

You have downloaded a document from



The Central and Eastern European Online Library

The joined archive of hundreds of Central-, East- and South-East-European publishers, research institutes, and various content providers

Source: Fórum sociální politiky

Social policy forum

Location: Czech Republic

Author(s): Dušan Drbohlav, Patrik Budský, Dita Čermáková, Milan Lupták, Eva Janská, Zdeněk Čermák, Dagmar Dzúrová, Lukáš Valenta, Petr Weisser, Miroslav Žilka, František Freiberg

Title: Nabídka ukrajinské migrační pracovní síly a její poptávka v Česku

The supply of and demand for Ukrainian migrant labour in the Czech Republic

Issue: 1/2021

Citation style: Dušan Drbohlav, Patrik Budský, Dita Čermáková, Milan Lupták, Eva Janská, Zdeněk Čermák, Dagmar Dzúrová, Lukáš Valenta, Petr Weisser, Miroslav Žilka, František Freiberg. "Nabídka ukrajinské migrační pracovní síly a její poptávka v Česku". Fórum sociální politiky 1:14-19.

<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=936722>

Nabídka ukrajinské migrační pracovní síly a její poptávka v Česku¹

Dušan Drbohlav – Patrik Budský – Dita Čermáková – Milan Lupták – Eva Janská – Zdeněk Čermák – Dagmar Dzúrová – Lukáš Valenta – Petr Weisser – Miroslav Žilka – František Freiberg

Abstrakt

Článek propojuje zjištění na Ukrajině, kde byly u potenciálních migrantů do Česka (a Evropské unie) zkoumány příčiny a organizace plánované migrace, kvalitativní charakteristiky migrantů a jejich očekávání od migrace, s výsledky šetření v českých podnicích ohledně jejich poptávky po pracovní síle a zaměstnávání cizinců v Česku. Výzkum je založen na čtyřech výzkumných aktivitách, dvou (dotazníkové šetření migrantů a interview s experty) realizovaných na Ukrajině a dvou (dotazníkové šetření a interview z řad seniorních manažerů a zástupců personálních oddělení) v českých průmyslových podnicích. Výsledky ukazují stále vysokou migrační atraktivitu Česka především na Zakarpatské Ukrajině, dále dominantní roli sociálních sítí příbuzných a známých při zařizování práce v zahraničí, a naopak velmi nízkou atraktivitu náborových agentur. Registrace dokumentů a získání pracovního víza jsou nejvýznamnější překážky v plánování migrace do Česka. Ukrajinská migrace směřuje převážně na sekundární trh práce, a to i přesto, že v průmyslových podnicích v Česku existuje největší podíl na podnikové poptávce po pracovnících ve zpracovatelském průmyslu v profesní skupině kvalifikovaných dělníků. V článku je rovněž prezentován nástroj, který pomáhá zaměstnavatelům/podnikům vytipovat problémy jejich pracovníků-cizinců v různých dimenzích integrace. Příspěvek také specificky rozvíjí poznání vývoje Česka v rámci konceptu tzv. migračního cyklu.

Klíčová slova: Ukrajinci, mezinárodní pracovní migrace, Ukrajina, Česko, Evropská unie, zpracovatelský průmysl, integrace.

Abstract

The article compares findings from research conducted in Ukraine, where potential migrants to the Czech Republic (and the European Union) were surveyed concerning the causes and organisation of their planned migration, their qualitative characteristics and their expectations of migration, with the results of surveys conducted in Czech companies concerning the demand for labour and the employment of foreign workers in the Czech Republic. The research was based on four research approaches, two of which (questionnaire surveys of migrants and interviews with experts) were conducted in Ukraine and two (questionnaire surveys and interviews with senior managers and personnel department staff) in Czech industrial companies. The results revealed the continuing high degree of migration attractiveness of the Czech Republic, especially in Transcarpathian Ukraine, the dominant role of the social networks of relatives and acquaintances in arranging work abroad and, conversely, the very low attractiveness of the use of recruitment agencies. The registration of documents and obtaining a work visa were cited as the most significant obstacles to the planning of migration to the Czech Republic. The migration of Ukrainians mainly concerns the secondary labour market, despite the fact that industrial companies in the Czech Republic continue to express a shortfall of, and a high demand for, skilled workers. Further, the article presents a tool aimed at helping employers/companies to identify the problems faced by their foreign workers with concern to various aspects of integration. In addition, the article adds to the knowledge of the development of the Czech Republic in terms of the so-called migration cycle concept.

Keywords: Ukrainians, international labour migration, Ukraine, Czech Republic, European Union, manufacturing industry, integration

Úvod a konceptuální rámec

Od roku 2013 až do krize způsobené pandemií koronaviru SARS-CoV-2 v roce 2020 Česko zažilo nebývalý růst své ekonomiky (ČSÚ, 2020). To vzhledem k významu průmyslu ve struktuře české ekonomiky vytvořilo tlak na pracovním trhu zejména u dělnických pozic. Jednou z možností řešení tohoto problému je pracovní migrace z Ukrajiny. Článek propojuje naše zjištění na Ukrajině, kde byly zkoumány příčiny a organizace migrace, kvalitativní charakteristiky migrantů a jejich očekávání od migrace s výsledky šetření v českých podnicích ohledně jejich poptávky po pracovní síle a zaměstnávání cizinců. Cílem našeho příspěvku je také na základě našich originálních dat zjistit potenciál a povahu pracovní síly na Ukrajině a přiblížit

její možnosti v přístupu na český trh práce. Na úrovni českých podniků také zjišťujeme poptávku po cizí pracovní síle a její charakter, formu zapojení se cizinců do podniku, pohled na vládní náborové programy i hodnocení výhod zahraniční pracovní síly. V neposlední řadě článek přináší konkrétní námět, jak detailněji zmapovat stav a problémy integrace cizince nastupujícího na český trh práce (ukázka dotazníku) a také doporučení pro řešení problematiky náboru, zaměstnání a integrace zahraničních pracovníků do českých podniků a společnosti.

Po vyhlášení nezávislosti v roce 1991 Ukrajina nezvládla ekonomickou transformaci, v důsledku čehož se započala její sociální regrese od industriální k agrárně-industriální společnosti (Lupták, Luptáková, 2013)². Ukrajina nikdy za období nezávis-

losti nedosáhla úrovně svého HDP v sovětské éře (Socialnyi, 2017). Existují varovné scénáře, že pokud se tento proces nezastaví, bude agrární Ukrajina moci uživit maximálně 20 milionů obyvatel³ (Vernivskyi, 2020). Ekonomická situace země se od roku 2014 dále zhoršuje v souvislosti s anexí Krymu a ozbrojeným konfliktem na východě Ukrajiny, v důsledku čehož země ztratila pětinu svého území, obyvatel i HDP (Socialnyi, 2017). Strategii přežití pro miliony Ukrajinců, kteří ztratili práci, byla i je zahraniční migrace (Socialnyi, 2017).

Česko si dlouhodobě udržuje charakter jedné z nejprůmyslovějších zemí Evropské unie (EU) (Eurostat, 2020) s velkým důrazem na zpracovatelský a stavební průmysl. S počtem zaměstnanců 1,1 milionů se tato odvětví výrazně podílí na celkové zaměstnanosti (Studie NVF, 2019). Současně

je Česko od 90. let minulého století významnou destinací pro pracovní migranty (např. Valenta, Drbohlav 2018). V Česku již tvoří lidé s cizím státním občanstvím více než desetinu zaměstnanosti (Cizinci, 2019). Mezi zaměstnanci jich nejvíce pracuje právě ve zpracovatelském průmyslu, s odstupem potom v sektorech velkoobchodu a maloobchodu, opravy a údržba motorových vozidel a ve stavebnictví (Cizinci, 2019). Přední místo v počtu zahraničních pracovních sil zaujímají v ČR Ukrajinci (např. Valenta, Drbohlav 2018).

Prezentovaný text je také dílčím pohledem na stav a vývoj pracovní imigrace do Česka v rámci napojení na koncept tzv. migračního cyklu. Jeho podstatou je díky modernizaci průběžná změna salda migrace ze země emigrační na imigrační (blíže viz Okolski 2012, Drbohlav 2011, 2012, Fassmann, Reeger 2012). Předchozí analýzy staré cca deset let ukázaly, že ohledně jednotlivých etap migračního přechodu jsou postkomunistické země střední a východní Evropy (dále též ZSVE) logicky pozadu za zeměmi jižní, ale zejména západní a severní Evropy, přičemž Česko se ze ZSVE nacházelo v nejpokročilejší fázi migračního cyklu – ve fázi „expanze“ (Drbohlav 2011, 2012).

Celý přerod migračního režimu je komplexní povahy s nelineární trajektorií vývoje, s komplikovanými hybnými silami migrace, tj. zejména demografickým, politickým a ekonomickým vývojem. Navíc je doprovázen také etablováním a posléze zakotvením migračního paradigmatu, imigrace a migrační a integrační politiky do života společnosti. Průběžné monitorování a hodnocení stavu vývoje migračního cyklu v jeho mnoha dimenzích má své opodstatnění jak pro základní výzkum (poznání pravidelností a zásadních podmíněností vývoje migračního procesu), tak pro výzkum aplikovaný (např. možnosti poučení se v tvorbě migrační a integrační politiky a praxe).

Sběr dat – výzkumné aktivity

Vlastní výzkum je založen na čtyřech výzkumných aktivitách. Dvě probíhaly na Ukrajině a týkaly se jak mapování migrační situace obecně, tak analýzy individuální situace respondentů, kteří plánují svou migraci do Česka nebo ostatních zemí EU. Třetí a čtvrtý výzkumný počin se realizovaly v českých průmyslových podnicích, které svým zaměřením spadaly pod zpracovatelský průmysl vyjma chemického. Třetí výzkum se zaměřil na sběr kvantitativních dat prostřednictvím dotazníkového šetření a čtvrtý byl realizován formou polostrukturovaných rozhovorů a byl zaměřen na sběr dat kvalitativních. Všechna šetření proběhla v roce 2019, tedy před krizí způsobenou nemocí covid-19.

Analýza migrační situace Ukrajiny je založena na kvalitativním sběru dat, který proběhl formou 20 expertních rozhovorů

s ukrajinskými odborníky ze státní správy, vysokých škol a nevládních organizací. Sběr dat týkající se individuální situace potenciálních migrantů byl proveden formou dotazníku⁴, jehož charakter odpovídal kvantitativní výzkumné perspektivě. Podmínkou výběru respondentů byla existence vážně míněného plánu v příštích dvanácti měsících migrovat za prací do Česka nebo jiné země EU. Šetření se konalo v pěti vybraných oblastech Ukrajiny – ve městech Dnipro, Kyjevě a Lvově a v Zakarpatské oblasti (v rozdělení na její městskou a venkovskou část). Jeho cílem bylo získat v každé lokalitě 200 dotazníků, tedy celkem 1 000 (v Kyjevě se úspěšně sebralo 204, tedy zpracováno bylo 1 004 dotazníků). Sběr dat proběhl v prvním kroku elektronickou korespondencí a následně byl doplněn o osobní dotazování ve vízových centrech, případně místech bydliště potenciálních respondentů.

V Česku proběhlo šetření v průmyslových podnicích formou dotazníkového šetření a polostrukturovaných rozhovorů. Dotazník byl odeslán na 4 279 kontaktů z databáze Albertina z řad průmyslových podniků, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců a jejich převládající činnost je ve zpracovatelském průmyslu podle klasifikace CZ-NACE C22 až C33⁵. Vyplněno bylo celkem 273 validních dotazníků. Z hlediska velikosti podniků byly podniky pro účely analýzy rozčleněny do čtyř kategorií podle počtu zaměstnanců a jejich členění bylo následující: do 49 (22 %), 50 až 249 (49 %), 250 až 499 (14 %) a více než 500 zaměstnanců (14 %). Podniky byly dále podle klasifikace sloučeny do čtyř kategorií: výroba z kovů (36 %), elektronika a dopravní prostředky (19 %), strojírenství (20 %) a ostatní výroba (25 %). Kvalitativní poznatky o poptávce českého zpracovatelského průmyslu byly rozvinuty ve 41 polostrukturovaných rozhovorech se zástupci vybraných podniků, a to z řad seniorních manažerů a zástupců personálních oddělení.

Výsledky výzkumů

Migrační situace na Ukrajině

Následující pasáž dává do souvislosti některá tvrzení expertů s výsledky dotazníkového šetření. Kvantifikace vybraných jevů či procesů se vztahují k celému vzorku respondentů z dotazníkového šetření (N=1 004), není-li uvedeno jinak. Všichni respondenti z dotazníkového šetření vážně uvažují o migraci do Česka či jiné země EU. První skupina, a to 50 % respondentů, neudělala žádné konkrétní kroky v přípravě migrace (maximálně např. hledání informací), 30 % již má určitý plán migrace (zejména výběr země, organizace práce a víza) a 20 % má již svou migraci zorganizovanou (víza, práci, ubytování atd.). Další důležitou informací je, že 41 % svou migraci plánuje do Česka,

50 % do jiného EU státu a zbytek je nerozhodnutý. Česko nevolilo jako cílovou zemi 50 % respondentů (N=503) především z důvodu nízkých mezd (67).

Jako velmi důležité pro rozhodování o výběru země migrace se ukázalo místo předchozí pracovní zkušenosti. V případě, že migranti již mají zkušenosti s prací v Česku, by 70 % z nich opět volilo jako místo budoucí migrace Česko. Atraktivita Česka pro ukrajinské migranty je dána především úspěšným ekonomickým rozvojem odrážejícím se v nízké nezaměstnanosti, kulturní blízkosti (především jazykové) a relativně dobrými vztahy Čechů k ukrajinské imigrační skupině. Významným faktorem je i možnost získání vzdělání v Česku zdarma a s tím související lepší pracovní uplatnění. Důležitou zdrojovou oblastí pro migraci do Česka je stále Zakarpatská oblast, kde více jak polovina z dotázaných byla rozhodnuta pro migraci do Česka (54 %). Naopak respondenti z ostatních oblastí, kde probíhal sběr dat, preferovali častěji jako cíl migrace jinou zemi EU.

Z hlediska důvodů pro migraci převládá názor, že ekonomická a politická situace na Ukrajině je nestabilní a budoucí vývoj nejistý. Je to právě nepříznivá ekonomická situace, která je rozhodujícím faktorem, který vede k rozhodnutí Ukrajinců si hledat práci v zahraničí. Konkrétně se jedná především o nízkou mzdu a vysokou nezaměstnanost. Nedostatek pracovních míst je na Ukrajině především ve venkovských oblastech, kde je tudíž i největší migrační potenciál. Dalším důvodem zvyšujícím potenciál migrace z Ukrajiny je dlouholetá tradice vystěhovalectví.

Z expertních rozhovorů vyplynulo, že zájem o emigraci mají na Ukrajině především mladí (20–40 let), zdraví a vzdělání jedinci s mírnou převahou žen (v našem výzkumném vzorku mělo 43 % vysokoškolské vzdělání a 38 % pracovalo na Ukrajině ve vysoce kvalifikovaných pozicích). Ukrajinci směřují (ti pokročilejší v plánování – 50 % respondentů) zejména do zpracovatelského průmyslu, stavebnictví a zemědělství. Ukrajinské ženy pak stále ve větší míře doplňují český trh práce v oblasti úklidových prací a pečovatelských služeb, a to jak pro instituce a firmy, tak domácnosti v rovině legální, ale i neoprávněné – bez příslušných povolení.

I přes vyšší vzdělání ale ukrajinští emigranti v cílové zemi preferují pozice nekvalifikovaného průmyslového dělníka (18 %⁶), až s odstupem následují spíše administrativní práce v obchodě (13 %) a post kvalifikovaného průmyslového dělníka (13 %). Někteří z informantů upozorňují na tzv. „sociální dumping“, kdy ukrajinští pracovníci v Česku často dostávají nízké mzdy/odměny za svoji práci, kterou vykonávají v horších podmínkách, čímž snižují cenu a standard pracovních podmínek pro české pracovníky.

U respondentů je převládajícím typem krátkodobá návratová migrace, často sezónního charakteru s dominantním zaměřením na zlepšení finanční situace rodiny žijící na Ukrajině (v našem vzorku si je 57 % jisto návratem po ukončení své pracovní mise a 24 % tvrdí, že návrat je velmi pravděpodobný). Zájem je o krátkodobý pracovní pobyt do jednoho roku (46 %), včetně velmi krátkého pobytu do tří měsíců. Ale podle expertů s délkou pobytu v zahraničí postupně dochází ke snahám o nějaký trvalejší typ přemístění do zemí EU, včetně vystěhování celých rodin.

Budoucí migranti, kteří již učinili konkrétní kroky v přípravě migrace či již mají svou migraci připravenou (n=507), hledali práci nejvíce prostřednictvím příbuzných a známých (250)⁷ nebo si vše potřebné zařizovali sami (152). Je tedy jasné, že klíčové pro hledání práce v zahraničí jsou důvěra a vlastní aktivita. Naopak plánovaný pobyt prostřednictvím přímého kontaktu se zahraničním zaměstnavatelem (47) a zprostředkování práce přes místní (32) nebo zahraniční agentury práce (17) není využíváno často (podle expertů je potřeba zlepšit právní rámce pro fungování agentur tak, aby jejich činnost byla důvěryhodná). Důležitý je také přímý kontakt se zahraničním zaměstnavatelem, který v zařizování zahraničního pobytu pomáhá. Pomoc ukrajinského či jiného státu není pro respondenty zajímavá.

V cílové zemi chtějí potenciální migranti žít blízko místa výkonu práce (24 % ze všech uvedených důvodů), následuje kvalitní ubytování (15 %).

Poptávka po pracovní síle v Česku

Na českém pracovním trhu je největší zájem o nízkou kvalifikované pracovní pozice, zejména dělníky, uklízeče, řidiče nákladních automobilů, kuchaře a zedníky (MPSV, 2020).

V důsledku dlouhodobého nedostatku vhodných pracovních sil byli někteří zaměstnavatelé již delší dobu v situaci podstavu (tj. vyráběli s menším než optimálním počtem zaměstnanců), který vedl například k obsazování kvalifikovaných pozic zaměstnanci, kteří nesplňují nároky na danou pozici. To se může týkat jak výrobních dělníků, tak kvalifikačně vyšších technických pozic. Juniorní zaměstnanec je však méně produktivní než seniorní, navíc musí některý ze zkušenějších kolegů odložit část své práce a věnovat se jeho zaučení. Dotazované firmy také měly obtíže zabezpečit pracovníky do výroby v období výrobních špiček, konkrétně v létě (v období prázdnin a dovolených). Tuto situaci řada firem řeší většinou spoluprací s agenturami nebo nabíráním brigádníků (včetně dlouhodobě spolupracujících důchodců i bývalých zaměstnanců).

Výsledky našeho dotazníkového šetření naznačují, že největší podíl na podnikové

poptávce po pracovních ve zpracovatelském průmyslu připadá profesní skupině kvalifikovaných dělníků, která u dotazovaných podniků tvoří 46 % neobsazených míst a jedná se tedy o zdaleka nejvíce poptávanou skupinu pracovníků mezi průmyslovými firmami. S touto nenaplněnou poptávkou souvisí i stížnosti zástupců firem na nedostatečnou kapacitu učňovského školství v Česku, které jsme zaznamenali v průběhu rozhovorů. U podniků z kategorie „ostatní výroba“ a velkých podniků je oproti ostatním skupinám naopak větší zájem o nequalifikované pracovníky. Ve strojírenství je mezi neobsazenými pozicemi nadprůměrný podíl specialistů, ačkoli je třeba vzít do úvahy, že celková nenaplněná poptávka po pracovních ve strojírenství je relativně nízká. Z hlediska konkrétních profesí podniky nejvíce postrádají profesi seřizovač/údržbář/operátor strojů, to se týká zvláště velkých podniků. Výrobci elektroniky a dopravních prostředků častěji postrádají profese s vysokou kvalifikací vázanou na digitalizaci/automatizaci. Třetí nejpoptávanější profesí je svářeč, který chybí zvláště kovovýrobcům. Pouze 7 % podniků uvedlo, že jim nechybí žádná profese.

Budoucí vývoj zpracovatelského průmyslu bude i přes pronikání nových technologií nahrazujících lidskou práci závislý na dostupnosti pracovní síly vzdělané vhodným způsobem. Jako pozice těžko nahraditelná automatizací se očima podniků jeví údržba, seřizování a složitější obsluha strojů, přičemž už v současnosti podniky deklarují vysokou neobsazenost právě takovýchto pozic.

Zaměstnávání zahraničních pracovníků

Na základě provedených rozhovorů respondenti hodnotí agenturní zaměstnávání jako nejjednodušší způsob využití zahraničních pracovníků. Firmy si „koupí“ pracovní sílu od agentury, které zaplatí za provedenou práci jejími pracovníky. Nikoho tak nezaměstnávají. Pracovní agentura dodá „zaměstnance“ jako službu a odměna u těchto zaměstnanců se neprojevuje ani v osobních nákladech podniku. Pro podnik má agenturní zaměstnávání tu výhodu, že pracovníky získává takřka okamžitě. Nevýhodou je naopak nízká možnost výběru pracovníků.

V rámci obsazování kmenových pozic podniky kladně hodnotily programy české vlády, které stanovují jasné podmínky pracovní migrace. Podniky ale viděly největší nedostatek v administrativní náročnosti těchto programů a pomalosti přijímání zahraniční pracovní síly. Nejčastěji byl podniky zmiňován test trhu práce, který se některým podnikům jevil jako nepotřebný a zdržující. Co se týče samotných vládních programů, největší povědomí měly podniky o Režimu Ukrajina, který už je v dneš-

ní legislativní úpravě nahrazen Programem kvalifikovaný zaměstnanec. Režim Ukrajina byl zaměřen na pracovní pozice, kde byla potřeba nižší kvalifikace. U pozic vyžadujících vyšší kvalifikace nám v rámci polostrukturovaného rozhovoru bylo sděleno, že podnik záměrně hledá zahraniční pracovníky se vzděláním ze vzdělávací instituce akreditované na území EU, protože tyto pracovníci mají po vystudování volný vstup na pracovní trh EU a jejich nábor je tak daleko méně časově náročný.

Zkušenosti zaměstnavatelů ze zahraničními pracovníky se různí. Některé podniky si zahraniční pracovníky pochvalovaly a uváděly, že jsou výkonnější než čeští zaměstnanci. Jiné podniky naopak uváděly, že efektivita zahraniční pracovní síly byla nižší. Jako nevýhoda zahraniční pracovní síly byla zmiňována jazyková bariéra a menší respekt k vlastnímu zdraví. Naopak jako výhoda zahraniční pracovní síly byla podniky uváděna určitá vyšší ochota pracovat usilovněji a déle. Jeden z respondentů to komentoval tak, že „zahraniční pracovníci si sem jezdí hlavně vydělat“; vnímá to tak, že pracují tvrději a jsou také ochotni pracovat více hodin přes čas. Podniky také většinou nesledují nákladovost zaměstnávání zahraničních pracovníků a nedokáží tak odhadnout ani náklady spojené s celým procesem zaměstnávání zahraničních pracovníků. Nejsou tedy schopny exaktně porovnávat české a zahraniční pracovníky.

Propojení poptávky a nabídky

Na základě informací z dotazníkového šetření a kvalitativních rozhovorů byl získán přehled o aktuálních rozměrech a struktuře zaměstnavateli deklarovaného nedostatku pracovních sil ve vybraných odvětvích zpracovatelského průmyslu. Individuální rozhovory potvrdily, že zaměstnávání zahraničních pracovníků je spolu se zaváděním nových technologií snižujících potřebu pracovníků častou strategií, jak se vypořádat s tímto nedostatkem pracovních sil.

Cizinci ve firmách, kde pracují – a takových bylo mezi zúčastněnými subjekty v našem dotazníkovém šetření zhruba polovina – tvoří průměrně 8 % všech pracovníků. Více než polovina těchto zahraničních pracovníků pochází z Ukrajiny. Z šetření vyplynulo, že ukrajinská pracovní síla nenaplnuje požadavky pracovních pozic s vyšší kvalifikací poptávaných zaměstnavateli. Migrace ukrajinské pracovní síly se tak stává vhodným řešením nedostatku pracovních sil především ve firmách, kterým chybějí pracovníci na nižším stupni kvalifikační stupnice. Je patrné, že české průmyslové firmy uvažují o cizích občanech a zvláště Ukrajincích především jako o zdroji v dané chvíli nedostatkové nízkou kvalifikované pracovní síly, což potvrzují také vyjádření zaměstnavatelů v rozhovorech.

Jak vyplývá z šetření na Ukrajině, o práci v českém průmyslu má zájem i vzdělanější populace. Avšak ani v tomto případě se nejvíce migrace z Ukrajiny jako vhodné řešení nenaplněné poptávky po pracovních pozicích s vyšší kvalifikací. Z výzkumu je patrné, že ukrajinští migranti o tyto pozice nejvíce zájem, a také jim často chybí požadovaná zkušenost a potřebná oprávnění. Vyšší vzdělání migrantů z Ukrajiny však může být příslibem pro rozvoj kompetencí těchto pracovníků. Bude to však záviset na ochotě firem do rozvoje kompetencí investovat, což se za situace preferované krátkodobé migrace ukrajinské populace nemusí vždy jevit firmám jako výhodné. Do hry také důležitě vstupuje nostrifikační politika a praxe, která je v Česku prozatím spíše neflexibilní a neoperativní a často komplikuje uznávání diplomů a kvalifikace cizinců. Jedním z řešení větší stability Ukrajinců v českých firmách (včetně těch s vyšším vzděláním) je jejich lepší začlenění jak do prostředí daného podniku, tak i do celé společnosti (viz více níže).

Mapování stupně a kvality integrace cizinců – role zaměstnavatele/podniků

Jak bylo naznačeno výše, je důležité rozvíjet větší kompetence u cizí pracovní síly, a to v souladu s měnícími se potřebami podniků v budoucnu, tzn. požadavky na obsazenost míst s vyšší kvalifikací. Je přitom jasné, že zaměstnavatelé budou ochotni investovat do kurzů či rekvalifikačních svých pracovníků tehdy, když budou tito pracovníci mít zájem setrvat v podniku delší dobu. Přestože z výsledků výzkumů na Ukrajině vyplývá orientace respondentů na kratší a cirkulační pobyty (viz výše), současná realita v Česku stejně jako pandemie covidu-19 vede spíše k trendům dlouhodobého využití Ukrajinců (cizinců) na trhu práce. Do hry tak důležitě vchází proces integrace cizince do mikroprostředí jeho pracoviště stejně jako do společenských makrostruktur.

Cílem zaměstnavatelů a podniků by měla být snaha usnadnit a posílit naplnění všech dimenzí⁹ integračního procesu u svých pracovníků-cizinců, neboť je evidentní vazba mezi dobrou integrací, spokojeností pracovníka s jeho životem a úspěšným plněním pracovních úkolů. Níže ve zkratce charakterizujeme obsah konkrétních vybraných dimenzí, jejichž parametry navrhuje také sledovat na podnikové úrovni.⁹

Kulturní dimenzí rozumíme nejčastěji zkoumání jazykové úrovně cizince. *Měříme úroveň znalosti češtiny, která je zjišťována z hlediska čtení, mluvení, psaní a slohu běžného textu.*

V sociální dimenzi se zkoumají sociální vztahy a interakce mezi domácím obyva-

telstvem a cizinci (imigranty). *Zjišťujeme intenzitu kontaktů s příslušníky majority pomocí otázky na frekvenci společných obědů či večeří s Čechy během posledního roku (vyjma s rodinnými příslušníky a mimo práci); hodnocení kvality vztahu s Čechy v posledním zaměstnání a frekvenci účasti na veřejném spolkové životě.*

Politicko-administrativní dimenzí se rozumí zachycení a pochopení důležitých politických problémů, které cílové země řeší, ale i účast na společenském dění. *Zjišťujeme, jak důležitý je pro cizince cíl získání trvalého pobytu v Česku; má-li jej, pak zisku českého občanství.*

Ekonomická dimenze ve spojení se sociální znamená také získávání práv a přístup k pozicím v cílové společnosti, v jejích klíčových institucích: ekonomika, trh práce, vzdělávací systémy a kvalifikaci, rekvalifikace, bydlení apod. *Zjišťujeme formu bydlení z hlediska typu – byt versus dům a vlastnictví (vlastní versus nájemní versus ubytovna); charakter bydlení z hlediska (ne)přítomnosti Čechů, krajanů, případně pouze spolubydlících (osamocení); spokojenost se svojí současnou pracovní pozicí.*

Psychologická dimenze je snaha o zachycení subjektivních pocitů migrantů, propojenosti s cílovou zemí a jejich přání v ní dále žít. *Zjišťujeme úroveň sounáležitosti s novou společností pomocí otázky: Komu byste fandil ve sportovním utkání, když by se proti sobě postavily týmy Česka a země vašeho původu?*

Navigační dimenze integrace zachycuje schopnost migrantů zvládat základní potřeby „normálního života“ v hostitelské zemi (návštěva lékaře, řešení právních problémů atd.). *Ověřujeme znalost průměrné mzdy v Česku; znalost oboru, který má v Česku světoznámou kvalitu a tradici; znalost věku, ve kterém se v Česku stává občan dospělým, právně odpovědným za své chování; znalost v Česku povolené maximální rychlosti jízdy automobilem v obci; a určení světové strany, v jaké od Prahy leží Karlovy Vary.*

Výsledky a vyhodnocení testu naznačí směry, kterými se vydat a pomocí řešit problémy pracovníků-cizinců v jejich integraci do podniku, lokálního prostředí i celé společnosti.

Závěry a doporučení

Naše různorodé výzkumné aktivity (viz výše) vedou k následujícím závěrům a doporučením. Dominuje ekonomická podmíněnost ukrajinské migrace. Velmi důležitá ve volbě cílové země je předchozí pracovní zkušenost s migrací. Vysoká atraktivita Česka se projevuje zejména na Zakarpatské Ukrajině a obecně více na venkově, kde je větší potenciál neuplatněné pracovní síly. V organizaci pobytu a zařizování práce v Česku a dalších zemích EU hrají

u individuálních migrantů dominantní roli sociální sítě příbuzných a známých; prokázala se naopak v tomto směru velmi nízká atraktivita náborových agentur. Role agentur zprostředkujících zaměstnání se jeví jako sporná – na jednu stranu jsou přednostně využívány velkými podniky k najímání cizí pracovní síly a na straně druhé je evidentní jejich minimální role při integraci cizinců do různých dimenzí společnosti.

Administrativně-byrokratické procesy – registrace dokumentů a získání pracovního víza – jsou ve srovnání s některými konkurenčními cílovými zeměmi (Polsko) nejvýznamnějšími překážkami při plánování migrace do Česka. Současně i budoucí migrační proudy z Ukrajiny do ČR problematizuje nedostatek pracovních sil na ukrajinském trhu práce, poptávka po stejném typu pracovní síly v dalších zemích EU, nízká kvalita školství i malá jazyková vybavenost absolventů ukrajinských škol (zejména ve vztahu ke kvalifikovaným pozicím). V Česku hledají Ukrajinci uplatnění zejména na sekundárním trhu práce, kde je také nabídka práce zdaleka největší, a to v širokém spektru oblastí – v průmyslu, stavebnictví, zemědělství. Překvalifikovanost řady ukrajinských pracovníků vede k nedostatečnému využití daného lidského kapitálu. Zájem je deklarován zejména o krátkodobou návratovou migraci (lze však přičíst obecně existujícímu „mýtu o návratu“), ale i prodlužování pobytů a usídlení se v cílové zemi. Prokázala se důležitost faktoru zajištění ubytování migrantů ze strany zaměstnavatele v cílové zemi (touha po ubytování: blízko místa pracoviště, kvalitním, levném a zaměstnavatelem zajištěném).

V obecněji laděných formulacích doporučujeme: zlepšit informovanost o příležitostech a podmínkách (pracovních, životních), které má, resp. musí cizinec splnit pro vstup a následné vykonávání práce v Česku. Zrychlit a zjednodušit administrativně-byrokratický proces povolování vstupu a práce cizincům v Česku. Zlepšit kvalitu a efektivitu propojení nabídkové a poptávkové strany mezinárodního pracovního trhu.

Doporučujeme rovněž věnovat větší pozornost měření integrace migrantů a pomoci řešit jejich problémy v dílčích dimenzích integračního procesu (zejména zaměstnavateli a obcemi).

Podnikům také doporučujeme průběžně sledovat efektivitu zaměstnávání zahraničních pracovníků pomocí KPI (Key Performance Indicators), jako jsou celkové náklady na zahraničního pracovníka, jeho efektivita, kvalita jím vyrobené produkce atd. a tyto klíčové výkonnostní ukazatele porovnávat s průměrným pracovníkem na dané pozici. V současnosti totiž firmy nemají povědomí o celkové nákladovosti zaměstnávání zahraničních pracovníků. Vhodné by

bylo také zjednodušit proces vstupu firem do programů zahraniční migrace a setrvání v nich (nevyžadovat předkládání jednou již podaných dokumentů či umožnit vstup i nejmenším firmám).

Z hlediska hodnocení pozice Česka v konceptu migračního cyklu výsledky potvrdily průběžný posun ve fázi „expanze“ (poslední vývojovou etapou migračního přechodu je „zralost“ – viz např. Drbohlav 2011). K tomuto závěru vedou následující skutečnosti, zejména: imigrace do Česka absolutně i relativně v čase roste, saldo je pozitivní (Cizinci, 2019); existuje trvalá poptávka po cizí (ukrajinské) pracovní síle; cizinci (konkrétně Ukrajinci) se kromě cirkulace začínají v zemi dlouhodobě či trvale ve vyšších počtech usazovat a klást důraz na integraci (zejména aspekty bydlení); migrační politika obsahuje robustnější programy pro nábor cizí pracovní síly; integrační politika (byť zatím „ignoruje“ lokální úroveň) má svůj jasný směr (model tzv. občanské integrace) i oporu v územní organizaci (včetně důležitého zapojení nevládního sektoru); migrační politika vstoupila razantně i do „vysoké politiky“ (se všemi plusy i mínusy).

Naše výzkumy a z nich odvozená fakta a související okolnosti vznikly ještě v době před epidemií covidu-19. Již nyní je zřejmé, že migrační realita stejně jako migrační politiky a praxe doznají v mnoha zemích výraznějších změn. Nicméně dosavadní fakta o situaci na českém trhu práce v době pandemie ukazují, že důležitost cizí pracovní síly neklesá (Počet cizinců, 2020). I naše poznání proto může přispět k tomu, že nové podoby řízení migrace/integrace budou efektivnější a přívětivější jak pro Česko, EU a zaměstnavatele, tak i pro samotné migranty.

- 1 Text vznikl v rámci řešení projektu TAČR TL01000127 „Řízení migrace se zvláštním zaměřením na Ukrajinu jako nástroj pro snížení deficitu pracovní síly a zvýšení konkurenceschopnosti českého průmyslu“ na ČVUT a PIF UK.
- 1 Ukrajina není samozřejmě jedinou zemí, která čelí vysoké emigraci vlastní populace v rámci post-krizové transformace kvůli roli tzv. Washingtonského konsensu. Její specifická situace však podle nás tkví v tom, že větší význam pro finální trisní výsledky ukrajinské ekonomické transformace měl (v historii již popáté opakovaný) neúspěšný pokus ukrajinských ekonomických a politických elit vybudovat vlastní stát.
- 3 Podle posledního sčítání lidu v roce 2001 žilo na Ukrajině 48,7 milionů obyvatel.
- 4 Sběr dat realizoval Sociologický institut Akademie věd na Ukrajině (Institute of Sociology of National Academy of Science of Ukraine, Centre for Social Expertises named after Yuri Saenko) prostřednictvím své databáze kontaktů a tazatelské sítě.
- 5 Obory podle klasifikace CZ-NACE: <https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/85048625.xls/30885b22-9bac-4c7a-ad2c-5db96e69ea24?version=1.0>
- 6 Podíl ze všech udaných profesí v baterii 11 typů, přičemž maximálně mohli respondenti udát 3 profesní skupiny.
- 7 Absolutní číslo, možno volit až tři možnosti v deseti kategoriích.

- 8 Integrační proces migrantů má několik dimenzí, které je potřeba naplnit. Například podle Harder et al. (2018) má integrace dimenzi: 1) psychologickou, 2) ekonomickou, 3) politickou, 4) sociální, 5) jazykovou a 6) tzv. navigační. Naopak Penninx (2018) rozlišuje tři dimenze: 1) legálně-politickou, 2) socioekonomickou a 3) kulturně-náboženskou. Existují také studie ryze praktické a účelové, jejichž hlavním cílem je konkrétní změření integrace u přesně definovaných skupin cizinců (viz např. MIPEX, 2015 nebo Huddleston et al., 2013).
- 9 Pro měření jednotlivých dimenzí integrace migrantů na podnikové úrovni jsme v rámci daného projektu aplikovali výzkum pro agenturu TAČR (viz poděkování) sestavili dotazník, který je možno vyplnit a vyhodnotit online – viz (<http://proceskyprumysl.g6.cz/>).

Literatura

- Cizinci v České republice/Foreigners in the Czech Republic (2019). ČSÚ, Praha. <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-aktualizovano-2882020>
- ČSÚ (2020): <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-aktualizovano-2882020>
- Drbohlav, D. (2011): Imigrace a integrace cizinců v Česku: Několik zastavení na cestě země v její migrační proměně z Davida na téměř Goliáše. *Geografie*, 116, 4, 401–421.
- Drbohlav, D. (2012): Patterns of Immigration in the Czech Republic, Hungary and Poland. A Comparative Perspective. In: *European Immigrations. Trends, Structures and Policy Implications*. Okolski, M. (ed.). Amsterdam University Press. Amsterdam, 179–209.
- Fassmann, H., Reeger, U. (2012): „Old“ Immigration Countries in Europe. The Concept and Empirical Examples. In: *European Immigrations. Trends, Structures and Policy Implications*. In: Okolski, M. (ed.). Amsterdam University Press. Amsterdam, 65–90.
- Harder, N., Figueroa, L., Gillum, R. M., Hangartner, D., Laitin, D. D., Hainmueller, J. (2018): Multidimensional measure of immigrant integration. *PNAS*, November 6, 115, 45, 11483–11488. <https://doi.org/10.1073/pnas.1808793115>
- Hospodářská komora České republiky (2019): Stráždilo nedostatku lidí. Hospodářská komora České republiky. <https://www.komora.cz/strasidlo-nedostatku-lidi/>
- Huddleston, T., Niessen, J., Tjaden, J. D. (2013): Using EU Indicators of Immigrant Integration. Final Report for Directorate-General for Home Affairs. Luxembourg, EU.
- EUROSTAT (2020): Output of economic activities in the EU Member States. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20201028-1>
- Lupták M., Luptáková M. (2013): Mezinárodní migrace: pohledy a nadhledy. Pavel Mervart, Červený Kostelec, ISBN 978-80-7465-086-4.
- MIPEX (2015): The Migrant Integration Policy Index. <https://www.mipex.eu/>
- MPSV (2020): Informace o nezaměstnanosti v České republice k 30. 6. 2020. Praha: MPSV. <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>
- Okolski, M. (ed.) (2012): *European Immigrations. Trends, Structures and Policy Implications*. Amsterdam University Press. Amsterdam.
- Socialní zvit za 2017 rok (2017): Ministerstvo sociální politiky Ukrajiny. Kiiv.
- Studie NVF (2019): Kvantitativní a kvalitativní požadavky českého zpracovatelského průmyslu na pracovní sílu v měnicích se podmínkách průmyslu 4.0. ČVUT. Praha.
- Penninx (2018): Integration Processes of Immigrants and Related Policies in Europe. In: *Globe in Motion. Patterns of International Migration: Similarities and Differences*. Bratislava, Institute of Ethnology and Social Anthropology, Slovak Academy of Sciences, 62–75.

Počet cizinců v ČR (2020). ČSÚ. Praha. https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_202009.xlsx/bc8a2be7-bc31-438f-86f5-3e133aa5afa5?version=1.0

Valenta, O., Drbohlav, D. (2018): Longitudinal and spatial perspectives on the mismatch of tertiary educated migrant workers in the Czech labour market: The case of Ukrainians. *Moravian Geographical Reports*, 26, 4, 255–272. doi: 10.2478/mgr-2018-0021

Vernivskyi P. (2020): Ukraina ne smozhet prokormit bolshe chem 15–20 milionov naseleniia. Strana. 24.04. Kiiv. <https://strana.ua/opinions/263424-ukraina-ne-smozhet-prokormit-bolshe-15-20millionov-naseleniia.html>

Prof. RNDr. Dušan Drbohlav, CSc. (drbohlav@natur.cuni.cz) je profesorem na Katedře sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecké fakulty, Univerzity Karlovy (Department of Social Geography and Regional Development, Faculty of Science, Charles University), Albertov 6, 128 43 Praha 2, Česká republika. Zabývá se zejména výzkumem problematiky mezinárodní migrace a integrace cizinců v Česku a regionu střední a východní Evropy.

Ing. Patrik Budský (patrik.budsky@cvut.cz) je doktorandem na Ústavu řízení a ekonomiky podniku, Fakulty Strojní, Českého vysokého učení technického v Praze (Department of Enterprise Management and Economics, Faculty of Mechanical Engineering, Czech Technical University in Prague), Karlovo náměstí 13, 121 35 Praha 2, Česká republika. Předmětem jeho výzkumného zájmu jsou obchodní modely a oceňování podniku.

Mgr. Dita Čermáková, Ph.D. (dita.cermakova@soc.cas.cz) je odbornou asistentkou v Sociologickém ústavu AVČR (Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences), Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Zaměřuje se na mezinárodní migraci, ekonomické aktivity migrantů a integraci migrantů v oblasti hodnotových postojů.

Ing. Milan Lupták, CSc. (luptak@vubp-praha.cz) pracuje ve Výzkumném ústavu bezpečnosti práce, v Oddělení analýz a prognóz (Occupational Safety Research Institute, Jeruzalémská 1283/9, 110 00 Praha 1, Česká republika. Věnuje se otázkám pracovní migrace Ukrajinců do Česka, bezpečnosti práce migrantů, agenturnímu zaměstnávání.

Doc. RNDr. Eva Janská, Ph.D. (eva.janska@natur.cuni.cz) pracuje na Katedře sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecké fakulty, Univerzity Karlovy (Department of Social Geography and Regional Development, Faculty of Science, Charles University), Albertov 6, 128 43 Praha 2, Česká republika. Zabývá se mezinárodní migrací a integrací cizinců do majoritních společností. Nejnovější práce se zaměřuje na výzkum české diaspory v zahraničí.

Doc. RNDr. Zdeněk Čermák, CSc. (mak@natur.cuni.cz) pracuje na Katedře sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecké fakulty, Univerzity Karlovy (Department of Social Geography and Regional Development, Faculty of Science, Charles University), Albertov 6, 128 43 Praha 2, Česká republika. Zabývá se výzkumem vnitřní a mezinárodní migrace, prostorovým rozmístěním obyvatelstva.

Prof. RNDr. Dagmar Džurová, CSc. (dagmar.dzurova@natur.cuni.cz) pracuje na Katedře sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecké fakulty, Univerzity Karlovy (Department of Social Geography and Regional Development, Faculty of Science, Charles University), Albertov 6, 128 43 Praha 2, Česká republika. Ve výzkumu se zaměřuje na sociální nerovnosti ve vztahu ke zdravotnímu stavu obyvatel, spolupracuje při kvantitativních analýzách migračních studií.

Bc. Lukáš Valenta (vall04@vse.cz) je studentem Fakulty podnikohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze. Zároveň působí jako externí výzkumník na Ústavu řízení a ekonomiky podniku, Fakulty Strojní, Českého vysokého učení technického v Praze (Department of Enterprise Management and Economics, Faculty of Mechanical Engineering, Czech Technical University in Prague), Karlovo náměstí 13, 121 35 Praha 2, Česká republika. V současnosti se věnuje problematice reorganizací.

Ing. Petr Weisser (Petr.Weisser@fs.cvut.cz) je interním doktorem na Ústavu řízení a ekonomiky podniku, Fakulty strojní Českého vysokého učení technického v Praze (Department of Enterprise Management and Economics, Faculty of Mechanical Engineering, Czech Technical University in Prague), Karlovo náměstí 13, 121 35 Praha 2, Česká republika. Czech Ve svém výzkumu se primárně věnuje investicím do automatizace a digitalizace.

Ing. Miroslav Žilka, Ph.D. (Miroslav.Zilka@fs.cvut.cz) je vedoucím Ústavu řízení a ekonomiky podniku, Fakulty strojní Českého vysokého učení technického v Praze (Department of Management and Economics, Faculty of Mechanical Engineering, Czech Technical University in Prague), Karlovo náměstí 13, 121 35 Praha 2, Česká republika. Předmětem jeho výzkumného zájmu je ekonomické a environmentální hodnocení produktů a technologií.

Prof. Ing. František Freiberg, CSc. (frantisek.freiberg@fs.cvut.cz) je profesorem na Ústavu řízení a ekonomiky podniku, Fakulty strojní Českého vysokého učení technického v Praze (Department of Enterprise Management and Economics, Faculty of Mechanical Engineering, Czech Technical University in Prague), Karlovo náměstí 13, 121 35 Praha 2, Česká republika. Zaměřuje se na finanční teorii a management, mikroekonomii, řízení podnikové udržitelnosti a efektivnosti.

Poznatky z výzkumu

Lze zamezit dlouhodobému odloučení seniorských partnerů v důsledku závažného onemocnění?¹

Miroslav Kala – Zlatica Dorková – Maxim Tomoszek – Martina Ležáková

Závažné onemocnění nezřídka přináší životním partnerům-seniorům po desetiletích společného života dlouhodobé nebo i doživotní odloučení. Žádná z dostupných studií se konkrétními situacemi, ve kterých je necitlivým administrativním zásahem narušováno či dokonce znemožňováno dlouholeté soužití partnerů-seniorů z důvodu zhoršení zdravotního stavu, dosud nezabývala. Cílem tohoto článku je analyzovat situaci ochrany práva na soukromí a rodinného života pacientů / klientů / uživatelů v seniorském věku v České republice a navrhnout doporučená opatření. Autoři článku upozorňují na závažný, ale přehlížený problém nuceného dlouhodobého či dokonce doživotního odloučení seniorských párů a diskutují o relevantních právních a morálních aspektech těchto událostí a o možnostech jejich řešení. Získané informace poukazují na tuto problematiku jako na objektivně dokazatelnou skutečnost, která v naší společnosti postrádá odpovídající systémové řešení.

Úvod

Ochrana zdraví nebo nutnost zajištění pobytových sociálních služeb je jedním z nejčastějších důvodů, proč dochází k odloučení dlouhodobě nemocných pacientů od jejich rodin. Článek je založen na našich předchozích zkušenostech, které vycházejí z každodenní praxe péče o seniory a které jsme již částečně publikovali (Kala a Dorková, 2017). V zařízeních poskytujících zdravotní nebo sociální služby se lze setkat s třemi základními situacemi:

1. Nemocný senior je z lůžka akutní zdravotní péče přeložen do léčebny dlouhodobě nemocných vzdálené mnoho desítek kilometrů, navíc s obtížnou dopravní obslužností. Pro obtížné mobilního seniora, který zůstává ve svém

bydlišti, tak může vyvstat situace, kterou lze shrnout do zoufale znějící věty: „...vždyť já už ho (ji) nikdy nevidím!“.

2. Oba partneři se v krátkém časovém úseku stávají pacienty různých zdravotnických zařízení nebo klienty-uživateli zařízení poskytujících pobytové sociální služby s vyhlídkou, že další společný pobyt v domácím prostředí je ze zdravotních důvodů vyloučen.

3. Oba partneři se stali klienty-uživateli zařízení poskytujícího pobytové sociální služby, které neumožňuje sdílet společný pokoj. Setkávání partnerů je umožněno pouze ve společenské místnosti sloužící všem klientům, což nezaručuje potřebné soukromí.

Nezřídka se stává, že jeden z partnerů-seniorů je z lůžka akutní péče transporto-

ván do zdravotnického zařízení nebo do zařízení poskytujícího sociální služby s obtížnou dopravní dostupností i přes zjevný nesouhlas obou partnerů. Souhlas k převozu do vzdáleného zařízení bývá na nemocných a blízkých osobách v praxi často vynucován se zdůvodněním, že je nezbytné uvolnit lůžko pro dalšího pacienta, který vyžaduje akutní lůžkovou péči. Tímto převozem je navždy přerušena reálná možnost osobního vzájemného kontaktu do té doby celoživotních partnerů. V krajním případě se stává, že jeden z partnerů umírá, aniž by partneři měli v závěru života možnost k setkání.

Ve výše uvedených případech se jedná o zásah do práva na soukromí a rodinný život, jež je upraveno v čl. 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod (dále jen