

dvanáctihodinové služby a pracuje se na krátký a dlouhý týden, pro matky s dětmi to může být problém.“

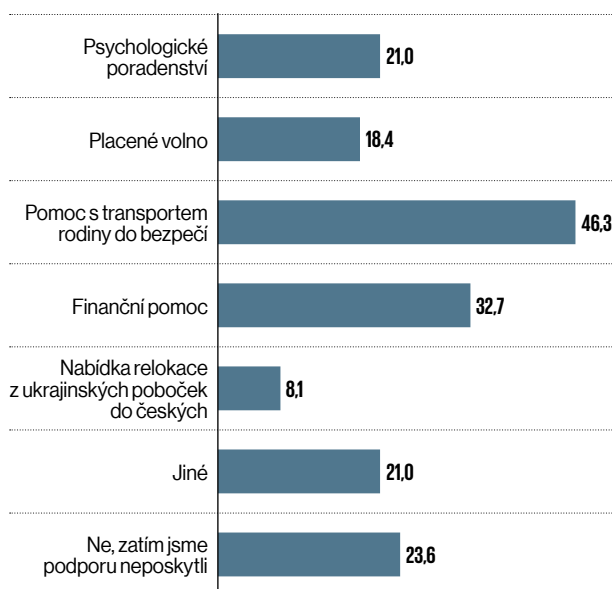
Strategický firemní poradce Jura Ibl vidí jako nejdůležitější umožnit co nejrychlejší vznik FUBU (for-us-by-us) služeb a podniků, tedy umožnit Ukrajincům podnikat. „Ať už formou firmy nebo družstva: „V Česku je i se starousedlíky dejme tomu půl milionu Ukrajinců, to je docela silná cílová skupina pro stovky kadeřnic, kuchařek, lékařek a podobně.“

Firmám by doporučil zapojit uprchlíky do takzvaných hladových zdí. Jsou to menší a třeba časově omezené projekty mimo nejvyšší prioritu. „Nebo naopak mohou pozdržet zavedení programů zvyšujících efektivitu práce. Může být těžké to obhájit před investory, ale uskutečnitelné to je v rámci společenské zodpovědnosti,“ doplňuje Ibl.

Pomoc má být rychlá, práce je terapie

Vedle jazykové bariéry se jako problém ukazují chybějící dokumenty dokládající kvalifikaci. Vysoce kvalifikovanou práci navíc stát hojně reguluje. V Česku je 331 pozic vázaných na dokument o vzdělání či praxi. „Platí to třeba pro školské, zdravotnické pracovníky, státní úředníky, ale i třeba zámečníky. U některých stačí výuční list, někde musí být vyšší osvědčení, diplomy, doložení trestní bezúhonnosti. Také bude obtížné předložit reference,“ říká Dombrovský. Firmy to podle něj řeší tak, že takové lidi zaměstnají

Poskytli jste svým současným ukrajinským zaměstnancům nějakou formu podpory? (v %)



Zdroj: LMC, v průzkumu odpovídali HR manažeři 967 firem

na asistentských pozicích. Případů už zaměstnaných lékařů, sestřiček či manažerů je málo. „Mimo vymezené profese platí, že se dosažené vzdělání dokládá čestným prohlášením, což úplně stačí pro nezbytnou dobu,“ říká Jana Skalková, poradkyně ministra práce a sociálních věcí.

Uprchlíkům v práci brání chybějící jazyk a diplomy. V Česku je totiž hodně pracovních pozic regulovaných. Bez dokladů nelze pracovat ve školství, zdravotnictví ani státní správě.

Zaměstnávat v souladu s kvalifikací je důležité proto, aby se neztrácel potenciál lidí, kteří sem přišli, pro potřeby českých zaměstnavatelů, a má to dopad i na jejich integraci. Jakmile lidé začnou pracovat v jiných pozicích, než v jakých pracovali doma, začnou se stávat tím, co tady dělají. Riziko horší integrace a určitého vyloučení hrozí i dětem. Řada zkušeností ze zahraničí dokládá, že až druhá generace původních uprchlíků se dostává do srovnatelných pozic jako jejich vrstevníci, kteří jsou v dané zemi doma. „Děti ale pořád mají větší šanci než rodiče,“ rozvíjí téma Dombrovský a tvrdí, že uprchlíky je třeba přesvědčit, aby nebrali jakoukoli práci. A na státu i firmách je, aby jim pomohly se zorientovat.

Nejpřímější pomoc nacházejí lidé z ukrajinských poboček mezinárodních firem. Například Deloitte z Kyjeva do Prahy přemístil 12 ukrajinských kolegů, KPMG zase pomáhalo s přesídlením rodin těch, kteří ve vlasti museli zůstat, a pomáhají jim hledat práci. Volné pozice Ukrajincům nabízí Masarykova univerzita a Fakulta informačních technologií ČVUT se chystá vypisovat výběrová řízení přímo pro ně. Sdílení informací o práci je nakloněná i komunita vědců Expats In Science, shromažďující zkušenosti z pobytů v zahraničí.

Ibl vidí i další možnosti: „Řada měst přišla kdysi s programy zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných jako levné pracovní síly na úklid města, péči o zeleň apod. Nejsem velký fanoušek podobných programů, ale teď zrovna je to řešení lepší než nic.“ A jednotlivci by mohli uprchlíkům ve svém okolí přímo nabídnout třeba úklid domácnosti, práce na zahradě, venčení psa. Práce může být pro ně způsobem terapie z válečných traumat. ■