37	114	3	88	104	2	1	349
	podíly	11 %	33 %	1 %	25 %	30 %	1 %	0 %	100 %
Celkem	počet	98	455	145	156	163	3	2	1 022
	podíly	10 %	45 %	14 %	15 %	16 %	0 %	0 %	100 %

Pozn.: pronájem nemovitosti = pronájem bytu/domu, vlastní nemovitost = vlastní byt/dům; ubytovna = hromadné zařízení, ubytovna

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Z pohledu vzdělanostní úrovně dle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání lze konstatovat, že i zde se projevila určitá specifika více či méně ovlivněná různými faktory a rovněž tak i migrační historií ukrajinských imigrantů. U Ukrajinců s dlouhodobým pobytem, kde značnou část imigrace tvoří ta pracovní, měli výrazné zastoupení osoby vyučené s maturitou nebo bez maturity. Tato úroveň vzdělání byla nejčastější také u osob s trvalým pobytem, ovšem s nižším podílem. Naopak u osob

¹¹ Forma „solidární bydlení“ nebyla z důvodů možnosti srovnání konkrétně zjišťována, její zastoupení lze ovšem předpokládat ve formě bydlení na ubytovně nebo u příbuzných, kamarádů či známých.

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

s dočasnou ochranou byl zaznamenán vyšší podíl osob se středoškolským odborným vzděláním. Vzhledem ke skutečnosti, že do dlouhodobé imigrace spadají rovněž i studenti vysokých škol a univerzit (tj. s nedokončeným vysokoškolským vzděláním), byl podíl nejvyšší vzdělanostní kategorie u Ukrajinců s dlouhodobým pobytem samozřejmě snížen. Můžeme tedy konstatovat, že zastoupení vysokoškolsky vzdělaných osob bylo u jednotlivých pobytů více či méně obdobné.

Tabulka č. 8 **Struktura výběrového souboru podle druhu pobytu a nejvyššího dosažené vzdělání ve věkové kategorii 19 až 65 let**

Druh pobytu podle dosaženého vzdělání		Základní	Vyučení	SŠ odborné	SŠ všeobecné	VŠ	Celkem
Trvalý	počet	18	125	80	41	60	324
	podíly	6 %	39 %	25 %	13 %	19 %	100 %
Dlouhodobý	počet	29	154	65	33	30	311
	podíly	9 %	50 %	21 %	11 %	10 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	29	101	97	31	44	302
	podíly	10 %	33 %	32 %	10 %	15 %	100 %
Celkem	počet	76	380	242	105	134	937
	podíly	8 %	41 %	26 %	11 %	14 %	100 %

Pozn.: vyučení = vyučení bez nebo s maturitou, VŠ = všechny vysokoškolské stupně

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Vzdělanostní rozdíly mezi ukrajinskými muži a ženami byly identifikovány na úrovni středního stupně vzdělání, kde muži převažovali v oborovém vyučení s/bez maturity, ženy naopak ve středoškolském odborném a všeobecném vzdělání s maturitou. U nejnižšího a nejvyššího vzdělanostního stupně rozdíly mezi ženami a muži zjištěny nebyly.

Naprostá většina ukrajinských uprchlíků s dočasnou ochranou na našem území pobývala průběžně od 24. února 2022, kdy konflikt na území Ukrajiny začal, a nikdy předtím v ČR nežila. Pět procent uprchlíků ze zkoumaného souboru žilo na území ČR ještě před tímto konfliktem (viz tabulka č. 9).

Z Ukrajinců s dlouhodobým pobytem měla necelá třetina (30 %) v době šetření zažádáno o trvalý pobyt v ČR, necelá čtvrtina se chystala podat svoji žádost v průběhu příštích 6 měsíců (22 %), čtyřicet procent osob s dlouhodobým pobytem nemělo v plánu o trvalý pobyt v ČR žádat vůbec a osm procent se k trvalému pobytu odmítlo vyjádřit.

Tabulka č. 9 **Struktura výběrového souboru podle druhu pobytu a délky pobytu v ČR**

Druh pobytu podle délky pobytu		1 rok a méně	Více než rok až dva roky	Více než dva roky až 5 let	Více než 5 let	Celkem
Trvalý	počet	3	2	23	308	336
	podíly	1 %	1 %	7 %	91 %	100 %
Dlouhodobý	počet	32	28	132	145	337
	podíly	10 %	8 %	39 %	43 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	331	6	7	5	349
	podíly	95 %	2 %	2 %	1 %	100 %
Celkem	počet	366	36	162	458	1 022
	podíly	36 %	3 %	16 %	45 %	100 %

*Pozn.: délka pobytu v ČR = „Jak dlouhou dobu celkově žijete v ČR, včetně např. přerušného pobytu?“ v počtu měsíců a let
Zdroj: výstup dotazníkového šetření*

Navazující otázka byla zaměřena na mapování zájmu ukrajinských občanů žít v České republice. Většina Ukrajinců s uděleným trvalým pobytem na území ČR byla rozhodnuta žít zde trvale. U osob s dlouhodobým pobytem byl tento zájem sice také značný (62 %), pětina z nich však zatím nebyla o svých migračních plánech či trvalém usazení se v ČR rozhodnuta. Ukrajinci žijící v ČR v rámci udělené dočasné ochrany byli v této otázce nejvíce diferencovanou skupinou – více než pětina chtěla v ČR žít trvale, necelá polovina (45 %) zde v ČR chtěla žít pouze dočasně a pak se vrátit zpátky na Ukrajinu, každý desátý svoji budoucnost viděl v některé jiné zemi, než je ČR či Ukrajina, a cca desetina prozatím nebyla rozhodnuta (viz tabulka č. 10).

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Tabulka č. 10 **Struktura výběrového souboru podle státní příslušnosti a plánů do budoucna**

Druh pobytu podle plánů do budoucna		Trvale žít v ČR	Pouze dočasně a pak se vrátit na Ukrajinu	Pouze dočasně a pak žít v některé jiné zemi	Zatím neví	Bez odpovědi	Celkem
Trvalý	počet	292	4	10	18	12	336
	podíly	87 %	1 %	3 %	5 %	4 %	100 %
Dlouhodobý	počet	209	35	21	68	4	337
	podíly	62 %	10 %	6 %	20 %	1 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	72	158	35	74	10	349
	podíly	21 %	45 %	10 %	21 %	3 %	100 %
Celkem	počet	573	197	66	160	26	1 022
	podíly	56 %	19 %	6 %	16 %	3 %	100 %

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Zajímavým zjištěním byla skutečnost, že významně nižší zájem žít trvale v ČR projevili respondenti nejnižší věkové kategorie ve věku 15 až 29 let. Mezi mladými lidmi bylo také nejvíce doposud nerozhodnutých (více než pětina z nich) o tom, kde by chtěli v budoucnu žít. Cca každý desátý mladý Ukrajinec uvedl, že si svůj život představuje v nějaké jiné zemi, nežli je ČR nebo Ukrajina. Rozhodnutí o trvalém usazení v ČR vzrůstalo s věkem a s věkem také podstatně klesal zájem respondentů žít jinde nežli v ČR či v jiné zemi. Nutno ovšem podotknout, že tuto skutečnost nelze vnímat jenom jako přímou kauzalitu mezi věkem imigrantů a jejich migračními plány, ale také z hlediska jejich druhu pobytu, a tudíž délkou doby, kterou žili zde v ČR, což bylo patrné zejména u trvale usazených Ukrajinců.

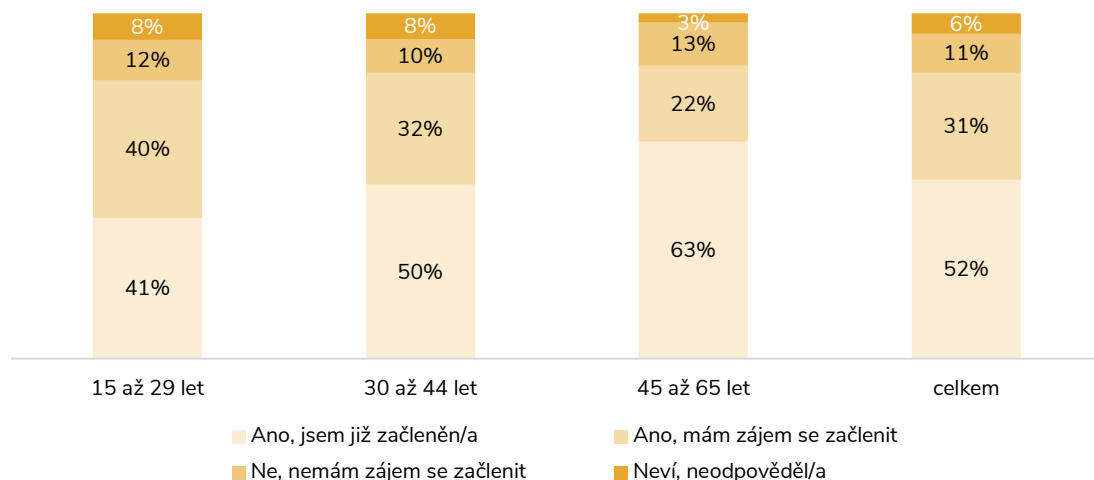
Ukrajínští respondenti měli v závěru úvodní části dotazníku možnost uvést vlastní stanovisko, zdali mají zájem začlenit se do české společnosti, nebo se již do ní začlenili. Naprostá většina Ukrajinců s trvalým pobytem byla přesvědčena, že se do české společnosti již integrovala (91 %) a sedm procent z nich deklarovalo zájem integrovat se. U Ukrajinců s dlouhodobým pobytem se cítilo sžitými s majoritní společností 57 % a necelá třetina projevila zájem integrovat se. Nezájem integrovat se uvedlo šest procent osob s dlouhodobým pobytem. Nejvyšší míru nezájmu o integraci do české společnosti (v době našeho šetření) naopak projevily osoby s udělenou dočasnou ochranou (26 %) a cca každý desátý z této skupiny cizinců se k oblasti integrace neuměl vyjádřit. Avšak více než polovina ukrajinských uprchlíků projevila svůj zájem integrovat se (viz tabulka č. 11).

Tabulka č. 11 **Struktura výběrového souboru podle druhu pobytu a zájmu o integraci**

Druh pobytu podle zájmu začlenit se do české společnosti		Ano, jsem již začleněn/a	Ano, mám zájem začlenit se	Ne, nemám zájem začlenit se	Bez odpovědi	Celkem
Trvalý	počet	304	24	3	5	336
	podíly	90 %	7 %	1 %	1 %	100 %
Dlouhodobý	počet	193	107	20	17	337
	podíly	57 %	32 %	6 %	5 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	32	186	92	39	349
	podíly	9 %	53 %	26 %	11 %	100 %
Celkem	počet	529	317	115	61	1 022
	podíly	52 %	31 %	11 %	6 %	100 %

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Začlenění do české společnosti vzrůstá s věkem cizinců a v našem případě (ohledně trvalých pobytů) zejména s délkou doby, kterou prožili ve vzájemném soužití s majoritou, neopomínaje samozřejmě vliv i neformálních a formálních vazeb s příslušníky majority. Jak je patrné z následujícího grafu č. 1, u mladé generace Ukrajinců žijících na území ČR byl projevěn značný zájem o integraci do české společnosti (40 %). U všech věkových skupin se projevil cca desetiprocentní podíl osob bez zájmu o integraci a také o málo menší podíl osob, které se k této otázce, ať už z jakéhokoliv důvodu, nevyjádřili.

Graf č. 1 **Integrace a zájem o integraci do české společnosti podle věkových kategorií (N = 1 022)**

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Sociodemografické složení vzorku víceméně odpovídalo údajům z evidenčních (administrativních) dat státní správy, která byla podkladem pro kvótní výběr. Složení zkoumaného souboru nepochybně ovlivnilo i další zjišťované charakteristiky respondentů (např. délku jejich pobytu na území ČR či rodinný status apod.). Celkově lze říct, že odlišnosti v daných charakteristikách mezi cílovými skupinami ukrajinských imigrantů jsou dané specifičností zejména skupiny ukrajinských uprchlíků s dočasnou ochranou, kde výrazně převládají ženy s dětmi a mládež, ve srovnání s trvale a dlouhodobě žijícími Ukrajinci na území ČR jsou mezi nimi čtenější i senioři. Všechna tato a další specifika se logicky promítly do jejich postojů a stanovisek k dalším mapovaným otázkám dotazníkového šetření.

3.2 Postavení na trhu práce na Ukrajině a v České republice

Otázka dalšího vzdělávání a rekvalifikací cizinců úzce souvisí jak s jejich úrovní a charakterem vzdělání, tak s jejich pracovními zkušenostmi, se kterými přicházejí do majoritní společnosti. V rámci dotazníkového šetření nás tedy zajímalo, zdali ukrajinští imigranti měli pracovní zkušenost ve své zemi původu nebo v nějaké jiné zemi, či nikoliv. Cca tři čtvrtiny Ukrajinců ve věku 19 až 65 let do ČR přišlo již s pracovní zkušeností v zemi svého původu a jejich pobytový status na tuto skutečnost neměl žádný vliv. Bez pracovní zkušenosti na Ukrajině byli zejména mladí (převážně) studující lidé a matky. Nabytí pracovních zkušeností v jiné zemi nežli na Ukrajině bylo typičtější pro Ukrajince, spíše muže, s trvalým či dlouhodobým pobytem (viz tabulka č. 12).

Tabulka č. 12 Výkon zaměstnání před příchodem do ČR podle pobytového statusu

Zaměstnání před příchodem do ČR podle druhu pobytu		Ano, pouze na Ukrajině	Ano, v jiném státě	Ne	Celkem
Trvalý	počet	233	30	61	324
	podíly	72 %	9 %	19 %	100 %
Dlouhodobý	počet	233	27	51	311
	podíly	75 %	9 %	16 %	100 %
Dočasná ochrana	počet	226	6	70	302
	podíly	75 %	2 %	23 %	100 %
Celkem	počet	692	63	182	937
	podíly	74 %	7 %	19 %	100 %

Pozn.: respondenti ve věku 19 až 65 let

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Respondenti, kteří uvedli, že před svým příchodem pracovali buď na Ukrajině, nebo v jiném státě, měli možnost uvést popis vykonávané pracovní činnosti. Tyto volné odpovědi byly dále odborným pracovníkem kódovány dle CZ-ISCO platným od 1. července 2022¹² na devět hlavních tříd vyjma nulté třídy zaměstnanců v ozbrojených složkách. Z tabulky č. 12 můžeme konstatovat určité, poměrně velmi zajímavé strukturální rozdíly mezi Ukrajinci dle jejich migrační historie a vykonávané profese před jejich příchodem do ČR, o které do značné míry vypovídá jejich druh pobytu v ČR. Z dat uvedených v tabulce č. 13 vyplývá, že v dlouhodobé (zejména) a historicky nejstarší pracovní imigraci do ČR přicházely osoby pracující v kvalifikovaných řemeslnických profesích, techničtí a odborní pracovníci a pracovníci v oblasti obsluhy strojů a zařízení. Naopak v uprchlické vlně posílili imigranti přicházející z řad specialistů (uváděny byly např. oblasti medicíny, IT služeb, práva a pedagogiky). Také výrazně posílili pracovníci z oblasti služeb a prodeje, citelně klesl podíl odborných řemeslných a dělnických profesí, zejména s velkou pravděpodobností z důvodu nižšího zastoupení mužů v uprchlické imigraci. Ukrajinci s dlouhodobým pobytem do ČR přicházeli s praxí zejména v oblasti služeb a prodeje, řemesel a obsluhy strojů a zařízení, což lze vysvětlit nejenom výraznou poptávkou ze strany českých zaměstnavatelů, ale také podpůrným vlivem národních programů ekonomické migrace. Zajímavým zjištěním je prakticky neměnný podíl zastoupení nejvyšší (řídící pracovníci) a nejnižší kvalifikační třídy (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) v jednotlivých migračních vlnách, které jsou zde zobrazeny druhem pobytu Ukrajinců na našem území.

Uprchlická vlna kromě tradičních, spíše ženských profesí, jakými jsou např. služby a prodej, administrativa či technické a odborné pracovní pozice, posílila také zastoupení ukrajinských žen přicházejících z vysoce kvalifikovaných pracovních pozic z třídy specialistů, a to (s předpokladem) zejména v oblasti medicíny, pedagogiky, práva.

Ukrajínští respondenti měli také možnost vyjádřit se k otázce, zdali se domnívají, že jejich práce vykonávaná před příchodem do ČR odpovídala jejich nejvyššímu dosaženému vzdělání. K tomuto účelu mohli použít hodnotící škálu 1 až 4, kde 1 = rozhodně ano až 4 = rozhodně ne. Analýzou naměřených průměrů zaznamenaných odpovědí bylo zjištěno, že dle mínění respondentů vykonávaná profese před jejich příchodem do ČR převážně spíše odpovídala jejich nejvyššímu dosaženému vzdělání (celkový průměr = 1,54).

¹² Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Tabulka č. 13 **Vykonávané zaměstnání před příchodem do ČR podle pobytového statusu**

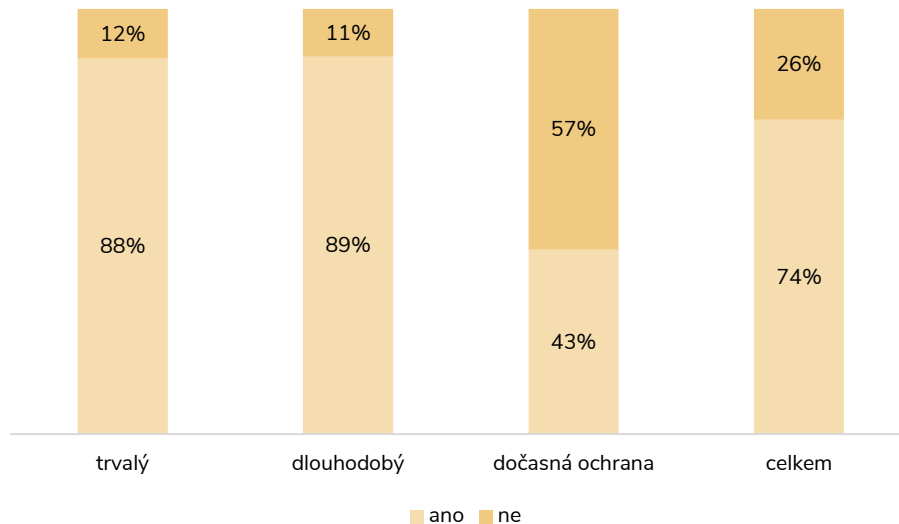
Zaměstnání v ČR v době dotazování/CZ-ISCO		Pobyt v ČR			Celkem
		trvalý	dlouhodobý	dočasná ochrana	
Řídící pracovníci	N	7	2	6	15
	%	3 %	1 %	3 %	2 %
Specialisté	N	33	24	40	97
	%	13 %	10 %	19 %	14 %
Techničtí a odborní pracovníci	N	35	21	19	75
	%	14 %	9 %	9 %	11 %
Úředníci	N	27	19	25	71
	%	11 %	8 %	12 %	10 %
Pracovníci ve službách a prodeji	N	38	58	61	157
	%	15 %	23 %	28 %	22 %
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	N	4	5	2	11
	%	2 %	2 %	1 %	2 %
Řemeslníci a opraváři	N	40	54	24	118
	%	16 %	22 %	11 %	17 %
Obsluha strojů a zařízení, montéři	N	38	40	17	95
	%	15 %	16 %	8 %	13 %
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	N	28	24	22	74
	%	11 %	10 %	10 %	10 %
Celkem	N	250	247	216	713
	%	100 %	100 %	100 %	100 %

Pozn.: CZ-ISCO k 1. červenci 2022

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

V době realizace dotazníkového šetření pracovala většina ukrajinských imigrantů s trvalým (88 %) a dlouhodobým (89 %) pobytem, z řad uprchlíků výkon zaměstnání v ČR uvedla jejich „o něco málo“ menší část (43 %) (viz graf č. 2). Pracovní aktivita ukrajinských uprchlíků s dočasnou ochranou byla samozřejmě snížena vyšším zastoupením žen pečujících o děti a studujících mladých lidí. V době sběru dat nepracovaly ve zvýšené míře ženy s udělenou dočasnou ochranou.

Graf č. 2 „Pracujete v současné době v ČR?“ (N = 937)



Zdroj: výstup dotazníkového šetření

V době dotazování pracovali ukrajinští imigranti zejména ve službách a prodeji, pracovní uplatnění dále v ČR nacházeli na pomocných či nekvalifikovaných pozicích, a to častěji uprchlíci. Ukrajinci s trvalým pobytem dále pracovali v kvalifikovaných řemeslných a dělnických profesích – zejména muži. Ve srovnání s původní profesí Ukrajinci na českém trhu práce z různých důvodů nacházeli méně často uplatnění v kvalifikovaných profesích (třídy CZ-ISCO 3 a 4 – techničtí a odborní pracovníci, úředníci). V případě specialistů část z nich svou odbornou praxi v podmínkách ČR uplatňuje obtížněji nebo se zpožděním, např. v oblasti medicíny, práva, pedagogiky atd., část zase naopak pokračuje ve své odborné profesi i v ČR, velký předpoklad nepřerušeni profesní dráhy skýtala např. IT oblast, s uprchlickou vlnou také pedagogika a vzdělávání, (částečně) medicína či tlumočení. Svoji profesi si nejčastěji na českém trhu práce udrželi kvalifikovaní řemeslníci a dělníci. Závěrem této části nutno také konstatovat (opakovaně), že nemalá část Ukrajinců opouští svoji profesi zcela a přesune se do výkonu pomocných a nekvalifikovaných pracovních pozic. Zatímco v nejnižší kvalifikační třídě (nekvalifikované a pomocné práce) pracovalo před příchodem do ČR deset procent respondentů, na českém trhu tato zaměstnání vykonávala téměř čtvrtina z nich. Při hodnocení, zdali dle jejich mínění odpovídá vykonávaná profese v ČR jejich nejvyššímu dosaženému vzdělání, mohli respondenti použít rovněž výše uvedenou hodnotící škálu 1 až 4, kde 1 = rozhodně ano a 4 = rozhodně ne. Obecně lze konstatovat, že dle naměřeného celkového průměru 1,98 projevila větší část respondentů určitou nespokojenost s nesouladem jejich profesní kvalifikace s vykonávanou profesí v ČR, a to zejména u pomocných a nekvalifikovaných dělníků (průměr = 2,34) a dělníků obsluhy strojů a zařízení (průměr = 2,14).

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Tabulka č. 14 Zaměstnání vykonávané v ČR v době dotazování podle pobytového statusu

Zaměstnání v ČR v době dotazování/CZ-ISCO		Pobyt v ČR			Celkem
		trvalý	dlouhodobý	dočasná ochrana	
Řídící pracovníci	N	16	2	3	21
	%	6 %	1 %	3 %	3 %
Specialisté	N	35	10	11	56
	%	13 %	4 %	9 %	9 %
Techničtí a odborní pracovníci	N	23	10	3	36
	%	8 %	4 %	3 %	5 %
Úředníci	N	13	6	0	19
	%	5 %	2 %	0 %	3 %
Pracovníci ve službách a prodeji	N	64	70	36	170
	%	23 %	27 %	31 %	26 %
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	N	1	1	1	3
	%	0 %	0 %	1 %	0 %
Řemeslníci a opraváři	N	46	43	14	103
	%	17 %	16 %	12 %	16 %
Obsluha strojů a zařízení, montéři	N	42	48	9	99
	%	15 %	18 %	8 %	15 %
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	N	37	71	41	149
	%	13 %	27 %	35 %	23 %
Celkem	N	277	261	118	656
	%	100 %	100 %	100 %	100 %

Pozn.: CZ-ISCO k 1. červenci 2022

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Vlivem faktorů spojených nejenom s podmínkami na českém trhu práce a potřebami zaměstnavatelů, ale také faktorů spojených s migrací, jakými jsou např. znalost českého jazyka, uznávání a nostrifikace vzdělání a kvalifikace, limitů orientace na trhu práce, limitů vazeb na příslušníky majority, či naopak převaha krajských vazeb doznává kvalifikační struktura zaměstnaných Ukrajinců oproti struktuře jejich původního zaměstnání poměrně výrazných změn.

3.3 Další vzdělávání a rekvalifikace v ČR

Pro výkon své současné práce v ČR získala většina ukrajinských uprchlíků své vzdělání nebo kvalifikaci absolvováním školy nebo rekvalifikačního kurzu (kromě kurzu českého jazyka) pouze na Ukrajině, a to zejména ukrajinští uprchlíci (61 % z nich) a respondenti s dlouhodobým pobytem (53 %), u trvale usídlených byl tento podíl nižší (42 %). Naopak častěji svoje vzdělání nebo kvalifikaci získali na Ukrajině i v Česku (28 % osob s trvalým pobytem). Pro svou současnou práci získali potřebnou kvalifikaci (či kvalifikovanost) praxí zejména ukrajinští pracovníci s dlouhodobým (16 %) a trvalým pobytem (13 %), uprchlíci již méně často (10 %). Pro svou současnou práci v ČR odpovídající vzdělání nebo kvalifikaci nemělo a bylo pouze proškolené celkem 8 % respondentů, častěji uprchlíci, následně pak pracovníci s dlouhodobým pobytem, naopak osoby s trvalým pobytem pouze ojediněle. Bez odpovídající kvalifikace či proškolení svou práci zde vykonávala dvě procenta dotázaných (N = 701).

V době dotazování absolvovalo v ČR nějaký typ školy střední, vyšší odborné či vysokou školu nebo rekvalifikační kurz připravující na povolání z řad zaměstnaných respondentů (N = 701) 16 % dotázaných, samozřejmě spíše Ukrajinci s trvalým pobytem (čtvrtina z nich). Pět procent dotázaných takovýmito vzděláváním právě procházelo, zde naopak častěji mladí uprchlíci s dočasnou ochranou (10 %), nejméně respondenti s trvalým pobytem (2 % z osob s trvalým pobytem). Naopak většina dotázaných v době dotazování neabsolvovala ani nenavštěvovala nějakou školu nebo rekvalifikační kurz (80 %), a to spíše uprchlíci (85 %) a Ukrajinci s dlouhodobým pobytem (82 %), nežli s trvalým pobytem (75 %).

Vysokou školu, střední nebo vyšší odbornou školu, rekvalifikační kurz na profesi nebo jiný typ přípravy na povolání v ČR absolvovalo nebo v době dotazování navštěvovalo čtrnáct procent respondentů. Respondenty byly uvedeny následující typy rekvalifikačních kurzů a jiných příprav na povolání:

- rekvalifikační kurzy: asistent pedagoga, kadeřnice – holička, kosmetička, IT programování, kurz komunikace s lidmi, masérský kurz, automechanik, mechanik, operátor výroby, pedagog, řidič autobusu MHD, řidič TIR, získání řidičského průkazu skupiny D, sanitář/ka v nemocnici, školení – profesionál v úklidu, školení SAP, vaření, zdravotní sestra, vedoucí stavby;
- jiný typ přípravy na povolání – zdravotnický kurz – přezkoušení a proškolení, stavební proškolení a zácvik, školení zaměstnavatele, zkoušky po půl roku (praxe).

Respondenti, kteří uvedli absolvování či navštěvování školy či nějakého rekvalifikačního kurzu, hradili finanční náklady spojené s tímto studiem/vzděláváním z různých zdrojů, např. s pomocí Úřadu práce ČR (rekvalifikační kurzy), svépomocí či s finanční pomocí rodinných příbuzných, s pomocí svého zaměstnavatele nebo podporou od jiné (blíže nespecifikované) veřejné instituce.

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Necelé dvě třetiny ze všech respondentů (60 %) vyslovily názor, že osobně nemají zájem se v průběhu svého života v ČR dále vzdělávat, 12 % nezaujalo žádné z uvedených stanovisek. Naopak o doplnění svého odborného vzdělání na specializovaných vzdělávacích kurzech projevilo zájem 15 % všech respondentů, nezávisle od jejich druhu pobytu v ČR. O změnu své odborné kvalifikace absolvováním rekvalifikačního kurzu projevila zájem pouze dvě procenta dotázaných. Osm procent dotázaných chce dokončit různé stupně škol nebo si doplnit vzdělání studiem.

Tabulka č. 15 **Zájem o vzdělávání a další vzdělávání v průběhu života v ČR**

Zájem dále se vzdělávat v průběhu života v ČR		Pobyt v ČR			Celkem
		trvalý	dlouhodobý	dočasná ochrana	
Ano, chci si doplnit své odborné vzdělání na specializovaných vzdělávacích kurzech	N	50	42	62	154
	%	15 %	12 %	18 %	15 %
Ano, chci si doplnit všeobecné vzdělání na střední škole	N	7	16	24	47
	%	2 %	5 %	7 %	5 %
Ano, chci si doplnit vzdělání na vyšší odborné škole	N	4	3	9	16
	%	1 %	1 %	3 %	2 %
Ano, chci získat vysokoškolský diplom	N	16	22	5	43
	%	5 %	7 %	1 %	4 %
Ano, chci získat doktorát, popř. vyšší akademický titul	N	3	3	1	7
	%	1 %	1 %	0 %	1 %
Ano, chci zcela změnit svou odbornou kvalifikaci a absolvovat rekvalifikační kurz	N	4	9	6	19
	%	1 %	3 %	2 %	2 %
Ne, nemám zájem se v ČR dále vzdělávat	N	218	207	190	615
	%	65 %	61 %	54 %	60 %
Neví, neodpověděl/a	N	37	36	53	126
	%	11 %	11 %	15 %	12 %
Celkem	N	336	337	349	1 022

Pozn.: CZ-ISCO k 1. červenci 2022

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Ukrajinci, kteří se v průběhu svého života v ČR vzdělávali nebo projevili zájem o toto vzdělávání, měli možnost výběru jejich osobních důvodů, které je vedly/vedou k dalšímu vzdělávání se, tj. vzdělávání se ve škole či v rekvalifikačním kurzu. Na výběr bylo uvedeno celkem dvanáct možností a respondenti

mohli uvést více možných odpovědí (viz tabulka č. 16). Pro další vzdělávání se Ukrajinci rozhodli nebo další vzdělávání zvažovali zejména z důvodu zlepšení svých kariérních vyhlídek, dále také z praktického důvodu zlepšení svého pracovního výkonu v zaměstnání, nebo naopak z důvodu zvýšení šance najít si na trhu práce nové zaměstnání. Dále pak z důvodu získání osvědčení pro výkon zaměstnání (tento důvod vzdělávání se byl důležitý zejména u mladých lidí) a prohloubení svých znalostí/dovedností v oblasti osobního zájmu. Méně časté důvody ke vzdělávání se byly následující: vzdělávání z důvodu prevence ztráty zaměstnání, z důvodu změny zaměstnání, z důvodu získání znalostí/dovedností užitečných pro každodenní život. Nejméně časté důvody byly vzdělávání se z důvodu otevření si vlastního podnikání a z důvodu povinné účasti. Žádný z jedenácti konkrétních důvodů si nevybrala dvě procenta respondentů.

Tabulka č. 16 Důvody zájmu o vzdělávání a další vzdělávání v průběhu života v ČR

Důvody dál se v průběhu života vzdělávat	
Zlepšit své kariérní vyhlídky	56 %
Vykonávat lépe svou práci	35 %
Zlepšit vyhlídky na získání nové práce	30 %
Získat osvědčení (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom apod.)	24 %
Prohloubit své znalosti/dovednosti v oblasti, která mě zajímá	22 %
Snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání	17 %
Zlepšit vyhlídky na změnu stávající práce	15 %
Získat znalosti/dovednosti užitečné v každodenním životě	13 %
Začít své vlastní podnikání	12 %
Potkat nové lidi pro zábavu	7 %
Musel/a jsem se účastnit	6 %
Žádný z výše uvedených důvodů	2 %

Pozn.: možnost více odpovědí, součet se nerovná 100 %, N = 281

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Respondenti, kteří uvedli, že o další vzdělávání či rekvalifikaci nemají zájem, měli rovněž možnost výběru důvodů svého nezájmu. Na výběr bylo uvedeno celkem sedm možností odpovědí s možností uvedení více odpovědí. Stěžejním důvodem dál se nevzdělávat bylo přesvědčení, že potřebnou kvalifikaci či vzdělání respondenti již měli. Tento důvod častěji uváděly osoby s trvalým pobytem, a tudíž s delší pracovní praxí na českém trhu práce, a osoby ve středním věku. Třetina respondentů byla přesvědčena, že vzdělávání se není pro výkon jejich práce potřeba. Poněkud překvapivě nebyl

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

nedostatek času ten nejčastější důvod, proč se dál nevzdělávat, a častěji jej uváděli muži. Z důvodu plánovaného návratu na Ukrajinu se vzdělávat nechtěla necelá pětina respondentů, častěji ženy. Méně často byly uváděny důvody nevzdělávání se v průběhu života v ČR z důvodu plánu žít mimo ČR nebo z důvodu nedostatku finančních prostředků. Žádný z uvedených důvodů si nevybral cca každý desátý z oslovených (viz tabulka č. 17).

Tabulka č. 17 **Důvody nezájmu o vzdělávání a další vzdělávání v průběhu života v ČR**

Důvody nezájmu	
Vzdělání nebo kvalifikaci již mám	40,5 %
Pro mou práci to není potřeba	33,3 %
Nemám čas se vzdělávat	19,0 %
Plánuji návrat na Ukrajinu	18,7 %
Žádný z výše uvedených důvodů	11,4 %
Chci žít v jiné zemi, než je ČR	5,7 %
Na další vzdělávání nemám dostatek financí	4,1 %

Pozn.: možnost více odpovědí, součet se nerovná 100 %, N = 615

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Pro bohatší zmapování případných motivů a bariér dalšího vzdělávání a rekvalifikací byla použita osobně laděná baterie výroků, ke kterým mohli všichni respondenti uvést míru svého souhlasu, a to pomocí pětistupňové hodnotící škály 1 až 5, kde 1 = rozhodně souhlasím, 2 = spíše nesouhlasím, 3 = ani souhlasím, ani nesouhlasím, 4 = spíše nesouhlasím, 5 = rozhodně nesouhlasím, nebo měli také možnost svoje hodnocení daného výroku neuvést. Jednotlivé výroky byly v následujícím tabulkovém přehledu řazeny od nejvyšší míry souhlasu respondentů po nejnižší míru jejich souhlasu. Rozdíly byly testovány prostřednictvím One-Way ANOVA na sig. $\leq 0,001$. Na první pohled by se mohlo zdát, že respondenty v souvislosti se vzděláváním a rekvalifikací nejméně trápila jejich dostupnost. V tomto případě však byla míra celkového průměrného souhlasu výrazně ovlivněna vyhovující dopravní obslužností Prahy a skutečností, že je zde koncentrována značná část Ukrajinců. Dle hodnocení respondentů byly školy a rekvalifikační kurzy nejlépe dostupné v Libereckém kraji (průměr = 1,80), dále v kraji Hlavní město Praha (2,07), následně v Jihomoravském kraji (2,22). Kritičtěji již hodnotili dopravní dostupnost vzdělávání ve Středočeském kraji (2,40), Plzeňském kraji (2,52) a v Ústeckém kraji (2,91). Nejméně vyhovující byla dopravní dostupnost v Jihočeském kraji. Snaha nevzdělávat se z důvodu přesvědčení o dostatečnosti již nabytého vzdělání byla výraznější u osob nejvyšší věkové kategorie 45 až 65 let. S věkem také nabírala na vážnosti bariéra dalšího vzdělávání z důvodu potřeby péče o rodinu. Znalost češtiny samozřejmě představovala velkou bariéru dalšího vzdělávání zejména u osob s dočasnou ochranou (průměr = 3,75), problémem byla

však i u části osob s dlouhodobým pobytem (2,25) – pro srovnání uvádíme i průměrnou hodnotu souhlasu s výrokem u Ukrajinců s trvalým pobytem (1,62).

Tabulka č. 18 **Motivy a bariéry vzdělávání a dalšího vzdělávání v průběhu života v ČR**

Výroky	Výroky	N
Školy a rekvalifikační kurzy jsou pro mě z místa mého bydliště v ČR dobře dopravně dostupné	2,33	705
Chci uplatnit své dříve nabyté vzdělání nebo kvalifikaci	2,38	940
Moje rodina a moji blízcí mají pro vzdělávání pochopení, jsou mi oporou	2,46	871
Moje znalost češtiny je dostatečná, abych se mohl/a v Česku vzdělávat nebo rekvalifikovat	2,56	987
Chci se učit nové věci, abych uspěl/a v zaměstnání	2,67	970
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím pracovat, abych vydělal/a peníze	2,97	966
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím se starat o rodinu, o děti apod.	3,09	970
Mám zájem se vzdělávat v novém oboru nebo se rekvalifikovat	3,42	942
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci jsem už starý/á	3,47	966

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Na základě analýzy míry souhlasu s uvedenými výroky lze konstatovat spíše převládající odmítavý přístup k dalšímu vzdělávání či rekvalifikacím, a to zejména z důvodu přesvědčení o dostatečnosti již nabyté praxe, péče o rodinu, dále nedostatečné znalosti českého jazyka, přesvědčení o nemožnosti či nepotřebnosti kariérního růstu. Více nakloněny byly (dalšímu) vzdělávání osoby mladšího a středního věku.

V rámci dotazování byla pozornost věnována také hodnocení osobní orientace a informovanosti o možnostech vzdělávat se a rekvalifikovat se v ČR. Respondenti měli možnost vyjádřit míru svého souhlasu na hodnotící čtyřstupňové škále, kde 1 = rozhodně ano až 4 = rozhodně ne s následujícími dvěma otázkami:

- „Domníváte se, že se orientujete v systému a možnostech dalšího vzdělávání se, jako je studium na školách či rekvalifikační kurzy v České republice?“
- „Domníváte se, že zde v České republice máte dostatek informací o Vašich možnostech vzdělávat se a rekvalifikovat se?“

Zajímavým zjištěním byla skutečnost, že dostatek informací (průměr = 2,41, N = 847) byl ze strany Ukrajinců hodnocen pozitivněji nežli hodnocení jejich vlastní orientace v oblasti dalšího vzdělávání a rekvalifikací (průměr = 2,64, N = 892). Jak dostatek informací, tak i míra orientace v dalším vzdělávání a rekvalifikacích klesala s věkem, horší byla zejména u osob s dočasnou ochranou

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

(průměr za informovanost = 2,63, N = 281 a průměr za orientaci = 2,97, N = 302).¹³ Což s určitou generalizací můžeme interpretovat tak, že informací o možnostech vzdělávání a rekvalifikací, zdá se, není nedostatek, ne vždy však vedou ke zlepšení znalostí lidí o této oblasti.

Lišila se také situace v jednotlivých krajích. Informovanost v této oblasti byla nejlépe hodnocena v Libereckém kraji, dále v kraji Hlavní město Praha, následoval Středočeský kraj, Jihomoravský kraj, Jihočeský kraj, Ústecký kraj a nakonec kraj Plzeňský. Orientace v oblasti vzdělávání a rekvalifikací byla nejlépe hodnocena v Libereckém kraji, dále Středočeském kraji, následně v kraji Hlavní město Praha, následoval Jihomoravský a Ústecký kraj a nakonec kraje Jihočeský a Plzeňský. Pokud bychom měřili distanc průměrných hodnot informovanosti v oblasti vzdělávání se a rekvalifikací s orientací v této oblasti, nejlépe byla ze strany Ukrajinců hodnocena situace ve Středočeském kraji, naopak nejhůře v Jihočeském kraji.

Pro integraci cizinců nejenom na trhu práce je důležité, aby podmínky pro cizince byly nastavené takovým způsobem, aby byly, pokud možno, pro majoritu a cizince co nejpodobnější. Ne vždy však tyto podmínky mohou být podobné až shodné. V případě Ukrajinců s dočasnou ochranou byly průběžně podmínky nejenom jejich zaměstnávání nastaveny legislativně (vývoj Lex Ukrajina) takovým způsobem, že tuto skupinu doslova od počátku uprchlické vlny katapultovaly na úroveň prakticky shodnou s cizinci s trvalým pobytem, navíc se speciálními benefity v rámci systému sociálního zabezpečení. Zajímalo nás tedy, jak byly vnímány možnosti Ukrajinců:

- v oblasti získání práce ve svém oboru na českém trhu práce;
- ve studiu na střední či vysoké škole v ČR;
- v účasti na rekvalifikačních kurzech v ČR;
- zdali se domnívají, že jsou pro ně na českém trhu práce určena spíše pracovní místa, o které majorita nejeví zájem.

V níže uvedené tabulce č. 19 jsou uvedeny čtyři výroky, ke kterým respondenti vyjadřovali míru svého souhlasu prostřednictvím hodnotící škály 1 = rozhodně souhlasím, 2 = spíše souhlasím, 3 = ani souhlasím, ani nesouhlasím, 4 = spíše nesouhlasím, 5 = rozhodně nesouhlasím, nebo mohli volit možnost se k danému výroku nevyjádřit vůbec. U všech výroků byly zjištěny strukturální rozdíly v postojích respondentů dle jejich druhu pobytu, přičemž ale řazení výroků dle míry naměřeného souhlasu bylo u všech tří skupin Ukrajinců shodné. Byly identifikovány významné rozdíly mezi Ukrajinci podle druhu jejich pobytu u tří ze čtyř výroků. Největší míru souhlasu projevíli Ukrajinci s trvalým pobytem, menší Ukrajinci s dočasnou ochranou. Ukrajinci z vybraných oblastí nejlépe hodnotili dostatek možností pro Ukrajince účastnit se rekvalifikačních kurzů, dále jejich možnosti studovat na střední nebo vysoké škole v ČR, poněkud kritičtější již byli při hodnocení dostatku jejich možností získat na českém trhu práce zaměstnání ve svém oboru, ve své profesi.

¹³ Srov. osoby s trvalým pobytem: informovanost průměr = 2,21, N = 283 a orientace průměr = 2,40, N = 286).

Tabulka č. 19 **Motivy a bariéry vzdělávání a dalšího vzdělávání v průběhu života v ČR – II**

Míra souhlasu s výroky podle druhu pobytu	Trvalý			Dlouhodobý			Dočasná ochrana			Celkem		
	průměr	st. odchylka	N	průměr	st. odchylka	N	průměr	st. odchylka	N	průměr	st. odchylka	N
Ukrajinci mají v Česku nyní dostatek možností získat práci ve svém oboru, své profesi	2,18	1,047	320	2,49	1,174	306	2,89	1,240	292	2,51	1,188	918
Ukrajinci mají nyní v Česku dostatek možností studovat na střední nebo vysoké škole	2,03	0,981	298	2,27	0,991	284	2,57	1,112	251	2,28	1,048	833
Ukrajinci mají v Česku nyní dostatek možností účastnit se rekvalifikačních kurzů	1,90	0,867	294	2,16	0,931	280	2,43	1,108	254	2,15	0,990	828
Českému státu jde hlavně o to, aby Ukrajinci obsadili ta pracovní místa, o která jinak není zájem	2,37	1,107	310	2,27	1,077	302	2,32	0,988	286	2,32	1,060	898

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Zajímavým zjištěním ale bylo hodnocení čtvrtého výroku, kde mezi Ukrajinci nebyly zjištěny rozdílné postoje (v třídění podle jejich druhu pobytu). Zároveň s tímto výrokem, že jsou v ČR pro Ukrajince určena zejména ta pracovní místa, o která není zájem, spíše souhlasili, přičemž ale zároveň zde projeví nejmenší míru souhlasu v rámci vybraných výroků. Zajímavé také bylo zjištění, že v postojích k daným výročkům nebyly identifikovány rozdíly podle pohlaví a věku, pouze regionální.

Služeb Úřadu práce ČR při získávání informací o možnostech účastnit se rekvalifikačního kurzu/kurzů využilo celkem 14 % všech respondentů, tyto služby naopak, zejména z důvodu nezájmu o rekvalifikace, nevyužily více než dvě třetiny z nich (64 %). Necelá čtvrtina respondentů (23 %) uvedla, že služby ÚP ČR při získávání informací o možnostech účasti v rekvalifikačních nevyužila, protože nevěděla, že ÚP ČR takovéto služby poskytuje. Nejasnosti ve službách ÚP ČR v této oblasti nejvíce projevily osoby s dlouhodobým pobytem (27 % z nich), u osob s trvalým pobytem a dočasnou ochranou to byla pětina z dané pobytové skupiny. Hodnocení této otázky bylo regionálně variabilní. Nejčastěji se při získávání informací o rekvalifikačních na ÚP ČR obraceli respondenti Plzeňského a Libereckého kraje, dále pak kraje Jihomoravského, naopak nejméně v Jihočeském kraji a následně pak v krajích s nejlepší situací na trhu práce, tj. v kraji Hlavní město Praha a ve Středočeském kraji. Ukrajinci, kteří se se žádostí o informace o rekvalifikačních na pracoviště ÚP ČR již obrátili, hodnotili svoji spokojenost s poskytnutými službami pozitivně (průměr = 1,61¹⁴, N = 135), přičemž nebyly identifikovány žádné rozdíly dle pohlaví, pobytu ani kraje.

Za účelem rozšíření svých znalostí v oblasti vzdělávání, studia a rekvalifikačních v podmínkách ČR se Ukrajinci nejčastěji opírali o informace od přátel a známých z Ukrajiny (35 %), přičemž informace od svých krajanů v tomto směru častěji čerpaly osoby s dočasnou ochranou. Naopak o informace

¹⁴ Na hodnotící škále 1 = rozhodně ano, 2 = spíše ano, 3 = ani ano, ani ne, 4 = spíše ne, 5 = rozhodně ne.

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

od svých českých přátel a známých (28 %) se častěji opírali Ukrajinci s trvalým pobytem (35 % z nich). Různé webové stránky využívala necelá třetina (29 %) Ukrajinců, nejméně často uprchlíci s dočasnou ochranou.¹⁵ Informace o možnostech vzdělávání a rekvalifikacích Ukrajinci také vyhledávali jinými zdroji (cca dvě procenta), např. na pracovišti, od MV ČR, od školy, od spolužáků nebo od zaměstnavatele. Naopak žádné informace o možnostech svého vzdělávání a rekvalifikaci nehledala až téměř polovina Ukrajinců zkoumaného souboru (47 %, N = 1 022).

Pro zlepšení nastavení podmínek poskytování rekvalifikací lze využít například i zjištění, která vyplynula z vyhodnocení baterie vybraných výroků, ke kterým Ukrajinci vyjádřili svoji míru souhlasu či naopak nesouhlasu prostřednictvím hodnotící škály 1 = rozhodně souhlasím, 2 = spíše souhlasím, 3 = ani souhlasím, ani nesouhlasím, 4 = spíše nesouhlasím, 5 = rozhodně nesouhlasím, nebo využili možnost neuvedení odpovědi. Výroky hodnotili všichni respondenti. Následující tabulka č. 20 obsahuje řazení vybraných výroků od nejvyšší naměřené míry (celkový průměr) po tu nejnižší.

Tabulka č. 20 **Motivy a bariéry vzdělávání a dalšího vzdělávání v průběhu života v ČR – III**

Hodnocení vybraných výroků podle druhu pobytu	Trvalý			Dlouhodobý			Dočasná ochrana			Celkem		
	průměr	st. odchylka	N	průměr	st. odchylka	N	průměr	st. odchylka	N	průměr	st. odchylka	N
Je velmi důležité, aby při vzdělávání nebo v kurzech panovala příjemná, přátelská atmosféra	1,42	0,643	320	1,56	0,741	320	1,48	0,705	325	1,48	0,699	965
Kdo absolvuje rekvalifikační kurz v ČR, měl by získat lépe placenou práci	1,81	0,942	322	1,79	0,918	323	1,76	0,916	324	1,79	0,925	969
V rámci kurzů je třeba jejich účastníky spravedlivě, ale náročně hodnotit	1,79	0,810	313	1,88	0,888	311	1,93	1,001	307	1,86	0,903	931
Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, už by měl mít jistotu, že bude v příslušném oboru nebo profesi zaměstnán	1,95	1,041	319	1,91	1,011	315	1,78	0,930	322	1,88	0,996	956
Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, by měl mít od českého státu zajištěnu péči o děti nebo jiné osoby, jejichž stav to vyžaduje, aby se mohl vzdělávání věnovat	2,28	1,166	292	2,24	1,105	299	1,94	1,031	302	2,15	1,110	893
Kdo se přihlásí na rekvalifikační kurz, měl by dostat nějaký finanční příspěvek	2,47	1,165	297	2,27	1,119	297	2,09	1,065	305	2,27	1,126	899
Kdo úspěšně absolvuje rekvalifikační kurz, měl by dostat finanční odměnu	2,50	1,228	294	2,35	1,159	292	2,13	1,144	315	2,32	1,186	901

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

¹⁵ Srov. osoby s trvalým pobytem 33 % : osoby s dlouhodobým pobytem 30 % : osoby s dočasnou ochranou 23 %.

Vyjadřením svého postoje k výrokům o rekvalifikačních kurzech kladli Ukrajinci u rekvalifikačních kurzů největší důraz na příjemnou a přátelskou atmosféru. Následovala možnost absolvováním rekvalifikace získat lépe placenou práci, také spravedlivý, ale náročný systém hodnocení účastníků rekvalifikačních kurzů a jistota, že člověk po absolvování rekvalifikačního kurzu bude mít jistotu zaměstnat se v příslušném oboru či profesi. Důležité, v porovnání s dříve uvedeným ale méně, bylo, aby ČR (jakožto stát) zajistila péči o děti nebo jiné osoby v průběhu vzdělávání. Jako nejméně důležité byly ohodnoceny finanční pobídky pro zvýšení motivace k absolvování rekvalifikace v podobě finančního příspěvku či finanční odměny.

Na státem zajištění péče o děti či jiné závislé osoby v průběhu rekvalifikace a poskytnutí finančních motivačních prvků kladli významně vyšší důraz uprchlíci s dočasnou ochranou, nežli tomu bylo u Ukrajinců (zejména) s trvalým a dlouhodobým pobytem.

S přijetím předpokladu, že za postojů k výše uvedeným výrokům vypovídajících o motivacích k dalšímu vzdělávání a rekvalifikacím existuje obecnější a přehlednější (stručnější) struktura základních motivací k dalšímu vzdělávání a rekvalifikaci, byla prostřednictvím faktorové analýzy provedena redukce dat naměřených hodnot v této poměrně obsáhlé výrokové baterii (viz tabulky č. 21 a 23).

Tabulka č. 21 Přehled výroků o motivačních preferencích k dalšímu vzdělávání a rekvalifikaci vstupujících do faktorové analýzy

	Initial	Extraction
Moje znalost češtiny je dostatečná, abych se mohl/a v Česku vzdělávat nebo rekvalifikovat	1,000	0,506
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím pracovat, abych vydělal/a peníze	1,000	0,790
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím se starat o rodinu, o děti apod.	1,000	0,728
Moje rodina a moji blízcí mají pro vzdělávání pochopení, jsou mi oporou	1,000	0,559
Chci uplatnit své dříve nabyté vzdělání nebo kvalifikaci	1,000	0,478
Je velmi důležité, aby při vzdělávání nebo v kurzech panovala příjemná, přátelská atmosféra	1,000	0,601
V rámci kurzů je třeba jejich účastníky spravedlivě, ale náročně hodnotit	1,000	0,470
Kdo se přihlásí na rekvalifikační kurz, měl by dostat nějaký finanční příspěvek	1,000	0,667
Kdo úspěšně absolvuje rekvalifikační kurz, měl by dostat finanční odměnu	1,000	0,732
Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, už by měl mít jistotu, že bude v příslušném oboru nebo profesi zaměstnán	1,000	0,716
Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, by měl mít od českého státu zajištěnou péči o děti nebo jiné osoby, jejichž stav to vyžaduje, aby se mohl vzdělávání věnovat	1,000	0,675
Kdo absolvuje rekvalifikační kurz v ČR, měl by získat lépe placenou práci	1,000	0,593
Mám zájem se vzdělávat v novém oboru nebo se rekvalifikovat	1,000	0,612
Chci se učit nové věci, abych uspěl/a v zaměstnání	1,000	0,673
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci jsem už starý/á	1,000	0,466
Školy a rekvalifikační kurzy jsou pro mě z místa mého bydliště v ČR dobře dopravně dostupné	1,000	0,528

Extraction Method: Principal Component Analysis

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Byly identifikovány celkem čtyři faktory, které jsou syceny, resp. vytvořeny položkami (výroky) v níže uvedeném přehledu:

1. faktor finanční motivace

Kdo úspěšně absolvuje rekvalifikační kurz, měl by dostat finanční odměnu
Kdo se přihlásí na rekvalifikační kurz, měl by dostat nějaký finanční příspěvek
Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, by měl mít od českého státu zajištěnu péči o děti nebo jiné osoby, jejichž stav to vyžaduje, aby se mohl vzdělávání věnovat
Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, už by měl mít jistotu, že bude v příslušném oboru nebo profesi zaměstnán

2. faktor osobní motivace

Chci se učit nové věci, abych uspěl/a v zaměstnání
Mám zájem se vzdělávat v novém oboru nebo se rekvalifikovat
Moje rodina a moji blízcí mají pro vzdělávání pochopení, jsou mi oporou
Chci uplatnit své dříve nabyté vzdělání nebo kvalifikaci
Školy a rekvalifikační kurzy jsou pro mě z místa mého bydliště v ČR dobře dopravně dostupné

3. faktor osobní nebo rodinné bariéry

Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím pracovat, abych vydělal/a peníze
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím se starat o rodinu, o děti apod.
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci jsem už starý/á

4. faktor kvalitativní podmínky dalšího vzdělávání a rekvalifikací

Je velmi důležité, aby při vzdělávání nebo v kurzech panovala příjemná, přátelská atmosféra
Moje znalost češtiny je dostatečná, abych se mohl/a v Česku vzdělávat nebo rekvalifikovat
V rámci kurzů je třeba jejich účastníky spravedlivě, ale náročně hodnotit

Tabulka č. 22 **Faktorová analýza motivačních preferencí k dalšímu vzdělávání a rekvalifikaci Ukrajinců výběrového souboru**

Komponent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Celkem	% of Variance	Cumulative %	Celkem	% of Variance	Cumulative %	Celkem	% of Variance	Cumulative %
1	4,323	27,019	27,019	4,323	27,019	27,019	3,477	21,730	21,730
2	2,757	17,228	44,247	2,757	17,228	44,247	2,607	16,296	38,025
3	1,559	9,742	53,989	1,559	9,742	53,989	1,942	12,136	50,161
4	1,154	7,211	61,200	1,154	7,211	61,200	1,766	11,039	61,200
5	0,859	5,369	66,569						
6	0,821	5,134	71,703						
7	0,704	4,399	76,102						
8	0,636	3,975	80,078						
9	0,613	3,829	83,907						
10	0,566	3,539	87,446						
11	0,448	2,799	90,245						
12	0,379	2,369	92,614						
13	0,357	2,231	94,846						
14	0,333	2,078	96,924						
15	0,283	1,770	98,693						
16	0,209	1,307	100,000						

Extrakční metoda: Metoda hlavních komponent (PCA)

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Tabulka č. 23 **Rotovaná matice komponentů^a**

	Finanční motivace	Osobní motivace	Osobní nebo rodinné bariéry	Kvalitativní podmínky dalšího vzdělávání a rekvalifikací
Kdo úspěšně absolvuje rekvalifikační kurz, měl by dostat finanční odměnu	0,851			
Kdo se přihlásí na rekvalifikační kurz, měl by dostat nějaký finanční příspěvek	0,812			
Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, by měl mít od českého státu zajištěnu péči o děti nebo jiné osoby, jejichž stav to vyžaduje, aby se mohl vzdělávání věnovat	0,807	0,104	0,108	
Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, už by měl mít jistotu, že bude v příslušném oboru nebo profesi zaměstnán	0,794	0,118		0,267
Kdo absolvuje rekvalifikační kurz v ČR, měl by získat lépe placenou práci	0,691	0,138		0,310
Chci se učit nové věci, abych uspěl/a v zaměstnání		0,797	-0,127	0,123
Mám zájem se vzdělávat v novém oboru nebo se rekvalifikovat		0,719	-0,159	-0,245
Moje rodina a moji blízcí mají pro vzdělávání pochopení, jsou mi oporou	0,123	0,640	-0,163	0,329
Chci uplatnit své dříve nabyté vzdělání nebo kvalifikaci		0,631	0,160	0,221
Školy a rekvalifikační kurzy jsou pro mě z místa mého bydliště v ČR dobře dopravně dostupné		0,582		0,425
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím pracovat, abych vydělal/a peníze			0,884	
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím se starat o rodinu, o děti apod.	0,125		0,840	
Na vzdělávání nebo rekvalifikaci jsem už starý/á		-0,411	0,543	
Je velmi důležité, aby při vzdělávání nebo v kurzech panovala příjemná, přátelská atmosféra	0,361	0,121		0,672
Moje znalost češtiny je dostatečná, abych se mohl/a v Česku vzdělávat nebo rekvalifikovat	-0,203	0,275		0,618
V rámci kurzů je třeba jejich účastníky spravedlivě, ale náročně hodnotit	0,310		-0,172	0,586

a. Rotace konvergovala v 6 interakcích

Extrakční metoda: Metoda hlavních komponent (PCA)

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Faktorová analýza umožňuje každému respondentovi připsat „hodnotu“ jeho odpovědi v podobě tzv. faktorového skóre. Faktorová skóre mají normální rozložení s průměrem „0“ a s jednotkovou směrodatnou odchylkou v tomto případě jsou nezávislé. Na těchto motivačních preferencích

k dalšími vzdělávání jsme zjišťovali, zdali existují rozpory, nebo spíše odlišnosti v motivacích Ukrajinců dále se vzdělávat podle jejich druhu pobytu, pohlaví, věku a projevené ochotě dále se vzdělávat (viz tabulky č. 24–27).

Tabulka č. 24 Průměrná faktorová skóre respondentů podle jejich druhu pobytu

Máte v České republice:	A-R factor score 1 for analysis 1	A-R factor score 2 for analysis 1	A-R factor score 3 for analysis 1	A-R factor score 4 for analysis 1
Trvalý pobyt	0,20	-0,05	-0,16	-0,46
Dlouhodobý pobyt	0,12	-0,11	-0,09	-0,02
Dlouhodobé vízum za účelem dočasné ochrany na území ČR, tj. jste uprchlíkem	-0,31	0,15	0,25	0,46
Celkem	0,00	0,00	0,00	0,00

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Rozdíly mezi Ukrajinci podle druhu jejich pobytu v ČR byly identifikovány prakticky u všech faktorů. Faktor „finanční motivace“ k dalšímu vzdělávání byl nejsilnější u Ukrajinců s dočasnou ochranou, naopak nejmenší význam sehrával u trvale usazených Ukrajinců. Naopak faktor „kvalitativní podmínky dalšího vzdělávání a rekvalifikaci“ sehrával významnou roli zejména u Ukrajinců s trvalým pobytem, naopak nejmenší význam mu kladli Ukrajinci s dočasnou ochranou.

Tabulka č. 25 Průměrná faktorová skóre respondentů podle jejich pohlaví

Pohlaví	A-R factor score 1 for analysis 1	A-R factor score 2 for analysis 1	A-R factor score 3 for analysis 1	A-R factor score 4 for analysis 1
Muž	0,06	0,08	-0,03	-0,11
Žena	-0,05	-0,07	0,02	0,09
Celkem	0,00	0,00	0,00	0,00

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Význam jednotlivých faktorů motivace dále se v ČR vzdělávat se u ukrajinských mužů a žen se lišil (pouze) nepatrně.

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Tabulka č. 26 Průměrná faktorová skóre respondentů podle věkových kohort

Věkové kategorie	A-R factor score 1 for analysis 1	A-R factor score 2 for analysis 1	A-R factor score 3 for analysis 1	A-R factor score 4 for analysis 1
15 až 29 let	-0,06	-0,25	0,56	0,01
30 až 44 let	-0,03	-0,12	-0,18	0,07
45 až 65 let	0,12	0,49	-0,38	-0,12
Celkem	0,00	0,00	0,00	0,00

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Jak již bylo konstatováno výše, vliv faktoru „osobní motivace“ k dalšímu vzdělávání byl nejslabší u Ukrajinců nejvyšší věkové kohorty, což se projevilo i v této analýze, naopak u této skupiny osob výrazně převažoval faktor „osobní či rodinné bariéry“. Faktor „osobní motivace“ naopak byl nejsilnější u nejmladší věkové kohorty Ukrajinců ve věku 15 až 29 let s nejmenším zatížením faktorem „osobních či rodinných bariér“.

Tabulka č. 27 Průměrná faktorová skóre respondentů podle jejich ochoty dál se vzdělávat

Ochota vzdělávat se	A-R factor score 1 for analysis 1	A-R factor score 2 for analysis 1	A-R factor score 3 for analysis 1	A-R factor score 4 for analysis 1
Ano	-0,11	-0,61	0,65	0,01
Ne	0,11	0,40	-0,36	-0,04
Celkem	0,00	0,00	0,00	0,00

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

U Ukrajinců ochotných dál se v ČR vzdělávat byl výrazně posílen faktor „osobní motivace“, naopak u Ukrajinců, kteří projeví neochotu k dalšímu vzdělávání, dominoval faktor „osobní či rodinné bariéry“.

3.4 Znalost českého jazyka

Otázka jazykové vybavenosti cizinců žijících v ČR je velmi dlouho sledována a diskutována z různých úhlů pohledu. Její důležitost (opakovaně) vyvstala obzvláště s ukrajinskou uprchlickou situací. Obzvláště v oblasti vzdělávání a rekvalifikací občas zaznívají názory odborníků i laiků vyzývající ke snížení významu znalosti českého jazyka zejména u ukrajinských uprchlíků. Zajímalo nás proto,

jak sami sebe Ukrajinci ve znalosti češtiny hodnotí ve čtyřech oblastech znalosti češtiny, a to ve schopnosti porozumět mluvenému slovu, ve schopnosti sám v češtině mluvit, sám číst a sám v češtině psát. Respondenti se hodnotili pomocí hodnotící škály 1 = velmi dobrá schopnost, 2 = celkem dobrá schopnost, 3 = spíše slabší schopnost, 4 = velmi slabá schopnost (viz tabulka č. 28).

Tabulka č. 28 **Sebehodnocení vybraných dimenzí českého jazyka**

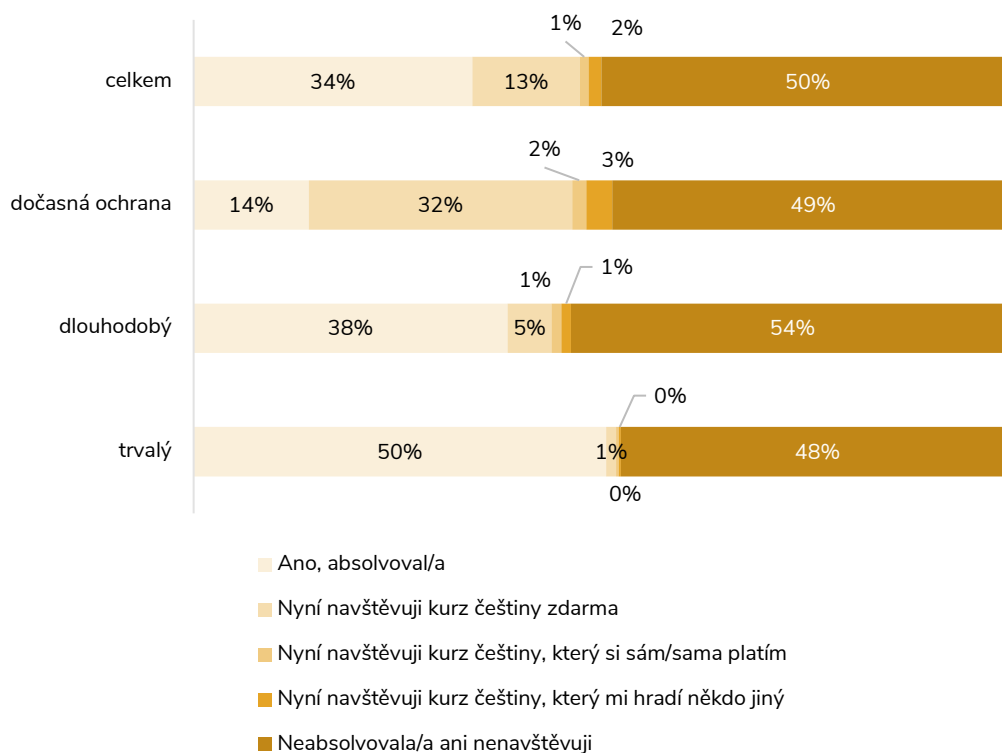
Sebehodnocení		Porozumění mluvenému slovu	Schopnost sám mluvit	Schopnost číst	Schopnost psát
Trvalý	průměr	1,33	1,45	1,74	2,07
	st. odchylka	0,536	0,592	0,785	0,905
	N	336	336	336	336
Dlouhodobý	průměr	1,69	1,91	2,38	2,70
	st. odchylka	0,686	0,726	0,896	0,952
	N	337	337	337	337
Dočasná ochrana	průměr	2,72	3,03	3,41	3,60
	st. odchylka	0,865	0,789	0,732	0,643
	N	349	349	349	349
Celkem	průměr	1,92	2,14	2,52	2,80
	st. odchylka	0,925	0,971	1,060	1,051
	N	1 022	1 022	1 022	1 022

Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Lze konstatovat, že z hlediska potřeb vzdělávání a rekvalifikací, vzniklých uprchlickou situací, se v ČR vytvořily dvě skupiny Ukrajinců, a to skupina Ukrajinců převážně schopná absolvovat vzdělávací a rekvalifikační proces (Ukrajinci s trvalým pobytem a částečně s dlouhodobým pobytem) a skupina ukrajinských uprchlíků, jejíž vzdělávací proces bude muset začít vzděláváním v českém jazyce. Podíváme-li se však na zjištění, zdali ukrajínští uprchlíci na podzim roku 2022 absolvovali kurz českého jazyka, zjistíme, že mezi ukrajinskými uprchlíky a Ukrajinci s trvalým či dlouhodobým pobytem nebyl rozdíl v tom, jaký podíl z nich v době šetření neabsolvoval ani nenavštěvoval kurz českého jazyka, tj. cca polovina z každé cílové skupiny Ukrajinců (viz graf č. 3).

3. Vyhodnocení kvantitativní části výzkumu

Graf č. 3 Absolvování kurzu českého jazyka podle druhu pobytu



Zdroj: výstup dotazníkového šetření

Necelá třetina ukrajinských uprchlíků kurz češtiny zdarma absolvovala právě v době šetření a 14 % již kurz češtiny absolvovalo.

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

4.1 Zjištění a poznatky z expertního šetření

K účasti na expertním šetření byli osloveni a následně vybráni jak experti z organizací a institucí, které se podílely na koncepčním, metodickém a organizačním zajištění systému dalšího vzdělávání, tak experti z organizací zajišťujících poskytování dalšího vzdělávání přímo v praxi. Expertního šetření se zúčastnilo celkem 19 expertů zastupujících organizace, mezi něž patřilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Generální ředitelství Úřadu práce ČR, sedm krajských poboček Úřadu práce ČR, Hospodářská komora České republiky, Národní pedagogický institut ČR, Centrum na podporu integrace cizinců, Centra pro cizince Jihomoravského kraje, Magistrát města Brna, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Střední škola a soukromá společnost poskytující konzultace a poradenství pro zaměstnavatele v ČR v oblasti lidských zdrojů, trhu práce a vzdělávání.

Výpovědi expertů byly z důvodu zachování anonymity označeny v textu pouze kódem označujícím oblast působení organizací, v rámci nichž experti poskytovali pomoc a integrační služby také ukrajinským státním příslušníkům.¹⁶ Konkrétní kraj, ve kterém experti působili nebyl v kódu uveden, protože by to v určitých případech mohlo vést k identifikaci expertů a porušení anonymity. Vyhodnocení poznatků expertního šetření vycházelo svou strukturou z logické návaznosti otázek expertního dotazníku, v němž byla zkoumaná problematika průběžně rozvíjena.

Otázka č. 1:

Když zohledníte Vaši dosavadní praxi, jak byste zhodnotil/a současný stav dalšího vzdělávání¹⁷ v rámci formálního vzdělávání v ČR obecně, tj. jak pro Čechy, tak pro cizince? Uvedte prosím jak pozitiva, tak negativa tohoto systému.

Názory respondentů na současný stav dalšího vzdělávání vycházely z jejich dosavadní praxe a byly smíšené. Většina z nich uváděla a hodnotila dosavadní stav systému dalšího vzdělávání spíše negativně, a to zejména z důvodu roztržitosti systému, absence zastřešujícího orgánu a systémové uchopení. Dle jejich názoru chyběly například regionální vzdělávací akreditovaná centra poskytující kvalitní akreditované vzdělávací kurzy a informace o možnostech dalšího vzdělávání.

¹⁶ **kód organizace:** státní správa/samospráva, integrační služby, služby zaměstnanosti, vzdělávání, trh práce

¹⁷ Další formální vzdělávání: vzdělávání navazující na počáteční vzdělávání (ZŠ, SŠ, VOŠ, VŠ...), které se týká osob po nástupu na trh práce, realizované prostřednictvím rekvalifikací či realizované jinak, například pokračováním ve studiu.

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

Roztříštěnost systému se projevuje zejména velkým množstvím poskytovatelů rekvalifikací různé kvality a různých cen, které podle expertů svědčily spíše o malé koncepčnosti a nesystematičnosti či neprovázanosti na strategie.

„Roztříštěnost je patrná i z toho, kdo může provádět rekvalifikace podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je to zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona, což znamená na základě akreditace udělené MŠMT. Dále zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, rovněž škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu a zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Na systém akreditovaného proškolení v rámci teoretické a praktické výuky navazuje systém profesních kvalifikací, který je komplikovaný v nutnosti párovat akreditované rekvalifikační zařízení a autorizovanou osobu (ne všechna rekvalifikační zařízení jsou zároveň autorizovanými osobami). Skutečnost, že ne všechny rekvalifikační kurzy jsou akreditované, si uchazeči často neumí zjistit.“ (vzdělávání)

Podle hodnocení převažující části expertů je současný systém dalšího vzdělávání přeregulovaný, příliš vázaný na operační program (OPZ+).¹⁸ Dále byla kritizována nízká kvalita některých zařízení, která poskytují rekvalifikace, protože se zabezpečované rekvalifikace soutěží v rámci veřejných zakázek na základě kritéria nejnižší ceny. Nejnižší cenová nabídka má často za následek nižší kvalitu a úroveň poskytovaného vzdělávání, která se někdy projevuje tím, že vzdělavatelé nereflktují obsahovou strukturu poskytovaných rekvalifikací potřeby trhu práce a zaměstnavatelů. Rovněž délka administrace veřejných zakázek se projevuje v určité nepružnosti reakce na aktuální, ale i lokální potřeby trhu práce a změny hospodářské situace. Poskytování zvolených rekvalifikací podle velké části expertů představovalo v celé řadě případů z praxe kvalitnější formu dalšího vzdělávání a efektivněji vynaložené finanční prostředky na rekvalifikace, které však podmínkami jejich administrace představovaly pro klienty vyšší zátěž.

„Další vzdělávání realizované dle vyhlášky MPSV č. 519/2004 vychází z principu centrálního zajištění dodavatelů rekvalifikačních vzdělávacích programů na 3leté období, cestou výběrového řízení, centrálně vyhlášeného GŘ ÚP dle zák. o VZ. Následně jsou pak tyto programy nabízeny a využívány prostřednictvím pracovišť ÚP, avšak bez monitoringu o následném získání pracovního uplatnění. Tento princip zajišťování APZ neumožňuje dostatečně flexibilně reagovat na tempo technologického vývoje, aktuální situaci na trhu práce či potřeby zaměstnavatelů. Zvolená rekvalifikace, umožňující podpořit uchazeče v evidenci na základě existující konkrétní poptávky, je v tomto ohledu mnohem efektivnější formou.“ (trh práce)

Mezi negativa řadili experti rovněž vysoce nerovnoměrnou územní nabídku (například v Ústeckém kraji), která klientům způsobuje komplikace s dojíždkou. Vysoká administrativní zátěž týkající se veřejných zakázek přispívá nejen k nepružnosti zabezpečovaných rekvalifikací, ale souvisí rovněž s nezájmem škol o provádění rekvalifikací.

¹⁸ více viz <https://www.esfcr.cz/opz-plus>

Experti také upozorňovali na malou provázanost nabídky rekvalifikačních kurzů s praxí, kde v důsledku firmy upřednostní spíše člověka s odbornou praxí a na absolventy rekvalifikace je často pohlíženo s despektem. Negativně vnímána byla i nedostatečná nabídka rekvalifikací pro nezaměstnané klienty úřadu práce s operativním režimem konání rekvalifikací.

„Negativem je malá informovanost veřejnosti o výše uvedených možnostech. Orientace vzdělávacích zařízení, které rekvalifikace realizují, na často již zastaralé profese, dovednosti. Snaha zařízení co nejvíce ušetřit a realizovat co nejvíce hodin výuky (i praktické části) online. Osvědčení o rekvalifikaci nemá stále ve společnosti takovou váhu jako např. výuční list.“
(služby zaměstnanosti)

Někteří experti upozornili na skutečnost většího zájmu o profesní kvalifikace, které jsou zákonem nebo zaměstnavateli vyžadované jako nutné pro výkon určité profese (například strážný, chůva atd.) Upozornili však na negativum s tím spojené, a to nemožnost propláct samostatnou zkoušku z profesní kvalifikace, která není součástí celého rekvalifikačního kurzu. V souvislosti s profesními kvalifikacemi byl negativně vnímán fakt, že zaměstnavatelé neinzerují volné pozice podle jednotlivých profesních kvalifikací dle Národní soustavy kvalifikací (NSK), což vede k určité neaktuálnosti nabídky vzdělávání potřebného pro získání aktuální profesní kvalifikace.

„Dle mého názoru je však dosud v praxi využíváno pouze omezené množství profesních kvalifikací a zkoušek u akreditovaných osob, než jaký je o ně zájem. Jsou však profese, které nejsou v registru NSK (zejména ty, které spadají pod resort MZ, MŠMT a MPSV) a jsou v rekvalifikacích požadované, je to například pracovník v sociálních službách a asistent pedagoga. Jejich získání je nutné pro výkon této profese.“ (služby zaměstnanosti)

Dalším problémem je nedostatek autorizovaných osob například z řad zaměstnavatelů a vzdělávacích firem, kdy stále přetrvává důraz MŠMT nejvíce zainteresovávat jako autorizované osoby školy.

„Velké množství rekvalifikačních kurzů a zkoušek z profesních kvalifikací vykonávají v ČR střední školy jako autorizované osoby, dále vzdělávací organizace a firmy. Síť těchto autorizovaných osob není dosud úplně optimální a ne zcela odpovídá aktuálním požadavkům trhu práce a zaměstnavatelů. Naději vidím v projektu UpSkilling – Optimalizace sítě AOS.“
(služby zaměstnanosti)

Na základě zkušeností expertů z praxe, co se týká informovanosti o možnostech dalšího vzdělávání, byla negativně vnímána absence veřejně přístupného portálu s komplexní nabídkou všech vzdělávacích kurzů, rekvalifikací a možností dalšího profesního a zájmového vzdělávání dospělých, a to jak v celé ČR, tak v jednotlivých krajích. Takováto informační platforma by podle nich mohla spolu s individuálním poradenským přístupem přispět ke zvýšení potenciálu osob ke vzdělávání.

To podtrhuje i skutečnost, že všichni experti hodnotili obecně velmi pozitivně opravdu širokou nabídku nejrůznějších typů rekvalifikací, kterou je možné si v České republice doplnit, rozšířit, prohloubit vzdělání či získat kvalifikaci.

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

Pozitivně byl vnímán i dostatek finančních zdrojů, ale s negativním výhledem do budoucnosti po ukončení evropského financování.

*„Pozitivem je v současné době dostatek finančních prostředků z evropských projektů vč. Národního plánu obnovy. To přináší možnost získat úhradu rekvalifikací pro širokou veřejnost, vč. osob, které nejsou v pozici uchazečů o zaměstnání (ale jsou zájemci o zaměstnání).“
(služby zaměstnanosti)*

V hodnocení pozitiv a negativ dalšího vzdělávání – pokračování ve studiu někteří experti zmiňovali obecný nedostatek v podfinancování studia na odborných technických školách, zejména z pohledu ohodnocení odborných pracovníků. Dále byla zmíněna nedostatečná přehlednost webů s informacemi o možnostech studia, včetně dostupných kariérních center a studijní oddělení, dále i celkový nedostatek kariérových poradců.

„Kariérní centra a studijní oddělení vysokých školy by měly být připraveny na poskytování širokých informací o možnostech studia (nejlépe sdělovat je na webu v různých jaz. mutacích), což se většinou děje – problematika je někdy přehlednost webů.“ (trh práce)

Někteří experti upozorňovali na nedostatek možností dálkového studia v učebních oborech, jiní experti však na základě zkušeností a obtíží při realizaci výuky během šíření onemocnění covid-19 upozorňovali na skutečnost, že dlouhodobé studium online formou není vhodné, co se týká oborů vyučovaných v technických školách z důvodu omezení zejména praktické výuky. Dále spatřovali oslovení odborníci nedostatek v nerovnoměrné územní distribuci možností dalšího vzdělávání v jednotlivých regionech, které je koncentrováno zejména ve velkých městech. Právě časové a finanční nároky spojené s dojezdovou vzdáleností a dostupností dalšího vzdělávání jsou dalšími příčinami obecně spíše nízkého zájmu o další vzdělávání – pokračování ve studiu.

„Negativní je absence nabídky studijních kurzů odpovídající potřebám trhu práce (tj. vzdělávat se s vidinou osobního růstu na trhu práce) a nedostatečná nabídka kvalitního vzdělávání v dojezdové vzdálenosti, tj. v kraji, regionu.“ (státní správa/samospráva)

Dalším důvodem nízkého zájmu o pokračování ve studiu byla slabá důvěra cílové skupiny, že absolvování studia zajistí jejich lepší uplatnění na trhu práce. Také platí podle zkušeností expertů pravidlo, že čím nižší je dosažené vzdělání v rámci počátečního vzdělání, tím nižší je pravděpodobnost návratu do vzdělávání a motivace pokračovat ve studiu, a toto pravidlo má bohužel často i mezigenerační přenos. Mezi motivační nástroje k povzbuzení zájemců o další vzdělávání řadili experti situaci, kdy se na hrazení kurzu podílí zaměstnavatel nebo pokud je možné na náklady spojené se vzděláváním zaměstnanců, zejména u menších firem, možno požadovat za nějakou formu kompenzace. Silnou motivací je dle mínění expertů jistě výhled na finančně lépe ohodnocené zaměstnání, zvýšení pozice v rámci firmy či úřadu.

Podle některých expertů nabídky studijních kurzů často nereflktují skutečné požadavky trhu práce na vzdělání v praxi a měly by být více koordinovány se zaměstnavateli, zároveň však někteří experti

upozornili na, v jistých případech, nereálné požadavky zaměstnavatelů, kteří požadují především zaměstnance úzce odborně zaměřené pro jejich podnik, což má řešení spíše v podnikovém vzdělávání než ve vytváření úzce specializovaných vzdělávacích kurzů.

Otázka č. 2:

Jaká opatření či doporučení shledáváte vhodná pro řešení Vámi uvedených negativ dalšího vzdělávání?

Další vzdělávání musí být podle většiny expertů pružné, efektivní, aktuální a podpořené systémem státní finanční podpory. Musí být do budoucna relevantně zajištěno financování odpovídající situaci a potřebám trhu práce i ekonomické situaci, a ne závislé jen na současných finančních zdrojích. Část expertů navrhovala, aby proces výběru subjektů realizujících rekvalifikační kurzy byl vyjmut ze zákona o veřejných zakázkách, neboť kvalitu nelze soutěžit na nejnižší cenu. Další experti navrhovali, aby byl výběr dodavatelů ponechán na zodpovědnosti jednotlivých pracovišť, která rekvalifikace administrují, tedy nejlépe na KoP ÚP ČR, a umožnit jim vlastní průzkum nabídek v regionu.

„Mělo by dojít ke zrušení zákonných podmínek pro vyhlášení veřejných zakázek do oblasti dalšího vzdělávání. Proces naprosto nevyhovující a zatěžující jak pro státní instituce, tak i soukromá vzdělávací zařízení. Z pohledu ÚP má být klient pružně a operativně zařazen na trh práce.“ (služby zaměstnanosti)

Dále bylo experty doporučováno aktualizovat profesní kvalifikace v NSK a identifikovat a definovat nové potřebné kompetence a prohloubení spolupráce se zaměstnavateli za účelem zvýšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce a jejich konkurenceschopnosti vzhledem k aktuální pracovní poptávce. Praktická část vzdělávání by probíhala v reálných výrobních podmínkách s potřebným technickým vybavením. Další vzdělávání musí podle expertů probíhat ruku v ruce s kvalitní poradenskou činností, za tímto účelem část expertů navrhovala založit regionální poradenská centra nebo zkvalitnit poradenství poskytované na úřadech práce. Zazněl také návrh provázat poradenská centra spolu se vzdělávacími centry v kombinaci formátu dva v jednom. Také bylo doporučeno rozšířit nabídku dalšího vzdělávání a rekvalifikací pro jedince a malé skupiny účastníků a zaměřit se přitom na certifikované vzdělávání v oblastech zvyšování odbornosti dle potřeb zaměstnavatelů, v oblasti cizích jazyků, informačních technologií a podnikání. Za tímto účelem by bylo podle expertů třeba optimalizovat oborové soustavy. Podle některých expertů by bylo dobré rozšíření kurzů akreditovaných v distanční formě, které by mohli zájemci absolvovat online ze svého bydliště za pomoci odstranění bariér, jako jsou nedostatečné technické zázemí, nekvalitní či žádné připojení k internetu a také ostych z online výuky.

„V případě zvolených rekvalifikací je pozitivní možnost ve formě online vzdělávání. Tato forma představuje sice zátěž a riziko pro klienty (samí si musí vyhledat + sami oslovit vzdělávací

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

zařízení + sami předjednat), ale rekvalifikaci touto formou řeší klienti, kteří se opravdu chtějí a potřebují vzdělávat.“ (služby zaměstnanosti)

Jedním z hlavních problémů je spíše nízký zájem o pokračování ve studiu, proto je podle expertů třeba pracovat s lidmi spíše poradensky v tom smyslu, aby pochopili, že investice do vzdělání (tj. investice finanční i časová) je investice, která se jim vrátí. Vysvětlit jim přínos získání dalšího vzdělání formou kvalitní propagace potřebnosti a užitečnosti. Praktickou kvalifikaci studentů posílit účelným propojením učňovského školství se zaměstnavateli. Někteří experti navrhovali rozšíření možností pokračovat ve studiu mimo prezenční formu, vyjma technických oborů.

„Rozšíření počtu nabízených oborů mimo prezenční formu studia na středních školách, umožnění tvorby vlastních přijímacích zkoušek dle vybraného oboru na jednotlivých školách v plném rozsahu, úprava délky studia u dálkových forem studia na středních školách.“ (služby zaměstnanosti)

Dále navrhovali více se obecně ve všech směrech soustředit na žáky v osmých a devátých ročnících, a to jak v rámci výuky, motivace k dosažení co nejvyššího stupně vzdělání a rozšíření odborného vzdělání, tak i ve spolupráci s Úřadem práce ČR. Tato skupina nezletilých osob obecně představuje rizikovou skupinu ve smyslu předčasného ukončení studia a získání nižšího vzdělání a odborné kvalifikace.

„Hraje velkou roli jejich aktuální adaptace v českém školství, a také finanční motiv – pokud chtějí co nejdříve a na omezenou dobu přispět do rodinného rozpočtu, po nejnutnějším vzdělání dávají přednost nekvalifikované práci. Proto je potřeba s těmito mladými systematicky ve školství pracovat. Provést je procesem rozhodování a ukázat jim všechny možnosti, které mají.“ (integrační služby)

Za tímto cílem by bylo velmi přínosné navýšit počet kariérových poradců na základních i středních školách, případně rozšířit jejich úvazky.

Vzhledem k potřebám českého trhu práce by bylo účelné odstranit finanční, kapacitní i personální bariéry u středních odborných, zvláště technických škol. Někteří experti navrhovali, že vhodným příspěvkem od státu pro zvýšení zájmu a motivace k pokračování ve studiu byl například odpočet ceny za studium z daní, někteří experti z neziskových organizací navrhovali zavést systém státní finanční podpory ve formě finančních voucherů.

Otázka č. 3:

Vnímáte nějaká současná či budoucí rizika spojená s dalším vzděláváním v ČR?

Jako nejpalčivější současná rizika vnímali respondenti zejména různou kvalitu poskytovatelů rekvalifikací a tím i kvalitu jednotlivých rekvalifikací způsobenou systémem výběru „co nejlevnějších“

formou veřejných zakázek. Dále považovali za riziko také nedostatečnou flexibilitu poskytovaných rekvalifikací vzhledem k měnícímu se trhu práce ČR a horšící se ekonomické situaci a absenci systému celoživotního vzdělávání v ČR, která by byla zavedena do praxe.

„Zhoršení ekonomické situace ve firmách díky energetické krizi a stále pokračujícímu vojenskému konfliktu na Ukrajině může vést k radikální změně trhu práce a zvýšení nezaměstnanosti.“ (státní správa/samospráva)

„Je spíše potřeba věnovat pozornost otázkám kvality a ověření poskytovatelů vzdělání. Neexistuje koncepce pro oblast celoživotního vzdělávání, chybí zákon o celoživotním vzdělávání a ucelený přehled poskytovatelů.“ (trh práce)

„Dodržování kvality výuky, rychlost reakce na aktuální změny na trhu práce.“ (služby zaměstnanosti)

Právě nedostatečná flexibilita nabízených rekvalifikací vede již v současné době podle některých expertů k oslabování role státu v dalším vzdělávání, kdy klíčovou roli podle nich začínají hrát jiné subjekty zajišťující vzdělávání.

„Z pohledu trhu práce je dosažitelnost nástrojů upskillingu a reskillingu zásadní, nastavení aktuálního systému je naprosto nevhodné a již nyní se tvoří velké rozdíly mezi poptávkou trhu a nabízenými rekvalifikacemi v systému, což nutí firmy nebo uchazeče investovat do vzdělávání bez účasti státu. To znamená, že se stát diskvalifikuje z role lídra podmínek vzdělávání a neumí na tržní podmínky ani aktuálně reagovat. Jako vysoce rizikové vidím i neochotu státu slyšet jak odbornou veřejnost, tak požadavky zaměstnavatelů.“ (integrační služby)

Dalším výrazným rizikem vzhledem k výše uvedenému je opravdu dlouhodobý nízký zájem Ukrajinců o další vzdělávání, zvláště přechodně pobývajících, ale i těch s trvalým pobytem. U osob s udělenou dočasnou ochranou bylo za riziko považováno především jejich napojení na klientské struktury a zastřené agentury práce, které je umocněno dočasností jejich pobytového statusu a obtížným plánováním vzhledem k celkové nejistotě.

„Rozhodně jsem se v praxi setkala s nezájmem o jakékoliv vzdělávání u dospělých Ukrajinců, a to i těch s trvalým pobytem, o přechodném pobytu nemluvě.“ (trh práce)

„Propad i kvalifikovaných či zkušených pracovníků do vykořisťovatelských pracovních vztahů a do ilegální či pololegální nekvalifikované práce. Závislost na pracovních agenturách s pochybnými praktikami, s tím dlouhodobě související rizikové jevy, kromě kriminality a sociálního vyloučení také např. neplacení zdravotního a sociálního pojištění a z toho vyplývající problémy, dluhy v nemocnicích, žádný nárok na důchod.“ (služby zaměstnanosti)

U pobytových statusů, které jsou dočasné, je riziko, že jejich dočasný charakter (který je u dlouhodobých pobytů navíc vázaný na zaměstnavatele) ovlivní strategie přístupu na trh práce negativním způsobem – ve smyslu krátkodobého plánování (raději nekvalifikovaná

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

práce hned načerno než začít něco, co mi možná k ničemu nebude.“ (státní správa/samospráva)

Jako riziko byla některými experty vnímána skutečnost splnění profesní kvalifikace na základě dílčích kvalifikací.

„Možné rozmělnění profesních kvalifikací na příliš mnoho dílčích částí. Z každé dílčí kvalifikace absolvuje zkoušku, kterou hradí. Tím se značně a zbytečně navyšuje cena.“ (služby zaměstnanosti)

Dalším vnímaným rizikem bylo nevyužití absolvované rekvalifikace, a to vzhledem k přehnaným představám uplatnění, ale především kvůli nedostatečné následné podpoře ze strany úřadu práce a zaměstnavatelů.

„V některých případech se absolventi rekvalifikací domnívají, že absolvování rekvalifikace je automaticky klíčem k získání konkrétního zaměstnání. Ale k tomu, aby člověk získal zaměstnání, potřebuje i další kompetence a osobnostní předpoklady, aby si jej zaměstnavatel vybral.“ (služby zaměstnanosti)

„Cizinci sice absolvují rekvalifikace, ale nedojde k jejich pracovnímu uplatnění, protože zaměstnavatelé neumí pracovat s diverzitou, neumí zaměstnávat cizince, nemají kompetence, potřebují podporu.“ (státní správa/samospráva)

V případě dalšího vzdělávání ve formě pokračování ve studiu byla jako riziko vnímána opět nedostatečná flexibilita a určitá rigidita současného systému vzdělávání k potřebám trhu práce.

„Malá pružnost vzdělávacího systému v ČR obecně – chabé reagování na potřeby trhu a mění se společnost – zejména technologie; formální i neformální vzdělávání v ČR je stále velmi tradiční; vyšší vzdělání neznamena vyšší příjem – často je tomu naopak, záleží velmi na oboru.“ (integrační služby)

Jako riziko vzhledem k dlouhodobým zkušenostem expertů z praxe byla obecně vnímána skupina studentů-cizinců ve věku před nástupem na střední školu, kteří měli dle expertů velké problémy se složením maturitní zkoušky a možností pokračovat ve studiu na střední škole. U studentů středoškoláků z řad osob s udělenou ochranou je rizikem i nepřehlednost plnění jejich školní docházky.

„Chybí inkluzivní vzdělávání. Přestože snaha pedagogů je, tak nemají nástroje, jak zvládnout studenty přivést k maturitě, pokud nastoupili do čtvrtého ročníku SŠ.“ (trh práce)

„V souvislosti s UA studenty hodně studentů SŠ studuje online na ukrajinské střední škole a do vzdělávání v ČR se nezapojuje.“ (integrační služby)

Podle většiny expertů se mohou současná rizika přenést dále do budoucnosti a mohou se ještě dále prohloubit.

„V budoucích rizicích bych zdůraznila vliv všech výše zmíněných bariér a problémů a z nich plynoucích rizik na letos přicházející ukrajinské uprchlíky – již nyní systémem propadají a výše zmíněné problémy a bariéry se projevují – to představuje riziko akcelerace výše zmíněných současných rizik do budoucnosti u této skupiny a tím akceleraci všech negativních důsledků, jichž jsme už nyní svědky u „služebně starších“ migrantů.“ (státní správa/samospráva)

Co se týká rekvalifikací, ale i pokračování ve studiu, tak experti vnímali do budoucnosti riziko ve stabilním financování, které je pro oblast zásadní, protože lze udržitelně rozvíjet nové koncepty vzdělávání a udržovat jejich flexibilitu včetně zaručení kvality vzdělávání.

„Nedostatek finančních zdrojů, nabídka vzdělávání ve školách nerefluktující potřeby trhu práce, pokračující nepružnost vzdělávacího systému (konzervatismus ve školství), mnohdy zastaralé technické vybavení na školách a nízký zájem o odborné vzdělávání (zejména technické).“ (trh práce)

„Nedostupnost kurzů zdarma pro některé skupiny obyvatel. Nabídka kurzů hrazená úřadem práce je závislá na konkrétním zacílení projektu z EU. Např. umožnění úhrady kurzů do sociální oblasti.“ (služby zaměstnanosti)

V souvislosti s možností prohlubování současných rizik v budoucnosti spatřovali experti i riziko odlivu ukrajinských pracovníků a snížení konkurenceschopnosti českého pracovního trhu.

„Odklon od státem nastaveného systému a dávání přednosti vzdělávání v institucích, které jsou schopny reagovat na potřeby, výzvy a aktuální potřeby trhu práce. Bude docházet k odlivu inteligence a nadaných jedinců za vzděláním do zahraničí, kde zůstanou.“ (integrační služby)

„Jako riziko pro ekonomický rozvoj ČR také vnímám neschopnost české republiky využít kvalifikační, znalostní a dovednostní potenciál přicházejících cizinců. Již nyní se to děje a s akcelerací migrace a ekonomické krize v současnosti je neschopnost využít tohoto potenciálu pro českou ekonomiku ještě drtivější.“ (státní správa/samospráva)

„Migranti všech kategorií mohou odejít do jiných zemí nebo do vlasti.“ (vzdělávání)

„Bez revize a aktualizace systému zabezpečovaných rekvalifikací a znalosti problematiky cizinců na ÚP nebudou cizinci moci tento nástroj APZ využívat.“ (trh práce)

Experti se do budoucna obávají také pokračujícího nízkého zájmu o dálkové studium v učebních oborech a nedostatku špatně finančně ohodnocených pedagogických pracovníků, jejichž věkový průměr je již v současné době poměrně vysoký.

„Zájem o dálková studia v učebních oborech je minimální a školy nejsou motivovány ke zlepšení nabídky.“ (služby zaměstnanosti)

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

„Věk pedagogických i nepedagogických pracovníků ve SŠ.“ (vzdělávání)

Experti se obávali také budoucího směřování v již současném navyšování počtu absolventů univerzitního studia a s tím spojeného nárůstu neúspěšnosti absolventů a možné ztrátě kvality.

„Stoupající ‚masovost‘ univerzitního studia, přinášející odosobnění přístupů, kreditní systém vytvářející ‚automatizaci‘ průchodu studiem a možné problémy pro osoby s odlišným mateřským jazykem, stoupající neúspěšnost studentů.“ (trh práce)

„Se vzrůstající nabídkou vzdělání může dojít ke snížení její exkluzivity a kvality.“ (integrační služby)

Podle jiných expertů může být v budoucnu problém, a to i v případě Ukrajinců, se stárnutím populace a s tím spojenými vysokými nároky na odborné vzdělání, které bude na staré lidi vytvářet enormní tlak.

„Absence uvědomělého vnímání nutnosti celoživotního vzdělávání u starší generace a osobní odpovědnosti za uplatnění se na trhu práce.“ (státní správa/samospráva)

„S chystaným přechodem na digitalizaci může nastat problém s digitální gramotností u některých skupin občanů (určité věkové kategorie a sociální skupiny).“ (služby zaměstnanosti)

„Nedostatečné vzdělání či neodpovídající praxe může vést k věkové diskriminaci a sociální exkluzi.“ (služby zaměstnanosti)

Otázka č. 4:

A teď prosím přejdeme k oblasti týkající se skutečností ovlivňujících zájem lidí (v této otázce máme na mysli jak zájem Čechů, tak Ukrajinců či dalších cizinců) dále se vzdělávat v průběhu svého života. S jakými problémy se dle Vaší odborné praxe při dalším vzdělávání lidé potýkají (to jest například ve své práci, v podnikání, ve svém životě), a to jak na straně motivací, bariér, tak na straně možností využití motivačních nástrojů k posílení dalšího vzdělávání?

Podle expertů jsou v obecném rámci obtíže a bariéry dalšího vzdělávání Čechů a Ukrajinců velmi podobné, ale u Ukrajinců je to navíc silná jazyková bariéra, ale i nižší orientace. Jako hlavní faktory negativně ovlivňující motivaci k dalšímu vzdělávání je nejčastěji rodinná situace, péče o rodinu a s tím spojená časová a finanční situace, neodpovídající poptávka na trhu práce, zdravotní stav a neochota zaměstnavatele další vzdělání získat.

„Mnozí zaměstnavatelé nemají zájem proškolenat svoje zaměstnance v rekvalifikacích. Zaměstnanci získají certifikovaný doklad. Takový zaměstnanec se v zaměstnání okamžitě

stává flexibilnější, může odejít ke konkurenci. Proto zaměstnavatelé preferují firemní kurzy s interním dokladem.“ (trh práce)

Podle některých je systém dalšího vzdělání nepřipraven pro příležitost vzdělávat osoby, které nejsou schopny se vzdělávat v nastavených standardech vzdělávání.

„Vzdělávání je někde podporováno jen u mladších zaměstnanců, což může být diskriminace starších zaměstnanců ve věku 50+.“ (služby zaměstnanosti)

„Problémem je čas pro studium při práci, mnohdy finanční zátěž, u žen dlouhá doba na mateřské, systém školství nastavený na hodnocení úspěchu/neúspěchu, místo motivačního portfoliové cesty studenta, kde je kladen důraz na rozvoj kompetencí. Motivací je poptávka trhu práce, ovšem výše zmíněné bariéry jsou mnohdy tak výraznou překážkou, kdy je velmi obtížné pro uchazeče o vzdělávání udržet vnitřní motivaci. Pokud totiž nedojde k propojení vnější a vnitřní motivace, celý proces učení se se zvrhne pouze na získání potřebného papíru.“ (integrační služby)

Problémy při překonávání uvedených bariér v praxi se podle expertů navíc neprolínají efektivně s motivačními nástroji k posílení zájmu o další vzdělávání. Jako příklady uváděli experti funkční systém celoživotního vzdělávání, podpořený například finančními pobídkami, odpisy z daní, finančními vouchery a zavedením modulů vzdělávání.

„Motivačními nástroji pro další vzdělávání by mohl být systém finančních pobídek (vzdělávací konta dospělých) nebo studijní volno. Neexistuje systém celoživotního holistického kariérového poradenství, které by mimo jiné poskytovalo informace pro oblast celoživotního vzdělávání.“ (trh práce)

„V praxi lidem chybí motivační systém zavedením modulů vzdělávání (tzv. modularizované kvalifikace).“ (trh práce)

V současnosti podle většiny expertů nejsou motivační nástroje dostatečné a jak u Čechů, tak Ukrajinců je motivace vyvolaná spíše vnějšími vlivy, vynucená a vycházející z konkrétní situace v zaměstnání nebo z výraznější změny na trhu práce v dané lokalitě.

„Rekvalifikaci na ÚP práce (z APZ) využívají klienti aktuálně k prodloužení doby vyplácení dávek, k získání řidičských průkazů nebo překlenutí odloženého nástupu do zaměstnání u sezonních prací.“ (trh práce)

„Nejčastější motivací a důvodem dalšího vzdělávání osob, které již vstoupily na trh práce, jsou požadavky zaměstnavatelů, případně podmínky stanovené pro provozování některých živností. Tedy v obou případech nějaká povinnost určitého stupně vzdělání nebo kvalifikace stanovená zaměstnavatelem nebo dokonce právním předpisem k výkonu určité profese.“ (služby zaměstnanosti)

Motivace u Ukrajinců s trvalým pobytem je podobná jako u Čechů, ale jejich zájem o další vzdělávání je nižší. U Ukrajinců s přechodným pobytem je situace ještě horší a jejich motivace dále se vzdělávat

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

je velmi nízká. U osob s dočasnou ochranou je motivace výrazně diferencována dočasností jejich pobytu a plány do budoucna.

„U ukrajinských uprchlíků je motivace k získání práce úplně jiná. Tudiž je odlišná i míra motivace ke vzdělávání a vůbec potřeba dalšího vzdělávání jako takového. Pokud jsou nuceni z důvodu války tady dočasně setrvat a zároveň, zpravidla z existenčních důvodů, hledat práci, není jejich cílem hledání perspektivního a dlouhodobého zaměstnání, není jejich cílem budování kariéry, aby byli ochotni zvyšovat si vzdělání či kvalifikaci, ale jejich cílem je získat co nejrychleji jakékoliv zaměstnání s výdělkem dostatečným k přežití. Proto jsou často ochotni přijmout práci bez potřeby kvalifikace a mnohdy v úrovni nižšího vzdělání, než ve skutečnosti mají. Vzdělání k nalezení krátkodobé a nekvalifikované práce nepotřebují. Ti, kteří tu však zamýšlejí zůstat, už přemýšlejí jinak. Zjišťují možnost uznání jejich vzdělání, protože se chtějí uplatnit v profesi, kterou vystudovali a ve které pracovali. Nebo uvažují o rekvalifikaci na jinou profesi, odpovídající jejich dosaženému vzdělání. Jejich cíle jsou obdobné s těmi, které mají čeští občané, jsou s výhledem do budoucna.“ (služby zaměstnanosti)

V souvislosti s motivací zvýšit si vzdělání a pokračovat ve studiu je vysoká časová a finanční náročnost, ale i konzervativní tradiční přístup českého vzdělávacího systému, kterému dle expertů chybí silnější přesah do praxe.

„Nefunkční systém školství a jeho odpojení od reálného trhu práce (memorování, irelevantní informace, teoretická část výrazně převyšující praktickou). Zde ovšem relativně obstojně reagují některé VŠ.“ (integrační služby)

„Lidé se nejčastěji potýkají se samotným rozhodnutím, zda vůbec a proč si vzdělání zvyšovat. Když už o tom začnou uvažovat, řeší mnohdy otázky délky studia, mají obavy, jak zvládnou skloubit rodinný i pracovní život se studiem. Problémem může být také třeba obava z neúspěchu. Někdy, zejména v oblasti doplnění vzdělání, může být problémem dostupnost.“ (služby zaměstnanosti)

Otázka č. 5:

Jsou tyto skutečnosti při dalším vzdělávání shodné pro Čechy a Ukrajince? Pokud se domníváte, že nikoliv, uveďte prosím konkrétní skutečnosti, s jakými se Ukrajinci žijící na území ČR při svém dalším vzdělávání potýkají. Pokud je to možné, ve své odpovědi, prosím, zohledněte všechny tři podskupiny.

Podle oslovených expertů jsou podmínky pro další vzdělávání shodné pro Čechy i Ukrajince – jedná se o obecné bariéry jako zdravotní stav, věk, finanční náročnost, péče o rodinu a podobně. Nicméně, jak už bylo několikrát uvedeno, zcela zásadní rozdíl i bariéru současně představuje nedostatečná znalost českého jazyka, ale i nejistota ukrajinských uprchlíků, zda chtějí po ukončení konfliktu v ČR zůstat. Bezprecedentní situace v souvislosti s vysokým počtem osob s dočasně udělenou ochranou na území ČR začala být řešena poskytováním akreditovaných rekvalifikačních kurzů českého jazyka.

Nicméně někteří experti vyjadřovali určité rozčarování v nízkém zájmu ze strany Ukrajinců s dočasnou ochranou o tyto (jazykové) rekvalifikace a rozdíl v zájmu uprchlíků o jazykové vzdělávání byl experty zaznamenán i v jednotlivých krajích.

„Podmínky pro vzdělávání shledávám totožnými pro všechny, tedy české občany, ukrajinské uprchlíky i jiné cizince. Ovšem jejich výchozí situace je diametrálně odlišná. Prioritou pro cizince a ukrajinské uprchlíky je a mělo by být naučit se český jazyk potřebný ke studiu. V současné době jsou formou rekvalifikací na ÚP realizovány rekvalifikační kurzy Český jazyk pro cizince, a to základní i navazující, které by měly absolventy tohoto kurzu připravit natolik, aby byli schopni absolvovat další rekvalifikaci již v českém jazyce.“ (služby zaměstnanosti)

„Rozhodně jsem se v praxi setkala s nezájmem o jakékoliv vzdělávání u dospělých Ukrajinců, a to zejména o jazykové kurzy českého jazyka. Jazyková bariéra je bariérou i v jakémkoliv dalším vzdělávání. Problémem je již zaučení na pracovišti a vstupní školení spojené s BOZP.“ (trh práce)

Další rozdíl v přístupu k dalšímu vzdělávání představují většinou až na výjimky horší finanční možnosti oproti majoritní společnosti nejen ve výši příjmů, ale i možnosti finanční podpory ze strany rodiny či širší rodiny. Další bariéry pak představují horší informovanost a záměrné dezinformace ze strany klientů a zprostředkovatelů, dále nízká znalost našeho systému vzdělávání oproti majoritě, což se týká jak obtížnějšího vyřízení nostrifikace vzdělání, tak možnosti při výběru vhodných rekvalifikací a praktického uplatnění na trhu práce, což může vést k nevyužití získaného vzdělání v praxi.

„Většina cizinců má v této oblasti bariéry vyšší než majorita – chybí jim informace o možnostech, nechápou systém rekvalifikací, možnosti uznání a doplnění vzdělání, nemají finanční zdroje, a pokud pracují, tak chybí zejména časové zdroje (příchozí skupina matek s dětmi) a především mají jazykovou bariéru. Jinak je u cizinců vyšší pravděpodobnost, že jejich kvalifikace nebude pro českou konkrétní lokalitu vhodná a budou muset přistoupit na kariéerní transfer, pro tyto případy ovšem extrémně chybí kariéroví poradci pro cizince.“ (trh práce)

„U mnoha cizinců, kteří mohou být registrovaní na ÚP (trvalý pobyt, stpění atd.), hraje roli strach, že pokud přijdou na ÚP (i pro práci nebo kvůli rekvalifikaci), může to negativně ovlivnit jejich další pobyt v tom smyslu, že budou považováni za zátěž sociálního systému ČR. Tuto informaci mají často od zprostředkovatelů/pracovních agentur, které se snaží udržet klienty závislé na svých službách.“ (státní správa/samospráva)

Společnou bariérou dalšího vzdělávání pro Čechy i Ukrajince, jak už bylo uvedeno výše, je také časová náročnost studia, nedostupnost daného oboru v ekonomicky dostupné dojezdové vzdálenosti a možnosti uvolnění zaměstnavatelem, ale i případné vykořisťování ze strany zaměstnavatele.

„S pokračováním ve studiu mají stejně jako Ukrajinci problémy i Češi, kvůli vysokému pracovnímu nasazením a nerespektováním zákoníku práce u soukromých podnikatelů.“ (vzdělávání)

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

„Vyčerpávající mnohohodinová práce (často na hranici legality) vede také k tomu, že cizinci nemají už sílu se učit při této náročné práci něco nového.“ (státní správa/samospráva)

V případě dalšího vzdělávání ve formě pokračování ve studiu jsou cizinci podle expertů znevýhodněni rovněž z důvodu jazykové bariéry, pokud nestudují studijní obor v anglickém jazyce. Nicméně vzhledem k síle krajanských sítí, ale i agentur dlouhodobě zajišťujících služby v pomoci zprostředkování studia nejen pro Ukrajince, ale obecně ruský mluvící cizince, mají právě tito cizinci podle expertů určitou výhodu v dostupnosti již zavedených komerčních služeb v této oblasti. Snahy o možnost pokračovat ve studiu u vysokoškolských studentů z řad osob s udělenou ochranou byla podpořena rovněž ze strany vysokých škol, které takovým studentům pomáhají a umožňují integrovat se do studia.

„Ukrajinci jsou díky nižší jazykové bariéře na tom o něco lépe než ostatní cizinci, využívají zprostředkovatele, kteří náš vzdělávací systém znají a za úhradu se na studium v ČR často připravovali i doma. Z nově přichozích již řada nastoupila na VŠ u nás, proto se zdá, že jejich bariéry jsou naopak vůči cizincům jiných státních příslušností nižší, ale i přes podporu vyšší oproti studentům příslušníkům majoritní společnosti.“ (trh práce)

Na další vzdělávání Ukrajinců má více než u Čechů obecně zásadní vliv to, s jakou motivací do ČR přišli a čeho chtějí dosáhnout. Podle toho, jak se bude měnit jejich motivace, se bude měnit i přístup a potřeby dalšího vzdělávání, na které musí adekvátně reagovat i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale i celý vzdělávací systém, aby nedošlo k zapojení do etnické ekonomiky, z níž je obtížné se později vymanit.

„Nízká motivovanost investovat do budoucnosti zejména v době, která se jeví jako nejistá; je také důležitým aspektem. Jde o to, s jakou motivací přišli do ČR. Ti, co přišli vydělat peníze, nemají potřebu dalšího vzdělání, u cizinců, jejichž strategie se mění nebo bude měnit, se budou měnit i jejich motivace získat a investovat do dalšího vzdělávání.“ (integrační služby)

„Obecně množství bariér stoupá s nejistotou pobytového statusu. Bariérou je také past etnické ekonomiky. Začít pracovat skrze etnické sítě je logickým krokem v nové zemi, nicméně tito lidé se postupně v této ekonomice uzavírají. Zde hrozí i fenomén tzv. brain waste.“ (státní správa/samospráva)

Otázka č. 6:

Jaké jsou dle Vašeho mínění bariéry účasti státních příslušníků Ukrajiny v rekvalifikačních poskytováných Úřadem práce ČR? Pokud je to možné, ve své odpovědi, prosím, zohledněte všechny tři podskupiny.

Rekvalifikace jsou podle zkušeností expertů ze strany Ukrajinců poměrně velmi málo využívané, a to u všech tří podskupin. Přestože byly důvody nízkého zájmu v řadě ohledů odlišné u Ukrajinců

přechodně a trvale žijících na území ČR od těch s udělenou dočasnou ochranou, tak hlavní společnou bariérou byla nedostatečná znalost českého jazyka, jakožto obecně známá hlavní překážka úspěšné integrace celkově. Jednou z hlavních podmínek vstupu do rekvalifikačních stanovených MŠMT je zákonná povinnost ovládat češtinu. Dle několika expertů, kteří patřili spíše ke kritikům této podmínky, a to zejména ve vztahu k osobám s dočasnou ochranou, byla tato podmínka obtížná až nereálně naplnitelná, protože by prakticky museli dosáhnout znalost českého jazyka na úrovni B2. Dle jejich zkušeností právě nedostatečná znalost českého jazyka představuje problém slabé využitelnosti rekvalifikačních pro cizince i po více letech jejich pobytu na území ČR. Někteří z expertů dotazy či zájem o další vzdělání ze strany příslušníků Ukrajiny s dlouhodobým pobytem nezaznamenali, a to včetně Ukrajinců s trvalým pobytem, kteří ještě nedostatečně ovládali český jazyk.

„Profesní kvalifikace jsou připravovány pro potřeby trhu práce v ČR a z tohoto důvodu musí být všechny rekvalifikační programy i zkoušky z profesních kvalifikací realizovány v českém jazyce, stejně tak i závěrečné zkoušky a zkoušky z profesních kvalifikací.“

Podle § 25 odst. 1 zákona č. 179/2006 Sb. není možné úřední tlumočení při zkouškách. Pokud uchazeč o rekvalifikační kurz nesplňuje stanovené vstupní předpoklady, není možné jej do uvedeného rekvalifikačního programu přijmout.

Pokud osoba nesplňuje požadavky podle § 18 odst. 4 zákona č. 179/2006 Sb., nemá být přijata do rekvalifikačního kurzu.“ (trh práce)

„Rekvalifikační kurzy bývají v odborné češtině, lektori nemají zkušenosti se vzděláváním cizinců a jejich materiály bývají komplikované a nepřehledné. Klienti nemohou využít při skládání závěrečné zkoušky tlumočnicka, ačkoliv z praxe víme, že to některé instituce umožňují.“ (integrační služby)

Kromě podmínky znalosti českého jazyka pro vstup do rekvalifikačních experti vyjadřovali skepsi k některým úředníkům na ÚP ČR a jejich přístupu vůči cizincům, kteří neovládají český jazyk. V jejich kritice zaznívalo, že ÚP ČR dělá setkání k rekvalifikacím pro cizince, které probíhají pouze česky, takže nejsou pro cizince, včetně Ukrajinců, srozumitelné. V některých případech, pokud má cizinec tlumočnicka, setká se někdy podle expertů s odmítáním, že ruší ostatní. V mnoha případech navštěvují cizinci tato setkání pouze ze strachu, aby nebyli vyřazeni z evidence ÚP ČR. V určitých případech podle některých expertů, kteří působili v integračních službách, odmítaly samotné zprostředkovatelky úřadu práce zařazení Ukrajinců do evidence z důvodu nepřítomnosti tlumočnicka.

Experti kvitovali velmi pozitivně vzhledem k bezprecedentní situaci s vysokým počtem osob s dočasně udělenou ochranou nově nabízené kurzy českého jazyka jako rekvalifikace. Problém spíše spatřovali v nízké informovanosti Ukrajinců o možnosti této rekvalifikace, o které podle nich velká část ani nevěděla. Ti, kteří o možnosti této rekvalifikace mají určité povrchní povědomí, zase často nemají důležitou informaci týkající se možnosti opakovat závěrečnou zkoušku, takže se často ze strachu z neúspěchu do rekvalifikace ani nepustí, jiní zase mohli získat zavádějící informace od ne zcela informovaných úředníků úřadu práce.

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

„Někteří pracovníci na úřadech práce vyhrožují uchazečům, že pokud si po absolvování rekvalifikace (českého jazyka) nenajdou cizinci zaměstnání v nějaké lhůtě, vyřadí je z evidence apod.“ (integrační služby)

„Nejvyšší bariérou je neznalost potřeb této cílové skupiny na straně zprostředkovatelek – na úřadech práce chybí specialisté pro práci s cizinci, Ukrajinci nemají informace o průběhu rekvalifikace.“ (trh práce)

„Myslím, že na ÚP chybí individualizované poradenství, case management a zkušenosti práce s cizinci.“ (integrační služby)

V této souvislosti zazněla i dlouhodobá kritika systémového místa pro specialistu na pracovištích ÚP ČR, který by byl cizincům na úřadu práce k dispozici, znal by přehledně svoji odbornou problematiku¹⁹ a byl by schopen ji cizincům v jejich jazyce smysluplně a účelně vysvětlit. Zároveň by byl schopen adekvátně zhodnotit, zda je jejich znalost českého jazyka odpovídající možnému nástupu do rekvalifikace, protože například znalost pouze mluvené formy českého jazyka není dostatečná, je třeba ovládat i psanou formu. Neznalost češtiny je problémem i při plnění povinných praxí, zvláště v technických oborech, kde jsou například zvýšené nároky na dodržování bezpečnosti práce. Experti se v praxi setkali se situacemi, kdy byl cizincům s nedostatečnou znalostí češtiny dáván návod, kde, co a jak mají v testech vyplňovat, aby získali potřebnou kvalifikaci, což podle nich otvírá možnosti korupce a zvýšenou přítomnost nekvalitních absolventů na trhu práce, což může být v některých oborech poměrně vysoce rizikové.

„Rizikem je i další rozvoj korupce a podvodů u zkoušek na rekvalifikacích, pokud zůstanou bariérové... V situacích, kdy cizinci složí zkoušky díky zaplacenému tlumočnickovi, který je prakticky skládá za ně, je rizikem faktická neznalost věcí nutných k výkonu dané práce (např. pro řidiče neznalost pravidel silničního provozu).“ (státní správa/samospráva)

Obecným problémem je podle expertů horší finanční dostupnost rekvalifikací pro cizince, zvolená rekvalifikace je pro ně většinou finančně náročná, takže si ji nemohou dovolit financovat sami.²⁰ Ze zkušeností expertů se málokdy stává, že by zvolené rekvalifikace v takových případech měl zájem úřad práce proplácet.

Rovněž značnou překážkou mohou být vstupní požadavky, v případech, kdy je nutné doložit dosažené vzdělání a je nezbytné podstoupit poměrně složitý proces nostrifikace, což je častý problém z logiky situace především u osob s udělenou dočasnou ochranou na území ČR. Tuto situaci

¹⁹ Místa specialistů pro cizince by měla vzniknout v rámci projektu EURES +3Z Up!, který bude zahájen od nového roku 2023. Více o projektu viz https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_EURES_6.2.2023_.pdf/39990bc4-5341-d516-7ded-cb41cc76dbd6

²⁰ Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci odmítne bez vážných důvodů nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude povinen cenu rekvalifikace úřadu práce uhradit. Nedokončí-li rekvalifikaci bez vážných důvodů, úřad práce za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí. Náklady na případné lékařské vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám. Více viz <https://www.uradprace.cz/zvolena-rekvalifikace-1>

komplikuje i rozdílný vzdělávací systém obou zemí a nízká důvěra v český vzdělávací systém. Obecným problémem u Ukrajinců, zvláště méně informovaných uprchlíků, je pak podle expertů obecná nedůvěra v úřady státní správy, což si často přenášejí ze země původu.

„Kvůli neprostopupnému systému nostrifikačních zkoušek mnoho pracovníků, kteří jsou třeba na českém trhu práce (typicky lékaři, zdravotní sestry), spadají do nekvalifikovaného trhu práce nebo využívají etnické ekonomiky (typicky lékaři a sestry), případně odcházejí do jiných evropských zemí, kde jsou podmínky méně bariérové.“ (státní správa/samospráva)

„Úřad práce nenabízí Ukrajincům podporu ani v procesu uznávání kvalifikace.“ (trh práce)

„Případné uznávání dalšího nebo neformálního vzdělávání dosaženého v zahraničí mimo školní vzdělávání není v ČR dosud nijak legislativně řešeno.“ (trh práce)

„U všech skupin bych podtrhla nedůvěru obecně v český systém vzdělávání – u těchto klientů se často setkáváme s tím, že staví vzdělávání na Ukrajině mnohem výše než český systém.“ (integrační služby)

„U státních příslušníků Ukrajiny se projevuje značná nedůvěra ve státní správu, kterou se snažíme překonat i v rámci poradenství (individuální, skupinové).“ (služby zaměstnanosti)

Nízký zájem o rekvalifikace ze strany uprchlíků s udělenou dočasnou ochranou je pravděpodobně i vzhledem k tomu, že jsou v registraci na ÚP pouze od září a nestihli nebo neměli zájem se v systému vzdělávání a svých možnostech zorientovat. Jiní podle expertů zahájili hned od počátku spolupráci s klienty, kteří nemají zájem, aby se cizinci jakkoliv dále vzdělávali, a záměrně osobám s dočasnou ochranou poskytují mylné a zkreslené informace. Samozřejmě, že na nízký zájem má podstatný vliv i obtížné spojení studia, zaměstnání a péče o rodinu. To je stěžejní bariéra zejména pro matky s dětmi či staršími rodinnými členy.

„Za největší bariéru rekvalifikací u Ukrajinců považují gravitační sílu etablovaných zprostředkovatelských sítí společně s nedostatečně dostupnými informacemi o možnostech rekvalifikací.“ (státní správa/samospráva)

Problém s rekvalifikacemi je podle expertů také na straně zaměstnavatelů, kteří často neumí s cizinci obecně pracovat tak, aby byl využit přínos rekvalifikací na pracovním trhu. Také nemají dostatečné informace či zájem o projekty za účelem uplatnění uprchlíků na trhu práce.

„Cizinci sice absolvují rekvalifikace, ale nedojde k jejich pracovnímu uplatnění, protože zaměstnavatelé neumí pracovat s diverzitou, neumí zaměstnávat cizince, nemají kompetence, potřebují podporu. Nebo proto, že cizinec, zvláště je-li ze zranitelnější skupiny, si nedokáže bez podpory ani najít práci nebo si ji udržet.“ (státní správa/samospráva)

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

„Pokud se jedná o občana Ukrajiny pod dočasnou ochranou, může zaměstnavatel požádat o příspěvek v rámci projektu POVEZ II.²¹ Aktuálně není na ÚP v našem regionu o tyto kurzy z řad občanů Ukrajiny očekávaný zájem.“ (trh práce)

Otázka č. 7:

Jsou tyto bariéry účasti v rekvalifikacích poskytovaných ÚP ČR shodné pro Čechy a Ukrajince? Pokud se domníváte, že nikoliv, uveďte prosím konkrétní skutečnosti, s jakými jinými či dalšími bariérami se Ukrajinci žijící na území ČR v tomto případě potýkají. Pokud je to možné, ve své odpovědi, prosím, zohledněte všechny tři podskupiny.

Většina oslovených expertů označila bariéry účasti v rekvalifikacích v případě cizinců včetně Ukrajinců za specificky odlišné, jak vyplývá již z výše uvedených zjištění. Komplexní bariérou je samozřejmě nízká či nedostatečná znalost českého jazyka především v přístupu k rekvalifikacím, který je zvláště pro uprchlíky možný nejlépe přes absolvování jazykovou úrovní návazných rekvalifikací z českého jazyka. Dalším problémem je absence systémových míst specialisty pro cizince na úřadu práce, který by v komplikovaných situacích vykrýval neznalost či jinou bariéru komunikace některých pracovníků zprostředkování na úřadech práce. Dále chybí dostačující a návazná individuální poradenská činnost či nízkobariérové služby při hledání absolvované rekvalifikace odpovídajícího pracovního místa. Nízká a někdy účelně zkreslená informovanost je také klíčovou bariérou spolu s problémy při nostrifikaci dosaženého vzdělání. Celkově je problém v komunikaci s úřadem práce, některými poskytovateli rekvalifikace či se zaměstnavateli, která často nereflektuje kulturní specifika způsobu komunikace, porozumění a vyjadřování, které jsou často v případě kratšího pobytu na území ČR ovlivněny odlišnými vzdělávacími systémy, ale i způsobem fungování úřadů ve zdrojové zemi, v našem případě Ukrajině. S touto neznalostí nového prostředí souvisí samozřejmě přehnaná důvěra v klientské sítě, které z pohledu uprchlíků vše zařídí.

„Naprostá většina výše popsaných bariér se dotýká specificky cizích státních příslušníků či přímo Ukrajinců a pro Čechy neplatí.“ (státní správa/samospráva)

„Překážek na cestě k rekvalifikaci mají Ukrajinci bezpochyby více než místní. Na úřadech práce jim nejsou automaticky nabízeny; zprostředkovatelky nemohou být zodpovědné za posouzení dostatečné úrovně češtiny pro zvládnutí kurzu, proto se musí cizinci prokázat čestným prohlášením, že kurz jsou schopni absolvovat. Pokud jde o nové rekvalifikační kurzy češtiny, mám opakovanou zkušenost, že se jim Ukrajinci vyhýbají kvůli obavám, že v případě neúspěchu při absolvování rekvalifikace následně budou nuceni kurz uhradit.“ (trh práce)

²¹ Projekt na podporu odborného vzdělávání zaměstnanců reaguje na problém neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělávání vlastních zaměstnanců. Zaměstnavatelům bude umožněno získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců a refundaci jejich mezd po dobu školení. Více viz <https://www.uradprace.cz/podpora-odborneho-vzdelavani-zamestnancu-ii>

„O odborné kurzy je z jejich strany velký zájem, ale bariérou je často český jazyk (a to i po absolvování kurzu), a to jak v mluvené formě, tak i v písemné formě.“ (služby zaměstnanosti)

„Další bariérou typickou pouze pro cizince je doložení nejvyššího dosaženého vzdělání. U cizinců to znamená nostrifikaci. V případě uprchlíků z Ukrajiny může doklad o vzdělání zcela chybět.“ (služby zaměstnanosti)

Pro oblast rekvalifikací u Čechů lze vidět paralelu v dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy je třeba větší podpora při návratu na pracovní trh. Rekvalifikace může být nedostatečná, pokud zde není vazba na konkrétní zaměstnání.

„Bariérou je jazyk a nedostatek informací, stejně jako odmítavý přístup k cizincům či nepřipravenost některých poskytovatelů rekvalifikací pro práci s cizinci.“ (státní správa/samospráva)

Otázka č. 8:

Jakým způsobem lze podle Vás efektivněji využít motivační nástroje k posílení zájmu státních příslušníků Ukrajiny o další vzdělávání? Pokud je to možné, ve své odpovědi, prosím, zohledněte všechny tři podskupiny.

Na základě poměrně široké názorové škály oslovených expertů by se používání motivačních nástrojů mělo částečně lišit v souvislosti s pobytovým oprávněním, charakterem migrace a budoucími cíli v České republice nebo mimo ni.

„Obecně lze říci, že záleží na tom, jaké jsou, a hlavně jaké budou cíle ukrajinských uprchlíků. Pokud jejich cíle budou dlouhodobé, budou více uvažovat o pracovním uplatnění v rámci svého vzdělání a své profese, budou více uvažovat také o rozšíření či prohloubení svého vzdělání nebo zvýšení. Pokud jejich pobyt bude skutečně jen krátkodobý a dočasný, budou upírat své cíle k návratu na Ukrajinu a uplatnění spíše ve své zemi. Vzdělávání v ČR pro ně nebude cílem.“ (služby zaměstnanosti)

„Je třeba je opět nastavovat s ohledem na znalost kultury konkrétní skupiny či skupin z podobné kulturní oblasti, případně i podobných migračních strategií.“ (státní správa/samospráva)

Pro všechny tři podskupiny Ukrajinců by však dle expertů bylo motivací adekvátní pracovní uplatnění po získání dalšího vzdělání.

„Motivací by byla i záruka nalezení odpovídajícího uplatnění po kurzu – např. exkurze do prostředí, které se s vyšším vzděláním otevře, jak bude vypadat práce – spolupráce se zaměstnavateli, kteří nabízejí volné pozice pro danou novou kvalifikaci.“ (trh práce)

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

„Absolvování rekvalifikace s podporou k následnému nalezení zaměstnání, kde rekvalifikace bude uplatněna, případně příslib zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, pokud bude rekvalifikace úspěšně absolvována. Finanční a časová podpora od stávajícího zaměstnavatele při doplňování/změně kvalifikace.“ (státní správa/samospráva)

„Využívat kariérního poradenství za aktivní spolupráce škol, sociálních pracovníků a pracovníků úřadu práce.“ (služby zaměstnanosti)

Vzhledem k podmínce znalosti českého jazyka pro vstup do rekvalifikací, a tudíž její nezbytnost pro kariérní rozvoj, považovali někteří experti za klíčové motivovat nejen uprchlíky, ale i držitele trvalého pobytu ke zvýšení jejich jazykové úrovně. Někteří experti navrhovali finanční motivaci ke zvýšení znalosti českého jazyka, většina však v této souvislosti upozorňovala na fakt, že vzhledem k silným krajským vazbám a počtu osob s dočasnou ochranou není prointegrační a vhodné upouštět od realizace dalšího vzdělávání v českém jazyce.

„Většina příslušníků Ukrajiny s DO motivovat nepotřebuje, přichází s požadavky, co vše chtějí. Velkým motivem jsou finance. Mají založené své skupiny, kde sdílí, co vše mohou a jaké mají možnosti.“ (služby zaměstnanosti)

„V případě ukrajinských občanů by takovou hrozbou sankce mohlo být stanovení naučit se základům českého jazyka jako povinnosti vázané např. na výši soc. dávky.“ (služby zaměstnanosti)

„Provázanost sociálních dávek na účast v jazykových kurzech a profesním vzdělávání tak, jako to mají třeba ve Velké Británii.“ (vzdělávání)

„Ani u jedné kategorie mne nenapadá, jak zvýšit motivovanost. U Ukrajinců, kteří přišli do ČR dlouhodobě žít, je důležitá jejich vnitřní motivace a s tou již přišli. Určitě bych nesnižovala úroveň ani bariéru jazyka – například tím, že by se dané kurzy pořádaly v ukrajinštině, to je protiintegrační a nežádoucí.“ (integrační služby)

Experti dále navrhovali, aby využívané nástroje motivace byly více prointegrační ve smyslu bližší spolupráce s neziskovými organizacemi, které se odborně věnují cizincům a které pomohou Ukrajince lépe a v širších souvislostech informovat ve formě, která zohledňuje kulturní a sociální specifika jejich komunikace. Jen na základě nezkrácených informací mohou hodnotit a plánovat možnosti svého kariérního uplatnění.

„Ve vztahu ke všem třem podskupinám chci ještě dodat, že podle mého názoru lze efektivněji využít motivační nástroje, pokud budou součástí motivačněji nastaveného systému integrace. Pro implementaci některých motivačních nástrojů má velký potenciál využití interkulturní práce. Je třeba seznamovat cizince s dlouhodobějším plánováním, ve smyslu možností profesního růstu, výhod legální plnohodnotné práce apod.“ (státní správa/samospráva)

„Dle našich zkušeností je velmi malá propojenost ÚP s organizacemi, které pracují s cizinci jako s cílovou skupinou. ÚP nebere specifika této cílové skupiny v potaz.“ (integrační služby)

Otázka č. 9:

Jaké další návrhy a doporučení pro vývoj dalšího profesního vzdělávání státních příslušníků Ukrajiny pobývajících na území ČR byste Vy osobně ještě doporučil/a? Pokud je to možné, ve své odpovědi, prosím, zohledněte všechny tři podskupiny.

Návrhy a doporučení oslovených expertů pro rozvoj dalšího vzdělávání lze rozdělit do několika tematických částí. Nejčastěji se doporučení týkala cílů a způsobů, jak zvýšit jazykovou úroveň českého jazyka, což zcela koresponduje s průběžným zdůrazňováním významu jazyka pro úspěšnou integraci a všichni experti to, na základě svých zkušeností, považovali za naprosto klíčové.

„U cizinců, vč. uprchlíků z Ukrajiny, kteří chtějí v ČR zůstat a žít dlouhodobě (je možné stanovit i minimální konkrétní časový limit, např. déle než 24 měsíců), bych doporučila v kontextu adaptace těchto cizinců na život v ČR zvážit stanovení povinnosti naučit se českému jazyku určité úrovně v určitém období.“ (služby zaměstnanosti)

„Osvojení si českého jazyka a seznámení se s legislativou vidím jako prioritu u všech věkových kategorií. Tedy i pro děti.“ (služby zaměstnanosti)

„U potencionálních zaměstnavatelů smluvně podchytit i podmínku zdokonalování v češtině a doplnění profesní kvalifikace s vázaným smluveným bonusem po jejich splnění, např. v souladu s možnostmi v zákoníku práce. Dále provázání těchto vzdělávacích podmínek na udělování a prodlužování dlouhodobých a trvalých pobytů.“ (vzdělávání)

Další experti navrhovali vhodné propojení průběžného zvyšování jazykové znalosti s poradenskou činností za účelem výběru vhodné rekvalifikace a následnou přípravou a podporou při získávání zaměstnání ve spolupráci se zaměstnavateli. Je třeba podle nich pracovat s celým rekvalifikačním prostředím tak, aby bylo pro cizince integrující. Někteří upozorňovali i na potřebu získávání empirických znalostí v oblasti hodnocení poradenské činnosti a jejího vlivu na cílovou skupinu z hlediska úspěšného uplatnění na trhu práce. Další upozorňovali na potřebu spolupráce kariérových poradců s ukrajinskými tlumočníky nebo organizacemi, které s překladem a tlumočením pomohou.

„V rámci procesu učení jazyka je velmi důležité průběžné poradenství/mentoring v oblasti orientace na trhu práce. Následné vybrání možné cesty, která může zahrnovat (v rámci například upskillingu, reskillingu, kariérního transferu či splnění českých zákonných požadavků) jakýkoliv dostupný a funkční typ dalšího vzdělávání, bude mít několik benefitů – bude účelné a bude pracovnímu trhu produkovat kvalifikované připravené a pozitivně motivované pracovníky.“ (integrační služby)

„Měl by být nastaven jednotný provázaný systém dalšího vzdělávání ve vztahu k profesím, které jsou na pracovním trhu potřeba. Tedy jakási celostní cesta, kdy k dalšímu vzdělávání je dostupná individuální podpora pro vstup na pracovní trh včetně plánování celé dráhy. Od počátečního rozhodnutí až k zaměstnavateli, včetně podpory zaměstnavatelů v otevírání se cizincům a práci s diverzitou a v odůvodněných případech zvýšené podpory včetně

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

podpory během prvních měsíců po nástupu směřující k udržení zaměstnání i zaměstnance.“
(státní správa/samospráva)

„Za účelem získání dalšího vzdělání pro Ukrajince s dlouhodobým pobytem je nezbytné motivovat i zaměstnavatele k možnosti doplnění vzdělání či dovedností.“ (služby zaměstnanosti)

„Možnost výuky českého jazyka a následné rekvalifikace. Po absolvování odbornější rekvalifikace (účetní apod.) následné proplácení mzdových příspěvků pro zaměstnavatele. Sjednocení postupů ÚP.“ (integrační služby)

„U Ukrajinců s dlouhodobým pobytem by mohla například vzniknout nabídka, že pokud absolvují rekvalifikační kurz, bude jim umožněna změna zaměstnavatele dříve než po 6 měsících od obdržení zaměstnanecké karty.“ (integrační služby)

„Spolupráce s vědeckými pracovišti zaměřenými na vzdělávání dospělých (viz Ústav pedagogických věd FF MUNI), výzkumy se zaměřením na kariérovou volbu a adaptabilitu a jejich urychlené zohlednění v praxi.“ (trh práce)

Přestože většina expertů explicitně vyjadřovala a doporučovala prointegrační potřebu bez výjimek poskytovat další vzdělávání pouze v českém jazyce, několik expertů by v konkrétních případech zvláště potřebných druhů kvalifikací, kterých je na trhu práce nedostatek, byli ochotni udělat výjimku a umožnit realizovat rekvalifikace bez znalosti češtiny nebo ve dvojjazyčné formě.

„Chybí zejména spolupráce MŠMT a MPSV v této oblasti, vytvoření seznamu rekvalifikací vhodných pro cizince a umožnění vstupu do některých druhů potřebných rekvalifikací i cizincům bez znalosti češtiny, s tlumočením, nebo pokud poskytovatel vytvoří podmínky (dvojjazyčné podklady pro výuku atd.).“ (státní správa/samospráva)

Jiní by vzhledem k aktuálním akutním potřebám trhu práce a nedostatkovým profesím doporučovali i snížení či přehodnocení dosavadních nároků na vzdělání u konkrétních profesí, zejména zdravotnických profesí.

„Nabízí se myšlenka revize systému aprobací u některých typů vzdělání – viz nelékařské zdravotnické profese a lékaři, kteří často pak odchází do jiných zemí, nejčastěji do Německa, kde je složení zkoušek značně jednodušší.“ (integrační služby)

Experti však upozorňovali v souvislosti s uznáváním vzdělávání v ČR za účelem jeho výkonu v zaměstnání na nesourodost vzdělávacího systému Ukrajiny a České republiky. Někteří experti by při dalším vzdělávání za účelem splnění nostrifikačních zkoušek umožnili čerpat určitou finanční podporu. Nostrifikační zkoušky někteří experti vnímali jako silně bariérové i vzhledem k tomu, že při dílčím neúspěchu je nutné nostrifikační zkoušky opakovat celé znovu. Jiní navrhovali možnost uznatelnosti dalšího vzdělání získaného v ČR i v rámci ukrajinského vzdělávacího systému.

„V případě dalšího vzdělávání formou klasického, resp. dálkového studia, bych doporučila věnovat více pozornosti problematice nostrifikací a uznávání studia. Když Vám osoba z Ukrajiny v 21 letech tvrdí, že je lékař nebo právník, je zřejmé, že rozsah a hloubka znalostí bude pravděpodobně nižší než při studiu na VŠ v ČR.“ (služby zaměstnanosti)

„Především v případě vzdělávání vedoucího k nostrifikačním zkouškám je obrovskou bariérou nutnost se během tohoto intenzivního vzdělávání uživit (a také rodinu) a v případě, že je pobyt navázán na zaměstnání, také nutnost mít zaměstnání. Např. Vídeň cizincům, kteří se připravují na zkoušky v žádoucích a prioritizovaných oborech (např. zdravotnictví a další), platí čas, který tím stráví, jako by chodili do práce.“ (státní správa/samospráva)

„Uznatelnost kurzů ukrajinskou stranou – určitě by bylo motivační, že jim daný kurz bude uznán i na Ukrajině – ovšem je zde pak to riziko nulového ekonomického přínosu pro ČR.“ (integrační služby)

V souvislosti s dalším vzděláváním formou pokračování ve studiu byla uvedena také doporučení týkající se udržení zahraničních a ukrajinských studentů na trhu práce, který bude konkurenceschopný a využije investice státu do vzdělání.

„Zde bych ještě zdůraznila chybějící schopnost systému udržet zde zahraniční studenty VŠ. Je třeba rozvíjet již za studia vztah studentů a potencionálních zaměstnavatelů, umožnit v případech, kde je to potřeba (pobytové oprávnění vázané na studium), administrativně i pomocí dostatečného množství informací studentům přestup do pobytového režimu vázaného na zaměstnání, kultivovat schopnost zaměstnavatelů tyto studenty zaměstnávat.“ (státní správa/samospráva)

4.2 Reflexe expertního šetření v rámci kulatých stolů

K účasti na kulatých stolech bylo přizváno všech 19 expertů, kteří vyplnili elektronický dotazník, z nich se aktivně zúčastnilo 10 expertů. Realizovány byly celkem dva kulaté stoly a účast expertů proběhla jak prezenční, tak distanční formou prostřednictvím online platformy Webex. Přesto, že se kulatých stolů zúčastnila pouze polovina všech expertů, byli zastoupeni experti státní správy, samosprávy a vzdělávacích organizací. Kulatých stolů se zúčastnili zástupci z Ministerstva práce a sociálních věcí, tří krajských poboček Úřadu práce ČR, Centra na podporu integrace cizinců, Centra pro cizince Jihomoravského kraje, sociálního odboru Magistrátu města Brna, Střední školy a generálního ředitelství Úřadu práce ČR.

Z důvodu zachování anonymity získaných informací byly výpovědi expertů rovněž zakódovány stejnými kódy použitými při vyhodnocení expertního dotazování.²² Konkrétní kraje, v nichž experti působili, nebyly rovněž uvedeny, nicméně v některých výpovědích experti záměrně uvedli či

²² Přehled kódů je uveden v poznámce pod čarou č. 7 na straně 26.

konkretizovali určitou skutečnost či praxi specifickou pro jejich kraj, aby mohla být případně využita i v jiných krajích ČR. Vyhodnocení reflexe expertního šetření v rámci kulatých stolů odpovídá svou strukturou oblastem, které byly s experty detailně diskutovány.

- **Dostupnost dalšího vzdělávání pro státní příslušníky Ukrajiny v praxi**

Z úvodní diskuse expertů týkající se dostupnosti a kvality informací o dalším vzdělávání vzešlo, že nevnímají problém v nedostatečné informovanosti osob s udělenou dočasnou ochranou (dále je ODO nebo uprchlíci), ale v množství a kvalitě informací, které vedou k přesycení a nepřehlednosti, takže případné úvahy o vytvoření nové webové stránky současnou nepřehlednost v informovanosti o možnostech dalšího vzdělávání nevyřeší. Vzhledem k výjimečnosti situace spojené s vysokým počtem ODO experti hodnotili současné možnosti poskytování dalšího vzdělávání vůči této skupině, ale popisovány byly i nové nástroje k zvýšení informovanosti. Zároveň byl zmiňován nesoulad v procesu schvalování rekvalifikací českého jazyka a ostatních rekvalifikací v rámci některých komisí. Rekvalifikace by bylo velmi vhodné navázat na již absolvovaný rekvalifikační kurz českého jazyka, aby byla zajištěna dostatečná jazyková znalost jakožto nutná podmínka pro efektivitu dalšího vzdělávání.

„Získali jsme finanční prostředky ze stávajícího projektu Eures, vyšel klip a nyní se snažíme o druhou část, ale je to složité, je to náročný proces. Spustili jsme aplikaci Smart migration, kde jsme aplikačními garanty z Tačru spolu s Mendelovou univerzitou, a přetransformovali jsme to do velké míry právě na ODO. Bylo zadáno, aby povinně úřady práce, kam chodí žádat o humanitární dávku opakovaně nebo jako prvožadatelé, tak aby v té internetové aplikaci byly prokliky a pracovníce dávek dávaly letáčky a ústně informovaly o kurzech češtiny. Máme stovky milionů nespotřebovaných na rekvalifikaci českého jazyka a obecně na rekvalifikace a aktivní politiku zaměstnanosti ODO. Tam je metodický nesoulad, kdy my říkáme, že češtinu musíme dát co nejvíce cizincům ODO, ale rekvalifikace se standardním způsobem schvalují, jsou tam komise, takže to metodicky úplně neladí, ale doufám, že se s tím úřad práce popral nějak rozumně.“ (státní správa/samospráva)

„Máme něco málo i jednotlivců, kteří mají už i jinou rekvalifikaci než jazykové kurzy, což se nám podařilo. Například řidičské průkazy, ale jsou to ti, kteří absolvovali jazykové kurzy z počátku, pak měli pokračovací kurz a už ta jejich čeština byla na takové úrovni, aby byli schopni zvládnout jednoduchou rekvalifikaci.“ (služby zaměstnanosti)

V rámci začínajícího projektu Eures +3Z UPI, usilujícího o modernizaci, rozšíření a komplexnost služeb zaměstnanosti poskytovaných cizím státním příslušníkům, od ledna roku 2023 bude jednou z klíčových aktivit právě soustředění všech informací a webů do jednoho zdroje za účelem odstranění roztříštěnosti a množství informací. Ve spolupráci s marketingovými experty budou vytvořeny texty, které budou v ukrajinštině jednoduše pochopitelné. To je důležité nejen vzhledem ke specifickým využívaných informačních zdrojů, ale zejména k záměrně šířeným dezinformacím ze strany zprostředkovatelů v ukrajinské subpopulaci.

„Té dostupnosti je hrozně moc, kdyby se využily ty kanály v ukrajinštině, které se ukrajinská komunita naučila využívat, tak je to jednoduchá možnost rozšíření informací.“ (integrační služby)

„Problém je, že my stále uvažujeme jako Češi, jenže v každé komunitě cizinců jsou vlastní informační kanály a způsob porozumění informacím. Nečerpají informace ze stejných zdrojů jako my, oni mají vlastní a v době dezinformační vůbec není jisté, že pochopí informace tak, jak my si představujeme. V komunitách je spousta informací, které ani nevíme, že se tam šíří. Například zprostředkovatelé šíří informaci, že v případě registrace na ÚP budou mít uprchlíci problém při prodloužení pobytu nebo získání trvalého pobytu. Mezi uprchlíky je řada různých odlišných skupin.“ (státní správa/samospráva)

Na ÚP ČR byly aktuálně k dispozici informačně poradenská střediska, která realizují skupinové poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání z řad ODO, kde je přítomen překladatel. V rámci poradenství byly ODO předávány informace o legislativních podmínkách souvisejících se vzděláním, evidencí na ÚP a pracovními podmínkami. Poté následuje dle potřeby individuální poradenství s poradcem pro rekvalifikace.²³ Problémem však podle zkušeností většiny expertů byl spíše pouze letmý zájem o nabízené služby zprostředkování ze strany ODO, jehož příčinou byla zejména nedůvěra v informace poskytované státními institucemi a úřady.

„Mezi ODO se projevuje velká nedůvěra ve státní instituce, to vycítíte, oni opravdu nemají důvěru v úřady a ve státní instituce.“ (služby zaměstnanosti)

Někteří experti zdůrazňovali potřebu spolupráce s organizacemi působícími v terénu mezi cizinci jako určitou formu prevence zneužívání uprchlíků ze strany klientů a podporu důvěry ODO v instituce.

„Myslím si, že pro úřady práce, alespoň podle mé brněnské zkušenosti, by prospělo, kdyby těsněji spolupracovaly s organizacemi, které jsou blíž terénu, aby i ty další organizace lépe pochopily, jak spolupracovat s ÚP ČR a etablovala se vzájemná komunikace. Měli bychom se zaměřit na zvýšení důvěry ODO k organizacím obecně, protože je opravdu nízká, léta spolupráce ÚP ČR s Ukrajinci byla nízká a teď bohužel tak 90 % Ukrajinců ODO nebo s jiným druhem ochrany stejně končí v šedé zóně práce, nebo úplně na černo. Nepodepsané DPP a peníze v obálce a tihle lidé nemají zájem o další vzdělávání a nevidí v něm ani nějakou perspektivu, cyklí se jen v akutním problému, kde sehnat peníze.“ (státní správa/samospráva)

Podle řady expertů by se dostupnost dalšího vzdělávání mohla zvýšit širším zavedením distanční formy vzdělávání. Posílení dosažitelnosti výuky distanční formou je do budoucna plánováno i v rámci národního plánu obnovy, který byl v době realizace výzkumu stále diskutován a připravován.

„Nad námi visí individuální vzdělávací konto, je to strategie EK pro další vzdělávání, která začíná databází rekvalifikací. Je to vlastně digitalizace žádostí o rekvalifikace, ale do budoucna bychom chtěli v rámci Národního plánu obnovy vytvořit online prostor, který se blíží tomu

²³ Od ledna 2023 vznikne v rámci projektu EURES+3Z Up! na úřadech práce pozice specialisty pro cizince.

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

národnímu vzdělávacímu kontu, takový virtuální prostor pro každého člověka, kam se bude hlásit pod nějakým heslem a přihlašovacím jménem a tam bude seznam rekvalifikačních i menších modularizovaných kurzů, bude tam i set online školení a rekvalifikačních nabízených přímo od ÚP ČR. Takže plány jsou velké, ale záleží to také na těch online poskytovatelích, do jaké míry jsou online přístupní.“ (státní správa/samospráva)

Nicméně experti se shodli na řadě zásadních problémů vycházejících z jejich praktických zkušeností souvisejících s online distančním vzděláváním, kdy kromě nutného řešení technických bariér je v případě Ukrajinců obecně potřeba překonávat i bariéry týkající se časového zatížení spojeného s jejich pracovní vytížeností (dvousměnný provoz apod.) a péčí o rodinu. Problémy při distanční formě vzdělávání byly zaznamenány především také při realizaci nezbytné praktické výuky, ale i administrativními problémy při vykazování a dokládání absolvované výuky ze strany některých vzdělávacích institucí.

„Když jsme dělali i rekvalifikace online, tak když jsme pak chtěli záznam z toho jednání, tak vzdělávací střediska nám nebyla schopna záznam dát a potom řekla, že to raději ani nechťejí od nás zaplatit, takže nevím, co si o tom mám myslet, ale my jsme se s tím několikrát setkali, že po vyžádání záznamu podle MŠMT, tak jsem ho opravdu nedostali.“ (služby zaměstnanosti)

„Samozřejmě se dá distančně učit znalostní část vzdělání, už ne ta dovednostní, čeština je právě znalostní, ta se dá distančně učit. Pokud máte dělat záznam, tak narážíte na GDPR, který musí všichni účastníci podepsat. Co se týká technických oborů, tak distanční výukou to nejde udělat. Pokud si na to studenti nešáhnou, tak to nebudou umět, to nelze dělat ve virtuální realitě. Musí mít technické vybavení, co se týká teorie. Ti, co se naučili v šedé zóně na stavbách, dělají, co mají naučené, a myslí si, že to stačí, ale ono to nestačí a tohle překonat je velký problém.“ (vzdělávání)

„O distanční vzdělávání jsme se zajímali v době covidu s MŠMT, zda je to vůbec možné, tak jsme zjistili, že překážek je několik, praxe nelze vyučovat distanční formou, na zkouškách musí být osobní účast a celkově je to spojeno s technickou náročností.“ (služby zaměstnanosti)

Experti tak preferovali v případě dalšího vzdělávání Ukrajinců spíše prezenční formu, která dle jejich zkušeností sloužila v případě ukrajinských uprchlíků současně i jako určitý socializační či adaptačně integrační kurz, který pro uprchlíky, na rozdíl například od cizinců se zaměstnaneckou kartou, není povinné absolvovat. Jiným expertům se osvědčilo vzdělávání formou e-learningu, která částečně zohledňuje i časovou náročnost a vytíženost Ukrajinců. Někteří navrhovali kombinaci online a e-learningového vzdělávání.

„Já musím říct, že my máme lepší zkušenost s těmi prezenčními kurzy, máme firmu, která nabízí i ty online distanční výukové kurzy, nicméně ten prezenční kurz má i jinou funkci, která svým způsobem nahrazuje adaptační kurz, protože mi u této skupiny (ODO) vadí, že neprojdou nějakým adaptačním kurzem jako takovým. V tom kolektivu s tím lektorem si projdou jakýmsi náhradním adaptačním kurzem, kde se v té češtině učí ta témata, ale zároveň se učí, jak to u nás funguje, jaké máme zvyky, jak fungují úřady a podobně, což, si myslím, je velmi

důležité. My využíváme tlumočníky a ten osobní kontakt je poměrně důležitý.“ (služby zaměstnanosti)

„Když se bavíme o online výuce, tak něco jiného jsou e-learningové kurzy, to je přesně něco, co by pomohlo těm klientům, když jsou u toho zaměstnaní, tak si to mohou pustit kdykoliv. Pokud by to bylo pouze online, tak ten lektor tam s nimi v nějakou dobu bude, a ten klient se toho nemůže účastnit kdykoliv, když má chvíli volna.“ (integrační služby)

„Máme stejnou zkušenost s těmi prezenčními a online kurzy českého jazyka a mysleli jsme si, že to bude velká výhoda pro ty onliny, protože jsou třeba z vesnic nebo méně dostupných míst a nemají časový prostor někam dojíždět na prezenční kurz. Ale zatím se nám potvrzuje opak, hodně lidí má zájem o ten prezenční kurz, protože tam prochází různá témata a adaptují se tady na ty podmínky v ČR, takže převládá zájem o ty prezenční kurzy.“ (služby zaměstnanosti)

„K té distanční výuce bych to zvažila u těch ohrožených skupin matek s dětmi, které se ještě pořád stěhují, hromadné ubytování se uzavírá a ony neví, kde budou za půl roku. Pokud by byla možnost nastavit nějakou kombinovanou distanční formu vzdělávání, která by umožňovala získat posléze normální legální práci ne přes agenturu.“ (státní správa/samospráva)

- **Zájem o další vzdělávání ze strany státních příslušníků Ukrajiny**

Praktické zkušenosti expertů se slabým zájmem cílové skupiny o další vzdělávání dávali někteří do souvislosti také s obecně nedostatečným počtem kariérových poradců, kteří nemají vhodné proškolení a dostatečný prostor, aby se věnovali studentům nejen ze středních škol a základních škol posledních ročníků, ale i v případě informačních a poradenských středisek na úřadech práce klientům – státním příslušníkům Ukrajiny registrovaným na úřadech práce.

„Úřad práce má ty IPSky, které jsou personálně velice poddimenzované, často bojují s nedostačujícím vybavením. My to plánujeme řešit v rámci Národního plánu obnovy, že by se tam daly peníze, ale oni nám z toho fondu nedají lidi, takže to nejdůležitější mít nebudeme, a to je to know-how, a to personální zajištění. Cizinci mají proti Čechům „výhodu“, že především v těch velkých městech jako je Praha a Brno, tak mají možnost si pro to poradenství zajít, kdežto pro Čechy poradenství typu Skill centrum nemají.“ (státní správa/samospráva)

Jak již bylo vícekrát uvedeno, dlouhodobý problém obecně představují mladí cizinci přicházející ve věku 14 až 16 let, kteří mají problémy zejména s dokončením studia a zahájením studia na střední škole, chybí jim motivace a velmi často podpora ke studiu ze strany rodiny. Jejich znalost češtiny je nedostatečná a nevidí svoji budoucnost v ČR, nemají důvěru v její vzdělávací instituce a systém. V subpopulaci mladých ODO z Ukrajiny je tato nepříznivá situace ještě markantnější.

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

„Ukrajínští studenti se dělí na dvě mentální skupiny: jedna se chce kvalifikovat jako pracovní síla jak pro nás, tak pro svůj pracovní trh do budoucna, druhá skupina jsou ti lépe situovaní, kteří berou sociální dávky, jsou jich plný diskotéky a nezajímá je ani výuka češtiny, protože se drží v partičkách, kde se mluví ukrajinsky, ani nějaké další vzdělávání. Účast mladých Ukrajinců je výjimečná, tak 10 % se podaří zařadit do středoškolského vzdělání. Je potřeba je rozprostřít ať už do těch maturitních oborů, nebo učebních, aby nebyli v jedné skupině jenom ukrajínští studenti, protože to okamžitě sráží výsledek toho vzdělávání. Největší problém vidím v té mentalitě, kdy 90 % zájemců z ukrajinské mládeže považuje další vzdělávání jako dva roky prázdnin.“ (vzdělávání)

V diskusi nad otázkou posilování počtu a role kariérových poradců nebyla mezi experty jednoznačná shoda. Ze strany některých expertů zaznívalo přesvědčení o potřebě vzniku vzdělávacích technologických center, jaká jsou jinde v Evropě, aby si český pracovní trh udržel a byl schopen rozvíjet technicky vysoce kvalifikovanou a konkurenceschopnou pracovní sílu, na druhé straně byla také akcentována potřeba propagace a rozvíjení učňovského školství v kombinaci se vznikem technologických center, jejichž vznik a rozvoj je ovšem finančně velice náročný a jejich územní dostupnost obtížná.

„Pokud nevybudujeme taková vzdělávací centra, tak nebudeme do budoucna schopni nahradit kvalifikovanou pracovní sílu ve stavebnictví a budeme mít stavební dělníky, kteří pracují podle pokynu a nebudou schopni postavit moderní objekty. Efekt spočívá v tom, že tam bude ta špičková technologie, to se nedá nahnat jinak, než že budou odborná centra, protože potom bude i vyšší zájem těch zaměstnavatelů.“ (vzdělávání)

„Já si myslím, že my bychom se měli především snažit o to propagovat učňovské školství, které je potřeba, a vlastně v rámci průmyslu i nové digitální technologie a věnovat energii spolupráci se zaměstnavateli než vytvářet další kariérové poradce, kteří si budou se studenty jen povídat. Technologická centra jsou příliš finančně náročná a jen těžko budou budována a financována.“ (služby zaměstnanosti)

Na otázku související s problematikou motivace státních příslušníků Ukrajiny k dalšímu vzdělávání a možnostmi, jak jejich motivaci zvyšovat, byli experti obecně skeptičtí, a to zejména vzhledem ke svým praktickým zkušenostem s cílovou skupinou, kdy se uprchlíci neevidovali na úřadech práce v očekávaném rozsahu. Vliv na tuto skutečnost samozřejmě měla řada okolností a účelných dezinformací ze strany klientských sítí a zprostředkovatelů, ale i pragmatický, čistě ekonomicky ziskový přístup některých skupin uprchlíků, z nichž někteří využili možnost získání dočasné ochrany na území ČR pouze jako možnost legalizace svého pobytu v ČR či za účelem získání zaměstnání a získání dalšího vzdělání je nezajímá. Další skupinou jsou ženy s malými dětmi, které o aktivity související se získáním dalšího vzdělání nemají vzhledem ke svým povinnostem čas, a proto je podporována jejich motivace individuálním nastavením nabízených služeb a kurzů.

„Vždycky je to o lidech, jak při práci poradců a jejich přístupu, tak samotných ODO, viděla jsem to na KACPU, někteří se opravdu snaží zorientovat se, získat práci, a někteří si přijdou jen pro příspěvek. Ze začátku tam byly ženy s dětmi a za čtrnáct dnů tam přijel autobus

mladých mužů, kteří přijeli jen za prací a šli si žádat. Z toho jsme byli opravdu znechuceni, hodně kolegů má bohužel negativní zkušenost s těmito klienty. (služby zaměstnanosti)

„Nesplnil se předpoklad, že se budou více evidovat na ÚP, když bude pozastaveno, že za ně úřad centrálně zaplatí pojištění a zaměstnavatelé po nich mají velký hlad a oslovují ÚP s oficiálními nabídkami práce. Následně jsme zjistili, že oni jsou pojištěni z jiného titulu, protože se jedná především o matky s dětmi do 15 let, které jsou pojištěné, takže pro ně není důvod jít na ÚP kvůli pojištění, pracují na černo a každý měsíc mohou chodit pro tu „dopomogu“. (služby zaměstnanosti)

„Od začátku se Centra na podporu integrace cizinců podílela na fungování KACPU a řada těch lidí s dočasnou ochranou (zprvu s dočasným strpěním) tady byla měsíce, dokonce roky před tím, fungovali tady v šedých zónách, pouze si zlegalizovali pobytu. Toto jsou bohužel lidé, které můžeme odebrat ze všech statistik, protože ti o další vzdělávání nemají prostě zájem. Těžko přesně říci, ale to číslo těchto lidí bude vysoké. A víme, že nabízet možnosti a informace lidem bez motivace nemá význam. Motivace k dalšímu vzdělávání je důležitá, ale ty maminy s dětmi na to opravdu nemají čas a nedovedou si představit, že by ztratily příjem a šly se vzdělávat. Problém je i s hlídáním dětí, protože tu nemají síť. My se snažíme těm maminkám, které mají motivaci se vzdělávat, pomoci zajistit hlídání dětí. Také jim nabízíme i individuální a intenzivní kurzy češtiny, aby se mohly posouvat dříve kupředu.“ (integrační služby)

Možnost zavedení systému finančních voucherů, jak navrhovali někteří experti v expertním šetření, které by měly funkci odměny posilující motivaci a zájem klientů o absolvování rekvalifikačních kurzů či jiných aktivit spojených s dalším vzděláváním, se v rámci další diskuse na kulatých stolech nesečkala s příliš pozitivní odezvou. Problémy byly spatřovány především v nedostatečném financování aktivní politiky zaměstnanosti, aby mohl být takový systém financován, a další výtkou bylo příliš selektivní zaměření takového nástroje.

„Pokud by to byl systém voucherů jako v Německu, tak to se mi líbí, ale to by se u nás na APZ nesmělo dávat 00 nic, muselo by to být v řádu desítek miliard, což by samozřejmě bylo fajn a pro budoucnost by to bylo velmi moudré. V současné době máme možnost lidem přispívat tzv. podporu při rekvalifikaci, ale není to tak rozšířený institut, jako byly jiné podpory plošné. Byly i úvahy navýšit z 50 tisíc kvůli inflaci ten příspěvek na 100 tisíc, ale stát na to nemá prostředky.“ (státní správa/samospráva)

„Vouchery by zasáhly jen malou skupinku lidí, protože jsou více motivovaní, kteří si to rádi zaplatí a mají na to, pak je skupinka, která nemůže z nějakých důvodů, a skupina, která zájem nemá a potřebuje motivovat ještě nějak, aby k tomu dospěla, že vzdělání je pro ně důležité.“ (služby zaměstnanosti)

- **Možnosti a bariéry zvýšení znalosti českého jazyka státních příslušníků Ukrajiny jako podmínky pro vstup do dalšího vzdělávání**

Na otázku, zda podmínka znalosti českého jazyka představuje zásadní bariéru pro vstup do dalšího vzdělávání u některých skupin státních příslušníků Ukrajiny, se naprostá většina expertů shodla na tom, že přetrvávající bariérou zůstává samotná primární motivace a zájem zejména uprchlíků s dočasnou ochranou zvyšovat svoji jazykovou úroveň českého jazyka. Nezájem byl podle expertů především důsledkem nejistoty spojené s jejich setrváním v České republice, protože plánování budoucnosti pro ně bylo velmi obtížné vzhledem k množství proměnných, které na proces jejich rozhodování a plánování měly vliv.

„Tam jsou dvě skupiny lidí, ale jsou nestálé. Jedna se proměňuje v druhou, která v čase paradoxně narůstá, a to jsou ti, kteří se chtějí vrátit a nechtějí investovat ani čas, ani energii, aby se jakýmkoliv způsobem vzdělávali na nekvalifikovanou pozici.“ (integrační služby)

„Záleží na tom, zda se ti lidé chtějí vrátit, a hodně nám jich na těch kurzech říká, že se chtějí vrátit. Je pro ně důležité, aby se naučili česky po tu dobu, co zde jsou, ale minimum z nich tady chce zůstat.“ (služby zaměstnanosti)

Experti se při diskusích na kulatých stolech shodli na tom, že vstup do rekvalifikací bez absolvování rekvalifikačního kurzu z českého jazyka je pro uprchlíky téměř nemožný a je nadále nezbytné je v tomto směru maximálně podporovat, dostatečně srozumitelně informovat a využít v tomto směru například i pozitivních zkušeností úspěšných vzdělávacích organizací zajišťujících rekvalifikace z českého jazyka. To se týká zejména způsobů informování uprchlíků o těchto rekvalifikacích a podmínkách pro jejich splnění, o formách náboru i průběhu realizace rekvalifikací českého jazyka. Je třeba pokusit se tyto pozitivní zkušenosti dále implementovat i v krajích, kde není zájem o tyto rekvalifikace dostatečný. V této souvislosti byl experty zmiňován i nedostatečný zájem ze strany vzdělávacích organizací a firem o účast ve veřejných zakázkách, který mohl mimo jiné podle některých expertů souviset s nízkým zájmem či ztrátou zájmu ze strany ukrajinských uprchlíků o rekvalifikační kurzy a problémy z toho plynoucími. Přístup některých poboček ÚP při uplatňování sankcí vůči uprchlíkům za nesplnění podmínek pro vstup do rekvalifikací byl dle zkušeností některých expertů nerovný oproti postupům uplatňovaným v běžné praxi vůči uchazečům o zaměstnání z řad majoritní společnosti. Současně byla některými experty zmiňována kromě nízké úspěšnosti dokončení kurzů českého jazyka ze strany uprchlíků také nedostatečná časová dotace rekvalifikačních kurzů českého jazyka, která podle jejich názoru nebyla adekvátní pro dosažení potřebné úrovně znalosti českého jazyka, nezbytného pro vstup do dalších rekvalifikací.

„Zprvu ta kapacita jazykových kurzů zdarma nestačila a brzy se naplnily. V Plzeňském kraji jsme měli v přepočtu na obyvatele strašně moc těch osob s dočasnou ochranou a pořád máme ty počty hodně vysoké. Vzdělávací organizace Grafia, která kurzy realizuje, má dobrý marketing a jsou schopní, takže ty ODO si pro ty kurzy chodí samy a my je ani nemusíme nabízet. Bylo by vhodné takto úspěšný marketing zkusit i v dalších krajích, ale pravda je, že kraje mají svá specifika, nemusí to fungovat stejně dobře.“ (služby zaměstnanosti)

„Teď jsou akreditovány dva kurzy češtiny, první je v rozsahu šedesát hodin a druhý sto dvacet hodin, nevím, kolik se toho ty lidi za tu dobu naučí a jaké měli znalosti češtiny před kurzem. Dalším problémem je zájem vzdělávacích institucí vzdělávat, protože na veřejnou zakázku se nám přihlásilo pouze jedno vzdělávací středisko. Další možností, jak vzdělávat český jazyk i distančně, je forma zvolené rekvalifikace, ale pokud ten člověk neuspěje, tak musí ty náklady rekvalifikace hradit, a když je na to upozorníte, tak to je pro ně velká, ale velká překážka. To je jeden z důvodů, proč do těch kurzů přes ÚP nejdou a raději volí zabezpečenou rekvalifikaci, kterou ale distančně není možné realizovat.“ (služby zaměstnanosti)

„Bohužel oni to mají velmi často nastaveno tak, že pokud je to zadarmo, tak nemají motivaci na rekvalifikaci nastoupit, natož ji dokončit. Ta úspěšnost rekvalifikací, že je 90 % dokončilo, se tak jen jeví, ale je to proto, že například z 210 přihlášených se zúčastní jen 70, ten zbytek se ani neobjeví, tak se jim to nějak stornuje, tajně se jim to omluví, aby nemuseli být z ÚP vyřazení, což by u Čecha, který by nenastoupil, mělo nějaké následky, jsou důvody vážné a nevážné. Dvě třetiny prostě nikdy nedojdou a tajně stornování se do úspěšnosti nepočítají a vzdělávačky se dostávají do ekonomických minusů, protože za ty, co odpadli, dostanou zapláceno od ÚP jen poměrově. Co mají cizinci zadarmo, to úplně moc nedopadne, taková je dlouhodobá zkušenost.“ (služby zaměstnanosti)

„Za CPIC mohu potvrdit, že úspěšnost u kurzů češtiny je cca 15 až 20 %, kolegové z NNO mají za hrazený kurz úspěšnost vyšší, ale ani oni se nedostanou přes 60 %.“ (integrační služby)

„Vysokou úspěšnost, co víme, mají jazykové kurzy, které jsou jako povinná příprava pro nástup na vysokou školu, ale ten důvod a přístup Ukrajinců obecně bych shrnula slovy kolegyně interkulturní pracovnice s dlouholetými zkušenostmi: Ukrajince zajímá především práce, máš práci, nebo nemáš práci... Podle mého názoru je tam velmi nevyužitá role zaměstnavatelů, a pokud je možnost, jak podpořit zaměstnavatele, aby v rámci pracovní doby poskytl kurz češtiny nebo profesní kurz češtiny, a bude to nějakým způsobem pro ty pracovníky zavazující, tak by to určitě pomohlo.“ (státní správa/samospráva)

Diskuse nad možností vzdělávat uprchlíky v rámci rekvalifikací také v jiném jazyce, než je český jazyk, se nesetkala s pochopením a souhlasem většiny expertů. Kromě znalosti českého jazyka je podmínkou pro vstup do některých rekvalifikací i nostrifikace dosaženého vzdělání, která byla dle zkušeností expertů často velmi obtížná. Zaznívaly individuální názory, že v některých nedostatkových oborech není vysoká úroveň českého jazyka pro výkon povolání potřebná a neměla by být tudíž ani vyžadována, stejně jako není pro dočasný výkon určitých povolání potřebná rekvalifikace, což se týkalo zejména uprchlíků, kteří se chtěli vrátit co nejdříve do vlasti. Naprostá většina expertů ovšem v rámci diskuse prosazovala vzdělávání pouze v češtině nebo výjimečně duálně nebo s duálními podklady pro výuku. Vzdělávání v českém jazyce bylo podle expertů důležité zejména pro osoby s dočasnou ochranou, které mají zájem v České republice zůstat trvale. Zároveň zaznívala ze strany expertů potřeba dalšího rozvoje a poskytování rekvalifikačních kurzů českého jazyka zaměřených na odbornou jazykovou vybavenost zaměřenou zvláště na obory potýkající se dlouhodobě

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

s nedostatečným zájmem, ať už se jednalo o oblast sociálních služeb, zdravotnictví, či technických oborů.

„Pořád je přesvědčení u některých těch zaměstnavatelů, zvláště těch konzervativnějších, ale i u těch vzdělavatelů, že pokud ten člověk nemá perfektní češtinu, tak v té práci nemá co dělat. U pečovatelské práce to není vůbec pravda, zvláště u těch nejhorších případů, tam často není potřeba ta čeština dokonalá, opravdu není. Stejně po absolvování obou rekvalifikací z českého jazyka nebudou mít dostatečnou úroveň znalosti jazyka na úrovni B2 nebo C1.“ (státní správa/samospráva)

„Za mě pokud jsou potřeba profese na trhu práce, tak aby byly rekvalifikace možné dvojjazyčně, protože jsou schopni pochopit, co se po nich vlastně žádá, v legislativě, v bezpečnosti práce, jaké jsou tu standardy. K tomu je otázka, zda je rekvalifikovat na něco jiného, jednak je tam problém s nostrifikací, aby se jim uznalo předchozí vzdělání, kdy je zdouhavé a komplikované, jak to vzdělání vůbec doložit, protože bez ní vůbec nemohou do některých rekvalifikací nastoupit. Máme jednotky lidí, kteří rekvalifikaci absolvovali, řídičský průkaz, profesní průkaz, takže něco, co je relativně jednodušší s tou jejich jazykovou výbavou, kterou mají ne úplně ideální, tak jsou schopni kurz na nějaký ten průkaz nebo odbornou způsobilost absolvovat.“ (integrační služby)

„... někde se učí odborná verze češtiny, to je velmi přínosné. Co se týká pomocných materiálů pro výuku češtiny v technických oborech, tak ty nejsou. Podcenění toho odborného školství je ze strany MŠMT obrovské.“ (vzdělávání)

Podle expertů je třeba pomáhat uprchlíkům, ale i dalším cizincům s administrací, rekvalifikací (nejen z českého jazyka) a vysvětlovat jim, o co se v nich konkrétně jedná, protože administrativa s tím spojená představuje rovněž určitou bariéru. V této souvislosti opakovaně experti upozorňovali na problém s překlady z češtiny do ukrajinštiny, kdy ani zajištění odborného překladu rodilým mluvčím neznamená, že smysl a význam textu Ukrajinci správně pochopí. Příčinami nepochopení je pak zejména neznalost systému, legislativy, odlišná forma způsobu komunikace, ale i jazykové nuance v ukrajinštině mezi jednotlivými geografickými oblastmi Ukrajiny. Bariéra neoborných překladů do českého jazyka byla rovněž zmiňována některými experty i v souvislosti s nostrifikacemi dosaženého vzdělání státních příslušníků Ukrajiny.

„No mluvili jsme o tom, musíme jim flexibilně pomáhat s těmi šilnými papíry, které to obnáší, jak na úřadech práce, kde na to ty lidi nemají úplně čas, tak v těch vzdělaváčkách, protože ta dokumentace k rekvalifikacím složitá je a lidé tomu nerozumí, což tady nezaznělo, ale to, že informace přeložíme do ukrajinštiny, ještě neznamená, že tomu porozumí, oni tomu často nerozumí ani Češi, takže je to složitý, to je otázka translologie.“ (státní správa/samospráva)

„Abstraktní vyjádření v našem jazyce je těžce přenositelné obyčejným překladem k tomu, aby to bylo pro ně pochopitelné, protože mají jiné pozadí toho, co to vlastně znamená, setkávám se s tím denně, mají tam jiný kulturní kontext. To je něco, s čím tu vůbec nepočítá například ani MŠMT, což ale cizince i náš trh práce diskvalifikuje, když nejde z nějakého důvodu vzdělání nostrifikací uznat a zůstanou na pozicích nekvalifikovaných.“ (integrační služby)

„Projekt Eures + 3Z Up! snad posune spolupráci s cizinci na ÚP kupředu, ale problém s neodborností překladatelů jsme měli také, teď máme velice dobrou zkušenost s paní z Ukrajiny, co tu žije mnoho let a pracuje u nás (...) (na úřadu práce) a dokáže informace klientům velmi kvalitně předat, ale tyhle lidi byli placeni z projektu VDTP II., který končí v polovině příštího roku, takže ani vedení neví, zda ta spolupráce bude dále probíhat. Ukrajinci jsou zvyklí na jiný typ jednání a ona ví, jak na ně, někdy je třeba ráznější přístup.“ (služby zaměstnanosti)

- **Přenos a využití potenciálu dalšího vzdělání Ukrajinců do praxe**

Problémy spojené s nostrifikací vzdělání nejen Ukrajinců, ale i cizinců z třetích zemí obecně měly dle hodnocení expertů dlouhodobý charakter. V této souvislosti zaznívala upozornění, aby nebyly účelově snižovány standardy nostrifikace, ale spíše odstraňovány administrativní překážky nostrifikačního procesu. Kromě již výše v textu popsanych problémů byla experty pozitivně vnímána praxe částečného uznávání kvalifikací a většina expertů rovněž vnímala pozitivně potencionální možnost, aby při částečném neúspěchu při nostrifikačních zkouškách nebylo nutné opakovat kompletně celé nostrifikační zkoušky, což by bylo pro cizince více motivační. Široká kritika a obavy expertů se ovšem týkaly také vzdělávání a dalšího vzdělávání nejen ukrajinské mládeže, ale i dalších skupin, u nichž podle expertů dochází k předčasnému ukončení vzdělání a ztrátě jejich potenciálu pro další vzdělávání, což představuje do budoucna velkou bariéru nejen pro úspěšnou integraci na trhu práce, ale může v této souvislosti docházet i ke kumulaci dalších společenských problémů.

„Co se týká středoškolských nostrifikací, tak se situací na Ukrajině došlo k velkému posunu, a pokud vystudovaný obor na Ukrajině neodpovídá oboru u nás, tak se obor nostrifikuje částečně, například je uznán obor všeobecná sestra bez ošetřovatelství a ošetřovatelství lze následně dostudovat v ČR, ale bojím se toho, aby to bylo nastaveno systémově. Česká republika dlouhodobě selhává ve vzdělávání a dalším vzdělávání u mládeže, nejen dětí cizinců, ale i Romů, to zatím pořádně neumíme.“ (státní správa/samospráva)

„Dělání úkolů a doučování doma s rodiči, kteří neumí česky, je opravdu nesmyslné a my se setkáváme s drop outy nejen u dětí cizinců napříč společností a regiony. Ukrajinská středoškolská mládež nám tudíž ve vzdělávání uniká.“ (státní správa/samospráva)

Tématem diskuse byly také způsoby, jak lépe provázat systém rekvalifikací s praxemi a zvýšit tak možnost uplatnění státních příslušníků Ukrajiny na českém pracovním trhu. Jako nejvhodnější způsob hodnotili experti možnost odborných praxí či stáží přímo u zaměstnavatelů, při nichž by získané znalosti dále prohlubovali, nicméně tato možnost naráží na nízký zájem ze strany zaměstnavatelů. Také zaznívaly názory expertů, že by bylo vhodné posílit poradenskou činnost, která by svým nastavením reflektovala krajská a regionální specifika trhu práce, aby zvláště uprchlíci, kteří plánují zůstat žít v ČR dlouhodobě, mohli adekvátně a udržitelně plánovat svoji budoucnost na českém pracovním trhu.

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

„My nabízíme kurz účetnictví, ale upřímně si nedovedu představit, že po měsíčním kurzu to ti absolventi půjdou dělat. Tam chybí základní orientace v české legislativě a možná by to vyřešila třeba finanční podpora zaměstnavatelů na praxe těchto absolventů po nějakou dobu, než se zaučí, to se týká samozřejmě více oborů.“ (služby zaměstnanosti)

„Co nám chybí, je možnost regionů aktivně si nastavovat, jak se chtějí rozvíjet a k tomu využívat vzdělávací nástroje, jako je například větší job mentoring, který by mohl cizincům ty nové pozice poskytnout, protože oni se potřebují zorientovat, jak ty své specifické znalosti a dovednosti využít tady, jaká k tomu vede cesta za účelem vyřešení finanční situace. Je třeba je naučit uvažovat dlouhodobě, než do toho jen zapadnou, aby si mohli uvědomit návaznost a důsledky jednotlivých kroků.“ (státní správa/samospráva)

Zapojení a spolupráce zaměstnavatelů v oblasti vzdělávání a zvyšování kvalifikace svých ukrajinských zaměstnanců, ale nejen jich v rámci systému dalšího vzdělávání bylo podle zkušeností expertů velmi nedostatečné a bylo spojováno s jejich výraznou orientací na maximalizaci svých zisků. Tento přístup byl až na výjimky u společensky odpovědných zaměstnavatelů podmíněn kombinací více důvodů, mezi něž patřila nízká nezaměstnanost v ČR, nedostatečná nabídka vhodných pracovníků a s tím spojená silná poptávka po nekvalifikované pracovní síle, dále nezájmem zvyšovat vzdělání a kvalifikaci svých zaměstnanců formou dalšího vzdělávání, protože by se zvýšila jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu a tím i možná fluktuace těchto zaměstnanců. Dalším uváděným důvodem byla slabá kompatibilita a flexibilita v nastavení systému rekvalifikací s reálnými potřebami na trhu práce a potřebami zaměstnavatelů, kteří podle expertů preferovali zejména vlastní systém firemního vzdělávání dle svých aktuálních potřeb, což byla také příčina jejich nízkého zapojení a využívání jak systému rekvalifikací, tak finančních prostředků poskytovaných na zvýšení kvalifikace zaměstnanců ze strany státu.

„V systému rekvalifikací se zapomíná, co opravdu ten trh práce potřebuje, a reakce státu je pomalá, přestože se trh práce vyvíjí rychle. Na rekvalifikacích by se měly nějakým způsobem podílet i zaměstnavatelé, jinak budou i nadále rekvalifikace, které nemají uplatnění. Tou změnou by se trh práce, poptávka a nabídka regulovaly samy. Otázkou je, jak by se zaměstnavatelé zapojili, když prostředky z projektu POVEZ II. skoro nevyužívají.“ (státní správa/samospráva)

„Problematické je, že každý zaměstnavatel má na pracovní pozici trochu jiné požadavky, tak je otázkou, jaký by byl soulad mezi zaměstnavateli v náplni obsahu rekvalifikací, pokud by se na rekvalifikacích podíleli v praxi zaměstnavatelé.“ (služby zaměstnanosti)

„Problémem dle mého je, že zaměstnavatelé jsou bohužel velmi nenažraní, o vzdělávání zaměstnanců se starat nechtějí ani u českých pracovníků a těch společensky zodpovědných je strašně málo a čím dál od Prahy, tím je to horší.“ (vzdělávání)

„Problém je nízká nezaměstnanost, protože zaměstnavatelé ani nepotřebují vzdělávací systém pro další vzdělávání, ale jak nám sami říkají třeba zástupci zaměstnavatelů, je pouze zajímavá, zda pracovníci, nehledě na původ, chtějí pracovat a oni si je na těch strojích zaškolí sami, protože ta ochota pracovat není zdaleka u každého.“ (služby zaměstnanosti)

„Právě profesní kurzy češtiny ještě více podporujeme u zaměstnavatelů z projektu POVEZ II. více než rok, kde se naučí tu odbornou hantýrku pro to zaměstnání a učí se jazyk potřebný k obsluze strojů. V tom POVEZU je stále ještě peněz dost a v lex Ukrajina taky, aby se to více prohlubovalo, ale zaměstnavatele mají často zafixovány Ukrajince jako pracovní sílu, která by tam měla vykonávat nekvalifikovanou práci, a ne se chodit vzdělávat, ještě za mzdu, do kurzů, takže na to nereagují a říkají, že mají jednoho, toho hlavního předáka, který český jazyk dobře umí a ostatním tlumočí, takže nepotřebují dotaci, protože jejich předáci ostatní zaměstnance český jazyk v potřebném rozsahu naučí postupně sami. Projekt tu je a peníze v něm jsou a bude pravděpodobně i prodloužen, ale firmy nechtějí vzdělávat, zajímá je jen to, zda chodí do práce, nechtějí je více kvalifikovat, a to je spojeno i s nízkou nezaměstnaností.“ (služby zaměstnanosti)

„V praxi vidím, že se to vzdělávání neděje, pro ty firmy je ta možnost financování pouze podnět. Problém je, že ty zaměstnavatelé, co mají nekvalifikovanou zahraniční pracovní sílu, mají zajeté už své praxe ve spolupráci se zprostředkovateli a mistry, kteří si to hlídají, ale to je agenturní zaměstnávání. Každopádně POVEZ nevyužívají a je třeba spolupracovat se zaměstnavateli, aby k cizincům přistupovali jinak než jen s nízkou kvalifikovanou pracovní silou.“ (státní správa/samospráva)

Na otázku, jakým způsobem lze lépe využít dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti ukrajinských státních příslušníků pro aktuální potřeby českého pracovního trhu, aniž by došlo k negativnímu snížení standardů kvality v konkrétních oborech a profesích či k použití nástrojů pozitivní diskriminace, která by mohla vést k negativnímu vnímání na straně majority, měli experti řadu podnětů. Mezi jejich návrhy zaznělo, že by mělo dojít k zefektivnění procesu nostrifikací vzdělání a pozitivně byl v této oblasti vnímám přístup resortu zdravotnictví, které nesnížilo v oblasti nostrifikací své nároky, ale zároveň se díky jejich přístupu již realizovaly vzdělávací kurzy pro uprchlíky, a to formou například odborných kurzů českého jazyka se zaměřením na ošetřovatelství. Jak již bylo uvedeno výše, problematické podle expertů bylo získání adekvátní praxe v oboru včetně právě odborné jazykové přípravy, která by měla navazovat na absolvované jazykové kurzy českého jazyka či rekvalifikace z českého jazyka. Nicméně zazněl i návrh na využití pracovníků se vzděláním v gastronomii, jejichž další vzdělání by mohlo být realizováno formou profesních kvalifikací. Obecným problémem však podle řady expertů a jejich zkušeností zůstával fakt, že velká část zejména uprchlíků z Ukrajiny své nejvyšší dosažené vzdělání z řady důvodů nadhodnocuje, což celou situaci v praxi výrazně komplikuje.

„U sociálních pracovníků se jejich uplatnění vůbec nebráníme, u zdravotních sester už je to problém, tam je využijete jen jako ošetřovatelky nebo sanitářky, protože sestry se specializací už mají vyšší vzdělání, aby mohly dělat třeba radiologii vystudovanou. Tam ta výjimka není možná, ale na ošetřovatelky to stačí. ÚP ČR nedělá žádnou bariéru, aby se nedostali ke vzdělání. U zvolené rekvalifikace se bojí té neúspěšnosti, ale je snaha jim vyjít vstříc.“ (služby zaměstnanosti)

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

„Domnívám se, že je to otázka delšího časového období, aby se ten člověk adaptoval na tu danou profesi, takže tam se jedná o celý komplex té praxe, aby ji mohl nasbírat a stát se kvalifikovanou silou, která má i odbornou jazykovou úroveň.“ (služby zaměstnanosti)

„Dovedu si představit, že řada z žen na Ukrajině pracovala jako kuchařky a tady nemají nostrifikované vzdělání, protože ten systém je jiný. Tyhle profesně vzdělané dámy a pánové se mohou zapojit na pracovištích, kde budou postupně vstřebávat rozdíly kuchyní i technologického vybavení, například ve školství, kde i současní pracovníci nechtějí využívat moderní vybavení, jako je konvektomat, takže jídlo vaří postaru, i když mají špičkové vybavení. Takže pokud by vstřebali tyto nové trendy v gastronomii, tak můžeme vyřešit i problém většiny škol, že nemají kvalifikované kuchařky a MŠMT chce rušit školní kuchyně, v čemž jsme na vrcholu EU. Jde o to, jak to akreditovat nějakým rychlejším způsobem, nejspíš profesními kvalifikacemi.“ (vzdělávání)

„Problém je, že jak se nechtěli registrovat na ÚP, z důvodu různých falešných obav a preference práce na černo, tak vyšlo, že jich je 70 % vzdělanějších než v Česku, aby jim nebyly úřady práce nabízeny dělnické profese a mohli dál pracovat na černo. Když se vrátí z návštěvy domova, tak stejně žádné diplomy nepřivezou, a to nejsou z východu (Ukrajiny). Vysoká vzdělanost (viz bulharští inženýři) je pouze jimi deklarovaná, jak jsme zjistili, a MZ ČR i z tohoto důvodu a přes nedostatek pracovníků řeklo, že pokud diplomy neuvidí, tak s nimi na dalším vzdělávání pokračovat nebudou, i když ten systém nostrifikací mají velmi dobře propracovaný. Otázka je, zda úroveň deklarovaného vzdělání je až taková, ale dle vlastních zkušeností i z terénu a osobních rozhovorů vidím, že v 70 % je vzdělání Ukrajinci nadsazeno.“ (služby zaměstnanosti)

- **Další podněty, návrhy či připomínky**

Mezi návrhy, které v rámci expertní diskuse zazněly, byla potřeba zvýšené systematické prevence a komplexnější ochrany Ukrajinců z řad osob s dočasnou ochranou před negativními dopady zprostředkovatelských a klientských sítí, které se snažily využít jejich tíživé situace a v rámci zaběhlé praxe šedé zóny kvazipracovních agentur zaměstnat další nezorientované a neinformované Ukrajince, kteří jsou na podobné praktiky a vykořisťování bohužel často zvyklí z domova a jsou ochotni je akceptovat. Informační kampaně, poskytované poradenství na KACPU, ÚP ČR a NNO, stejně jako práce v terénu s cílovou skupinou nebyly v této prevenci podle expertů stále dostačující.

„Co se týká přenosu systému, zprostředkování informací a placení za informace u této skupiny, myslím, že to je velmi náročné a je to jedna z věcí, se kterou by se mělo počítat a hodně o tom diskutovat, protože to otevírá obrovskou šedou zónu. My se můžeme opravdu systémově snažit, ale ve výsledku si to udělají ti zprostředkovatelé sami podle sebe a velká část těch klientů Ukrajinců bude stejně věřit jim, protože to přinesli ze své země původu.“ (integrační služby)

Vzhledem k nejistotě a proměnlivosti okolností, které ovlivňovaly budoucí plány a rozhodnutí uprchlíků setrvat v ČR nebo se vrátit domů na Ukrajinu, a tím i jejich motivaci či zájem dále se v ČR vzdělávat a zdokonalovat svou znalost českého jazyka, by bylo podle některých expertů vhodné stanovit určitou povinnost, která by přispěla k adaptaci či integraci těchto uprchlíků na území ČR. Tuto povinnost by bylo podle expertů vhodné uplatňovat i v případě, že bude jejich pobyt na území ČR pravděpodobně pouze dočasný. Taková povinnost by mohla sloužit jako částečná prevence případných negativních dopadů zejména u uprchlíků, kteří plánovali návrat na Ukrajinu, ale vzhledem ke změně životní situace a okolností budou muset nebo budou chtít zůstat v ČR, a to bez znalosti českého jazyka. Izolace v rámci krajanských struktur pak výrazně zvyšuje možnost jejich sociální exkluze, vykořisťování a dalších negativních jevů výrazně narušujících sociální kohezi české společnosti. Jiní experti sice s takovou myšlenkou z hlediska úspěšné integrace a prevence možných negativních dopadů na tuto skupinu v principu souhlasili, nicméně upozorňovali na její problematičnost z hlediska současné komplikované politické situace a vysoké míry nejistoty týkající se možností budoucího návratu Ukrajinců domů. Někteří experti navrhovali více motivovat a podporovat cizince při plnění jednotlivých dílčích integračních aktivit, zvláště při zvyšování kvalifikace v oborech, které jsou na trhu práce nedostatkové, a v případě úspěšného zvyšování kvalifikace v těchto oborech je i částečně finančně podporovat.

„Jenom se zamyslet nad tím, zda by nebyla cesta toho, že chcete-li tady u nás být, chcete tu setrvat, pojďte se bavit o tom, aby byl povinný nějaký adaptační kurz či nějaký povinný jazykový kurz, nějaká povinnost limitovaná, aby ti lidé se opravdu zamysleli nad tím, něco pro to musím udělat, aby to nebylo na té dobrovolnosti. Stát dává spoustu možností, jak to realizovat, máme tu jazykové kurzy, máme toho spoustu, jde to z peněz veřejných, není důvod, aby si to museli platit, dostupné to je, ale setkávám se s tím, že oni nechtějí. Někdy ta povinnost nebo částečná povinnost je tím motivačním prvkem poměrně silným.“ (služby zaměstnanosti)

„Není to tak jednoduché, protože dočasná ochrana je velké politické téma a jedním z politických témat je to, že se opět prodloužila o rok a není možné přestoupit na žádná další pobytová a pracovní víza, protože je to politická záležitost, a ze stejného důvodu ČR politicky nemůže integrovat ty, kteří mají dočasnou ochranu, protože my předpokládáme politicky, že se všichni, tak jak jsou tady, zase vrátí. Jenže ta situace je třeba za dva měsíce jiná, takže je třeba i s tímto kalkulovat v rámci toho uprchlíka, je to velmi těžké, protože ta situace se stabilizuje několik let po válce. Myslím si, že v rámci nezisku vlastně takové neoficiální adaptačně integrační kurzy jsou v rámci různého mentoringu, různých skupin, které si předávají informace, jak to tady chodí, ale v tom obrovském počtu migrantů je to strašně náročné, a to, čeho jste se dotkla, je politické téma, které nevyřešíme.“ (integrační služby)

„... moc se mi líbí některé prvky systému integračního modelu, co je uplatňován ve Vídni, kde je provazováno splnění těch jednotlivých integračních oblastí s podpůrností a motivačními prvky jako odměnou, že se ten člověk snaží integrovat. Já osobně bych určitě nepodporovala nic z toho jen na základě toho, že se jedná o Ukrajince, a šla bych cestou saturace těch pracovních míst, které chybí na pracovním trhu ČR. Ve Vídni právě proplácení čas za činnost, kdy si zvyšují kvalifikaci, jako kdyby chodili do práce, protože například ženy se starají ještě

4. Vyhodnocení kvalitativní části výzkumu

o děti, seniory a muž je často na frontě. Každopádně se to musí dělat na základě kvalifikace, a ne národnosti, tam, kde jsou na trhu práce potřeba vyplnit ty díry.“ (státní správa/ samospráva)

5. Syntéza poznatků

Syntézou poznatků kvalitativní a kvantitativní části kvazireprezentativního výzkumu získaná zjištění přinesla potvrzení skutečnosti, že oblast dalšího vzdělávání a rekvalifikací je dlouhodobě jednou z palčivých oblastí fungování společnosti České republiky. Nutno připomenout, že tento text si neklade za cíl analyzovat systém dalšího vzdělávání a rekvalifikací jako takový, ale zaměřit se detailněji na účast Ukrajinců v procesu dalšího vzdělávání a rekvalifikací a obohatit empirickou oblast o nové poznatky vypovídající o motivacích a bariérách, se kterými se mohou Ukrajinci v tomto vzdělávacím procesu v průběhu svého života v ČR potýkat. Opomenutou nezůstala ani oblast jejich integrace do české společnosti, která velmi úzce souvisí právě s oblastí vzdělávání.

Jak je patrné z teoretické části studie a *desk research etapy* výzkumu, přístupy k dalšímu vzdělávání cizinců jsou v Evropě různé a reagují jak na systémové podmínky, tak na motivační preference samotných cizinců. Ty byly ovlivněny například vysokou ekonomickou úrovní jednotlivých zemí a možností získat odborné vzdělání, které by jim umožnilo jejich další profesní rozvoj a zlepšení ekonomické situace. Naopak demotivačně, dle zahraničních zkušeností, působila na zájem o další vzdělávání ze strany migrantů jejich omezená znalost jazyka cílové země, ve kterém další vzdělávání či rekvalifikace probíhaly. Přístup některých evropských zemí v oblasti dalšího vzdělávání a rekvalifikací byl naopak účelově omezen pro žadatele o azyl například ze zdrojových zemí, které byly považovány za bezpečné, jiné evropské země naopak byly nuceny systém dalšího vzdělávání reformulovat právě na základě potřeb žadatelů o azyl za účelem usnadnění jejich vstupu na trh práce. Zapojení žen do systému dalšího vzdělávání bylo dle některých zahraničních zkušeností ovlivněno také jejich společenskými a kulturními normami, které v některých případech představovaly bariéru vstupu do dalšího vzdělávání, v jiných konkrétních případech naopak představovaly motivaci pro získání vzdělání či rekvalifikace, které zvyšovaly jejich možnosti osamostatnit se.

Vzhledem k aktuální situaci v oblasti migrace spojené s uprchlickou i/migrací z důvodu konfliktu na Ukrajině stojí česká společnost před otázkou, jak, pokud možno co nejefektivněji a bez negativních dopadů na samotný proces (dalšího) vzdělávání a proces integrace uchopit vzdělávání a rekvalifikace Ukrajinců žijících (v současnosti) na území ČR.

V době realizace výzkumu zde v ČR jsme měli výrazně heterogenní složení subpopulace ukrajinských státních občanů, a to nejenom z hlediska délky jejich pobytu na území ČR, jejich znalosti českého jazyka, ale taky z hlediska demografie, a došlo i ke změnám v jejich kvalifikační a vzdělanostní struktuře. Zvýšila se nejenom zátěž předškolních a školních zařízení všech stupňů, zvýšený nápor zaznamenal také zejména Úřad práce ČR, a to nejenom v podobě nutnosti řešit administrativní zátěž spojenou s výplatou dávek určených pro ukrajinské dočasné uprchlíky, ale také s úkolem zajištění realizace rekvalifikací prostřednictvím Programu národní obnovy.

V rámci kvantitativního šetření bylo zjištěno, že nezájem o další vzdělávání či rekvalifikace projevily až téměř dvě třetiny všech ukrajinských respondentů, tj. Ukrajinců s trvalým, dlouhodobým a dočasným pobytem. U trvale a dlouhodobě usazených ukrajinských obyvatel v ČR převládalo přesvědčení, že v zaměstnání nabytá praxe je dostačující pro jejich uplatnění se na českém trhu práce. Tato skutečnost byla dle zjištění kvalitativního výzkumu umocňována rovněž přístupem velké části zaměstnavatelů, kteří preferovali zejména vlastní interní firemní vzdělávání svých zaměstnanců dle svých specifických potřeb a účast svých zaměstnanců v systému dalšího vzdělávání (spíše) nepodporovali. Důvodů takového přístupu zaměstnavatelů bylo podle expertů více, ale převládajícím důvodem byla nízká nezaměstnanost a nedostatek poptávaných nízko kvalifikovaných pracovníků na českém pracovním trhu. Dalším důvodem slabé zainteresovanosti a kooperace zaměstnavatelů v rámci procesu dalšího vzdělávání a rekvalifikací byla spíše nízká flexibilita nastavení systému dalšího vzdělávání aktuálním a budoucím potřebám trhu práce. Ukrajínští uprchlíci ztráceli svoji motivaci k účasti na rekvalifikacích zejména z důvodu nedostatečné znalosti českého jazyka, dále z důvodu očekávané dočasnosti jejich pobytu v ČR, péče o děti a slabší orientace na českém trhu práce, stejně jako z důvodu poměrně vysoké administrativní zátěže spojené se vstupem do rekvalifikací. Dle zjištění kvalitativního výzkumu k tomu přispívaly i preference některých uprchlíků získat co nejrychleji finanční příjem a také tlaky klientských struktur tyto osoby (kvazilegálně) zaměstnat.

Dále bylo dotazníkovým šetřením identifikováno, že v dlouhodobé (zejména) a historicky nejstarší pracovní imigraci z Ukrajiny do ČR přicházely spíše osoby pracující v kvalifikovaných řemeslnických profesích, techničtí a odborní pracovníci a pracovníci v oblasti obsluhy strojů a zařízení. Uprchlíká vlna toto pozměnila tím, že v rámci ní posílili ukrajínští imigranti přicházející z řad specialistů (uváděny byly např. oblasti medicíny, IT služeb, práva a pedagogiky). Také výrazně posílili pracovníci z oblasti služeb a prodeje, naopak z důvodu nižšího zastoupení mužů poklesl podíl odborných řemeslných a dělnických profesí. Uprchlíká vlna přinesla kromě tradičních, spíše ženských profesí, jakými jsou např. služby a prodej, administrativa, také profese technické a odborné. Posílilo také zastoupení ukrajinských žen přicházejících z vysoce kvalifikovaných pracovních pozic z třídy specialistů, a to (s předpokladem) zejména v oblasti medicíny, pedagogiky a práva. Právě změna struktury vzdělanostní skladby s příchodem ukrajinských uprchlíků zvýšila podle expertů potřebu zvýšení efektivity procesu nostrifikace dosaženého vzdělání cizinců obecně například i formou částečného uznání kvalifikace, a to např. v případech, kdy rozdíly v dosaženém vzdělání na Ukrajině a v ČR byly natolik markantní, aby nedošlo uznáním nostrifikace k postupné degradaci příslušného oboru a zároveň aby v rámci částečné nostrifikace bylo pro uprchlíky možné zaměstnat se v oboru nabyté kvalifikace. Úspěšnost nostrifikace vzdělání ukrajinských uprchlíků však podle expertů komplikovalo účelové nadhodnocování dosaženého vzdělání samotnými uprchlíky a obtíže spojené s dokládáním osvědčení či diplomů prokazujících jejich vzdělání. Zvýšení úspěšnosti nostrifikačních zkoušek by mohla napomoci i možnost uznání úspěšného složení dílčích částí zkoušek bez povinnosti opakovat zkoušky celé.

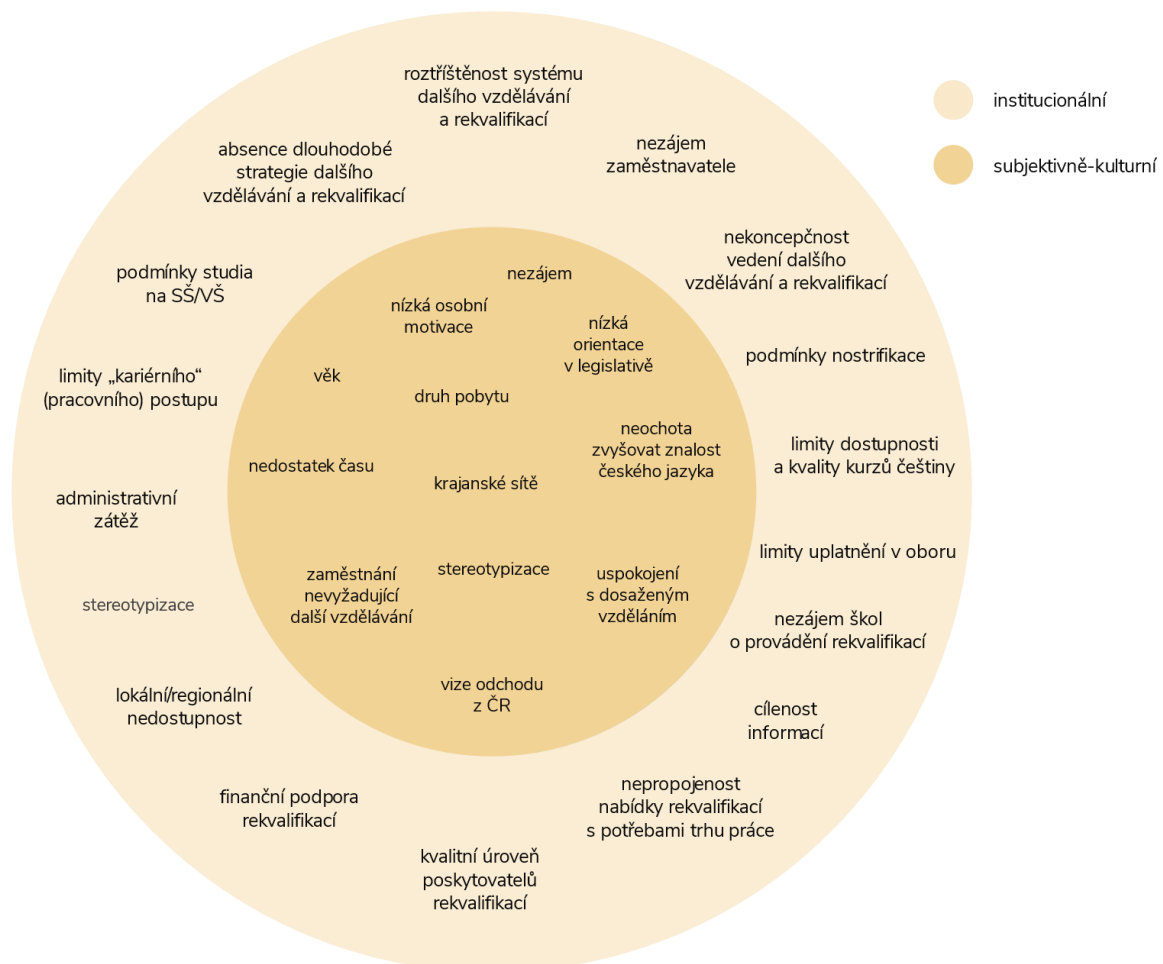
Jak je známo, nemalá část Ukrajinců v průběhu svého působení na českém trhu práce opouští svoji původní profesi zcela a přesouvá se do výkonu pomocných a nekvalifikovaných pracovních pozic

nebo pozic s omezeným kariérním růstem/pracovním rozvojem. I tyto faktory zásadním způsobem limitovaly motivaci Ukrajinců k jejich dalšímu vzdělávání a rekvalifikaci.

Ke snížení motivace formálně se v průběhu života vzdělávat přispívaly i další bariéry spojené s podmínkami českého trhu práce a často úzce zaměřenými potřebami zaměstnavatelů, ale také s faktory spojenými s migrací a integrací, jakými jsou např. znalost českého jazyka, formální uznávání vzdělání a kvalifikace, limitů orientace na trhu práce, limitů vazeb na příslušníky majority, či naopak převaha krajanských vazeb, výrazná zejména u ukrajinských uprchlíků s dočasnou ochranou. Jak bylo již uvedeno v úvodu této studie, právě ukrajinská subpopulace v ČR se vyznačuje silným sociálním kapitálem, který byl postupně budován již od počátku devadesátých let v rámci ukrajinské pracovní migrace do ČR. Skutečnost, že při získávání zaměstnání a dalších různých výhod využívají Ukrajinci zejména své sociální sítě v ČR, představuje bariéru v jejich potřebách, a především v motivaci získat další vzdělání či rekvalifikaci. Bohužel se s touto skutečností a preferencí spíše neformálních přístupů na trhu práce pojí i celá řada výrazných negativ, která se dotýkají zejména uprchlíků, kteří se často stávají prostředkem pro získání výhod či zisku právě v rámci těchto krajanských sociálních sítí. Problémem je také roztržitost samotného systému dalšího vzdělávání a rekvalifikací, která se projevuje zejména velkým množstvím poskytovatelů rekvalifikací různé kvality a různých cen, které podle expertů svědčily spíše o malé koncepčnosti a nesystematičnosti či neprovázanosti tohoto systému na dlouhodobou strategii a koncepční přístup či vedení. Mezi negativa řadili experti rovněž vysoce nerovnoměrnou regionální nabídku (například v Ústeckém kraji), která klientům způsobovala komplikace s dojížděním za vzděláním. Vysoká administrativní zátěž týkající se veřejných zakázek přispívá nejen k nepružnosti zabezpečovaných rekvalifikací, ale souvisí rovněž s nezájmem škol o provádění rekvalifikací. Bariérou dalšího vzdělávání byla také malá provázanost nabídky rekvalifikačních kurzů s praxí, kde v důsledku firmy upřednostní spíše člověka již s nabytou odbornou praxí. V případě ukrajinských uprchlíků s dočasnou ochranou byly nedostatečná znalost českého jazyka, nízká orientace v platné legislativě a zejména nízká možnost rozšířit v rekvalifikaci získané znalosti a dovednosti o praktické zkušenosti u zaměstnavatelů důvodem, proč absolvovali spíše méně odborně náročné rekvalifikace, jako jsou řídičská oprávnění a podobně. V následujícím grafickém schématu autoři uvádějí přehled stěžejních bariér dalšího vzdělávání a rekvalifikací na úrovni institucionální a na úrovni subjektivně-kulturní, tj. na straně Ukrajinců.

Sociální kapitál a sociální sítě jsou také považovány za důležité pro komplexní pochopení migračních procesů, přičemž je třeba zohlednit dostupnost informací či přímou pomoc, kterou migranti získávají prostřednictvím svých sociálních vazeb s osobami, které migrovaly před nimi, či jako schopnost migrantů získat hodnotné zdroje nebo výhody na základě jejich sociálních vztahů či členství ve skupinách.

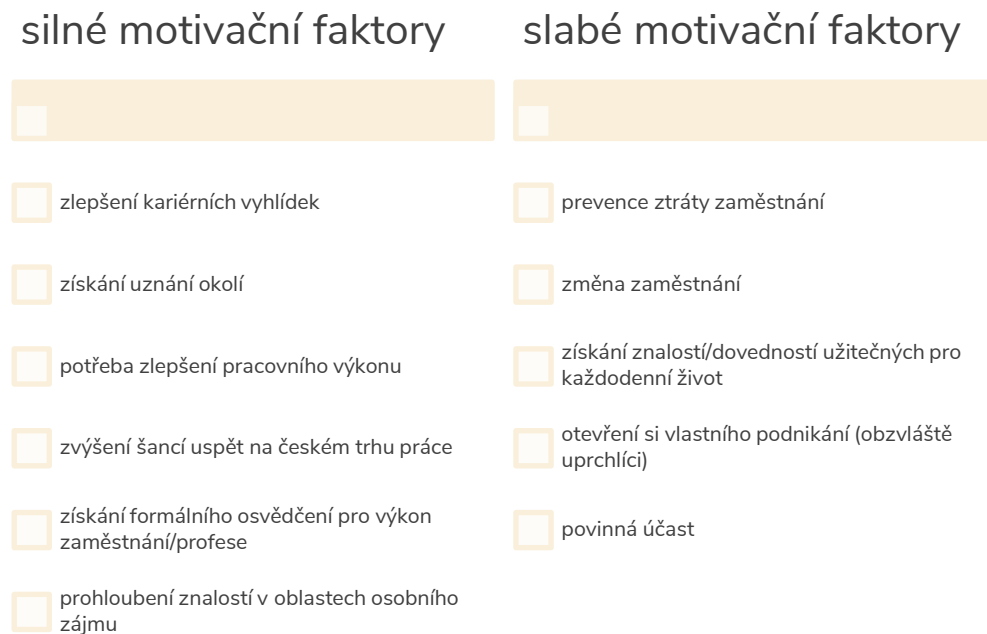
Obrázek č. 1 **Stěžejní institucionální a subjektivně-kulturní bariéry dalšího vzdělávání a rekvalifikací státních příslušníků Ukrajiny**



Pozn.: grafické schéma, autor

Naopak z hlediska motivačních faktorů k dalšímu vzdělávání a rekvalifikaci lze zacílit na akcent zlepšení kariérních vyhlídek / kariérního růstu, získání uznání okolí, potřebu zlepšení pracovního výkonu a zvýšení šancí uspět na českém trhu práce. U mladých ukrajinských obyvatel bylo významným faktorem také získání formálního osvědčení pro výkon zaměstnání/profese, neopomenuta by neměla zůstat ani výhoda prohloubení znalostí v oblastech osobního zájmu. Vzhledem ke specifikám zaměstnávání ukrajinských imigrantů, za stávajících podmínek na českém trhu práce a důvodům nízké nezaměstnanosti nelze vsázet na předpoklad, že se Ukrajinci budou dále vzdělávat z důvodu prevence ztráty zaměstnání, z důvodu změny zaměstnání, z důvodu získání znalostí/dovedností užitečných pro každodenní život nebo z důvodu otevření si vlastního podnikání (obzvláště uprchlíci) či z důvodu povinné účasti.

Obrázek č. 2 **Přehled silných a slabých motivačních faktorů k dalšímu vzdělávání a rekvalifikaci Ukrajinců**



Pozn.: grafické schéma, autor

Bylo rovněž zjištěno, že ani informací o rekvalifikačních kurzech a dalším vzdělávání nebyl (kupodivu) nedostatek, spíše jejich diseminací nedocházelo ke kýženému zvyšování znalosti a orientace Ukrajinců v daném systému. Což, kromě jiného, ale do určité míry vypovídá i o systémových, koncepčních a řídicích nedostatcích systému dalšího vzdělávání a rekvalifikací v ČR.

V neposlední řadě bude nutné zohlednit skutečnost, že z hlediska potřeb vzdělávání a rekvalifikací se vzniklou uprchlickou situací v ČR vytvořily dvě skupiny Ukrajinců, a to skupina Ukrajinců schopná absolvovat vzdělávací a rekvalifikační proces (Ukrajinci s trvalým pobytem a částečně s dlouhodobým pobytem) a skupina ukrajinských uprchlíků, jejíž vzdělávací proces bude muset bezpodmínečně začít vzděláváním v českém jazyce bez uplatňování benevolentního přístupu při vymáhání sankcí v případě porušování nastavených podmínek zabezpečované rekvalifikace českého jazyka pro cizince, protože stanovená povinnost nebo částečná povinnost jsou podle expertů silným motivačním prvkem. V souvislosti se zvyšováním znalosti odborné úrovně českého jazyka bude muset dojít k dalšímu rozšíření kapacit profesních kurzů českého jazyka.

Závěr a doporučení

Syntézou poznatků našeho výzkumu bylo dospěno k závěru, že oblast dalšího vzdělávání a rekvalifikací cizinců představuje problematickou sféru nejenom v podmínkách ČR, ale i v dalších mapovaných zemích. Přístupy k řešení dalšího vzdělávání a rekvalifikací imigrantů odrážejí zejména situaci v oblasti vzdělávání, v oblasti situace a vztahů na lokálních trzích práce a situaci a vývoj v oblasti migrace a integrace.

Další formální vzdělávání realizované formou rekvalifikací se dlouhodobě potýká s řadou problémů, kterým by měla být věnována adekvátní pozornost ze strany relevantních orgánů státní správy a úsilí o jejich nápravu. Jedná se především o gesci resortů MŠMT a MPSV, ale vzhledem k široké komplexnosti této problematiky a jejímu přesahu do oblastí spravovaných dalšími resorty je nezbytné, aby této problematice byla věnována pozornost i v rámci meziresortní spolupráce, a to v oblastech systémových, koncepčních a organizačně řídicích. Zejména v souvislosti s bezprecedentním nárůstem počtu státních příslušníků Ukrajiny s udělenou dočasnou ochranou na území ČR a jejich volným přístupem na trh práce se celá řada systémových, strukturálních a organizačních nedostatků systému dalšího formálního vzdělávání v ČR ještě více umocnila a zviditelnila. To vedlo v některých případech k přijímání ad hoc a krátkodobých řešení nekoncepční povahy s prvky pozitivní diskriminace zejména vůči ukrajinským uprchlíkům, jako bylo nedodržování rovných podmínek stanovených při realizaci rekvalifikací a jejich odlišné uplatňování vůči uprchlíkům a Čechům, ale také vyšší míra tolerance vůči neznalosti českého jazyka nebo snahy o snižování nároků na uznání dosažené kvalifikace při vzdělávání nebo výkonu zaměstnání. Přijímání takových řešení však dle zjištění výzkumu nemělo jen nekoncepční a nesystémový charakter, ale v řadě případů by mohlo z dlouhodobější perspektivy narušovat rozvíjení integračního potenciálu zejména u ukrajinských uprchlíků, kteří plánovali zůstat žít v ČR trvale, o takové budoucí životní strategii uvažovali nebo tato situace pro ně teprve vyvstane v budoucnosti.

Nejen s touto skupinou uprchlíků je proto třeba pracovat tak, aby se naučili uvažovat a plánovat, pokud možno dlouhodobě a systémově. Vzhledem k vysoké míře nejistoty a proměnlivosti životní situace při tvorbě budoucích plánů a strategií uprchlíků se však možné narušení integračního potenciálu mohlo týkat jejich vyššího počtu. Resorty MŠMT a MPSV by měly s MV ČR, jakožto s koordinátorem politiky integrace cizinců žijících v ČR, v této souvislosti úzce spolupracovat, a preventovat prosazení nesystémových zkratkových řešení narušujících integrační potenciál Ukrajinců, a posílit tak úspěšný proces jejich integrace, který negativně ovlivňuje zejména aplikace prvků pozitivní diskriminace. Stejně tak by nesystémové změny zavedené v souvislosti s dočasnou ochranou uprchlíků neměly automaticky nabírat systémový charakter. Takový přístup může totiž výrazně narušovat také sociální kohezi ve vztahu s majoritní společností, ale i v rámci samotné subpopulace Ukrajinců dlouhodobě či trvale žijících v ČR. Úloha krajských Integračních center na podporu integrace cizinců by proto v otázce dalšího vzdělávání nejen ukrajinských uprchlíků měla být podpůrná a z hlediska podpory integrace poradní.

Při odstraňování nedostatečné efektivity v přenosu potenciálu rekvalifikací do praxe na trhu práce ČR, ale i za účelem zvýšení motivace a zájmu Ukrajinců získat další vzdělání a odbornou kvalifikaci (které jsou dlouhodobě u všech skupin Ukrajinců žijících v ČR spíše nízké) bude nezbytné posílit spolupráci se zaměstnavateli. Pozornost by tak měla být zaměřena na dosažení vyšší provázanosti mezi relevantní nabídkou rekvalifikačních kurzů s praktickým pracovním uplatněním u konkrétních zaměstnavatelů, což bude vyžadovat nejen úzkou regionální spolupráci se zaměstnavateli, ale i se zaměstnavatelskými svazy, odbory, Úřadem práce ČR a vzdělávacími organizacemi realizujícími další vzdělávání a rekvalifikace. Posílena by tak měla být nejen účelnost praktické části výuky a její adekvátní obsah v rámci rekvalifikací, ale i možnost absolvovat pracovní praxi po absolvování rekvalifikace přímo u zaměstnavatelů. Prohloubení takové spolupráce se zaměstnavateli by podle expertů vedlo ke zvýšení uplatnitelnosti a konkurenceschopnosti absolventů na trhu práce v rámci aktuální pracovní poptávky. Praktická část vzdělávání by měla probíhat v reálných výrobních podmínkách s potřebným technickým vybavením. Širší zapojení zaměstnavatelů do procesu dalšího vzdělávání ve formě rekvalifikací, ale i do odborných praxí na pracovištích by podle expertů vedlo jak ke zvýšení efektivity uplatnění absolventů rekvalifikací, tak ke zvýšení společenské zodpovědnosti zaměstnavatelů v procesu vzdělávání zahraničních zaměstnanců, což se v praxi téměř nedělo, nebo pouze v nezbytné míře v rámci vnitropodnikového vzdělávání.

Zaměstnavatelé by měli být rovněž motivováni k vyžadování formálního vzdělání například u výkonu vázaných profesí (jako jsou například zednické a jiné odborné profese), což úzce souvisí s oblastí bezpečnosti práce a kvalitou výsledného díla, aby nedocházelo k negativním důsledkům v souvislosti s neodborností. Za účelem zvýšení odborného uplatnění (nejen ukrajinských státních příslušníků) na pracovním trhu ČR bylo experty doporučováno aktualizovat profesní kvalifikace v Národní soustavě kvalifikací a identifikovat i definovat nové a potřebné kompetence. V souvislosti s aktualizací a zveřejněním kvalifikačních a hodnotících standardů v informačním systému Národní soustavy kvalifikací pro konkrétní dílčí kvalifikace byly identifikovány problémy spojené s možností následné autorizace těchto kvalifikací kvůli nedostatku autorizujících orgánů. Nedostatek autorizovaných osob poskytujících potřebné autorizace by mohl být řešen širším zapojením zaměstnavatelů a vzdělávacích firem.

Vzhledem k výrazným rozdílům v kvalitě poskytovaných rekvalifikačních kurzů by bylo vhodné řešit současné nastavení procesu výběru vzdělávacích subjektů a zabývat se otázkou vyjmutí výběru dodavatelů vzdělávání a rekvalifikací ze zákona o veřejných zakázkách, protože kvalitu poskytovaných rekvalifikací nelze soutěžit na základě nejnižší cenové nabídky. Současná praxe se podle zkušeností expertů ukázala jako zcela neefektivní a do velké míry kontraproduktivní. Experti rovněž navrhovali, aby byl výběr dodavatelů vzdělávání ponechán v gesci jednotlivých kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR a bylo jim umožněno provádět vlastní průzkum nabídek dodavatelů vzdělávání v daném regionu za účelem zohlednění jejich odborné kvality s ohledem i na krajská specifika potřeb trhu práce.

Nevyhnutně je potřeba akcentovat potřebu propagace a rozvíjet učňovské školství. Zvýšení informovanosti a uplatnění na trhu práce by mohl přinést vznik akreditovaných vzdělávacích center poskytujících kvalitní a zejména ucelené informace o možnostech dalšího vzdělávání v regionu. Tato centra by rovněž musela úzce spolupracovat s kontaktními pracovišti úřadu práce a místní samosprávou stejně jako se zaměstnavateli. Nezbytné by podle expertů mělo být propojení průběžného zvyšování jazykových znalostí českého jazyka (získaných v rámci kurzů českého jazyka či rekvalifikačních kurzů českého jazyka pro cizince) s kvalitní poradenskou činností, za účelem výběru pro cizince vhodných a na trhu práce relevantních rekvalifikací, které budou odpovídat jejich dosažené jazykové úrovni, a s následnou podporou při získávání zaměstnání ve spolupráci se zaměstnavateli. Nedostatečná úroveň znalosti českého jazyka totiž stále představuje stěžejní bariéru při zvyšování vzdělání a odborné kvalifikace, ale i při uplatnění kvalifikace na trhu práce a v úspěšném integračním procesu celkově.

Doporučení

V následujícím schématu uvádíme přehled návrhů doporučení rozvoje dalšího vzdělávání a rekvalifikací (nejen) Ukrajinců, ke kterým jsme v rámci našeho výzkumu dospěli, a to na všech třech základních úrovních, tj. na systémové, strukturální a technické úrovni. Vzhledem ke skutečnosti, že náš výzkum nebyl zaměřen na samotnou strategii a koncepci dalšího vzdělávání a rekvalifikací jako takového, zůstáváme na systémové úrovni „pouze“ s apelem zaměřeným na posílení rozvoje této významné oblasti. Jednotlivá doporučení jsou uvedena k jednotlivým úrovním, které jsou v následujícím textu označeny následujícím způsobem.

Obrázek č. 3 **Přehled návrhů doporučení rozvoje dalšího vzdělávání a rekvalifikací (nejen) Ukrajinců**



Literatura

Austria: Country Report. Last updated 05/05/2023.

Dostupné z: <https://asylumineurope.org/reports/country/austria/>

BAILEYR, Ajay & Clara MULDER, 2017. Highly skilled migration between the Global North and South: gender, life courses and institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), 2017, 2689–2703.

FINOTELLI, Claudia & Irene PONZO, 2023. *Migration Control Logics and Strategies in Europe: A North-South Comparison.* Cham: Springer Nature.

FRIESL, Christian et al., 2017. *Migration und Arbeitsmärkte in Deutschland, Österreich und der Schweiz*, IW-Report No. 27. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW).

Germany: Country Report. Last updated 04/2023.

Dostupné z: <https://asylumineurope.org/reports/country/germany/>

HEDEGAARD, Troels Fage & Christian Albrekt LARSEN, 2022. The hidden European consensus on migrant selection: a conjoint survey experiment in the Netherlands, Germany, Sweden, and Denmark. *Acta Politica*, 58, 717–736. DOI: <https://doi.org/10.1057/s41269-022-00261-8>

HOFFMANN, Christhard & Vibeke MOE, 2020. *The Shifting Boundaries of Prejudice.* Oslo: Scandinavian University Press.

Italy: Country Report. Last updated 31/05/2023.

Dostupné z: <https://asylumineurope.org/reports/country/italy/statistics/>

JELÍNKOVÁ, Marie, 2023. *Lokální politiky integrace migrantů a jejich strukturální mechanismy: Srovnávací studie Česka, Slovenska, Německa a Belgie.* Praha: Karolinum.

MURRAY, Brittany, Matthew BRILL-CARLAT & Maria HÖHN, 2023. *Migration, Displacement, and Higher Education Now What?* Cham: Springer Nature.

Netherlands: Country Report. Last updated 22/05/2023. Dostupné z: <https://asylumineurope.org/reports/country/netherlands/content-international-protection/employment-and-education/access-labour-market/>

PLESNÍK, Vladimír, 2023. *Rakousko chce přimět žadatele o azyl k veřejně prospěšným pracím.*

Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/zahranicni-evropa-rakousko-chce-primet-zadatele-o-azyl-k-verejne-prospesnym-pracim-40444822>

RYŠÁNEK, Adam, 2023. *Nejpřísnější imigrační zákon za desítky let prošel francouzským parlamentem.* Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/zahranicni-nejprisnejsi-imigracni-zakon-za-desitky-let-prosel-francouzskym-parlamentem-242134>

Statistiky týkající se migrace do Evropy. Dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_cs#migra%C4%8Dn%C3%AD-toky-do-eu-a-z-n%C3%AD

Projekt EURES+3Z Up! zkvalitní služby Úřadu práce a zatraktivní pracovní trh nejen pro zahraniční pracovníky. Tisková zpráva MPSV. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_EURES_6.2.2023_.pdf/39990bc4-5341-d516-7ded-cb41cc76dbd6

The Directorate of Integration and Diversity, 2022. Dostupné z: <https://www.imdi.no/en/english-pages/diversity-in-the-labour-market/>

The integration of newcomers – Ministerial Conference organised by Flanders. Dostupné z: https://home-affairs.ec.europa.eu/news/integration-newcomers-ministerial-conference-organised-flanders-2024-02-15_en

WELPLY, Oakleigh, 2022. *Immigration, Integration and Education: Children of Immigrants in France and England.* Oxon: Routledge.

Elektronické zdroje

<https://kvalifikace.mkc.cz/cz/nastroje/vzdelavani-zvysovani-kvalifikace>

<https://www.pfu.gov.ua/pro-pfu/>

https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-

<https://www.esfcr.cz/opz-plus>

<https://www.uradprace.cz/zvolena-rekvalifikace-1>

<https://www.uradprace.cz/podpora-odborneho-vzdelavani-zamestnancu-ii>

Přílohy

Sběr dat pro potřeby projektu „Specifika a bariéry dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR při vstupu do systému státem organizovaných rekvalifikací a dalšího vzdělávání“

Technická zpráva z šetření pro

RILSA

27. října 2022

Obsah

Úvod.....	109
Metodika	109
Organizace terénního sběru dat.....	114
Zpracování dat	115
Kontrola	116

Úvod

Na základě smlouvy č. 24/2022 mezi Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., a firmou ppm factum research s. r. o. ze dne 1. 8. 2022 provedla společnost ppm factum research s. r. o. sběr dat pro potřeby projektu „Specifika a bariéry dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR při vstupu do systému státem organizovaných rekvalifikací a dalšího vzdělávání“ na souboru 1 022 Ukrajinců žijících v České republice.

Metodika

Základní přehled:

- **Cílová skupina:** cizinci se státní příslušností Ukrajiny (bez státního občanství ČR), kromě azylantů, ve věku 15 až 65 let s dlouhodobým a trvalým pobytem (včetně osob s dlouhodobým vízem za účelem dočasné ochrany na území ČR) na území sedmi vybraných krajů ČR.
- **Sledované kraje:** Hlavní město Praha, Středočeský, Jihomoravský, Plzeňský, Jihočeský, Ústecký a Liberecký kraj.
- **Velikost výběrového souboru:** požadovaná 1 000, skutečná 1 022 osob.
- **Výběrový soubor:** vytvořen na základě dostupných informací z CIS MV ČR a ČSÚ. Kvótní výběr cizinců se státní příslušností Ukrajiny byl rozdělen na tři relativně stejně velké skupiny, a to:
 1. ukrajinské státní příslušníky s dlouhodobým vízem za účelem dočasné ochrany na území ČR,
 2. státní příslušníky Ukrajiny s dlouhodobým pobytem,
 3. státní příslušníky Ukrajiny s trvalým pobytem.

U těchto tří výběrových skupin byly zohledněny vázané kvóty podle pohlaví, věku a kraje ČR, ve kterém jsou hlášeni k pobytu (7 vybraných krajů ČR). V případě dlouhodobého pobytu a trvalého pobytu byly zohledněny tři vybrané věkové kohorty cílové skupiny, v případě státních příslušníků Ukrajiny s ochranou na území ČR byly zohledněny dvě věkové kohorty cílové skupiny.

- **Dotazník:** Dotazník byl připraven ve spolupráci zadavatele a realizátora šetření. Průměrná délka vyplňování dotazníku byla 35 minut (medián pak 36 minut).
- **Metodika dotazování:** Průzkum byl realizován metodou osobních standardizovaných rozhovorů – Face to face s papírovými dotazníky (PAPI). Pro případ, že by respondenti dobře neovládali český jazyk, byly připraveny dvě další jazykové mutace dotazníků – ukrajinská a ruská. V tomto případě se jednalo o samovyplňování do české verze dotazníku s tím, že respondenti nahlíželi do jazykové verze, která jim byla předložena.

Velikost a struktura výběrového souboru

Výběrový soubor byl vytvořen na základě dostupných informací z CIS MV ČR a ČSÚ, poskytnutých zadavatelem podle níže uvedených kvót. Vzorek považujeme ve sledovaných kategoriích (kraj, věk, pohlaví, druh pobytu) za reprezentativní.²⁴

Předepsané kvóty se podařilo naplnit (zejména celkové počty), odchylky jsou dány podrobně rozepsanými kvótami (pro zajištění co nejpřesnější reprezentativity). Jednotkové rozdíly v součtech jsou dány zaokrouhlováním přesně vypočtených kvót.

Kompletní přehled kvótního rozpisu a výsledných počtů respondentů ve vzorku ukazují následující tabulky. V tabulkách jsou uvedeny počty plánovaných a skutečných rozhovorů.

Pozn.: V otázce na to, do které ze tří podskupin podle typu pobytu v ČR respondent patří, celkem 3 respondenti uvedli „jinou odpověď“; celkový součet v následujících tří tabulkách je proto 1 019.

²⁴ Zde nejde o reprezentativitu statistickou v pravém slova smyslu, neboť není aplikován pravděpodobnostní (náhodný) výběr.

Tabulka č. 1 Porovnání kvót a skutečných absolutních četností – ukrajijnští státní příslušníci s dlouhodobým vízem za účelem dočasné ochrany na území ČR

	Celkem		Muži		Ženy		16–18 let		19–65 let	
	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost
<i>Praha</i>	114	116	35	33	79	83	11	11	103	105
<i>Středočeský kraj</i>	67	66	21	24	46	42	7	6	61	60
<i>Jihomoravský kraj</i>	50	48	16	10	34	38	5	4	45	44
<i>Plzeňský kraj</i>	41	40	13	13	28	27	3	5	38	35
<i>Jihočeský kraj</i>	24	30	8	10	17	20	2	4	22	26
<i>Ústecký kraj</i>	25	27	8	9	17	18	2	4	22	23
<i>Liberecký kraj</i>	19	19	6	6	14	13	2	2	17	17
<i>Celkem</i>	340	349	107	105	235	241	32	36	308	310

Tabulka č. 2 Porovnání kvót a skutečných absolutních četností – ukrajinskí státní příslušníci s dlouhodobým pobytem

	Celkem		Muži		Ženy		15–29 let		30–44 let		45–65 let	
	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost
<i>Praha</i>	123	126	74	74	49	52	47	45	51	56	25	25
<i>Středočeský kraj</i>	76	73	50	39	26	34	23	23	37	34	17	16
<i>Jihomoravský kraj</i>	43	35	26	20	17	15	15	12	18	15	10	8
<i>Plzeňský kraj</i>	39	38	23	24	16	14	13	13	17	14	9	11
<i>Jihočeský kraj</i>	21	22	13	12	8	10	7	6	10	11	5	5
<i>Ústecký kraj</i>	21	24	14	14	7	10	5	6	9	9	6	9
<i>Liberecký kraj</i>	17	19	10	10	7	9	5	6	8	8	4	5
<i>Celkem</i>	340	337	210	193	130	144	115	111	150	147	76	79

Tabulka č. 3 Porovnání kvót a skutečných absolutních četností – ukrajijní státní příslušníci s trvalým pobytem

	Celkem		Muži		Ženy		15-29 let		30-44 let		45-65 let	
	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost	plán	skutečnost
<i>Praha</i>	18	16	9	9	9	7	3	2	7	7	9	7
<i>Středočeský kraj</i>	160	164	79	86	81	78	26	32	58	62	76	70
<i>Jihomoravský kraj</i>	71	72	38	33	33	39	11	10	26	25	34	37
<i>Plzeňský kraj</i>	34	26	19	16	15	10	4	4	12	8	18	14
<i>Jihočeský kraj</i>	26	25	13	12	13	13	5	5	8	8	14	12
<i>Ústecký kraj</i>	15	15	7	8	7	7	2	3	5	5	8	7
<i>Liberecký kraj</i>	16	18	9	9	7	9	2	2	6	4	8	12
Celkem	340	336	174	173	165	163	53	58	122	119	167	159

Organizace terénního sběru dat

Pilotáž

Pilotáž se konala ve dnech 13.–19. srpna 2022. Zúčastnilo se 7 tazatelů, kteří provedli 21 rozhovorů. Své poznatky a náměty zapisovali do standardního formuláře.

Výstupem pilotáže byla zpráva shrnující připomínky tazatelů či respondentů k dotazníku a k jednotlivým otázkám. Na jejím základě byly provedeny některé úpravy a změny v dotazníku.

Sběr dat

Sběr dat byl organizován tazatelskou skupinou (terénní oddělení) centrálně ze sídla společnosti ppm factum research. Nejprve byli vybráni tazatelé, kteří se na výzkumu podíleli, a supervizor, který dohlížel na průběh dotazování. Supervizor byl v neustálém kontaktu s tazateli a řešil problémy, které se v průběhu terénního šetření vyskytly (výpadek tazatele atd.).

Pro současnou vlnu šetření byli vybráni především tazatelé, kteří se účastnili již minulých šetření s obdobnými cílovými skupinami, a měli tak zkušenosti se získáváním rozhovorů.

Tazatelé obdrželi rozpis kvót (typ pobytu, pohlaví, věk) pro vlastní sběr dat, vytištěné prázdné dotazníky a záznamové archy pro sběr kontrolních údajů.

Terénní sběr dat se uskutečnil ve dnech 2.–30. září 2022. Celkem se výzkumu účastnilo 79 tazatelů ve sledovaných krajích, kteří provedli 1 022 rozhovorů s cílovou skupinou.

Asistence při vyplňování dotazníků

Tazatelé byli vybaveni primárně českým dotazníkem a také dotazníky v ukrajinštině a ruštině. Každý tazatel dostal přibližně 2 dotazníky v mateřském jazyce respondentů. Tyto dotazníky sloužily k tomu, aby cizinec, pokud nemluvil dobře česky nebo nerozuměl otázkám, mohl společně s tazatelem sledovat přeložený dotazník a s lepším pochopením na otázky odpovídat.

U kvótní výběrové procedury není možné sledovat *non-response rate*, tedy míru odmítnutí. Není tedy možné určit, kolik respondentů museli tazatelé oslovit k získání jednoho rozhovoru. Vzhledem k místům oslovení předpokládáme, že část respondentů byla z okruhu známých (tazatelé na ně dostali kontakt), část byla ze sousedství (dotazování v obchodech, na ulicích), část respondentů byla zastižena na místech, kde se cílové skupiny častěji pohybují (obchody, supermarket, ubytovny, jídelny, v dopravních prostředcích).

Způsob rekrutace respondentů a sběru dat

Rekrutace probíhá především na základě znalosti místních poměrů. Tazatelé po celé ČR mají dosti velký přehled o tom, kde se osoby z cílové skupiny nejčastěji pohybují a kde je vyšší pravděpodobnost zachycení respondenta. Kromě toho využívají i své vlastní sociální sítě (přátelé, známí...) pro nalezení cílové osoby pro šetření. Jedná se např. o rodiče spolužáka dětí ve škole, známé kolegů z práce apod.

Kromě toho byla využita metoda tzv. snow-ballu, kdy tazatelé respondent po úspěšném rozhovoru sdělí informace o dalších potenciálních respondentech z jeho okolí. Dále bylo dotazováno častěji než obvykle mezi 10:00–15:00, kdy jsou ostatní skupiny v práci.

Zpracování dat

Odpovědi na otevřené a polootevřené otázky byly vypsány a přidány do datové matice. Odpovědi zapsané v ukrajinštině nebo ruštině byly přeloženy do češtiny odbornou agenturou.

Dotazníky byly dvojitě nahrány. Nahraná data byla verifikována prostřednictvím logických kontrol. Datový soubor SPSS byl opatřen českými popisky.

Výstupem z výzkumu je:

- datový soubor SPSS;
- frekvenční tabulky ve formátu MS Excel;
- tato technická zpráva.

Čištění dat

Byly provedeny základní logické kontroly, kontroly konzistence dat a kontroly, zda sedí předem dané filtry z dotazníku. Další čištění dat nebylo na základě přání zadavatele prováděno.

Data nebyla dovažována na počty přesně podle kvótního rozpisu (rozdíly jsou jen velmi malé), kvótní rozpis byl předem stanoven velice podrobně tak, aby byla zajištěna co nejpřesnější reprezentativita souboru. Kvóty jsou velmi podrobné a vzájemně provázané a při takto malých počtech je váha buď hodně velká, anebo hodně malá. V obou případech nežádoucně zkresluje vazby mezi proměnnými.

Kontrola

Tazatelská síť a kontrola její činnosti

Kontrola práce tazatelů probíhala standardní interní formou a zároveň formou sbírání kontaktů na respondenty pro ověření uskutečněných rozhovorů. Celkem se podařilo získat 662 kontaktů (adresa, telefon, e-mail) na respondenty. Databáze kontaktů obsahuje 25 poštovních adres, 464 e-mailových a 173 telefonických kontaktů. Jedná se o 64 % všech rozhovorů, což je velice dobrý výsledek.

Kontrola kontaktů v současné době probíhá a výsledky zatím neznáme. Pevné adresy budou obeslány kontrolními lístky, byly zaslány e-maily a telefonní kontakty se budou obvolávat.

Kontrola pořizovaných dat

Dotazníky byly vizuálně kontrolovány ihned po doručení. Další kontrolu dotazníků prováděl kodér – kromě kódování otevřených otázek měl za úkol kontrolovat dodržování filtrů a hodnotit práci tazatele. Provedli jsme dvojí nahrání dat (tzv. double-punching) – data byla do databáze nahrána nezávisle na sobě 2x, obě nahrání byla porovnána a rozdíly opraveny podle skutečného záznamu v dotazníku. Při nahrání dat se standardně kontrolují povolená maxima a minima u každé otázky. Některé filtry v dotazníku byly podrobeny logické kontrole při zpracování dat, kterou provádíme pomocí specializovaného statistického software SPSS.

Dotazník v českém, ruském a ukrajinském jazyce

Dotazník

220036-2

Září 2022

ZAČÁTEK ROZHOVORU
(HODINY, MINUTY)

--	--	--	--

ID TAZATELE

--	--	--	--	--

Dobrý den, jsem tazatelem společnosti ppm factum research a provádím výzkum týkající se dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR. Rád/a bych Vám v této souvislosti položil/a několik otázek. Výzkum bude sloužit k námětům vhodných opatření státu usnadňujících rekvalifikace a vzdělávání. Všechny údaje, které mi poskytnete, budou naprosto důvěrné a v konečném zpracování anonymní.

S1. Nejprve bych se Vás chtěl/a zeptat, jaká je Vaše státní příslušnost

ukrajinská		1	
česká	→ UKONČETE ROZHOVOR	2	
jiná	→ UKONČETE ROZHOVOR	3	

S2. Máte v České republice:

trvalý pobyt		1	
dlouhodobý pobyt		2	
nebo máte dlouhodobé vízum za účelem dočasné ochrany na území ČR, tj. jste uprchlíkem?		3	
JINÁ ODPOVĚĎ		9	

S3. Ve kterém kraji v ČR bydlíte?

Hlavní město Praha	→ POKRAČUJTE V ROZHOVORU	1	
Středočeský kraj	→ POKRAČUJTE V ROZHOVORU	2	
Jihočeský kraj	→ POKRAČUJTE V ROZHOVORU	3	
Plzeňský kraj	→ POKRAČUJTE V ROZHOVORU	4	
Ústecký kraj	→ POKRAČUJTE V ROZHOVORU	5	
Liberecký kraj	→ POKRAČUJTE V ROZHOVORU	6	
Jihomoravský kraj	→ POKRAČUJTE V ROZHOVORU	7	
jiný kraj	→ UKONČETE ROZHOVOR	8	
NEVÍ, BEZ ODPOVĚDI	→ UKONČETE ROZHOVOR	9	

D2. Kolik je Vám let? (VYPIŠTE ČÍSLICEMI)

--	--	--

15–65 LET

→ POKRAČUJTE V ROZHOVORU

14 A MÉNĚ LET NEBO 66 A VÍCE LET

→ UKONČETE ROZHOVOR

O1. Jak dlouhou dobu celkově žijete v České republice, včetně např. přerušného pobytu?
(NAPŘ. 1 ROK A 3 MĚSÍCE)

VYPIŠTE ČÍSLICEMI ROKY I MĚSÍCE (ROKY = 0–99, MĚSÍCE = 0–11)

Roky:.....	□	□	Měsíce:.....	□	□
------------	---	---	--------------	---	---

FILTR: JEN TI, CO NEMAJÍ TRVALÝ POBYT (S2 = 2,3)

O2. Máte v současné době zažádáno o trvalý pobyt v České republice?

ano	1	□
ne, budu žádat v průběhu příštích 6 měsíců	2	
ne	3	
NEVÍ, NEODPOVĚDĚL/A	9	

O3. Máte zájem žít v ČR?

trvale	1	□
pouze dočasně a pak se vrátit na Ukrajinu	2	
pouze dočasně a pak žít v některé jiné zemi	3	
zatím nevím	4	
NEVÍ, NEODPOVĚDĚL/A	9	

O4. Máte zájem začlenit se do české společnosti?

Ano, jsem již začleněn/a	1	□
Ano, mám zájem se začlenit	2	
Ne, nemám zájem se začlenit	3	
NEVÍ, NEODPOVĚDĚL/A	9	

D4. Jaký je stupeň Vašeho nejvyššího dosaženého vzdělání?

základní, i neukončené	1	□
vyučen/a v oboru bez maturity i s maturitou	2	
středoškolské odborné s maturitou	3	
středoškolské všeobecné s maturitou	4	
vysokoškolské (všechny stupně)	5	
jiné, prosím uveďte: ○○		

V1. Pracoval/a jste před odchodem do Česka?

ano, pouze na Ukrajině	→ POKRAČUJTE NA V2	1	□
ano, v jiném státě	→ POKRAČUJTE NA V2	2	
ne	→ POKRAČUJTE NA V4	3	

FILTR: OT. V2 A V3 JEN TI, CO PRACOVALI (V1 = 1, 2)

V2. Jaké bylo označení, název Vaší hlavní pracovní činnosti nebo profese, kterou jste před příchodem do ČR vykonával/a?

POKYN: ZAZNAMENEJTE CO NEJVÝSTIŽNĚJI!

.....	○○
-------	----

V3. Řekl/a byste, že tato práce odpovídala Vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání nebo kvalifikaci?

rozhodně ano	1	
spíše ano	2	
spíše ne	3	
rozhodně ne	4	

V4. Pracujete v současné době v Česku?

ano	→ POKRAČUJTE NA V5	1	
ne	→ POKRAČUJTE NA V8	2	

FILTR: OT. V5–V7 JEN TI, CO V ČESKU PRACUJÍ (V4 = 1)

V5. Jaké je označení, název Vaší hlavní pracovní činnosti nebo profese?

POKYN: ZAZNAMENEJTE CO NEJVÝSTIŽNĚJI!

.....	○○
-------	----

V6. Řekl/a byste, že tato práce odpovídá Vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání nebo kvalifikaci?

rozhodně ano	1	
spíše ano	2	
spíše ne	3	
rozhodně ne	4	

V7. Pro výkon své současné práce jste získal/a vzdělání nebo kvalifikaci absolvováním školy nebo rekvalifikačního kurzu (nemáme přitom na mysli kurz češtiny):

Pouze na Ukrajině	1	
Pouze v Česku	2	
Vzdělání nebo kvalifikaci pro výkon současné práce jsem získal/a na Ukrajině i v Česku	3	
Pro svou současnou práci jsem kvalifikaci získal/a praxí	4	
Pro svou současnou práci odpovídající vzdělání nebo kvalifikaci nemám, jsem jen proškolen/a	5	
Pro svou současnou práci odpovídající vzdělání nebo kvalifikaci nemám a nejsem ani proškolen/a	6	

V8. Absolvoval/a jste nebo v současné době navštěvujete v Česku nějakou školu střední, vyšší odbornou či vysokou školu nebo rekvalifikační kurz připravující na povolání? Nemáme na mysli kurz češtiny.

Ano, absolvoval/a	1	
Nyní navštěvuji	2	
Neabsolvoval/a ani nenavštěvuji	3	

FILTR: NA OTÁZKY V9 A V10 ODPOVÍDAJÍ POUZE RESPONDENTI, KTEŘÍ NA OTÁZKU V8 ODPOVĚĎELI VAR. 1 NEBO 2.

V9. V Česku jste absolvoval/anebo v současné době navštěvujete:

MOŽNO VÍCE ODPOVĚDÍ

vysokou školu	1	
střední nebo vyšší odbornou školu	2	
rekvalifikační kurz na profesi – uveďte prosím jaký ○○	3	
nebo jiný typ přípravy na povolání – uveďte prosím jaký ○○	4	

V10. Kdo platil následující náklady spojené s tímto Vaším studiem/vzděláváním: školné, registrační poplatky, poplatky za zkoušky, výdaje za učebnice nebo technické a materiální vybavení, které jste potřeboval/a ke studiu? Uveďte prosím všechny, kdo se na těchto platbách podíleli.

MOŽNO VÍCE ODPOVĚDÍ

Vy (z vlastních prostředků)	1	
zaměstnavatel (včetně budoucího)	2	
Úřad práce ČR	3	
jiné veřejné instituce (např. škola v případě stipendia)	4	
rodinný příslušník/příbuzný	5	
někdo jiný	6	
žádné z uvedených nákladů nevznikly	7	

V11. Máte Vy osobně zájem dále se vzdělávat v průběhu Vašeho života v ČR?

VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

Ano, chci si doplnit své odborné vzdělání na specializovaných vzdělávacích kurzech	→ POKRAČUJTE NA V12	1	
Ano, chci si doplnit všeobecné vzdělání na střední škole	→ POKRAČUJTE NA V12	2	
Ano, chci si doplnit vzdělání na vyšší odborné škole	→ POKRAČUJTE NA V12	3	
Ano, chci získat vysokoškolský diplom	→ POKRAČUJTE NA V12	4	
Ano, chci získat doktorát, popř. vyšší akademický titul	→ POKRAČUJTE NA V12	5	

Ano, chci zcela změnit svou odbornou kvalifikaci a absolvovat rekvalifikační kurz – uveďte prosím jaký ○○○	→ POKRAČUJTE NA V12	6	
Ne, nemám zájem se v ČR dále vzdělávat	→ POKRAČUJTE NA V13	7	
NEVÍ, NEODPOVĚDĚL/A	→ POKRAČUJTE NA V14	9	

FILTR: NA OTÁZKU V12 ODPOVÍDAJÍ POUZE RESPONDENTI, KTEŘÍ NA OTÁZKU V11 ODPOVĚDĚLI NĚKTEROU Z VARIANT 1 AŽ 6.

V12. Jaké důvody Vás vedly/vedou k dalšímu vzdělávání, tj. vzdělávání ve škole či rekvalifikačním kurzu v ČR?

VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

Vykonávat lépe svou práci	1	
Zlepšit své kariérní vyhlídky	2	
Snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání	3	
Zlepšit vyhlídky na získání nové práce	4	
Zlepšit vyhlídky na změnu stávající práce	5	
Začít své vlastní podnikání	6	
Musel/a jsem se účastnit	7	
Získat znalosti/dovednosti užitečné v každodenním životě	8	
Prohloubit své znalosti/dovednosti v oblasti, která mě zajímá	9	
Získat osvědčení (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom apod.)	10	
Potkat nové lidi pro zábavu	11	
Žádný z výše uvedených důvodů	12	

FILTR: NA OTÁZKU V13 ODPOVÍDAJÍ POUZE RESPONDENTI, KTEŘÍ NA OTÁZKU V11 ODPOVĚDĚLI VARIANTOU 7.

V13. Z jakého z následujících důvodů nemáte zájem se dále v průběhu Vašeho života v ČR vzdělávat?

VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

Vzdělání nebo kvalifikaci již mám	1	
Nemám čas se vzdělávat	2	
Pro mou práci to není potřeba	3	
Plánuji návrat na Ukrajinu	4	
Chci žít v jiné zemi, než je ČR	5	
Na další vzdělávání nemám dostatek financí	6	
Žádný z výše uvedených důvodů	7	

V14. Jak byste ohodnotil/a svou češtinu, pokud jde o schopnost:

PODEJTE KARTU V14

	<i>VELMI DOBRÁ</i> 1	<i>CELKEM DOBRÁ</i> 2	<i>SPÍŠE SLABŠÍ</i> 3	<i>VELMI SLABÁ</i> 4	
a. rozumět mluvenému slovu				1 2 3 4	
b. sám mluvit				1 2 3 4	
c. číst				1 2 3 4	
d. psát				1 2 3 4	

V15. Absolvoval/a jste kurz češtiny?

Ano, absolvoval/a	1	
Nyní navštěvuji kurz češtiny zdarma	2	
Nyní navštěvuji kurz češtiny, který si sám/sama platím	3	
Nyní navštěvuji kurz češtiny, který mi hradí někdo jiný	4	
Neabsolvovala/a ani nenavštěvuji	5	

M1. Nyní Vám přečtu několik výroků a Vy mi prosím řekněte, nakolik s nimi souhlasíte nebo nesouhlasíte.

PODEJTE KARTU M1

	<i>ROZHODNĚ SOUHLASÍM</i> 1	<i>SPÍŠE SOUHLASÍM</i> 2	<i>ANI SOUHLAS, ANI NESOUHLAS</i> 3	<i>SPÍŠE NESOUHLASÍM</i> 4	<i>ROZHODNĚ NESOUHLASÍM</i> 5	NEVÍ, BEZ ODPOVĚDI 9
a. Moje znalost češtiny je dostatečná, abych se mohl/a v Česku vzdělávat nebo rekvalifikovat					1 2 3 4 5 9	
b. Chci se učit nové věci, abych uspěl/a v zaměstnání					1 2 3 4 5 9	
c. Na vzdělávání nebo rekvalifikaci jsem už starý/á					1 2 3 4 5 9	
d. Mám zájem se vzdělávat v novém oboru nebo se rekvalifikovat					1 2 3 4 5 9	
e. Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím pracovat, abych vydělal/a peníze					1 2 3 4 5 9	
f. Na vzdělávání nebo rekvalifikaci nemám čas, musím se starat o rodinu, o děti apod.					1 2 3 4 5 9	
g. Moje rodina a moji blízcí mají pro vzdělávání pochopení, jsou mi oporou					1 2 3 4 5 9	
h. Chci uplatnit své dříve nabyté vzdělání nebo kvalifikaci					1 2 3 4 5 9	
i. Školy a rekvalifikační kurzy jsou pro mě z místa mého bydliště v ČR dobře dopravně dostupné					1 2 3 4 5 9	

B1. Domníváte se, že se orientujete v systému a možnostech dalšího vzdělávání, jako je studium na školách či v rekvalifikačních kurzech v České republice?

rozhodně ano	1	
spíše ano	2	
spíše ne	3	
rozhodně ne	4	
NEVÍ, NEODPOVĚDĚL/A	9	

B2. Domníváte se, že zde v České republice máte dostatek informací o Vašich možnostech vzdělávat se a rekvalifikovat se?

rozhodně ano	1	
spíše ano	2	
spíše ne	3	
rozhodně ne	4	
NEVÍ, NEODPOVĚDĚL/A	9	

B3. Nyní Vám přečtu několik výroků a Vy mi prosím řekněte, nakolik s nimi souhlasíte nebo nesouhlasíte.

PODEJTE KARTU M1

<i>ROZHODNĚ SOUHLASÍM</i> 1	<i>SPÍŠE SOUHLASÍM</i> 2	<i>ANI SOUHLAS, ANI NESOUHLAS</i> 3	<i>SPÍŠE NESOUHLASÍM</i> 4	<i>ROZHODNĚ NESOUHLASÍM</i> 5	NEVÍ, BEZ ODPOVĚDI 9	
a. Ukrajinci mají v Česku nyní dostatek možností získat práci ve svém oboru, své profesi					1 2 3 4 5 9	
b. Ukrajinci mají nyní v Česku dostatek možností studovat na střední nebo vysoké škole					1 2 3 4 5 9	
c. Ukrajinci mají v Česku nyní dostatek možností účastnit se rekvalifikačních kurzů					1 2 3 4 5 9	
d. Českému státu jde hlavně o to, aby Ukrajinci obsadili ta pracovní místa, o která jinak není zájem					1 2 3 4 5 9	

B4. Dovolte mi prosím, abych se Vás v následujících pár otázkách ještě jednou zeptal/a na rekvalifikační kurzy. Pokud jde o rekvalifikační kurzy v ČR:

zatím žádný nenavštěvuji, ale jsem přihlášen/a	1	
chystám se na nějaký rekvalifikační kurz přihlásit	2	
na žádný rekvalifikační kurz se přihlásit nechci	3	
NEVÍ, NEODPOVĚDĚL/A	9	

B5. Využil/a jste při získávání informací o možnostech účastnit se rekvalifikačního kurzu/kurzů služeb poskytovaných Úřadem práce ČR?

ano	1	
ne	2	
ne, protože nevím, že Úřad práce ČR takovéto služby poskytuje	3	


FILTR: NA OT. B6 ODPOVÍDAJÍ POUZE RESPONDENTI, KTERÍ NA OTÁZKU B5 ODPOVĚDĚLI ANO (B5 = 1).

B6. Byl/a jste se službami a informacemi Úřadu práce ČR spokojen/a?

rozhodně ano	1	
spíše ano	2	
ani ano, ani ne	3	
spíše ne	4	
rozhodně ne	5	
NEVÍ, NEODPOVĚDĚL/A	9	

B7. Jaký z dalších uvedených informačních zdrojů jste při hledání informací o možnostech vzdělávání, jako je studium na školách či účast v rekvalifikačních kurzech, v Česku využil/a?

VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

Internet, různé webové stránky	1	
Informace od přátel a známých z Ukrajiny	2	
Informace od přátel a známých v ČR	3	
Jiných informačních zdrojů – jakých? 	4	
Žádné informace nehledal/a	5	

T1. Opět Vám přečtu několik výroků na téma rekvalifikačních kurzů a Vy mi prosím řekněte, nakolik s nimi souhlasíte nebo nesouhlasíte.

PODEJTE KARTU M1

	ROZHODNĚ SOUHLASÍM 1	SPIŠE SOUHLASÍM 2	ANI SOUHLAS, ANI NESOUHLAS 3	SPIŠE NESOUHLASÍM 4	ROZHODNĚ NESOUHLASÍM 5	NEVÍ, BEZ ODPOVĚDI 9
a. Je velmi důležité, aby při vzdělávání nebo v kurzech panovala příjemná, přátelská atmosféra	1	2	3	4	5	9
b. V rámci kurzů je třeba jejich účastníky spravedlivě, ale náročně hodnotit	1	2	3	4	5	9
c. Kdo se přihlásí na rekvalifikační kurz, měl by dostat nějaký finanční příspěvek	1	2	3	4	5	9
d. Kdo úspěšně absolvuje rekvalifikační kurz, měl by dostat finanční odměnu	1	2	3	4	5	9
e. Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, už by měl mít jistotu, že bude v příslušném oboru nebo profesi zaměstnán	1	2	3	4	5	9
f. Ten, kdo navštěvuje rekvalifikační kurz, by měl mít od českého státu zajištěnu péči o děti nebo jiné osoby, jejichž stav to vyžaduje, aby se mohl vzdělávání věnovat	1	2	3	4	5	9
g. Kdo absolvuje rekvalifikační kurz v ČR, měl by získat lépe placenou práci.	1	2	3	4	5	9

T2. Ještě se Vás zeptám na jinou věc. Jaké je podle Vás nejlepší řešení vojenského konfliktu na Ukrajině? Uveďte prosím maximálně tři stručné odpovědi.

a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D1. ZAZNAMENEJTE POHLAVÍ RESPONDENTA

muž	1	
žena	2	

D3. Jaký je Váš rodinný stav?

svobodný/á	1	
ženatý/vdaná	2	
rozvedený/rozvedená	3	
vdovec/vdova	4	
druh/družka	5	
jiný, prosím uveďte:	8	
NEVÍ, BEZ ODPOVĚDI	9	

D5. Mohl/a byste mi prosím říct, kde bydlíte?

v pronajaté místnosti	1	
v pronajatém bytě/domě	2	
ve vlastním bytě/domě	3	
v hromadném zařízení, na ubytovně	4	
u kamarádů, známých, příbuzných	5	
jinde, prosím uveďte:	8	
NEVÍ, BEZ ODPOVĚDI	9	

D6. Které z následujících kategorií se na Vás vztahují?

MOŽNO VÍCE ODPOVĚDÍ

a. jsem zaměstnanec (pracuji u zaměstnavatele) a mám uzavřenou pracovní smlouvu	1	
b. jsem zaměstnanec (pracuji u zaměstnavatele) a mám uzavřenou dohodu o provedení práce (DPP) nebo dohodu o pracovní činnosti (DPČ)	2	
c. jsem zaměstnancem pracovní agentury	3	
d. jsem zaměstnanec (pracuji u zaměstnavatele) a nemám uzavřenou pracovní smlouvu ani DPP/DPČ	4	
e. dostávám peníze „na ruku“	5	
f. podnikám na živnostenský list	6	
g. jsem student/ka	7	
h. jsem invalidní důchodce/kyně (i částečně)	8	

i.	jsem starobní důchodce/kyně	9	<input type="checkbox"/>
j.	jsem na mateřské/rodičovské dovolené	10	<input type="checkbox"/>
k.	vypomáhám v rodinném podniku bez nároku na mzdu	11	<input type="checkbox"/>
l.	mám vlastní firmu, popř. jsem společníkem firmy	12	<input type="checkbox"/>
m.	pracuji v rodině (vlastní nebo cizí) za mzdu	13	<input type="checkbox"/>
n.	jsem členem/členkou družstva	14	<input type="checkbox"/>
o.	pracuji brigádně	15	<input type="checkbox"/>
p.	momentálně nepracuji, ale práci hledám	16	<input type="checkbox"/>
q.	momentálně nepracuji, práci ani nehledám	17	<input type="checkbox"/>

D7. Můžete nám prosím sdělit celkový čistý měsíční příjem Vaší domácnosti v Kč?

Do 10.000,-	1	<input type="checkbox"/>
11.000–15.000,-	2	<input type="checkbox"/>
16.000–25.000,-	3	<input type="checkbox"/>
26.000–35.000,-	4	<input type="checkbox"/>
36.000–45.000,-	5	<input type="checkbox"/>
46.000–55.000,-	6	<input type="checkbox"/>
více než 56.000,-	7	<input type="checkbox"/>
NEVÍ, NEODPOVĚDĚL/A	9	<input type="checkbox"/>

D8. Jak byste hodnotil/a Vaši současnou životní úroveň?

Velmi dobrá	1	<input type="checkbox"/>
Spíše dobrá	2	<input type="checkbox"/>
Spíše špatná	3	<input type="checkbox"/>
Velmi špatná	4	<input type="checkbox"/>
NEVÍ, BEZ ODPOVĚDI	9	<input type="checkbox"/>

D9. Z kolika osob, včetně Vás, se celkem skládá Vaše domácnost či rodina?

1	1	<input type="checkbox"/>
2	2	<input type="checkbox"/>
3	3	<input type="checkbox"/>
4	4	<input type="checkbox"/>
5 a více	5	<input type="checkbox"/>
BEZ ODPOVĚDI	9	<input type="checkbox"/>

D10. Kolik dětí do 18 let žije ve Vaší domácnosti nebo rodině? (Příp. včetně Vás – JE-LI RESPONDENT DO 18 LET)

Žádné	1	<input type="checkbox"/>
1	2	<input type="checkbox"/>
2	3	<input type="checkbox"/>
3	4	<input type="checkbox"/>
4	5	<input type="checkbox"/>
5 a více	6	<input type="checkbox"/>
BEZ ODPOVĚDI	9	<input type="checkbox"/>

Nakonec Vás chci požádat, abyste mi sdělil(a) Vaše telefonní číslo nebo e-mailovou adresu či jiný kontakt. Firma PPM FACTUM RESEARCH je potřebuje znát pro možnost namátkové kontroly mé práce. Kontakty dotázaných zapisuji do zvláštního formuláře a jsou jinde než vyplněné dotazníky. Adresy se využívají jen pro kontroly a nebudou nikdy použity pro jiné účely. Pokud souhlasíte s uvedením svých údajů, poprosím Vás o podpis. V dohledné době můžete dostat poštou kontrolní lístek. Prosím, odpovězte na něj, je to poměrně jednoduché.

VYPLŇTE ADRESU DO ZPRÁVY O PRŮBĚHU DOTAZOVÁNÍ

To je vše, děkuji Vám za rozhovor.

POTVRZUJI, ŽE JSEM ROZHOVOR PROVEDL(A) PŘESNĚ PODLE POKYŇŮ FIRMY PPM FACTUM RESEARCH

OTÁZKY PRO TAZATELE

Z1. Jak byste ohodnotil/a respondentovu schopnost rozumět češtině? Jako:

velmi dobrou	1	
spíše dobrou	2	
spíše slabou	3	
velmi slabou	4	

Z2. Jak byste ohodnotil/a respondentovu ochotu odpovídat na všechny otázky? Jako:

velmi dobrou	1	
spíše dobrou	2	
spíše slabou	3	
velmi slabou	4	

JMÉNO TAZATELE:

PODPIS:

KONEC
ROZHOVORU
(HODINY, MINUTY)

--	--	--	--

ID TAZATELE

--	--	--	--	--

DATUM
DOTAZOVÁNÍ
(DEN, MĚSÍC)

				2	0	2	2
--	--	--	--	---	---	---	---

ID KODÉRA

--	--	--	--	--

Анкета - ruština

220036-2

Сентябрь 2022 г.

**НАЧАЛО ИНТЕРВЬЮ
(ЧАСОВ, МИНУТ)**

--	--	--	--

**ИДЕНТИФИКАТО
' ИНТЕРВЬЮЕРА**

--	--	--	--

Здравствуйте! Я интервьюер компании ppm factum research и провожу исследование по вопросам дополнительного профессионального образования и переподготовки украинцев, проживающих в Чехии. В связи с этим я хотел(-а) бы задать вам несколько вопросов. Исследование будет использовано для поиска подходящих государственных мер по содействию переподготовке и обучению. Все данные, которые вы мне предоставите, будут полностью конфиденциальными и анонимными.

S1. Прежде всего, укажите свое гражданство.

Украина		1	
Чехия	→ ЗАКОНЧИТЕ ИНТЕРВЬЮ	2	
другое государство	→ ЗАКОНЧИТЕ ИНТЕРВЬЮ	3	

S2. В Чехии у вас имеется:

Разрешение на постоянное пребывание	1	
Разрешение на долгосрочное пребывание	2	
Долгосрочная виза с целью временной защиты на территории Чехии, т.е. вы беженец	3	
ДРУГОЙ ОТВЕТ	9	

S3. В каком регионе Чехии вы проживаете?

Прага	→ПРОДОЛЖИТЕ ИНТЕРВЬЮ	1	
Среднечешский край	→ПРОДОЛЖИТЕ ИНТЕРВЬЮ	2	
Южночешский край	→ПРОДОЛЖИТЕ ИНТЕРВЬЮ	3	
Пльзеньский край	→ПРОДОЛЖИТЕ ИНТЕРВЬЮ	4	
Устецкий край	→ПРОДОЛЖИТЕ ИНТЕРВЬЮ	5	
Либерецкий край	→ПРОДОЛЖИТЕ ИНТЕРВЬЮ	6	
Южноморавский край	→ПРОДОЛЖИТЕ ИНТЕРВЬЮ	7	
Другой край	→ЗАКОНЧИТЕ ИНТЕРВЬЮ	8	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	→ЗАКОНЧИТЕ ИНТЕРВЬЮ	9	

D2. Сколько вам лет? (НАПИШИТЕ ЦИФРАМИ)

--	--	--

15-65 ЛЕТ

→ПРОДОЛЖИТЕ ИНТЕРВЬЮ

14 ЛЕТ И МЛАДШЕ ИЛИ 66 ЛЕТ И СТАРШЕ

→ ЗАКОНЧИТЕ ИНТЕРВЬЮ

01. Сколько времени вы проживаете в Чехии в целом, включая, временные выезды?
(НАПРИМЕР, 1 ГОД И 3 МЕСЯЦА)

Годы:.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Месяцы:.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
------------	----------------------	----------------------	--------------	----------------------	----------------------

НАПИШИТЕ ГОДЫ И МЕСЯЦЫ ЦИФРАМИ (ГОДЫ = 0-99, МЕСЯЦЫ = 0-11)

ФИЛЬТР: ТОЛЬКО ЛИЦА БЕЗ РАЗРЕШЕНИЯ НА ПОСТОЯННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ (S2 = 2,3)

02. Вы уже подали заявление на получение разрешения на постоянное пребывание в Чешской Республике?

Да	1	<input type="text"/>
Нет, я подам заявление в течение следующих 6 месяцев	2	
Нет	3	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	

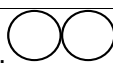
03. Вы хотели бы жить в Чехии?

Постоянно	1	<input type="text"/>
Только временно, а потом вернуться на Украину	2	
Только временно, а затем жить в другой стране	3	
Пока не знаю	4	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	

Q4. Вы хотите интегрироваться в чешское общество?

Да, я уже интегрирован(-а)	1	<input type="text"/>
Да, хочу интегрироваться	2	
Нет, не хочу интегрироваться	3	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	

D4. Какое у вас образование?

Начальное, в том числе и незаконченное	1	<input type="text"/>
Среднее специальное училище с выдачей аттестата о среднем образовании и без выдачи аттестата о среднем образовании	2	
Среднее специальное учебное заведение с выдачей аттестата о среднем образовании	3	
Среднее учебное заведение с выдачей аттестата о среднем образовании	4	
Высшее образование (все степени)	5	
Любое другое, укажите: 		

V1. Вы работали до приезда в Чехию?

Да, только на Украине	→ ПЕРЕЙТИ К V2	1	<input type="text"/>
Да, в другой стране	→ ПЕРЕЙТИ К V2	2	
Нет	→ ПЕРЕЙТИ К V4	3	

ФИЛЬТР: ВОПРОСЫ V2 И V3 ТОЛЬКО ДЛЯ ТЕХ, КТО РАБОТАЛ (V1 = 1, 2)

V2. Как называлась ваша основная деятельность или профессия, по которой вы работали до приезда в Чехию?

ИНСТРУКЦИЯ: УКАЖИТЕ КАК МОЖНО ТОЧНЕЕ!

.....	○○
-------	----

V3. Можно ли сказать, что эта работа соответствовала уровню вашего образования или квалификации?

Да	1	
Скорее да	2	
Скорее нет	3	
Нет	4	

V4. Вы работаете сейчас в Чехии?

Да	→ ПЕРЕЙТИ К V5	1	
Нет	→ ПЕРЕЙТИ К V8	2	

ФИЛЬТР: ОТ V5-VZ ТОЛЬКО ДЛЯ ТЕХ, КТО РАБОТАЕТ В ЧЕХИИ (V4 = 1)

V5. Назовите свой основной вид деятельности или профессию.

ИНСТРУКЦИЯ: ОПИШИТЕ КАК МОЖНО ТОЧНЕЕ!

.....	○○
-------	----

V6. Можно ли сказать, что эта работа соответствует уровню вашего образования или квалификации?

Да	1	
Скорее да	2	
Скорее нет	3	
Нет	4	

V7. Для выполнения своей текущей работы вы получили образование или приобрели квалификацию, посетив школу или курс переподготовки (кроме курса чешского языка):

Только на Украине	1	
Только в Чехии	2	
Я получил(-а) образование или квалификацию для выполнения своей текущей работы на Украине и в Чехии	3	
Я получил(-а) квалификацию/опыт для выполнения своей текущей работы	4	
У меня нет соответствующего образования или квалификации для выполнения своей текущей работы — я только проходил(-а) обучение?	5	
У меня нет соответствующего образования или квалификации для выполнения своей текущей работы, и я не проходил(-а) обучение?	6	

V8. Посещали ли вы или в настоящее время посещаете какую-либо школу в Чехии (среднее, высшее профессиональное училище или университет) или курсы переподготовки для выполнения профессиональной деятельности (кроме курса чешского языка):

Да, закончил(-а)	1	
Прохожу сейчас	2	
Не заканчивал(-а) и не прохожу	3	

ФИЛЬТР: НА ВОПРОСЫ V9 И V10 ОТВЕЧАЮТ ТОЛЬКО ТЕ РЕСПОНДЕНТЫ, КОТОРЫЕ ОТВЕТИЛИ НА ВОПРОС V8 ВАР. 1 ИЛИ 2.

V9. Вы закончили или в настоящее время посещаете в Чешской Республике: ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

Университет	1	
Среднее или высшее профессиональное училище	2	
Курс профессиональной переподготовки — уточните, какой? ○ ○	3	
Или другой вид профессионального обучения — уточните, какой? ○ ○	4	

V10. Кто оплатил следующие расходы на ваше обучение/образование: плата за обучение, регистрационные сборы, экзаменационные сборы, расходы на учебники или технические и материальные пособия, необходимые вам для учебы? Пожалуйста, укажите всех, кто понес расходы.


ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ

Вы сами (из собственных средств)	1	
Работодатель (в том числе будущий)	2	
Биржа труда Чешской Республики	3	
Другие государственные учреждения (например, учебное заведение в случае получения стипендии)	4	
Член семьи/родственник	5	
Другой человек	6	
Оплата не требовалась	7	

V11. Заинтересованы ли вы лично в продолжении образования в Чешской Республике в будущем?

ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

Да, я хочу дополнить свое профессиональное образование на специализированных образовательных курсах	→ ПЕРЕЙТИ К V12	1	
Да, я хочу получить общее образование в средней школе	→ ПЕРЕЙТИ К V12	2	
Да, я хочу закончить свое образование в высшем профессиональном учебном заведении	→ ПЕРЕЙТИ К V12	3	
Да, я хочу получить высшее образование	→ ПЕРЕЙТИ К V12	4	

Да, я хочу получить докторскую степень или высшую академическую степень	→ ПЕРЕЙТИ К V12	5	
Да, я хочу полностью изменить профессиональную квалификацию и пройти курс переподготовки — уточните, какой? 	→ ПЕРЕЙТИ К V12	6	
Нет, меня не интересует дальнейшее образование в Чехии	→ ПЕРЕЙТИ К V13	7	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	→ ПЕРЕЙТИ К V14	9	

ФИЛЬТР: НА ВОПРОС V12 ОТВЕЧАЮТ ТОЛЬКО РЕСПОНДЕНТЫ, ОТВЕТИВШИЕ НА ВОПРОС V11 ОДНИМ ИЗ ВАРИАНТОВ С 1 ПО 6.

V12. Почему вы решили продолжить обучение в учебных заведениях или на курсе переподготовки в Чехии?

ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

Лучше выполнять свою работу	1	
Улучшить свои карьерные перспективы	2	
Снизить вероятность потери работы	3	
Улучшить перспективы получения новой работы	4	
Улучшить перспективы смены текущей работы	5	
Заняться собственным бизнесом	6	
Обучение для меня было обязательным	7	
Получить знания/навыки, полезные в повседневной жизни	8	
Углубить свои знания/навыки в интересующей меня области	9	
Получить сертификат (свидетельство о присвоении профессии, аттестат о среднем образовании, диплом и т.д.)	10	
Ради интереса познакомиться с новыми людьми	11	
Ни одна из вышеперечисленных причин	12	

ФИЛЬТР: НА ВОПРОС V13 ОТВЕЧАЮТ ТОЛЬКО РЕСПОНДЕНТЫ, ОТВЕТИВШИЕ НА ВОПРОС V11 ВАРИАНТОМ 7.

V13. Почему вы не заинтересованы в дальнейшем обучении в Чехии?

ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

Я уже получил(-а) образование или квалификацию	1	
У меня нет времени учиться	2	
Образование не требуется для моей работы	3	
Я планирую вернуться на Украину	4	
Я хочу жить не в Чехии, а в другой стране	5	
У меня нет средств на дальнейшее обучение	6	
Ни одна из вышеперечисленных причин	7	

V14. Как бы вы оценили свой уровень владения чешским языком:

ПОДАЙТЕ КАРТУ V14

	<i>ОТЛИЧНЫЙ</i> 1	<i>ХОРОШИЙ</i> 2	<i>НИЖЕ СРЕДНЕГО</i> 3	<i>ПЛОХОЙ</i> 4	
a. Понимание устной речи					1 2 3 4
b. Умение говорить на языке					1 2 3 4
c. Умение читать					1 2 3 4
d. Умение писать					1 2 3 4

V15. Вы закончили курсы чешского языка?

Да, закончил(-а)	1
Я в настоящее время посещаю бесплатные курсы чешского языка	2
Я в настоящее время посещаю курс чешского языка, который оплачиваю самостоятельно	3
Я в настоящее время посещаю курс чешского языка, который оплачивает кто-то другой	4
Не заканчивал(-а), не посещаю	5

M1. Сейчас я прочитаю вам несколько утверждений, а вы скажите, насколько вы с ними согласны или не согласны.

ПОДАЙТЕ КАРТУ M1

	<i>ПОЛНОСТЬЮ СОГЛАСЕН(-НА)</i> 1	<i>СКОРЕЕ СОГЛАСЕН(-НА)</i> 2	<i>НЕ МОГУ СКАЗАТЬ, ЧТО СОГЛАСЕН(-НА) ИЛИ НЕ СОГЛАСЕН(-НА)</i> 3	<i>СКОРЕЕ НЕ СОГЛАСЕН(-НА)</i> 4	<i>ПОЛНОСТЬЮ НЕ СОГЛАСЕН(-НА)</i> 5	НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА
a. Моего знания чешского языка достаточно для обучения или переподготовки в Чехии						1 2 3 4 5 9
b. Я хочу узнать что-то новое, чтобы преуспеть в работе						1 2 3 4 5 9
c. Я уже слишком взрослый(-ая) для получения образования или прохождения переподготовки						1 2 3 4 5 9
d. Меня интересует обучение по новой специальности или переподготовка						1 2 3 4 5 9
e. У меня нет времени на образование или переподготовку: я должен(-на) работать						1 2 3 4 5 9
f. У меня нет времени на образование или переподготовку: я должен(-на) заботиться о своей семье, детях и т.д.						1 2 3 4 5 9
g. Моя семья и близкие понимают важность образования и поддерживают меня						1 2 3 4 5 9
h. Я хочу применить полученное ранее образование или квалификацию						1 2 3 4 5 9
i. Учебные заведения и курсы переподготовки легко доступны в моем месте жительства в Чехии						1 2 3 4 5 9

В1. Вы знакомы с системой и вариантами дальнейшего образования, такими как обучение в учебных заведениях или курсы переподготовки в Чехии?

Да	1	
Скорее да	2	
Скорее нет	3	
Нет	4	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	

В2. Считаете ли вы, что в Чехии у вас достаточно информации о возможностях обучения и переподготовки?

Да	1	
Скорее да	2	
Скорее нет	3	
Нет	4	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	

В3. Сейчас я зачитаю вам несколько утверждений, а вы скажите, насколько вы с ними согласны или не согласны.

ПОДАЙТЕ КАРТУ М1

	<i>ПОЛНОСТЬЮ СОГЛАСЕН (-НА) 1</i>	<i>СКОРЕЕ СОГЛАСЕН (-НА) 2</i>	<i>НЕ МОГУ СКАЗАТЬ, ЧТО СОГЛАСЕН (-НА) ИЛИ НЕ СОГЛАСЕН (-НА). 3</i>	<i>СКОРЕЕ НЕ СОГЛАСЕН (-НА) 4</i>	<i>ПОЛНОСТЬЮ НЕ СОГЛАСЕН (- НА) 5</i>	<i>НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА 9</i>	
a. Украинцы в Чехии теперь имеют достаточно возможностей устроиться на работу по своей специальности, своей профессии	1	2	3	4	5	9	
b. У украинцев теперь достаточно возможностей учиться в средней школе или университете в Чехии	1	2	3	4	5	9	
c. У украинцев теперь достаточно возможностей для прохождения курсов переподготовки в Чехии	1	2	3	4	5	9	
d. Чехия заинтересована только в том, чтобы украинцы работали на такой работе, где никто работать не хочет	1	2	3	4	5	9	

В4. Позвольте еще раз спросить вас о курсах переподготовки. Что вы можете сказать относительно курсов переподготовки в Чехии:

ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

Пока еще не начал(-а) посещать, но уже записался(-ась)	1	
Собираюсь записаться на курсы переподготовки	2	
Не собираюсь записываться ни на какие курсы переподготовки	3	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	

В5. Пользовались ли вы услугами Биржи труда Чешской Республики при получении информации о возможности прохождения курса(-ов) переподготовки?

Да	1	
Нет	2	
Нет, потому что я не знаю, что Биржа труда Чешской Республики предоставляет такие услуги	3	

ФИЛЬТР: НА ВОПРОС В6 ОТВЕЧАЮТ ТОЛЬКО РЕСПОНДЕНТЫ, ОТВЕТИВШИЕ УТВЕРДИТЕЛЬНО НА ВОПРОС В5 (В5=1).

В6. Были ли вы довольны услугами и информацией, предоставленными Биржей труда Чешской Республики?

Да	1	
Скорее да	2	
Ни да ни нет	3	
Скорее нет	4	
Нет	5	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	

В7. Какие еще из указанных источников информации вы использовали в Чешской Республике в ходе поиска информации о возможностях получения образования, таких как обучение в учебных заведениях или прохождение курсов переподготовки?

ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

Интернет, различные веб-сайты	1	
Информация от друзей и знакомых на Украине	2	
Информация от друзей и знакомых в Чехии	3	
Из других источников информации – из каких?	4	<input type="text"/>
Я не искал(-а) никакой информации	5	

T1. Я еще раз прочитаю вам несколько утверждений. Скажите, насколько вы согласны или не согласны с ними.

ПОДАЙТЕ КАРТУ М1

	ПОЛНОСТЬЮ СОГЛАСЕН (-НА) 1	СКОРЕЕ СОГЛАСЕН (-НА) 2	НЕ МОГУ СКАЗАТЬ, ЧТО СОГЛАСЕН (-НА) ИЛИ НЕ СОГЛАСЕН (-НА). 3	СКОРЕЕ НЕ СОГЛАСЕН (-НА) 4	ПОЛНОСТЬЮ НЕ СОГЛАСЕН (-НА) 5	НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА 9
a. Для меня очень важно, чтобы во время обучения или курсов была приятная, дружеская атмосфера	1	2	3	4	5	9
b. В рамках курсов их участники должны оцениваться справедливо, но требовательно	1	2	3	4	5	9
c. Любой, кто записывается на курсы переподготовки, должен получить финансовое пособие	1	2	3	4	5	9
d. Тот, кто успешно завершит курс переподготовки, должен получить материальное вознаграждение	1	2	3	4	5	9
e. Тот, кто посещает курсы переподготовки, уже должен быть уверен, что будет трудоустроен в соответствующей области или профессии	1	2	3	4	5	9
f. Для того, кто посещает курсы переподготовки, Чехия должна организовать услугу заботы о детях или других лицах, состояние которых требует того, чтобы он мог повысить свой уровень образования	1	2	3	4	5	9
g. Тот, кто пройдет курсы переподготовки в Чехии, должен получить лучше оплачиваемую работу	1	2	3	4	5	9

T2. Задам вам еще один вопрос. Как вы думаете, какое решение военного конфликта в Украине является лучшим? Приведите не более трех коротких ответов.

a.	○ ○
b.	○ ○
c.	○ ○

D1. ЗАПИШИТЕ ПОЛ РЕСПОНДЕНТА

Мужчина	1	
Женщина	2	

D3. Укажите свое семейное положение

Холост/не замужем	1	
Женат/замужем	2	
Разведен/разведена	3	
Вдовец/вдова	4	
Партнер	5	
Другое: ○ ○	8	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	

D5. Где вы живете?

В арендованной комнате	1	
В арендованной квартире/доме	2	
В собственной квартире/доме	3	
В общежитии	4	
С друзьями, знакомыми, родственниками	5	
В другом месте – укажите: ○ ○	8	
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	

D6. Какие из следующих категорий относятся к вам?

ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

a.	Я сотрудник (трудоустроен(-а)), и у меня есть трудовой договор	1	
b.	Я сотрудник (трудоустроен(-а)), и заключил(-а) соглашение о трудовой деятельности или соглашение о выполнении работы	2	
c.	Я сотрудник (трудоустроен(-а)) и не заключал(-а) ни трудового договора ни соглашения о трудовой деятельности или соглашения о выполнении работы	3	
d.	Я сотрудник агентства по трудоустройству	4	
e.	Мне платят деньги на руки	5	
f.	Я осуществляю предпринимательскую деятельность на основании разрешения на осуществление предпринимательской деятельности	6	

g.	Я студент(-ка)	7	<input type="checkbox"/>
h.	Я пенсионер-инвалид (в том числе частично)	8	<input type="checkbox"/>
i.	Я пенсионер	9	<input type="checkbox"/>
j.	Я в декретном отпуске	10	<input type="checkbox"/>
k.	Я помогаю с семейным бизнесом и не получаю зарплату	11	<input type="checkbox"/>
l.	У меня есть собственная компания или я являюсь соучредителем компании	12	<input type="checkbox"/>
m.	Я работаю в семье (своей или чужой) и получаю зарплату	13	<input type="checkbox"/>
n.	Я член кооператива	14	<input type="checkbox"/>
o.	Я подрабатываю	15	<input type="checkbox"/>
p.	Я сейчас не работаю, но ищу работу	16	<input type="checkbox"/>
q.	Я сейчас не работаю и не ищу работу	17	<input type="checkbox"/>

D7. Не могли бы вы сообщить нам общий чистый месячный доход своей семьи в чешских кронах?

До 10 000	1	<input type="checkbox"/>
11 000 – 15 000	2	<input type="checkbox"/>
16 000 – 25 000	3	<input type="checkbox"/>
26 000 – 35 000	4	<input type="checkbox"/>
36 000 – 45 000	5	<input type="checkbox"/>
46 000 – 55 000	6	<input type="checkbox"/>
более 56 000	7	<input type="checkbox"/>
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	<input type="checkbox"/>

D8. Как бы вы оценили свой нынешний уровень жизни?

Очень хороший	1	<input type="checkbox"/>
Достаточно хороший	2	<input type="checkbox"/>
Не очень хороший	3	<input type="checkbox"/>
Очень плохой	4	<input type="checkbox"/>
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	<input type="checkbox"/>

D9. Из сколько человек, включая вас, состоит ваша семья, с которой вы вместе проживаете?

Очень хороший	1	<input type="checkbox"/>
Достаточно хороший	2	<input type="checkbox"/>
Не очень хороший	3	<input type="checkbox"/>
Очень плохой	4	<input type="checkbox"/>
НЕ ЗНАЮ, НЕТ ОТВЕТА	9	<input type="checkbox"/>

D10. Сколько детей в возрасте до 18 лет проживает в вашей семье? (в том числе включая вас — ЕСЛИ РЕСПОНДЕНТУ МЕНЬШЕ 18 ЛЕТ)

Ни один	1	
1	2	
2	3	
3	4	
4	5	
5 и более	6	
БЕЗ ОТВЕТА	9	

Наконец, хочу попросить вас сообщить мне ваш номер телефона или адрес электронной почты или другой контакт. Компании PPM FACTUM RESEARCH необходимо их знать для выборочной проверки моей работы. Я записываю контакты респондентов в специальную форму, и они хранятся в другом месте, чем заполненные анкеты. Адреса используются только для проверки и никогда не будут использоваться для других целей. Если вы согласны предоставить свои данные, прошу вас расписаться. В ближайшее время вам, скорее всего, пришлют по почте контрольный бланк. Пожалуйста, заполните этот бланк — он довольно простой.

В ОТЧЕТЕ ОБ ИНТЕРВЬЮ УКАЖИТЕ АДРЕС

На этом всё. Спасибо за интервью.

ПОДТВЕРЖДАЮ, ЧТО Я ПРОВОДИЛ (-А) ИНТЕРВЬЮ ТОЧНО В СООТВЕТСТВИИ С ИНСТРУКЦИЯМИ КОМПАНИИ PPM FACTUM RESEARCH
ВОПРОСЫ ДЛЯ ИНТЕРВЬЮЕРА

Z1. Как вы оцениваете владение респондентом чешским языком?

Очень хорошее	1	
Скорее хорошее	2	
Скорее плохое	3	
Очень плохое	4	

Z2. Как вы оцениваете желание респондента отвечать на все вопросы?

Очень высоко	1	
Скорее высоко	2	
Скорее низко	3	
Очень низко	4	

ФИО ИНТЕРВЬЮЕРА: **ПОДПИСЬ:**

КОНЕЦ ИНТЕРВЬЮ
(ЧАСОВ, МИНУТ)

ИДЕНТИФИКАТОР
ИНТЕРВЬЮЕРА

ДАТА ИНТЕРВЬЮ
(ДЕНЬ, МЕСЯЦ)

ИДЕНТИФИКАТОР
КОДИРОВЩИКА

Анкета - ukrajínština

220036-2

Вересень 2022

**ПОЧАТОК СПІВБЕСІДИ
(ГОДИНИ, ХВИЛИНИ)**

--	--	--	--

ID ІНТЕРВ'ЮЕРА

--	--	--	--

Доброго дня, я інтерв'юер компанії «ppm factum research» і проводжу дослідження щодо підвищення кваліфікації та перекваліфікації українців, які мешкають в Чехії. У цьому контексті я хотів/ла би поставити вам декілька питань. Дослідження буде використано для пошуку відповідних державних заходів для сприяння перекваліфікації та освіти. Усі дані, які ви мені надаєте, будуть повністю конфіденційними та остаточно анонімними.

S1. Перш за все, я хотів/ла би вас запитати, громадянином/кою якої країни Ви є?

України		1	
Чехії	→ ЗАВЕРШІТЬ ІНТЕРВ'Ю	2	
Іншої країни	→ ЗАВЕРШІТЬ ІНТЕРВ'Ю	3	

S2. Ви маєте в Чеській Республіці:

Постійне перебування		1	
Довгострокове перебування		2	
Або маєте довгострокову візу з метою тимчасового захисту на території ЧР, тобто Ви є біженець?		3	
ІНША ВІДПОВІДЬ		9	

S3. В якому краю в ЧР Ви мешкаєте?

Прага – столиця ЧР	→ ПРОДОВЖУЙТЕ ІНТЕРВ'Ю	1	
Середньочеський край	→ ПРОДОВЖУЙТЕ ІНТЕРВ'Ю	2	
Південночеський край	→ ПРОДОВЖУЙТЕ ІНТЕРВ'Ю	3	
Пілзеньський край	→ ПРОДОВЖУЙТЕ ІНТЕРВ'Ю	4	
Устецький край	→ ПРОДОВЖУЙТЕ ІНТЕРВ'Ю	5	
Ліберецький край	→ ПРОДОВЖУЙТЕ ІНТЕРВ'Ю	6	
Південноморавський край	→ ПРОДОВЖУЙТЕ ІНТЕРВ'Ю	7	
Інший край	→ ЗАВЕРШІТЬ ІНТЕРВ'Ю	8	
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	→ ЗАВЕРШІТЬ ІНТЕРВ'Ю	9	

D2. Скільки Вам років? (НАПИШІТЬ ЦИФРАМИ)

--	--	--

15-65 РОКІВ

→ ПРОДОВЖУЙТЕ ІНТЕРВ'Ю

14 І МЕНЬШЕ РОКІВ АБО 66 І БІЛЬШЕ РОКІВ

→ ЗАВЕРШІТЬ ІНТЕРВ'Ю

О1. Як довго Ви загалом проживаєте в Чеській Республіці, включаючи, наприклад, перерване перебування? (НАПРИКЛАД, 1 РІК 3 МІСЯЦІ)

НАПИШІТЬ РОКИ ТА МІСЯЦІ ЦИФРАМИ (РІК = 0-99, МІСЯЦЬ = 0-11)

Роки:.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Місяці:.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
------------	----------------------	----------------------	--------------	----------------------	----------------------

ФІЛЬТР: ЛИШЕ ТІ, ЩО НЕ МАЮТЬ ПОСТІЙНЕ ПЕРЕБУВАННЯ (S2 = 2,3)

О2. Чи Ви зараз подали заяву на оформлення постійного перебування в Чеській Республіці?

Так	1	
Ні, буду подавати заяву протягом наступних 6 місяців	2	
Ні	3	<input type="text"/>
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	

О3. Ви зацікавлені жити в ЧР?

Постійно	1	
Лише тимчасово, а потім повернутися в Україну	2	
Лише тимчасово, а потім жити в будь-якій іншій країні	3	
Поки що не знаю	4	<input type="text"/>
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	

О4. Ви зацікавлені залучитися у чеську громаду?

Да, уже інтегрувався/лась	1	
Так, зацікавлений/а	2	
Ні, не зацікавлений/а	3	<input type="text"/>
НА ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	

О4. Який рівень вашої освіти?

Середнє базове і незакінчене	1	
Пройшли підготовку в конкретній галузі без диплома про середню освіту або з дипломом про середню освіту	2	
Середня професійна з дипломом про середню освіту	3	
Середня загальноосвітня школа зі свідоцтвом про закінчення навчання	4	
Вища освіта (всі рівні)	5	<input type="text"/>
Інша освіта, просимо вказати:	<input type="text"/>	<input type="text"/>

В1. Ви працювали перед від'їздом у Чехію?

Так, лише в Україні	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V2	1	
Так, в іншій країні	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V2	2	
Ні	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V4	3	<input type="text"/>

ФІЛЬТР: ПИТАННЯ V21 V3 ЛИШЕ ТІ, ЩО ПРАЦЮВАЛИ (V1 = 1, 2)

V2. Як була означена, яку назву мала Ваша головна трудова діяльність або професія, яку Ви виконували перед приїздом до ЧР?

ІНСТРУКЦІЯ: ЗАПИШІТЬ ЯКНАЙТОЧНІШЕ

<div style="text-align: right; margin-right: 20px;">○○</div>
--

V3. Ви могли би сказати, що ця робота відповідала Вашій отриманій освіті або кваліфікації?

Однозначно так	1	
Скоріше так	2	
Скоріше ні	3	
Сднозначно ні	4	

V4. Ви зараз працюєте в Чехії?

Так	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V5	1	
Ні	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V8	2	

ФІЛЬТР: ПИТАННЯ V5-V7 ЛИШЕ ТІ, ЩО В ЧЕХІЇ ПРАЦЮЮТЬ (V4 = 1)

V5. Як означена, яку назву має Ваша головна трудова діяльність або професія?

ІНСТРУКЦІЯ: ЗАПИШІТЬ ЯКНАЙТОЧНІШЕ

<div style="text-align: right; margin-right: 20px;">○○</div>
--

V6. Чи могли би ви сказати, що ця робота відповідала Вашій отриманій освіті або кваліфікації?

Однозначно так	1	
Скоріше так	2	
Скоріше ні	3	
Однозначно ні	4	

V7. Для виконання вашої теперішньої роботи ви отримали освіту або кваліфікацію, відвідавши школу або курс перекваліфікації (ми не маємо на увазі курс чеської мови):

Лише в Україні	1	
Лише в Чехії	2	
Я отримав освіту або кваліфікацію для виконання теперішньої роботи в Україні та Чехії	3	
Кваліфікацію для своєї нинішньої роботи я отримав/ла на практиці	4	
У мене немає освіти або кваліфікації для моєї теперішньої роботи, я лише пройшов/шла навчання?	5	
Я не маю освіти чи кваліфікації для моєї нинішньої роботи, і я навіть не пройшов/шла навчання?	6	

V8. Ви відвідували або зараз відвідуєте будь-яку школу в Чехії (середню, вищу професійну школу або університет) чи курси перекваліфікації для підготовки до професії, чи зараз відвідуєте школу чи курси перепідготовки? Ми не маємо на увазі курс чеської мови.

Так, відвідував/ ла	1	
Зараз відвідую	2	
Не відвідував/ ла і не відвідую	3	

ФІЛЬТР: НА ПИТАННЯ V9 I V10 ВІДПОВІДАЮТЬ ЛИШЕ РЕСПОНДЕНТИ, ЩО ВІДПОВІЛИ А ПИТАННЯ V8 ВАР.1 АБО 2.

V9. У Чехії Ви закінчили або зараз відвідуєте:

МОЖЕ БУТИ ДЕКІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ

Вищий навчальний заклад	1	
Середню або середню спеціальну школу	2	
Курс перекваліфікації для отримання професії – вкажіть, будь ласка, який? ○ ○	3	
Або інший тип підготовки до професії – вкажіть, будь ласка, який саме? ○ ○	4	

V10. Хто сплатив наступні витрати, пов'язані з вашим навчанням/освітою: плата за навчання, реєстраційні збори, плата за іспити, витрати на підручники чи технічне та матеріальне забезпечення, яке вам було необхідно для навчання? Перелічіть усіх, хто бере участь у цих виплатах.

МОЖЕ БУТИ ДЕКІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ

Ви (з власних коштів)	1	
Роботодавець (включаючи майбутнього)	2	
Служба зайнятості ЧР	3	
Інші державні установи (наприклад, школа у випадку стипендії)	4	
Член сім'ї/родич	5	
Хтось інший	6	
Жодних із перерахованих витрат не було	7	

V11. Чи Ви особисто зацікавлені в отриманні подальшої освіти протягом Вашого перебування в

МОЖЕ БУТИ ДЕКІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ

Так, я хочу доповнити свою професійну освіту на спеціалізованих навчальних курсах	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V12	1	
Так, я хочу доповнити загальну освіту в середній школі	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V12	2	
Так, я хочу доповнити професійну освіту у коледжі	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V12	3	
Так, я хочу отримати вищу освіту	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V12	4	
Так, я хочу отримати ступінь доктора або вищий науковий ступінь	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V12	5	

Так, я хочу повністю змінити свою професійну кваліфікацію та пройти курс перекваліфікації - вкажіть який?	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V12	6	
○ ○			
Ні, я не зацікавлений в подальшій освіті в ЧР	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V13	7	
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	→ ПРОДОВЖУЙТЕ У V14	9	

ФІЛЬТР: НА ПИТАННЯ V12 ВІДПОВІДАЮТЬ ЛИШЕ РЕСПОНДЕНТИ, ЩО ВІДПОВІЛИ НА ПИТАННЯ V11 ДЕКОТРИМ З ВАРІАНТІВ 1 - 6.

V12. Які причини спонукали/ведуть вас до продовження освіти, тобто шкільної освіти чи курсів перепідготовки в Чехії?

МОЖЕ БУТИ ДЕКІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ

Краще виконувати свою роботу	1	
Покращити свої кар'єрні перспективи	2	
Зменшити ймовірність втрати роботи	3	
Поліпшити перспективи отримання нової роботи	4	
Покращити перспективи зміни існуючої роботи	5	
Розпочати власний бізнес	6	
Я мусив/ ла прийняти участь	7	
Отримати знання/навички, які корисні в повсякденному житті	8	
Поглибити свої знання/навички у сфері, яка мене цікавить	9	
Отримати сертифікат (свідоцтво про навчання, атестат про середню освіту, диплом тощо)	10	
Знайомитися з новими людьми для розваги	11	
Жодна з наведених вище причин	12	

ФІЛЬТР: НА ПИТАННЯ V13 ВІДПОВІДАЮТЬ ЛИШЕ РЕСПОНДЕНТИ, ЩО ВІДПОВІЛИ НА ЗАПИТАННЯ V11 ВАРИАНТОМ 7.

V13. З якої з наступних причин Ви протягом життя не зацікавлені в подальшій освіті в Чехії?

Вже маю освіту чи кваліфікацію	1	
Немає часу на освіту	2	
Для моєї роботи воно не потрібне	3	
Планую повернутися до України	4	
Хочу жити в іншій країні, не в Чехії	5	
На подальшу освіту не вистачає коштів	6	
Жодна з вищезазначених причин	7	

V14. Як би ви оцінили свою чеську мову з точки зору спроможності:

ПОДАЙТЕ КАРТКУ V14

	<i>ДУЖЕ ДОБРА</i> 1	<i>ЦІЛКОМ ДОБРА</i> 2	<i>СКОРИШЕ СЛАБКА</i> 3	<i>ДУЖЕ СЛАБКА</i> 4	
a. Розуміти розмову					1 2 3 4
b. Говорити					1 2 3 4
c. Читати					1 2 3 4
d. Писати					1 2 3 4

V15. Ви закінчили курси чеської мови?

Так, закінчив / ла	1
Я зараз ходжу до безкоштовного курсу чеської мови	2
Я зараз відвідую курс чеської мови, який оплачую сам/сама	3
Я зараз відвідую курс чеської мови, який оплачує хтось інший	4
Не закінчував/ ла і не відвідую	5

M1. Зараз я зачитаю вам кілька тверджень і скажіть, будь ласка, наскільки ви з ними згодні чи ні.

ПОДАЙТЕ КАРТКУ M1

	<i>ОДНОЗНАЧНО ЗГОДНИЙ</i> 1	<i>СКОРИШЕ ЗГОДНИЙ</i> 2	<i>НІ ЗГОДА, НІ НЕЗГОДА</i> 3	<i>СКОРИШЕ НЕЗГОДНИЙ</i> 4	<i>ОДНОЗНАЧНО НЕЗГОДНИЙ</i> 5	НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ 9
a. Моє знання чеської мови є достатнім для навчання або перекваліфікації в Чехії						1 2 3 4 5 9
b. Я хочу навчитися нового, щоб досягти успіху на роботі						1 2 3 4 5 9
c. Я вже старий/а для навчання чи перекваліфікації						1 2 3 4 5 9
d. Мене цікавить навчання в новій сфері або перекваліфікації						1 2 3 4 5 9
e. У мене немає часу на освіту чи перекваліфікацію, я маю працювати, щоб заробити гроші						1 2 3 4 5 9
f. У мене немає часу на освіту чи перекваліфікацію, я повинен/повинна піклуватися про сім'ю, дітей тощо						1 2 3 4 5 9
g. Моя сім'я та мої родичі розуміють значення освіти, підтримують мене						1 2 3 4 5 9
h. Я хочу застосувати свою раніше здобуту освіту чи кваліфікацію						1 2 3 4 5 9
i. Школи та курси перекваліфікації легкодоступні для мене з місця проживання в Чехії за допомогою транспорту						1 2 3 4 5 9

B1. Як ви вважаєте, чи ви орієнтуєтеся в системі та варіантах подальшої освіти, такими як навчання в школах або курси перекваліфікації в Чеській Республіці?

Однозначно так	1
Скоріше так	2
Скоріше ні	3
Однозначно ні	4
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9

B2. Ви вважаєте, що тут, у Чеській Республіці, ви маєте достатньо інформації про ваші можливості навчання та перекваліфікації?

Однозначно так	1	
Скоріше так	2	
Скоріше ні	3	
Однозначно ні	4	
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	

B3. Зараз я зачитаю вам кілька тверджень і скажіть, будь ласка, наскільки ви з ними згодні чи ні.

ПОДАЙТЕ КАРТКУ М1

ОДНОЗНАЧНО ЗГОДНИЙ 1	СКОРИШЕ ЗГОДНИЙ 2	НІ ЗГОДА, НІ НЕЗГОДА 3	СКОРИШЕ НЕЗГОДНИЙ 4	ОДНОЗНАЧНО НЕЗГОДНИЙ 5	НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ 9	
а. Українці в Чехії зараз мають достатньо можливостей працевлаштуватися за фахом, за своєю професією					1 2 3 4 5 9	
б. Українці в Чехії зараз мають достатньо можливостей вчитися в середній школі або у ВНЗ					1 2 3 4 5 9	
в. Українці в Чехії зараз мають достатньо можливостей приймати участь у курсах перекваліфікації					1 2 3 4 5 9	
г. Чеська держава насамперед зацікавлена в тому, щоб українці зайняли ті робочі місця, які інакше людей не цікавлять					1 2 3 4 5 9	

B4. Дозвольте в кількох наступних питаннях ще раз поцікавитися темою курсів перекваліфікації. Щодо курсів перекваліфікації в Чехії:

Я ще не відвідую жодного, але вже зареєстрований/на	1	
Я збираюся записатися на курси перекваліфікації	2	
Я не хочу записуватися ні на які курси перекваліфікації	3	
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	

B5. Чи користувалися Ви послугами Служби зайнятості Чеської Республіки при отриманні інформації про можливості участі в курсі/курсах перекваліфікації ?

Так	1	
Ні	2	
Ні, тому що не знав/ла, що Служба зайнятості надає ці послуги	3	


ФІЛЬТР: НА ПИТАННЯ B6 ВІДПОВІДАЮТЬ ЛИШЕ РЕСПОНДЕНТИ, ЩО НА ЗАПИТАННЯ B5 ВІДПОВІЛИ ТАК (B5=1).

B6. Чи були Ви задоволені послугами та інформацією Служби зайнятості Чеської Республіки?

Однозначно так	1	
Скоріше так	2	
Ні так, ні ні	3	
Скоріше ні	4	
Однозначно ні	5	
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	

В7. Які з наступних джерел інформації ви використовували в Чеській Республіці, коли шукали інформацію про освітні можливості, такі як навчання в школах або участь у курсах перекваліфікації ?

МОЖЕ БУТИ ДЕКІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ




Інтернет, різні веб-сторінки	1	<input type="checkbox"/>
Інформація від друзів та знайомих з України	2	<input type="checkbox"/>
Інформація від друзів та знайомих у Чехії	3	<input type="checkbox"/>
Інших джерел – яких?..... 	4	<input type="checkbox"/>
Не шукав/ла жодної інформації	5	<input type="checkbox"/>

T1. Я ще раз прочитаю вам кілька тверджень на тему курсів перекваліфікації і, будь ласка, скажіть мені, наскільки ви з ними згодні чи ні.

ПОДАЙТЕ КАРТКУ M1

	ОДНОЗНАЧНО ЗГОДНИЙ 1	СКОРИШЕ ЗГОДНИЙ 2	НІ ЗГОДА, НІ НЕЗГОДА 3	СКОРИШЕ НЕЗГОДНИЙ 4	ОДНОЗНАЧНО НЕЗГОДНИЙ 5	НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ 9
a. Дуже важливо, щоб під час навчання чи курсів була приємна, дружня атмосфера	1	2	3	4	5	9
b. У рамках курсів їх учасників необхідно оцінювати справедливо, але вимогливо	1	2	3	4	5	9
c. Кожен, хто записується на курси перекваліфікації, має отримати будь яку фінансову допомогу	1	2	3	4	5	9
d. Той, хто успішно пройде курс перекваліфікації, має отримати фінансову винагороду	1	2	3	4	5	9
e. Ті, хто проходить курс перекваліфікації, вже мають бути впевнені, що їх працевлаштують за відповідною сферою чи професією	1	2	3	4	5	9
f. Кожен, хто відвідує курс перекваліфікації, повинен мати забезпечену від Чеської Республіки опіку над дітьми або іншими особами, чий стан цього вимагає, щоб повністю присвятити себе освіті	1	2	3	4	5	9
g. Кожен курс перекваліфікації в Чехії повинен отримати більш високооплачувану роботу	1	2	3	4	5	9


T2. Поставлю ще питання на іншу тему. Яким на вашу думку буде найкраще вирішення військового конфлікту в Україні? Дайте максимум три короткі відповіді.

a. 
b. 
c. 


D1. ЗАПИСАТИ СТАТЬ РЕПОНДЕНТА

Чоловік	1	
Жінка	2	

D3. Який у вас сімейний стан?

холостий/ незаміжня	1	
жонатий/ заміжня	2	
розведений/ розведена	3	
вдівець/ вдова	4	
цивільний чоловік/ цивільна дружина	5	
інший, будь ласка, вкажіть 	8	
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	

D5. Чи Ви можете мені сказати, де Ви проживаєте?

В орендованій кімнаті	1	
В орендованій квартирі/ будинку	2	
У власній квартирі/ будинку	3	
В масовому закладі, в гуртожитку	4	
В друзів, знайомих, родичів	5	
В іншому місці, вкажіть, будь ласка, 	8	
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	

D6. Яка з наведених категорій стосується вас?

МОЖЕ БУТИ ДЕКІЛЬКА ВІДПОВІДЕЙ

a. Я працівник (працюю в роботодавця) і маю підписаний трудовий договір	1	
b. Я працівник (працюю в роботодавця) на підставі угоди про виконання певної роботи (DPP) або угоди про трудову діяльність (DPČ)	2	
c. Я працівник в рекрутинговому агентстві	3	
d. Я працівник (працюю в роботодавця), не маю трудового договору ні угоду DPP/DPČ	4	
e. Я получаю гроші «на руки»	5	
f. Я ІІІ на підставі свідоцтва підприємця	6	
g. Я студент/ студентка	7	
h. Я маю пенсію по інвалідності (і часткової)	8	
i. Я маю пенсію за віком	9	
j. Я декретній відпустці/ батьківській відпустці	10	
k. Допмагаю в сімейному бізнесі без права на зарплату	11	
l. У мене є своя компанія, або я є партнером компанії	12	
m. Працюю в сім'ї (своїй чи чужій) на заробітну плату	13	
n. Я член кооперативу	14	

o. Працюю на підробітках	15	<input type="checkbox"/>
p. Цього часу не працюю, але шукаю працю	16	<input type="checkbox"/>
q. Цього часу не працюю, але працю навіть не шукаю	17	<input type="checkbox"/>

D7. Чи Ви можете поінформувати нас про загальний чистий місячний дохід вашої родини в чеських кронах?

до 10.000,-	1	
11.000 – 15.000,-	2	
16.000 – 25.000,-	3	
26.000 – 35.000,-	4	
36.000 – 45.000,-	5	
46.000 – 55.000,-	6	
більше, ніж 56.000,-	7	<input type="checkbox"/>
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	<input type="checkbox"/>

D8. Як би ви оцінили свій теперішній рівень життя?

Дуже добрий	1	
Скоріше добрий	2	
Скоріше поганий	3	
Дуже поганий	4	<input type="checkbox"/>
НЕ ЗНАЄ, БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	<input type="checkbox"/>

D9. Зі скількох осіб, включно з вами, складається ваша родина?

1	1	
2	2	
3	3	
4	4	
5 і більше	5	<input type="checkbox"/>
БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	<input type="checkbox"/>

D10. Скільки дітей віком до 18 років проживає у вашій родині? (Можливо, включаючи вас - ЯКЩО РЕСПОНДЕНТУ МЕНШЕ 18)

Жодні	1	
1	2	
2	3	
3	4	
4	5	
5 і більше	6	<input type="checkbox"/>
БЕЗ ВІДПОВІДІ	9	<input type="checkbox"/>

Нарешті, я хочу попросити вас повідомити мені свій номер телефону, адресу електронної пошти чи інший контакт. Компанії «PPM FACTUM RESEARCH» необхідно їх знати для можливості вибіркової перевірки моєї роботи. Я записую контакти опитуваних у спеціальний бланк і вони знаходяться в іншому місці, ніж заповнені анкети. Адреси використовуються лише для контролю і ніколи не використовуватимуться для інших цілей. Якщо ви згодні надати свої дані, я попрошу вас

це підписати. Незабаром ви можете отримати лист про перевірку поштою. Будь ласка, дайте відповідь, це дуже просто.

ЗАПОВНІТЬ АДРЕС У ЗВІТІ ПРО ХІД ОПИТУВАННЯ

На цьому все, дякую за інтерв'ю.

Я ПІДТВЕРДЖУЮ, ЩО ПРОВОДИВ/ЛА ІНТЕРВ'Ю ТОЧНО ВІДПОВІДНО ДО ІНСТРУКЦІЙ ФІРМИ «PPM FACTUM RESEARCH»

ПИТАННЯ ДЛЯ ІНТЕРВ'ЮЄРА

Z1. Як ви оцінили б здатність респондента розуміти чеську мову? Як:

Дуже добре	1	
Скоріше високе	2	
Скоріше слабке	3	
Дуже слабке	4	

Z2. Як би Ви оцінили бажання респондента відповідати на всі запитання? Як:

Дуже добре	1	
Скоріше високе	2	
Скоріше низька	3	
Дуже низька	4	

ПІП ІНТЕРВ'ЮЄРА: **ПІДПИС:**

КІНЕЦЬ СПІВБЕСІДИ
(ГОДИНИ,
ХВИЛИНИ)

--	--	--	--

ID ІНТЕРВ'ЮЄРА

--	--	--	--	--	--

ДАТА ОПИТУВАННЯ
(ДЕНЬ, МІСЯЦЬ)

				2	0	2	2
--	--	--	--	---	---	---	---

ID КОДИРОВАЧА

--	--	--	--	--	--