

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Zapojení České republiky do mezinárodní migrace

Czech Republic's involvement in international migration

Karel Větrovský

Plzeň 2016

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Karel VĚTROVSKÝ**
Osobní číslo: **K13B0300P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management obchodních činností**
Název tématu: **Zapojení České republiky do mezinárodní migrace**
Zadávací katedra: **Katedra marketingu, obchodu a služeb**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Definujte mezinárodní migraci, charakterizujte její typy a důsledky.
2. Charakterizujte zapojení ČR do mezinárodní migrace po roce 1989.
3. Analyzujte zaměstnávání zahraničních pracovníků v podnikatelském sektoru ČR.
4. Zhodnoťte dopady zahraniční ekonomické migrace na podnikatelský sektor v ČR.

Rozsah grafických prací: **neuveden**
Rozsah kvalifikační práce: **40 - 60**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:

- **HORÁKOVÁ, Milada.** *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice. 1. vydání.* Praha: VÚPSV, 2008, 114 s. ISBN 978-80-7416-020-2.
- **BAŠTÝŘ, Ivo.** *Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie. Analýza statistických údajů. 1. vydání.* Praha: VÚPSV, 2007, 64 s. ISBN 978-80-87007-80-8.
- **DRBOSLAV, Dušan a kol.** *Migrace a (i)migranti v Česku: Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme? 1. vydání.* Praha: SLON, 2010, 207 s. ISBN 978-80-7419-039-1.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Hana Kunešová**
Katedra marketingu, obchodu a služeb

Datum zadání bakalářské práce: **23. října 2015**
Termín odevzdání bakalářské práce: **25. dubna 2016**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Ing. Jan Tuchoň, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 23. října 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Zapojení České republiky do mezinárodní migrace“

vypracovával samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni, dne

.....

podpis autora

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval své vedoucí bakalářské práce, paní Ing. Kunešové.

Dále děkuji všem, kteří se účastnili průzkumu a své rodině za podporu při studiu.

Obsah

Úvod.....	7
1 Mezinárodní migrace pracovních sil	9
1.1 Definice a rozdělení mezinárodní migrace	9
1.2 Příčiny mezinárodní migrace	10
1.3 Formy mezinárodní migrace	11
1.4 Důsledky migrace.....	13
1.4.1 Důsledky pro vysílající zemi	13
1.4.2 Důsledky pro hostitelskou zemi.....	13
2 Zapojení ČR do mezinárodní migrace.....	15
2.1 Období komunistického režimu	15
2.2 Období 1989 až 2003	15
2.3 Období 2004 až 2014	16
2.4 Období od 2015.....	19
3 Zaměstnávání zahraničních pracovníků ČR.....	25
3.1 Rozdělení zahraničních pracovníků podle země původu.....	25
3.2 Legislativa týkající se zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR	26
3.3 Zaměstnanecká karta a modrá karta	28
3.4 Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců.....	29
3.5 Postup uchazeče o zaměstnání v České republice.....	31
4 Průzkum mezi zaměstnavateli zahraničních pracovníků v ČR	34
4.1 Metodika výzkumu.....	34
4.2 Charakteristika zkoumaných zaměstnavatelů	34
5 Průzkum mezi zahraničními pracovníky v ČR.....	46
Závěr	51
Seznam obrázků	54
Použité zdroje	55
Seznam příloh	59

Úvod

V současné době zejména v Evropě je problematika mezinárodního pohybu pracovních sil a migrace obecně velmi diskutovaným tématem. O tom co se bude dít s Evropou ve spojitosti se současnou migrační krizí, se přou jak odborníci, tak laická veřejnost. Stejně tak důvody, proč k ní dochází, nejsou snadno rozpoznatelné. Jednoznačně se ovšem jedná o největší pohyb obyvatelstva v Evropě od druhé světové války.

Problematika mezinárodní migrace mě zajímá už dlouhou dobu. Téma bakalářské práce jsem si vybral ještě před medializováním evropské migrační krize. O to více mě později práce zajímala, protože se mimo jiné zabývala velmi aktuálním tématem. Přesto se současné evropské migrační krize dotýkám pouze okrajově, jelikož je to problematika výrazně širší, než téma mé bakalářské práce. Je to však problematika velmi aktuální a o důvodech nebo dopadech migrační krize se dá prozatím pouze spekulovat.

Tématem bakalářské práce je zapojení České republiky do mezinárodní migrace. Práce je zaměřena na definování mezinárodní migrace, vymezení jejích základních forem příčin a dopadů. V práci je pozornost věnována také zapojení České republiky do mezinárodní migrace od roku 1989 a současné právní legislativě, jež se týká zejména ekonomické migrace. Důležitou částí práce je výzkum provedený mezi zaměstnavateli, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky a cizinci, kteří vykonávají svoji pracovní činnost u zaměstnavatelů v ČR.

Cílem bakalářské práce je charakterizovat zapojení ČR do mezinárodní ekonomické migrace a analyzovat zaměstnávání zahraničních pracovníků v podnikatelském sektoru v ČR. Ke splnění tohoto cíle přispělo studium odborných zdrojů, statistik a výzkum, který autor provedl mezi vybranými zaměstnavateli v Karlovarském a Plzeňském kraji a mezi zahraničními pracovníky.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. V první kapitole je charakterizována mezinárodní migrace, její formy, příčiny a důsledky. Druhá kapitola pojednává o zapojení České republiky do mezinárodní migrace od roku 1989 do současnosti. Třetí kapitola je věnována legislativě, která upravuje zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice a rozebírá povinnosti zaměstnavatelů i cizinců. Čtvrtá kapitola popisuje průzkum, který byl proveden mezi zaměstnavateli zahraničních pracovníků. Závěrečná kapitola uvádí výsledky průzkumu, který byl proveden mezi cizinci pracujícími v ČR.

Průzkum mezi zaměstnavateli a zahraničními pracovníky v ČR v Karlovarském a Plzeňském kraji byl proveden formou polostrukturovaných rozhovorů v březnu 2016.

1 Mezinárodní migrace pracovních sil

1.1 Definice a rozdělení mezinárodní migrace

Pojem migrace můžeme chápat jako přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních. S ekonomickým rozvojem se intenzita migrace neustále zvyšuje“ (Ministerstvo vnitra ČR 2015)

Jiné vymezení pojmu migrace nalezneme u Cihelkové a kol. „relativně dobrovolný, převážně ekonomicky motivovaný pohyb osob přes hranice státu za účelem relativně dlouhodobého či trvalého pobytu“ (Cihelková a kol., 1996, str. 73).

Termín migrace tedy znamená spíše trvalejší přesídlení osob nebo skupin. Limitní doba pro zařazení do kategorie migrace není však celosvětově přesně stanovena a každý stát nebo společenství si ji stanoví sám. Organizace spojených národů například považuje za migranta každého jedince, který za hranicemi vlastního státu žije déle než jeden rok.

Mezi základní členění migrace z demografického pohledu patří migrace vnitřní a vnější. Migrace vnitřní znamená, že se jedná o migraci uvnitř jednoho státu (např. z Ostravy do Prahy). Migrace vnější pak znamená trvalejší přesun obyvatel přes hranice států jinak také nazývaná jako mezinárodní. Některé zdroje uvádějí migraci v rámci Evropské unie (tedy mezistátní) také jako vnitřní a není to chybná definice. Autor pouze zvětšil oblast, uvnitř které dochází k změnám (Evropská unie totiž funguje jako jeden celek, jednotný trh EU). Jde tedy o mezinárodní migraci uvnitř Evropské unie. Klasickými trendy v migraci byly, a stále jsou přesuny sever-jih a západ-východ.

Dalšího rozdělení migrace dosáhneme přidáním předpony před slovo migrace. Vzniknou tím slova imigrace, emigrace a reemigrace. V tomto případě záleží na úhlu pohledu, z kterého na tento proces nazíráme. Například pokud se občan České republiky rozhodne vycestovat do USA, tak ho Česká republika bude vnímat jako emigranta, ale pro hostitelskou zemi, kde bude působit, je imigrantem. Záleží tedy na tom, zda jde o vysílající ekonomiku (v uvedeném příkladu Českou republiku), nebo o hostitelskou zemi (například USA). Při reemigraci dochází nejprve k přesunu jednotlivců nebo skupin do zahraničí a po nějakém čase jejich návratu zpět do své mateřské země. Typickým příkladem toho jsou dlouhodobější pracovní stáže nebo studium v zahraničí.

1.2 Příčiny mezinárodní migrace

Příčiny migrace jsou rozdílné. Mezi nejzákladnější a nejpoužívanější rozdělení příčin migrace patří takzvané „push“ a „pull“ faktory. Toto rozdělení poprvé představili v dvacátém století Bogue, po něm Jansen a Lee, kteří se zabývali pozorováním migrace (Antropoweb, 2015). Na základě tohoto rozdělení můžeme dělit mezinárodní migraci do dvou hlavních proudů, a to na migraci politickou („push“) a ekonomickou („pull“).

Jako politickou migraci můžeme chápat migraci způsobenou pro emigranty nepříznivou politikou. Nejčastěji se objevují v nedemokratických systémech a při válečných konfliktech, kde dochází k porušování lidských práv. Politikové u moci znevýhodňují, nebo dokonce pronásledují různé menšiny, a to z důvodu rasového, náboženského nebo z důvodu rozdílného politického smýšlení (viz Evropa před rokem 1989). Příkladem rasového vytlačování v Evropě by mohlo být období druhé světové války, kdy bylo vysídleno nebo zlikvidováno přes třicet milionů lidí. Po válce pak následovala vlna vysídlení asi deseti milionů Němců z východní Evropy. Náboženské pronásledování a vytlačování velké části obyvatelstva zažili například protestanti během třicetileté války. V současné době ozbrojené náboženské konflikty v Sýrii, kde působí teroristická organizace Islámský stát, nutí emigrovat křesťany i muslimy. Organizace spojených národů uvádí, že počet emigrantů ze Sýrie přesáhl čtyři miliony lidí a nejvíce je jich v Turecku a Libanonu.

Ekonomická migrace by pak měla mít ryze ekonomický charakter, způsobený nestabilitou ekonomického systému dané země nebo nízkou ekonomickou úrovní země. Nejčastěji pracovníci odchází ze země s nižší ekonomickou úrovní a nižší reálnou mzdou do země s vyšší ekonomickou úrovní a vyšší reálnou mzdou. Dalším tlakem na obyvatelstvo mohou být strukturální změny v ekonomice, které způsobí nedostatek pracovních míst v daném odvětví, nebo naopak dostatek ale nedostatečně ohodnocených pracovních míst (například velký útlum těžebního průmyslu ve Velké Británii za předsedkyně vlády Margaret Thatcherové). V zásadě by se dala tedy ekonomická migrace popsat jako snaha migrantů jít za lepšími ekonomickými podmínkami nebo uplatnění se v odvětví, které v domovské zemi zaniklo, nebo bylo drasticky utlumeno.

Ovšem push a pull faktory spolu v praxi velmi často souvisí. Například období komunistického režimu, kdy byli z politických důvodů znevýhodňováni někteří jedinci. Mnoho lidí bylo váženými odborníky ve svém oboru, ale byla jim tato činnost zakázána

a nahrazena jinou, pro ně podřadnou činností. Důvody jejich emigrace byly pak ekonomicko-politického charakteru. Emigrovali, aby mohli provádět činnost ve svém oboru, kterou nemohli provádět v domácí zemi z politických důvodů. V historii hrály v přesídlování obyvatelstva větší roli politické (push) faktory. Do nedávné doby se odborníci shodovali, že převládají spíše ekonomické (pull) příčiny migrace.

V současné době migrační krize však opět převládají politické důvody přesunu obyvatel ve směru Jih – Sever¹.

Ekonomické a politické faktory však nejsou jedinou příčinou demografických změn obyvatelstva. Dalším důvodem k změně bydliště mohou být přírodní katastrofy, kdy se obyvatelé z postižených oblastí musí vystěhovat v případech, kdy se jedná o trvalé zaplavení určité oblasti nebo pokrytí sopečným prachem. Mezi nejčastější přírodní katastrofy patří tornáda, vlny tsunami a opakovaná zemětřesení, která se často vyskytují současně. V rozvojových zemích se ztráta střechy nad hlavou řeší také přesunem, bez ohledu na obyvatelnost původní oblasti. Například v období mezi roky 2008 až 2013 vedly klimatické změny k vysídlení v průměru 27 milionů lidí ročně. V nejmenším měřítku ovlivňují migraci osobní důvody, kterými může být přestěhování se za zbytkem rodiny žijící v zahraničí, provdání se za cizince nebo dlouhodobé pobyty v zahraničí za účelem poznávání odlišné kultury.

1.3 Formy mezinárodní migrace

Jak je patrné z předešlého textu, migrace se dělí podle příčin, které ji způsobují (přičemž v současné době je velmi problematické určit, jaké jsou skutečné důvody evropské migrace), a podle rozsahu na vnitřní a mezinárodní. Další možné rozdělení je z hlediska časového na dočasnou (tedy reemigraci) nebo trvalou, kdy se dotyčný nemá v úmyslu vrátit do své domovské země. Posledním důležitým dělením je kategorizace migrantů. Podle Organizace spojených národů musí migrant strávit v cizí zemi minimálně jeden rok. Možností, jak rozdělit migranty do více kategorií, se naskytuje velké množství, ačkoliv většina z nich jsou si v zásadě velmi podobné. Jedno z takových pochází od autorů Rabušic a Burjanek (2003), kteří rozdělili migranty do sedmi kategorií.

¹ Jih = označení pro rozvojové země, Sever = označení pro rozvinuté ekonomiky

1. Uprchlíci - Na základě Ženevské smlouvy se jedná o jedince, kteří jsou v současné době mimo svou domovskou zemi z důvodů převážně politických. Mohli být pronásledováni pro své náboženské přesvědčení, kvůli svému původu, nebo pro své politické názory, které odporují tamní politice. Uprchlíci nejčastěji pocházejí z nedemokratických zemí.

2. Osoby, které pobývají mimo svou vlast, které nemají klasický statut uprchlíka, ale důvody, pro které žijí v zahraničí, mají společné s uprchlíky.

3. Žadatelé o azyl - Jsou jimi jedinci, kteří stejně jako předchozí dvě kategorie opustili svou zemi z obav o své bezpečí. V současné době jsou však v azylovém řízení, kde se prověřuje, zda naplňují kritéria Ženevské úmluvy. Jedná se tedy o jakési mezidobí před statutem uprchlíka, který ovšem daný jedinec nemusí získat, pokud se neprokáže, že jsou jeho důvody migrace oprávněné.

4. Ilegální migranti - Jsou v hostitelské zemi nelegálně, například nesplňují statut uprchlíka nebo nemají potřebné dokumenty.

5. Dočasní pracovní migranti - Pracovníci, kteří dočasně pracují v zahraničí a po ukončení pracovního poměru se vrací zpět do své domovské země.

6. Vysoce kvalifikovaní migranti - Jedná se například o vysokoškolsky vzdělané jedince pobývající v cizí zemi kvůli práci.

7. Rodinní příslušníci - Jsou jimi rodinní příslušníci emigrantů, kteří se tímto připojují ke zbytku rodiny žijící v zahraničí.

8. Navrátilci - Jedná se o reemigranty, kteří se po nějakém čase stráveném v zahraničí vrací zpět do své vlasti.

Rabušic a Burjanek (2003) nevymezují kategorii migrantů, kteří opustili svou vlast legálně z libovolných osobních důvodů, například kvůli poznání pro ně odlišné kultury.

Když si shrneme toto rozdělení, tak v kategorii 1 - 3 jsou převážně jedinci, které k odchodu z vlasti donutily politické faktory. U zbylých kategorií mohou být důvody různé. Lze očekávat, že pokud stát zavede přísnější imigrační politiku, vzroste počet ilegálních migrantů.

1.4 Důsledky migrace

Důsledky migrace obyvatel jsou rozdílné v závislosti na množství migrantů a mohou být jak záporné tak kladné. Důležité je rozdělení na důsledky pro zemi vysílající (vyvážející pracovní síly) a zemi hostitelskou (dovážející pracovní síly).

1.4.1 Důsledky pro vysílající zemi

Pro vysílající zemi je výhodné, že se úměrně zmenšujícím počtu obyvatel snižuje nezaměstnanost. V souvislosti s klesajícím počtem obyvatel vzniká tlak na zvýšení mezd, jelikož klesá nabídka na trhu práce a zvyšuje se poptávka. Jednou z dalších výhod, které pociťuje vysílající ekonomika, jsou výdělků emigrantů získané v zahraničí, ale posílané zpět svým rodinám do země původu, kteří je doma utratí, a tím vzroste spotřeba, příjmy z daní atd.

Největší nevýhodou je takzvaný „brain drain“ nazývaný také odliv mozků. Jedná se o odliv vysoce kvalifikovaných jedinců, který přirozeně způsobuje zpomalení ekonomického růstu. Země, která vložila nemalé finance do jejich studia, pak v případě, že působí v jiné zemi, nemá z této investice žádný užitek.

1.4.2 Důsledky pro hostitelskou zemi

Důsledky migrace pro hostitelskou zemi mají také svá pozitiva a negativa. Mezi pozitiva přílivu pracovních sil ze zahraničí patří zaplnění volných míst na pracovním trhu, která domácí obyvatelé nemohli nebo nechtěli vyplnit. Jedná se především o méně atraktivní pracovní pozice na nejnižších úrovních. Navíc společně s rostoucím počtem obyvatel roste potenciál ekonomiky celé země. Stejně tak příliv vysoce kvalifikovaných jedinců, kteří s sebou ze zahraničí přinesou nové technologie a postupy. To je velmi výhodné, protože hostitelský stát výzkum těchto nových technologií, který by jinak musel zainvestovat sám, nestál vůbec nic.

Spíše se však v hostitelských zemích projevují nežádoucí důsledky imigrace. Větší konkurence na trhu práce snižuje cenu mezd (to ovšem neplatí obecně, záleží také na legislativě, síle odborů apod.), a to vyvolává nepokoje mezi původními obyvateli. Společně s tímto jevem se zvětšuje i nezaměstnanost. Mezi lidmi pak vznikají různé předsudky vůči cizincům, které mohou vést až k mírnější formě rasizmu a xenofobie vůči imigrantům, protože jim z jejich pohledu berou pracovní místa. Velký problém může nastat, když se vysílající země imigrantů nachází geograficky příliš daleko od

hostitelské země. V takových případech existuje velký předpoklad, že bude docházet ke střetu dvou naprosto odlišných kultur, mentalit, náboženství a zvyklostí, což může způsobovat složité soužití. Imigranti mohou být skrytě diskriminováni ze strany zaměstnavatelů tím, že jim v některých případech snižují mzdu, aby ušetřili náklady. U domácího občana by si nedovolili porušovat platnou legislativu z pracovně právní oblasti

Důležité pro všechny tyto důsledky je velikost migrace (počet migrantů). Je zřejmé, že v případě malého množství migrantů bude vliv na stát a jeho ekonomiku zanedbatelný. V každém z příkladů hrají velkou roli i další faktory. Například v rámci České republiky bude jistě snazší soužití například s občany Slovenské republiky nebo Ukrajiny, než s imigranty z jiného kontinentu, s jinou kulturou, mentalitou atd.²

² V roce 2016 se v západní Evropě nachází přibližně milion nových migrantů, všichni ze zemí s naprosto odlišnou kulturou, mentalitou a zvyky.

2 Zapojení ČR do mezinárodní migrace

2.1 Období komunistického režimu

V období komunistického režimu (1948-1989) v České republice nedocházelo k podstatnému přesunu obyvatelstva. Výjimkou byla pouze větší emigrace v roce 1968, kdy došlo k dočasnému otevření hranic. V té době byla emigrace motivována především politicky. Druhou výjimkou byla pak imigrace polických uprchlíků z Řecka, probíhající v 50. letech 20. století, kdy u nás našlo azyl přibližně 12 000 osob. Tato imigrace byla z dnešního pohledu brána jako bezproblémová. Za zmínku ještě stojí mezivládní dohody Československa s vládami tehdejší Kuby, Polska a Vietnamu, tedy státy, kde byly v té době u moci komunistické strany. Nicméně množství pracovníků z těchto států bylo naprosto zanedbatelné.

2.2 Období 1989 až 2003

Rok 1989 je milníkem, došlo v něm k pádu železné opony a s ním spojenému otevření hranic. Svobodný pohyb tehdy umožnil rozvoj různých a v některých případech úplně nových forem migrační mobility. Kromě klasické migrace, tedy trvalé změny místa pobytu, se rozšířila hlavně dočasná pracovní migrace převážně dlouhodobého charakteru. Dalšími významnými typy migrace, které vznikly společně s otevřením hranic, byla sezonní migrace, tedy kratšího charakteru, a studijní migrace.

Česká republika oproti očekávání nebyla zprvu emigrační zemí. Hlavním důvodem, proč lidé masově neemigrovali, byla politická stabilita a demokracie v zemi po pádu komunistického režimu společně se stabilní ekonomickou situací. Dalším důvodem, který nenutil české občany k opuštění vlasti, byl problém vysoké nezaměstnanosti, se kterou se v té době západ Evropy potýkal. Pracovní příležitosti byly tehdy pro cizince podstatně menší.

Vliv zahraniční migrace na změny počtu obyvatelstva byl ze začátku demokracie v naší zemi zanedbatelný. Na začátku to byla zejména vlna přistěhovalců z Německa, Švýcarska, Kanady a USA. Jednalo se především o takzvanou návratovou imigraci po listopadových událostech roku 1989, kdy se navraceli jedinci i celé rodiny, kteří v období vlády komunistické strany převážně z politických důvodů emigrovali. Tato první

vlna imigrantů, respektive reemigrantů byla nejsilnější z počátku 90. let a její intenzita se společně s dobou uplynulou od sametové revoluce snižovala.

K výraznějším změnám začalo docházet až v polovině 90. let minulého století. V té době masovější migrační přírůstky dokonce vyrovnávaly poklesy počtu obyvatel, které způsoboval silný pokles porodnosti v České republice od konce 80. let. V druhé polovině 90. let byl typický trend imigrace cizinců, který dosáhl vrcholu v roce 1999. V té době dosáhl příliv necelých 10 tisíc imigrantů. V následujícím roce došlo k snížení jejich počtu na přibližně 4 200 osob.

Důvodem nárůstu a následného poklesu byly změny v legislativní praxi (v roce 1999), které vstoupily v platnost v roce 2000 (například zavedení vízové povinnosti se zeměmi bývalého SSSR). Společně s měnícím se přístupem cizinců k České republice, kdy se původně tranzitní země stávala postupem času cílovou.

Během devadesátých let se postupně měnilo zastoupení přistěhovalců do České republiky podle zemí původu. Největší podíl přistěhovalců byl po celou dobu 90. let ze Slovenska, ačkoli intenzita stále klesala. U migrantů z ostatních zemí hrál zásadní roli politický a ekonomický vývoj po pádu železné opony. Za zmínku například stojí vlna emigrantů prchajících z Balkánu při občanské válce v zemích bývalé Jugoslávie, nebo nepříznivé ekonomické důsledky v některých zemích po rozpadu východního bloku (typickým příkladem je Ukrajina), které nutily obyvatele přestěhovat se za prací. Zpočátku byl cílovou oblastí západ Evropy, ale vlivem restriktivních opatření států Evropské unie se Česká republika začala stávat pro značnou část migrantů zemí cílovou. Neopomenutelnou část migrantů v druhé polovině devadesátých let tvořil také proud ekonomických migrantů z Vietnamu.

2.3 Období 2004 až 2014

Významným mezníkem z pohledu zapojení ČR do mezinárodní migrace je rok 2004. V roce 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie. Česká republika se tímto zapojila do jednotného trhu Evropské unie, což umožnilo volný pohyb pracovních sil. Česká republika se od počátku nebránila přílivu zahraničních pracovních sil na své území.

To velmi zvýšilo atraktivitu země především pro pracovní migranty. Společně s tím docházelo v tomto období k akceleraci růstu ekonomiky, která zlepšila také situaci na

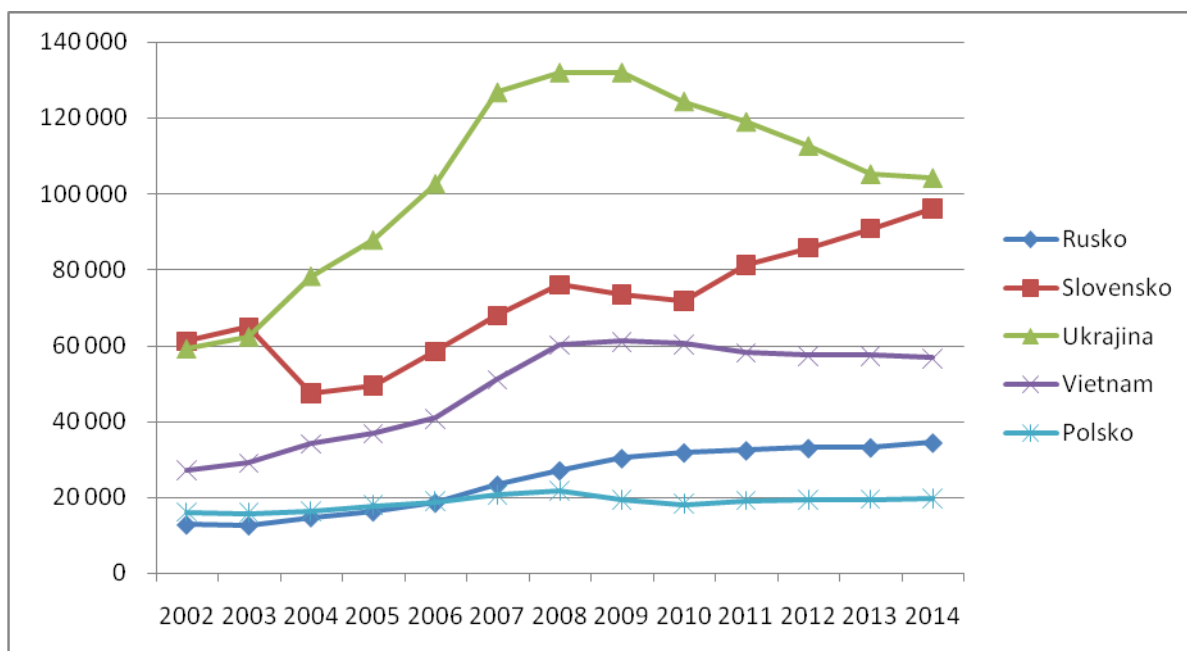
trhu práce. Tyto faktory dávaly další impuls zahraničním pracovníkům pro získání práce v České republice. V té době se ovšem ještě nejednalo o volný pohyb pracovních sil v rámci celé Evropské unie.

Při rozšíření EU v roce 2004 o 10 nových členských států (včetně České republiky) panovala mezi veřejností EU-15 obava, že začne docházet k větším přesunům pracovních sil zejména z Východu Evropy, což dle jejich názoru mohlo způsobit nepříznivou situaci na trhu práce původních členských států EU. Země EU-15 si v přístupové smlouvě vyžádaly přechodné období v délce až 7 let na omezení zaměstnávání pracovních sil z nových členských zemí. Už v roce 2004 ovšem tři ze starých členských zemí EU plně otevřely své pracovní trhy pro nové členské země Evropské unie. Jednalo se o Velkou Británii, Švédsko a Irsko. V průběhu dalších let postupně otvíraly své pracovní trhy i zbylé země EU-15. Poslední, kdo se otevřel zbytku Evropské unie, byly Rakousko a Německo, které své pracovní trhy otevřely až od 1. května 2011.

V roce 2004 imigranti s ukrajinským občanstvím převýšili co do počtu občany Slovenska. Po nich následovali občané Vietnamu, Polska a poslední místo z této pětice tvořili občané Ruska. V roce 2007 si potom vyměnili čtvrtou a pátou pozici občané Ruské federace s občany Polska. V následujících letech zůstávala situace stabilní, což znamená v pořadí Ukrajinci, Slováci, Vietnamci, Rusové a Poláci.

Na následujícím obrázku lze vidět, jak se měnilo složení počtu cizinců podle státního občanství v České republice mezi lety 2002 až 2014. Znázorněno je pět nejvíce zastoupených států v tomto období.

Obr. č. 1: Vývoj celkového počtu cizinců v České republice podle státního občanství 2002 - 2014



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu, 2014

Dalším zlomovým rokem byl rok 2007, kdy do EU vstoupily Bulharsko a Rumunsko. Pro obě tyto země Česká republika otevřela svůj pracovní trh, což se projevilo v nárůstu počtu pracovníků z těchto zemí v ČR. U bulharských pracovníků byl zaznamenán nárůst z 1 953 pracovníků v roce 2006 na 5 393 v roce následujícím. Počet zahraničních pracovníků z Rumunska (ve stejném časovém období) vzrostl z 1 240 na 4 313. (Český statistický úřad, 2015)

V prosinci 2007 Česká republika společně s dalšími osmi členskými státy vstoupila do Schengenského prostoru. Tento akt ještě zjednodušil pohyb pracovních sil v rámci tohoto prostoru, kdy při cestování mezi členskými státy přestalo docházet k hraničním kontrolám. Celkový nárůst mezi lety 2007 a 2008 způsobený vstupem České republiky do Schengenského prostoru je též patrný z předchozího obrázku.

V následujícím obrázku je zobrazena hrubá měsíční mzda rozdělená podle státní příslušnosti za rok 2014.

Obr. č.2: Hrubá měsíční mzda podle státního občanství za rok 2014

Zdroj: Informační systém o průměrném výděлку - MPSV (ISPV - MZS)

Source: Information System on Average Earnings (ISAE) - Ministry of Labour and Social Affairs

Státní občanství	Hrubá měsíční mzda Gross monthly wage		Diferenciace hrubé měsíční mzdy Differentiation of gross monthly wage				Citizenship
	Medián Kč/měs Median	Průměr Kč/měs Average	1. decil Kč/měs 1st decile	1. kvartil Kč/měs 1st quartile	3. kvartil Kč/měs 3rd quartile	9. decil Kč/měs 9th decile	
	CZK/month	CZK/month	CZK/month	CZK/month	CZK/month	CZK/month	
Česko	22 391	26 843	11 976	16 292	30 546	42 895	Czech Republic
Slovensko	24 116	30 263	10 957	15 338	34 956	52 904	Slovakia
Ukrajina	17 252	19 562	8 698	11 343	23 741	30 933	Ukraine
Polsko	21 036	27 022	11 706	15 625	28 842	38 812	Poland
Rumunsko	24 958	30 945	9 127	16 255	37 083	57 090	Romania
Bulharsko	14 718	23 522	10 448	11 389	25 926	44 086	Bulgaria
Ostatní	24 450	40 384	9 387	12 553	41 730	74 424	Other
Celkem mzdová sféra ČR	22 399	27 046	11 872	16 221	30 679	43 304	Wage sphere of the CR, total

¹⁾ Mzda je poskytována zaměstnanci u zaměstnavatele, který nepatří mezi uvedené v tabulce 3-9. Hrubá měsíční mzda je v ISPV-MZS definována jako součet mzdy za práci, náhrad mzdy a odměny za pracovní pohotovost za sledované období.

Zdroj: Český statistický úřad, 2015

Na obrázku č. 2 lze vidět, že nejnižší průměrnou měsíční mzdu dostávají cizinci z Bulharska, Ukrajiny nebo Polska. Všechny tyto země mají nižší ekonomickou úroveň. Ačkoli se ve všech případech jedná o národy mluvící slovanským jazykem, jazyková bariéra je přesto velká a průměrný Čech rozumí takto mluvícím cizincům jen velmi málo. Tyto dva důvody způsobují, že tito zahraniční pracovníci zastávají spíše pracovní pozice, které nevyžadují vyšší kvalifikaci.

Oproti tomu lze vidět, že pracovníci ze Slovenska a Rumunska mají nejvyšší průměrný měsíční příjem ze všech zahraničních pracovníků v České republice.

V případě slovenských pracovníků je důvodů více. Mimo jiné téměř odpadá jazyková bariéra, jelikož Slovensko je s naším státem historicky spjato. U slovenských občanů si český zaměstnavatel spíše nedovolí je jakkoli diskriminovat, jelikož (na rozdíl od například Ukrajinců) si mohou dojít na jakýkoli úřad a bez problému se domluví i získají informace. Dalším důvodem je fakt, že vzdělání dokončené na Slovensku je stejně uznávané i v Česku a naopak.

2.4 Období od 2015

V současné době hýbe Evropou silná migrační krize. Podle informací z úřadu vysokého komisaře OSN pro uprchlíky v roce 2015 dorazilo do Evropy různými cestami více než

milion uprchlíků. Jedná se o pětinasobek oproti roku 2014. Dle informací databáze Eurostat přijaly členské státy Evropské unie během roku 2015 celkem 1 221 855 žádostí o azyl.

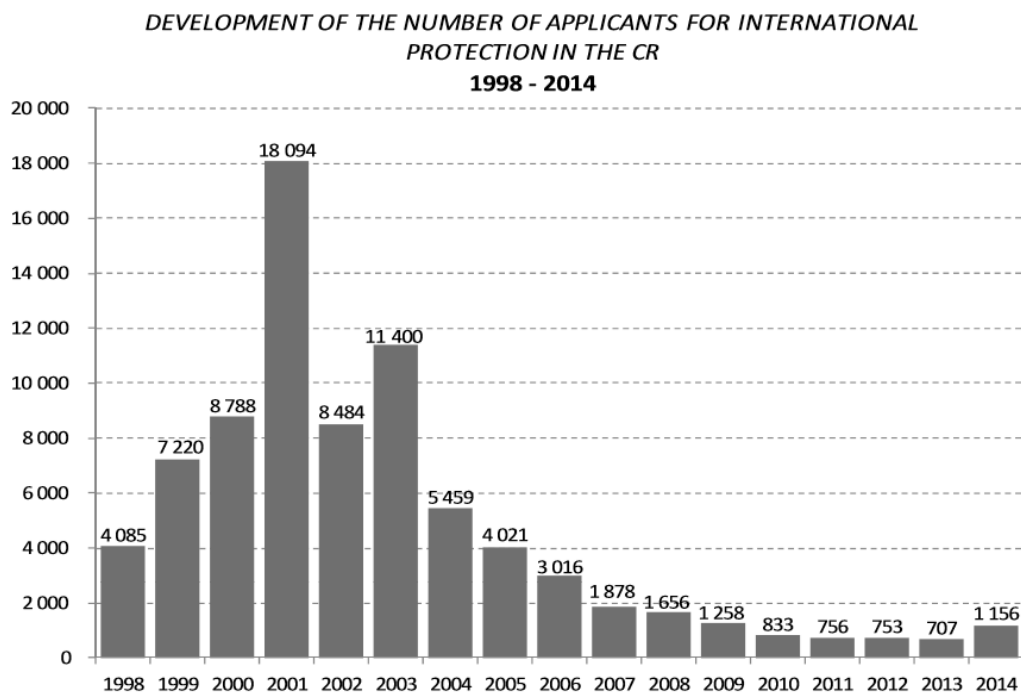
Mimo jiné také zpráva UNHCR konstatuje, že 3 735 uprchlíků cestu do Evropy přes moře nepřežilo. Jedná se tedy bezesporu o největší migrační krizi v Evropě od konce druhé světové války. Naprostá většina uprchlíků pochází z oblastí, kde v současné době dochází k ozbrojeným konfliktům. Přibližně polovina uprchlíků pochází ze Sýrie. Uprchlíci z Afganistánu a Iráku potom tvoří asi 21 a 8 procent. Více než polovina z nich jsou muži (58 procent) a čtvrtinu tvoří děti.

Názory ohledně imigrační politiky rozdělily český národ na dva tábory. První se snaží uprchlíkům pomoci a podporovat je, jako například premiér Bohuslav Sobotka. Strana druhá oproti tomu dává velmi jasně najevo nesouhlas s přijímáním běženců z muslimských zemí a nejčastěji to zdůvodňují tím, že migranti přicházejí do Evropy z ekonomických důvodů. Mezi nejpopulárnější patří například iniciativa: „Islám v České republice nechceme“, kterou vede entomolog Martin Konvička. Tyto iniciativy mají ovšem často charakter hraničící s rasizmem vůči muslimům.

Dalším fenoménem se staly zavádějící poplašné zprávy na sociálních sítích, které podporovaly nenávist a xenofobii vůči imigrantům, ale i muslimům a všem osobám tmavší pleti obecně. Tyto zprávy musela dokonce řešit policie ČR. Podle častých průzkumů veřejného mínění patří Česká republika mezi jednu z nejvíce odmítavých zemí, co se týče názorů na přijímání uprchlíků. Zároveň tato problematika rozdmýchala diskuzi o znovu zavedení kontrol na hranicích států v rámci Schengenského prostoru. Jeden z nejmítavějších přístupů vůči uprchlíkům (v rámci Evropské unie) je velkým paradoxem, jelikož Česká republika je v současné době pro drtivou většinu migrantů pouze tranzitní zemí a nárůst žadatelů o azyl je naprosto zanedbatelný oproti jiným státům Evropy.

Jak ostatně dokazují statistické údaje Českého statistického úřadu, které zobrazují počet žadatelů o azyl v jednotlivých letech.

Obr. č. 3: Vývoj počtu žadatelů o azyl v letech 1998-2014



Zdroj: Český statistický úřad, 2015

Tabulka č. 1, zobrazuje počet žádostí během roku 2015, kdy začala takzvaná evropská uprchlická krize, rozdělených do jednotlivých měsíců.

Tab. č. 1: Vývoj počtu žadatelů o azyl v roce 2015 - 2013

Měsíc v roce	Počet celkem	Z toho opakovaných žádostí
Leden	126	23
Únor	117	26
Březen	196	26
Duben	130	25
Květen	110	27
Červen	105	19
Červenec	100	25

Srpen	106	21
Září	125	24
Říjen	131	18
Listopad	139	21
Prosinec	140	30
Celkem	1525	

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu, 2014

Z obrázku č. 2 je patrné, že počet žádostí o azyl v České republice dosáhl vrcholu v roce 2001, kdy o azyl žádalo 18 094 cizinců. Nejvíce žádostí bylo z evropských států, které nejsou členy Evropské unie, a to 10 358 podaných žádostí. Následovali žadatelé z Asie, kterých bylo v tomto roce 6 878. Dalším ovšem ne tak výrazným vrcholem byl rok 2003, tedy rok před vstupem České republiky do Evropské unie, kdy žádalo o azyl 11 400 cizinců, z toho 7 537 ze států, které nejsou členy Evropské unie, ale leží v Evropě. Průběh v následujících letech byl spíše klesajícího charakteru a nedocházelo k nikterak dramatickým změnám.

Dokonce ani v roce 2015 nebyl nárůst tak masivní. Lze to ostatně vidět z tabulky č. 1. Tento fakt je skutečným paradoxem v souvislosti s již zmíněným silným odporem českých občanů vůči migrantům. Odmítavý postoj vůči imigrantům je nejvíce způsoben strachem z jiné kultury a mentality, protože se jedná o imigranty ze zemí s naprosto odlišnými hodnotami a náboženstvím. Ovšem i toto se zdá naprosto neopodstatněné, protože podle Českého statistického úřadu je skladba imigrantů podle zemí původu následující:

- Na prvním místě co do počtu žádostí byli žadatelé o azyl z Ukrajiny, celkem jich bylo za minulý rok 694.
- Na druhém místě se objevily žádosti cizinců ze Sýrie, což je výše zmíněná země s velmi odlišnou kulturou. Žádostí ovšem bylo jen 134, z toho 57 žen a 46 nezletilých.
- Následovala Kuba se 128 žádostmi.

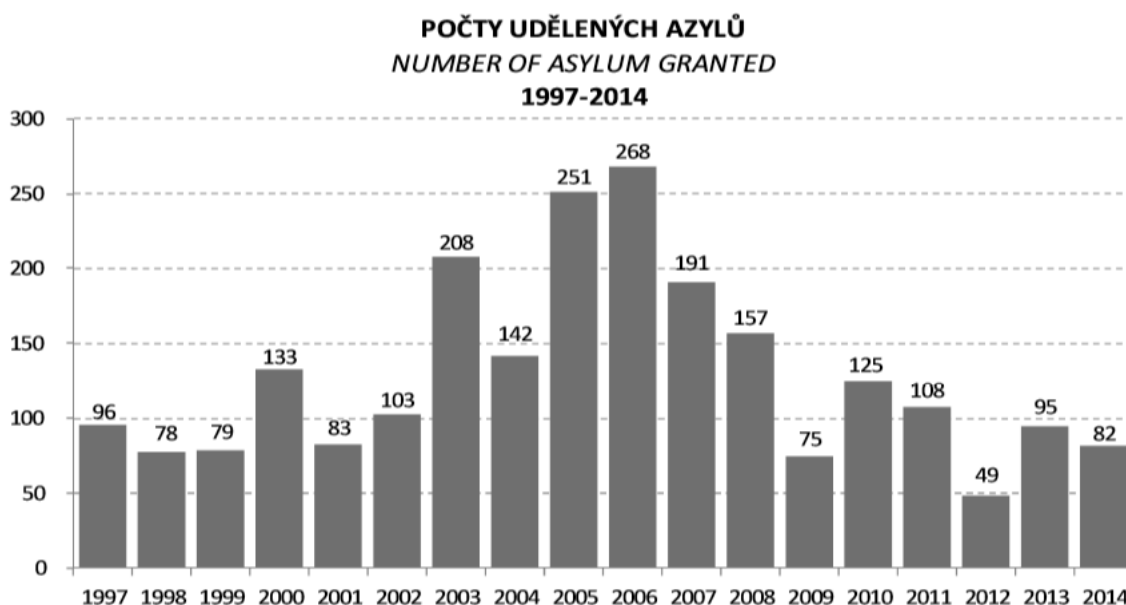
- Všechny ostatní žádosti podle státní příslušnosti se pak pohybovaly převážně pod hranicí 50 žádostí. Za zmínku stojí Irák s 38 žádostmi.

Součet počtu žadatelů ze zemí Sýrie a Irák (tedy státních příslušníků ze států s odlišnou kulturou) nepřesahuje číselku 200. V české populaci, kde žilo v roce 2015 okolo 10 500 000 občanů je 200 azylantů „ohrožujících naší kulturu“ ze statistického hlediska číslem zanedbatelným, jelikož se nejedná ani o setinu procenta vzhledem k české populaci. Otázkou ale zůstává, jak to bude v budoucnosti.

Je třeba zmínit, že ne každá žádost o azyl je schválena, ba naopak počet schválených žádostí je zpravidla několikanásobně nižší než žádostí podaných.

Následující obrázek zobrazuje počty skutečně udělených azylů mezi lety 1997 až 2014.

Obr. č. 4: Vývoj počtu udělených azylů v letech 1998-2014



Zdroj: Český statistický úřad, 2015

Z porovnání údajů v obrázcích č. 3 a 4 je patrný obrovský nepoměr mezi počtem žádostí o azyl a kladně vyřízených žádostí. Například v roce 2001, kdy byl počet žadatelů nejvyšší za sledované období, tedy 18 094, byla žádost schválena pouze 83 cizincům v následujícím roce pak 103 cizincům.

Nejvyšší počet udělených azylů byl v roce 2006, kdy jej dostalo 268 cizinců. Lze vidět, že počet žádostí k počtu udělených azylů na sobě není závislý, jelikož v letech, kdy bylo podáváno nejvíce žádostí, docházelo spíše k menšímu počtu schválení. To je svým

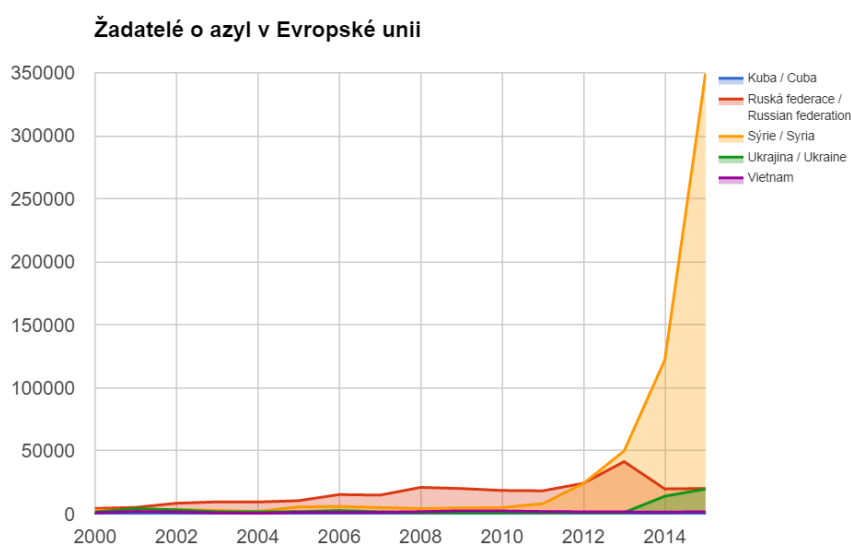
způsobem logické, jelikož azyly nejsou udělovány podle toho, kolik osob o ně žádá, ale podle toho, zdali žadatelé prokážou, že důvody pro udělení azylu jsou skutečně opodstatněné. V posledních letech je poměr stále menší, což je mimo jiné způsobeno i tím, že o azyl v České republice žádá podle statistiky stále menší počet jedinců. Například v roce 2001 uspěl každý dvěstěosmnáctý žadatel zatímco v roce 2011 každý sedmý.

Celkově pak žádalo o azyl mezi léty 1998 až 2014 v České republice 79 564 cizinců, což znamená v průměru 4 680 žadatelů za rok. Počet udělených žádostí v tomto období byl ovšem pouze 2 227, tedy průměrně 131 za rok. Vyrozumění o tom, že cizinci byla žádost o azyl schválena, dostal za toto období každý třicátý šestý žadatel.

Jelikož mají na českou ekonomiku vliv pouze cizinci, kterým byl azyl udělen (pokud pomineme administrativní náklady na ověření opodstatněnosti žádosti, které jsou beztak minimální), je z předchozích statistických údajů evidentní, že se jedná o vliv naprosto zanedbatelný. Daleko spíše než azylanty mají na naši ekonomiku vliv ekonomičtí migranti.

V obrázku č. 5 je zobrazen počet žádostí o azyl v celé Evropě mezi lety 2000 až do poloviny roku 2015, který svým silně vzestupným charakterem dokazuje, že migrační krize se v současné době České republiky dotýká pouze okrajově. Obrázek je doplněn o národnostní rozdělení žadatelů.

Obr. č. 5: Vývoj počtu žadatelů o azyl v Evropě



Zdroj: Člověk v tísni, 2015

3 Zaměstnávání zahraničních pracovníků ČR

V této kapitole jsou uvedeny informace důležité pro zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice.

3.1 Rozdělení zahraničních pracovníků podle země původu

„Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP³ a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti.“ (Integrovaný portál MPSV, 2016) Tito jedinci potřebují pro práci u nás některá z povolení podle platných právních předpisů. V současné době mezi tato povolení patří modrá karta, zaměstnanecká karta a povolení k zaměstnání. V minulosti mohli cizinci získat ještě kartu zelenou, tu ale v současné době nahradila karta zaměstnanecká.

Občané EU/EHP a Švýcarska nepotřebují pro práci v České republice povolení k zaměstnání, ani zelenou nebo modrou kartu. Stejně tak právní postavení občanů EU/EHP a Švýcarska je stejné. Žádné z těchto povolení nepotřebují ani jejich rodinní příslušníci. V případě, že není příbuzný ze země, která je členem Evropské unie, může vstoupit na tuzemský trh práce pouze v případě, že obdrží od Ministerstva vnitra ČR povolení k přechodnému pobytu, a to formou pobytové karty příslušníka Evropské unie. Další možností pro rodinného příslušníka, který není občanem EU a chtěl by nastoupit v ČR do zaměstnání, je prokázat se dokladem o podání povolení k přechodnému pobytu, a to formou pobytové karty příslušníka Evropské unie, která se nachází jakožto záznam v cestovním dokladu.

Rodinným příslušníkem se v tomto případě rozumí manžel nebo manželka, případně partner nebo partnerka, pokud spolu mají uzavřené registrované partnerství podle platných právních předpisů členského státu bez ohledu na státní příslušnost příbuzného. Ovšem také cizinec, který na Ministerstvu vnitra hodnověrně doloží, že má s občanem Evropské unie dlouhodobý vztah ve společné domácnosti, který je obdobný vztahu rodinnému. Rodinnými příslušníky jsou i jejich potomci ve věku do 21 let eventuelně i více, jsou-li na nich závislí, nebo vyživovaní příbuzní ve vzestupné řadě na EU/EHP a Švýcarska.

³ EHP = Evropský hospodářský prostor, který zahrnuje Evropskou unii, Norsko, Island a Lichtenštejnsko.

3.2 Legislativa týkající se zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

Tato kapitola uvádí přehled nejvýznamnějších právních předpisů, kterými se musí řídit každý, kdo zaměstnává zahraniční pracovníky nebo je jakožto cizinec v ČR zaměstnaný. Podrobné informace k této problematice uvádí portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém;
- Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů;
- Vyhláška č. 383/2010 Sb., o kolkových známkách;
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů;

- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník;
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích);
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů;
- Nařízení Rady (EEC) č.2434/92 z 27. července 1992 pozměňující Část II Nařízení (EEC) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství;
- Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, ve znění pozdějších předpisů;
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb., stanovující výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu;
- Nařízení vlády č. 64/2009, o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat;

- Sdělení MŠMT č. 134/2010 Sb., o vyhlášení aktualizovaného seznamu výzkumných organizací schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí;

3.3 Zaměstnanecká karta a modrá karta

Zaměstnanecká karta

O zaměstnaneckou kartu by měl žádat cizinec, který by chtěl pracovat na území České republiky, ale pochází ze země, která není členem Evropské unie nebo ze země, na kterou se nevztahuje některá z výjimek. Mezi tyto země patří Island, Norsko, Lichtenštejnsko a Švýcarsko. Tato karta slouží jako povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem výkonu zaměstnání, pro které byla vydána.

Postup pro získání zaměstnanecké karty je následovný:

1) Nejprve si musí cizinec najít konkrétní a pro něho vhodné pracovní místo, například pomocí Centrální evidence míst určených pro zaměstnanecké karty. (http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm)

2) Následně se musí spojit s potenciálním budoucím zaměstnavatelem a domluvit se s ním na veškerých podmínkách pracovní smlouvy. Pokud se dohodnou, je třeba smlouvu písemně uzavřít, jelikož je to jedna z podmínek pro získání karty.

3) Po tom, co cizinec uzavře pracovní smlouvu, může podat žádost o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu České republiky. V žádosti budou obsaženy informace o zaměstnanci, o zaměstnavateli a dalších podmínkách spojených s prací.

Vyrozumění a schválení popřípadě zamítnutí žádosti se cizinec doví nejčastěji do dvou měsíců od jejího podání. Žádost musí být schválena v České republice. V případě, že bylo žádosti vyhověno, získá jedinec vízum k pobytu na dobu 90 dnů, které je určeno k tomu, aby směl přijet do České republiky a mohl si vyzvednout zaměstnaneckou kartu. Karta je platná po celou dobu výkonu práce v závislosti na údajích obsažených v pracovní smlouvě, ovšem nepřesahující dobu dvou let. Za vydání zaměstnanecké karty musí zaplatit správní poplatek, který v současné době činí 2500 Kč.

Modrá karta

Modrá karta je určena pro cizince, který by chtěl pracovat na našem území v zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci a po kterém je v České republice v současné době poptávka a nedaří se tyto pozice obsadit pracovníky z České republiky a Evropské unie. Vysokou kvalifikací se rozumí mít ukončené minimálně vysokoškolské studium eventuálně vyšší odborné vzdělání, které trvalo nejméně tři roky. Cizinci, kteří jsou občany států Evropské unie nebo Islandu, Norska, Lichtenštejnska, Švýcarska, a to včetně jejich rodinných příslušníků, nemusí mít pro vykonávání zaměstnání v České republice modrou kartu. Držitel karty získává povolení k dlouhodobému pobytu na našem území a možnost pracovat v zaměstnání, pro které byla karta vydána. Zaměstnání může cizinec během svého pobytu za definovaných podmínek v souladu se zákonem změnit. Postup pro získání modré karty je totožný s postupem pro získání zaměstnanecké karty. Její platnost je závislá na době výkonu zaměstnání podle pracovní smlouvy plus tři měsíce. Maximální doba platnosti je dva roky.

3.4 Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců

V první řadě je zaměstnavatel povinen oznámit místně příslušnému úřadu práce volné pracovní místo, které vzniklo buď nově, protože ho zaměstnavatel vytvořil, nebo se uvolnilo po předchozím zaměstnanci. Dále by měl uvést charakteristiku tohoto pracovního místa (v případě, že plánuje zaměstnávat pracovníka ze zahraničí), tedy informace týkající se:

- místa, kde bude práce vykonávána,
- druhu této práce,
- požadavků a předpokladů nutných pro zvládnutí konkrétní práce,
- předpokládané délky práce
- informace o tom, zda se jedná o zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou

Je zde také možnost přidat nepovinné informace, například o možnostech dojíždění nebo ubytování. Veškeré podané informace ohledně charakteru zaměstnání musí být pochopitelně ve shodě se skutečným charakterem konkrétního volného pracovního místa.

Pro zaměstnání cizince je nezbytné, aby tento cizinec v souladu se Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, splňoval následující:

- měl v době pobytu platné povolení k zaměstnání od místně příslušné krajské pobočky úřadu práce a především platné povolení k pobytu na území našeho státu, nebo měl modrou, případně zaměstnaneckou kartu
- musí mít platnou, písemně uzavřenou pracovní smlouvu na jasně stanovenou dobu, po kterou má být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o provedení práce nebo písemně uzavřenou dohodu o pracovní činnosti. Dále musí zaměstnavatel přihlásit zahraničního pracovníka k platbě dávek zdravotního a sociálního pojištění

Zaměstnavatel musí zaměstnancům z ciziny nabídnout srovnatelné mzdové a pracovní podmínky jako pro občana České republiky, a to podle veškerých platných právních předpisů. Pro držitele zaměstnanecké karty pak musí být v rámci jednoho týdne zajištěna práce minimálně na 15 hodin. Stejně tak mzda nesmí klesnout pod základní sazbu minimální měsíční mzdy. U zaměstnanců s modrou kartou musí zaměstnavatel garantovat hrubou roční mzdu nejméně ve výši jeden a půl násobku průměrné hrubé roční mzdy v České republice.

Další povinnost, kterou má zaměstnavatel v souvislosti se zaměstnáváním cizinců, je informovat příslušný úřad práce o přijetí zahraničního pracovníka, a to nejpozději v den jeho nástupu do výkonu práce. Formulář sdělení o nástupu do zaměstnání je v příloze A. V případě, že dojde k některým neplánovaným změnám, je zaměstnavatel rovněž povinen písemně informovat úřad práce o cizinci, kterému byla vydána modrá nebo zaměstnanecká karta, případně povolení k zaměstnání v případech že:

- cizinec nenastoupil do práce ve stanoveném termínu
- bylo zaměstnání ukončeno před uplynutím stanovené doby dohodou, výpovědí, popřípadě okamžitým zrušením.

Pokud cizinec do práce nenastoupí ve stanoveném termínu, musí zaměstnavatel informovat příslušné orgány v závislosti na tom, zda se jedná o cizince s povolením k zaměstnání nebo o držitele modré, případně zaměstnanecké karty. U cizinců s povolením k zaměstnání musí zaměstnavatel podat informaci nejpozději do deseti dnů od stanoveného nástupu a u držitelů jedné z karet potom maximálně do čtyřiceti pěti dnů. Při ukončení zaměstnání před uplynutím doby je pak nutné uvést i důvod ukončení.

Jednou z posledních zákonných povinností všech právnických i fyzických osob je uchovávání kopií dokladů po dobu nejméně 3 let od ukončení zaměstnaneckého poměru cizince v místě jeho pracoviště. Tato povinnost slouží jako průkazný materiál dokladující oprávněnost pobytu cizince v naší zemi.

3.5 Postup uchazeče o zaměstnání v České republice

V první řadě si musí cizinec, který chce pracovat na území České republiky, zažádat buď o modrou či zaměstnaneckou kartu, případně o povolení k zaměstnání, a to obvykle ještě před příjezdem na naše území. Vzor žádosti o povolení k zaměstnání se nachází v příloze B. Žádost se podává písemně na místně příslušnou krajskou pobočku úřadu práce, pod kterou jím vybrané zaměstnání spadá. Samotné vyřízení žádosti sebou nese i náklady ve formě správního poplatku, který je v současné době ve výši 500 Kč podle Sazebníku poplatků, který je přílohou Zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích.

Každá žádost o povolení k zaměstnání musí podle zákona obsahovat:

- celé jméno včetně příjmení, a to i rodného (zpravidla u žen), rodné číslo nebo datum a místo narození (pokud cizinec rodné číslo nemá), trvalé bydliště (eventuálně i místo kam mají být doručovány zásilky) a státní občanství,
- identifikační číslo cestovního dokladu včetně označení orgánu, který ho vydal,
- název, sídlo a identifikační číslo firmy, kde hodlá pracovat,
- místo, druh a plánovanou dobu práce,
- přílohy k žádosti.

Příloha k žádosti o povolení k zaměstnání musí obsahovat následující:

- fotokopii cestovního dokladu, a to konkrétně strany, která obsahuje podstatné identifikační informace o žadateli,
- doklady, které dokazují, že žadatel je odborně způsobilý k vykonávání požadovaného zaměstnání, například maturitní vysvědčení nebo výuční list v oboru, který chce v České republice vykonávat,
- souhlas budoucího zaměstnavatele o tom, že cizince ve svém podniku zaměstná,
- dále mohou být přiloženy další doklady v závislosti na tom, zda to charakter práce, kterou chce v naší zemi vykonávat, vyžaduje.

Všechny přílohy v cizích jazycích musí být v originálním znění (popřípadě v úředně ověřených kopiích). Spolu s originálem nebo kopií je potřeba úřední předklad do českého jazyka, jinak na ně nebude brán zřetel. U dokladů, které slouží jako osvědčení o odborné způsobilosti, je nutné, aby byla úředně uznána platnost oprávnění, které získal v zahraničí, a superlegalizována.

O povolení k zaměstnání může žádat každý cizinec, který by chtěl pracovat na našem území a spadá do jedné z následujících kategorií:

- držitel povolení k dlouhodobému pobytu nebo držitel víza, a to buď za účelem podnikání na našem území či za účelem strpění pobytu,
- žadatel o azyl, kterému bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na našem území podle příslušných zákonů. Toto povolení ovšem dostane až po uplynutí minimální lhůty, která činí 6 měsíců od poskytnutí veškerých potřebných údajů přidaných k podané žádosti o udělení azylu,
- cizinec plánující vykonávat sezonní práci, tedy na dobu maximálně šesti měsíců v rámci jednoho kalendářního roka a za podmínek, že mezi jednotlivými pracemi uplynula doba delší než šest měsíců,
- cizinec, který by chtěl být krátkodobě zaměstnán v České republice na dobu nepřekračující tři měsíce,
- cizinec pobývající na našem území za účelem plnění úkolů, které vyplývají z předmětu činností zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo pokud je členem statutárního orgánu,
- pokud je členem jiného než statutárního orgánu, například družstva,
- cizinec, který chce absolvovat zahraniční pracovní stáž na našem území po dobu maximálně šesti měsíců nebo déle, pokud je to potřeba pro získání odporné kvalifikace podle právních předpisů České republiky,
- cizinec, který má být vyslán do České republiky zahraničním zaměstnavatelem, musí mít ovšem uzavřenou smlouvu s tuzemskou fyzickou nebo právnickou osobu, aby plnil úkoly podle této smlouvy,

- účastník výměnného pobytu mezi školami nebo programu pro mládež, pouze však pro žadatele mladšího 26 let a za účelem příležitostného zaměstnání, které je časově omezeno,
- cizinec, který má vyhlášenou mezinárodní smlouvu, kde je stanovena podmínka mít povolení k zaměstnání na našem území, tato smlouva musí být odsouhlasena Parlamentem ČR.

4 Průzkum mezi zaměstnavateli zahraničních pracovníků v ČR

Pro účely této práce byl proveden výzkum mezi firmami se sídlem na území České republiky, které zaměstnávají nebo ve své historii zaměstnávaly zahraniční pracovníky.

4.1 Metodika výzkumu

Průzkum byl proveden kombinací strukturovaného a nestrukturovaného interview a probíhal podle doporučené metodiky pro interview (Eger, Egerová, 2014). V první části interview byly pokládány předem pevně připravené otázky (viz příloha C), na konci interview mohl každý z dotazovaných s naprostou volností cokoliv dodat k této problematice. Velmi důležité bylo navození „důvěrné atmosféry“, proto si každý z dotazovaných mohl vybrat místo, kde bude interview probíhat. Interview bylo použito z důvodu získání bezprostředních a do jisté míry důvěrných informací. Ve srovnání s dotazníkovým šetřením je možné při interview vysvětlit otázku, pokud ji dotazovaný nemůže správně pochopit. Tato skutečnost byla významná vzhledem k tomu, že pro většinu dotazovaných není český jazyk rodným jazykem. Aby se dosáhlo požadované validity, byli respondenti z více krajů a různých národností. Dotazované firmy byly různé velikosti a podnikaly ve více odvětvích.

4.2 Charakteristika zkoumaných zaměstnavatelů

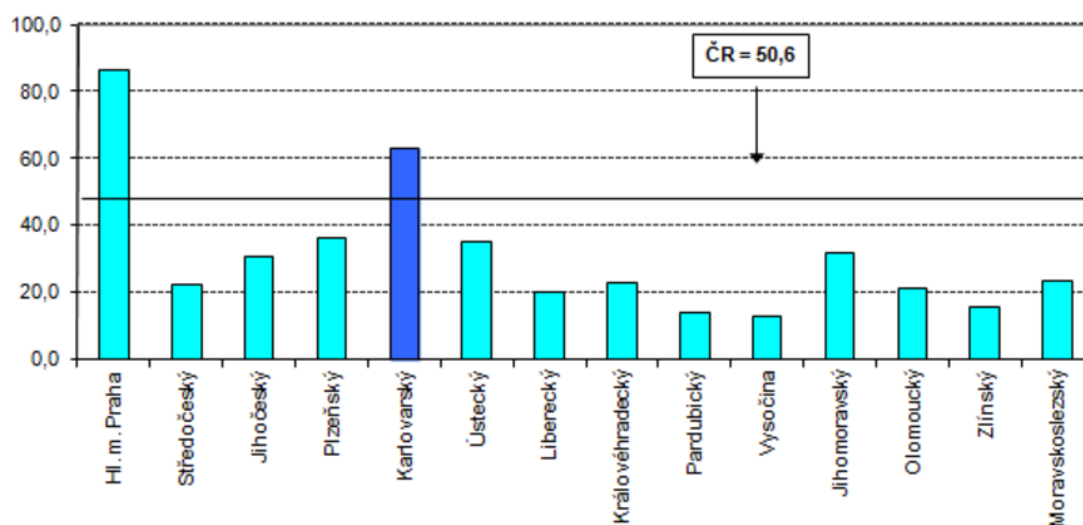
Průzkum názoru zaměstnavatelů byl proveden u osmi firem, které podnikají v různých oborech na území Karlových Varů a Plzně. Podniky jsou rozděleny do jednotlivých kategorií podle počtu zaměstnanců, a to na 1-9 zaměstnanců, 10-49 zaměstnanců, 50-249 zaměstnanců a více než 250 zaměstnanců.

V případě Karlových Varů je důležité zmínit, že se jedná o naprosto specifické město v rámci České republiky, a to zejména skladbou svých turistů. Město je historicky spjato s ruskými mluvícími turisty (nejen Rusy, ale i turisty z bývalých a současných oblastí Ruské federace, jako například Dagestán) a dlouhé roky z nich prosperuje. Například ruský pravoslavný kostel svatého Petra a Pavla byl v Karlových Varech postaven již v roce 1898. Mezi další návštěvníky Karlových Varů patří Arabové, Němci, Turkové, Angličané a samozřejmě Češi. Většina podniků v samotném centru města byla donedávna závislá až z 90 % na ruskými mluvící klientele. Během rozhovorů s majiteli podniků v centru Karlových Varů se autor dozvěděl, že v současné době je

příliv ruský mluvících turistů mnohem nižší, než tomu bylo dříve. Podle dotazovaných zaměstnavatelů jsou důvodem restrikce Evropské unie vůči Rusku kvůli válce na východní Ukrajině, kterou Ruská federace otevřeně podporuje. Přesto podle názoru dotazovaných zaměstnavatelů i v současnosti přijíždí do Karlových Varů více ruských turistů než českých.

Pro doplnění informací zobrazuje následující obrázek podíl příjezdů cizinců na celku podle krajů v 1. až 4. čtvrtletí roku 2015.

Obr. č. 6: Podíl příjezdů cizinců na celku podle krajů v 1. až 4. čtvrtletí 2015



Zdroj: Český statistický úřad, 2015

Z obrázku je patrné, že bezprostředně po našem hlavním městě přijíždí nejvíce cizinců právě do Karlovarského kraje. Přitom oba tyto kraje jsou nad celostátním průměrem, který činí 50,6 %. Všechny ostatní kraje jsou pod tímto průměrem, včetně kraje Plzeňského, který je podle této statistiky třetím cizinci nejnavštěvovanějším krajem České republiky. Nejméně cizinců přijíždí do kraje Vysočina.

V následujícím textu je stručně představeno všech osm firem, u kterých byl proveden průzkum.

- První z firem působí v centru Karlových Varů jako restaurace, počet jejích zaměstnanců se pohybuje v rozmezí 10-49 v závislosti na sezoně. V letních měsících totiž provozuje navíc tři letní terasy, a tak je potřeba více číšníků a kuchařů. Majiteli a provozovateli jsou Češi. Skladba klientely je vzhledem k specifičnosti tohoto lázeňského města následující: 50 % tvoří Rusové, 30 %

tvorí Němci a 20 % turisté z Asie. Češi přijdou do této restaurace jen velmi výjimečně. Ve své historii tato restaurace zaměstnávala dva cizince na pozici číšníků. Jeden z nich pracuje v restauraci již sedmým rokem.

- Druhým podnikem je menší penzion taktéž v centru Karlových Varů. Počet zaměstnanců je v intervalu 1-9 a nemění se v závislosti na sezoně. Majitelem a zároveň provozovatelem je Čech. Klientelu v současné době tvoří z 40 % Němci, z 20 % Rusové a z 15 % Češi. Zbytek klientů je z ostatních států světa. Tento penzion zaměstnává už tři roky jednu zahraniční pracovníci z Ukrajiny na pozici pomocné síly pro úklid pokojů a společných prostor.
- Třetím podnikem je prodejna kožené galanterie v centru Karlových Varů. Majitelem je Chorvat, který zaměstnává 1-9 osob. 80 % všech zákazníků tohoto obchodu tvoří Rusové. Zbytek tvoří Němci a Arabové. Firma zaměstnávala ve své historii celkem čtyři zahraniční pracovníce na pozici prodejních asistentek. Tři z nich byly z Ukrajiny a jedna z Arménie. Jednu zahraniční pracovníci z Ukrajiny zaměstnává po celou dobu svého podnikání, tedy deset let.
- Čtvrtým podnikem je restaurace, která se nenachází v centru Karlových Varů. Zaměstnává 10-49 zaměstnanců bez ohledu na sezonu. Majitelem je Čech. Restauraci navštěvují z 30 % Rusové, 30 % návštěvníků tvoří Češi, 10 % Němci, 10 % Asiaté a zbytek ostatní národnosti. Zde je vidět, že procento ruských zákazníků je mnohem nižší než v případě předchozích podniků. Důvodem je, že se ruští turisté pohybují výhradně v samotném centru a okraje Karlových Varů spíše nenavštěvují. Tento podnik zaměstnával celkem tři zahraniční pracovníky z Ukrajiny, a to na pracovních pozicích: servírka, kuchař a pomocná síla v kuchyni. Každého z nich zaměstnával v průměru tři až pět let. Pomocná síla v kuchyni pracuje v restauraci až do současnosti.
- Pátý podnik má taktéž sídlo v Karlových Varech, ale nepodniká v pohostinství jako předchozí podniky. Předmětem jeho činnosti je přeprava po vlastní ose. Sídlí v Karlových Varech a majitelem je Rakušan. Počet zaměstnanců je 50-249. klientelou podniku je podle jeho ředitele celá Evropa. I přes velký počet zaměstnanců zaměstnával tento podnik pouze jednoho zahraničního pracovníka, a to ze Slovenska, na pozici řidiče. Pracovní poměr trval pouze půl roku.
- Šestý podnik nakládá s odpadem a šrotem. Majitelé jsou Češi. Sídlo má v Karlových Varech. Počet zaměstnanců se pohybuje v intervalu mezi 10-49. Ve

své historii zaměstnával čtyři zahraniční pracovníky z Ukrajiny na pozici dělníků a řidičů. Tento podnik obchoduje s celou Evropou, ale například i s Kanadou, Čínou nebo Austrálií. Roční obrat podniku je v průměru půl miliardy korun, z toho zhruba 25 % obratu tvoří obchod s českými podniky.

- Sedmý podnik se jako jediný řadí do kategorie 250 a více zaměstnanců. Pod tento podnik spadá několik restaurací a barů v Plzni. Z celkového počtu zaměstnanců tvoří přibližně 2% zahraniční pracovníci, a to převážně ze Slovenské republiky a Ukrajiny. Zahraniční pracovníci v tomto podniku zastávají nejčastěji pomocné práce, pouze v jednom případě jde o chorvatského kuchaře. Klientelu navštěvující tento podnik tvoří: z 80 % Češi, zbylých 20 % klientů tvoří Němci, Poláci a Angličané.
- Osmý a zároveň poslední podnik, ve kterém byl proveden průzkum, působí taktéž jako předchozí podnik v Plzni. Obor jeho podnikání je finanční poradenství a realitní činnost. V současnosti zaměstnává 1-9 zaměstnanců. Ve své historii zaměstnával dva zahraniční pracovníky z Vietnamu po dobu přibližně jednoho roku. Klientelu tomuto podniku tvoří z 90 % Češi, zbytek pak Vietnamci, Bulhaři, Ukrajinci a cizinci z Moldávie.

Důvody, proč tyto firmy v minulosti zaměstnávaly nebo v současnosti zaměstnávají zahraniční pracovníky, jsou různé.

- V Karlových Varech se všichni provozovatelé podniků podnikající v pohostinství shodují na tom, že hlavním důvodem, proč zaměstnávali cizince, je znalost ruského jazyka. Je logické, že spíše bude plynule rusky mluvit člověk, pro něhož je ruština mateřským jazykem.
- Dalším důvodem, který si jak čeští tak zahraniční zaměstnavatelé uvědomují, je skutečnost, že při prodeji, například v restauraci nebo kožené galanterii, je velmi důležitá psychologie prodeje a jelikož zákazník ze zahraničí přemýšlí jinak než český zákazník, lépe jejich mentalitu pochopí zahraniční pracovník ze stejného státu. V podstatě to znamená, že spíše prodá kabelku ruské zákaznici ruská obsluha, jelikož ví, jak s ní přesně mluvit, aby jí dovedla až ke konečné koupi kabelky.
- Dále pak podnikatelé zdůrazňovali poměr nákladů na zaměstnance a kvalitu provedené práce.

- Na inzerci práce typu pomocná síla pro úklid se čeští zájemci o práci hlásí podle firem minimálně, a tak jsou firmy nuceny zaměstnávat cizince.
- Zahraniční pracovníci jsou také více flexibilní a nemívají problém s pracovní dobou, jelikož obvykle nemají v České republice svoji rodinu.
- Majitel firmy, která provádí dopravu po vlastní ose, si stěžoval na nedostatek řidičů z povolání v České republice, proto jsou nuceni zaměstnávat i pracovníky z cizích států.
- Jedna z firem chtěla pomoci svým známým z ciziny s finančními problémy, a tak je zaměstnala.
- Důvodem pro zaměstnávání občanů z Vietnamu bylo na doporučení známých a pověst o pracovitosti vietnamských občanů (což se ve zkoumaném podniku nepotvrdilo).

Další z otázek, která byla kladena zaměstnavatelům, byla, jak hodnotí administrativní zátěž spojenou se zaměstnáváním cizinců. Zde se, až na jednu výjimku, všichni zaměstnavatelé shodovali, že žádnou vyšší zátěž nepocítují. Důvodem nejspíše bylo i to, že většina zaměstnávala cizince, kteří mluvili plyně česky a za které veškeré potřebné administrativní úkony vykonával jejich účetní. Onou výjimkou byla jedna karlovarská firma, která často zaměstnávala cizince na pozicích vyžadující nižší kvalifikaci. Tito cizinci zpravidla nemluvili vůbec česky, a tak s nimi museli zaměstnavatelé nebo jiní pracovníci obejít všechny potřebné instituce sami, což pro ně představovalo zátěž. Informace o povinnostech při zaměstnávání zahraničních pracovníků zjišťovali přes svého účetního.

Jeden majitel si při průzkumu vzpomněl, že na počátku svého podnikání v roce 1993 (kdy ještě neměl vlastní účetní a nepoužíval se internet) pro něj bylo zjišťování informací nesmírně namáhavé a musel kvůli tomu navštívit několik úřadů, aby věděl jak postupovat.

Všechny firmy se shodly, že nepocítovaly žádné dodatečné náklady v souvislosti se zaměstnáváním cizinců. O všechno se jim staral účetní a toho by firmy potřebovaly stejně kvůli spravování účetnictví.

Další otázkou bylo, jakým způsobem tyto firmy zaměstnance vybírají a podle jakých kritérií je vybírají. Zde se firmy neshodovaly. Záleželo totiž na pracovní pozici, pro

kteřou firma hledala nové zaměstnance. V případě prací, pro které je potřeba nízká kvalifikace, například úklidy prostor, byli noví zaměstnanci vyhledáváni přes inzerci v novinách, na internetu popřípadě přes úřady práce. Číšníky a řidiče také hledaly převážně přes inzerci, ovšem u kuchařů dávaly firmy přednost doporučení od známých. Firmy, kde byli majiteli cizinci, dávaly výhradně na doporučení známých. S vyhledáváním zaměstnanců přes úřad práce mělo více firem špatné zkušenosti. Zájemci o práci hlásící se přes úřad práce podle nich většinou neměli ve skutečnosti o práci zájem. Dokonce se několikrát stalo, že přišli lidé, kteří požadovali pouze razítko deklarující, že se o práci ucházeli. Což vedlo většinu zaměstnavatelů k ukončení spolupráce s úřadem práce.

Kritéria pro výběr zaměstnanců jsou pochopitelně závislá na náplni vykonávané práce.

- U úklidových prací nebyla potřeba žádná kvalifikace. Pouze minimální znalost českého nebo anglického jazyka, aby se byli pracovníci schopni alespoň rámcově domluvit na vykonávané práci.
- U číšníků byla pro firmy nejdůležitější praxe v oboru, vzdělání (v oboru) bylo pouze přínosem ne však nezbytností. Dále byla důležitá znalost jazyků. V Karlových Varech vyžadovali restaurace, u kterých byl proveden průzkum, znalost ruštiny, češtiny, němčiny a angličtiny. Zájemci o práci číšníka také musejí působit seriózně, protože jsou jedinými zaměstnanci restaurace, se kterými přijde zákazník do kontaktu. Majitelé restaurací upřednostňují zaměstnance - nekuřáky, jelikož jsou obě restaurace nekuřácké a velmi často jsou vytížené po celou dobu provozu, proto by pauzy na kouření zaměstnanců zpomalovaly provoz. Stejně tak si obě restaurace zpětně ověřovaly pracovní morálku u předchozích zaměstnavatelů.
- U kuchařů byla nejzásadnější praxe v oboru a velmi důležité bylo také doporučení od předchozího zaměstnavatele.
- Prodejní asistentky v kožené galanterii musí mluvit plynule rusky a česky. Je důležité, aby působily důvěryhodně a aby souhlasily s delší pracovní dobou (9 hodin).

- Řidiči ve firmě přepravující po vlastní ose musejí mít plné řidičské oprávnění pro všechny kategorie vozidel, včetně profesního zaměření. Znalost cizích jazyků je vhodná, ne však nezbytná.
- U dělníků je vyžadována praxe v oboru.
- Konzultanti finančního poradenství musejí mít dokončené středoškolské vzdělání a měli by působit důvěryhodně vzhledem k povaze jejich práce.

Další z otázek kladená zaměstnavatelům byla, zda zastávají názor, že by jimi stanovené požadavky splňoval zahraniční pracovník lépe než český pracovník. U zaměstnání, kde bylo vyžadována znalost ruského jazyka, bylo logické, že spíše budou rusky mluvit cizinci z ruský mluvících států než Češi. Ve všech ostatních zaměstnáních potom rozhodovala spíše osobnost uchazeče o práci než jeho národnost. Jeden podnikatel podotknul, že se může stát, že si cizinec práce více váží než Čech, ale není to pravidlem.

V pořadí sedmá otázka zněla: Jak se zahraniční pracovníci integrovali do pracovního prostředí ve Vaší firmě. Zde to bylo velmi individuální, všichni se ale shodovali, že záleží spíše na osobnosti konkrétního člověka než na jeho národnosti. Přesto byly zkušenosti s integrováním zahraničních pracovníků různé. V podniku, kde uváděli, že nezáleží na národnosti, ale na osobnosti vysvětlili svůj názor krátkým příběhem. Zhruba před šesti lety zaměstnali dva zaměstnance na pozici číšníka. Oba dva byli cizinci pocházející z Ruska. Jeden z nich od začátku pracoval i zapadl do kolektivu naprosto bez problémů a do současné doby v restauraci pracuje, druhý neustále vyhledával rozbroje a konflikty, jak s ostatními zaměstnanci tak i se zákazníky, a proto musel být po půl roce propuštěn. Takže skutečně většinou nezáleží na národnosti, kterou v tomto případě měli zahraniční pracovníci společnou, ale na povaze člověka. Což je jak z etického tak z právního hlediska správný přístup. Dalším zajímavým fenoménem, který vznikl ve firmách s větším počtem zaměstnanců, je vznik dvou kolektivů na zahraniční pracovníky a české pracovníky. Zaměstnavatel toto hodnotí spíše kladně, protože to nemá vliv na pracovní morálku ani na kvalitu vykonané práce. Oba dva kolektivy mezi sebou nemají žádné problémy a zahraniční pracovníci lépe zapadají mezi své.

Na otázku, jak byste porovnali produktivitu práce zahraničních pracovníků ve Vaší firmě vůči českým pracovníkům, se odpovědi rozdělily na dvě skupiny.

- První skupina zahrnuje odpovědi podobné jako u předchozí otázky, že je to individuální a že tedy nezáleží na národnosti. Zajímavé je, že do této skupiny se řadily firmy, které mají české majitele. Z toho se dá odvodit, že čeští zaměstnavatelé v dotazovaných podnicích nerozdělují své zaměstnance podle národnosti.
- Druhá skupina zahrnuje odpovědi majitelů firem, kteří jsou cizinci. Tito dotazovaní zdůrazňovali, že z jejich zkušeností byli zaměstnanci z ciziny loajálnější k podniku než čeští zaměstnanci a že kdyby měli poměřit výkon všech Čechů, kteří kdy u nich pracovali a srovnali je s výkonem všech cizinců, došli by k závěru, že cizinci jsou o něco pracovitější než Češi, i když tento rozdíl nepovažují za velký. Pokud by měli jmenovat své dva nejlepší zaměstnance, oba by byli cizinci. Vysvětlují si tento fakt tím, že zahraniční pracovníci přijeli účelově za prací, které bylo nejspíš v jejich domovině nedostatek nebo byla nedostatečně ohodnocená. Často kvůli tomu museli překonat mnoho překážek, jako odloučení od své vlastní rodiny, problémy s vyřizováním veškeré potřebné administrativy a s ubytováním. Museli si také našetřit peníze na cestu a pro první měsíc. Všechny tyto překážky pak způsobují, že si práce více váží, jsou za ní vděční, dělají jí s větším nadšením a neberou ji jako samozřejmost. Jelikož většinou jedou do zahraničí pracovat sami tzv. „na vlastní pěst,“ nemají v Česku nic, co by je odvádělo od práce. Naplno se věnují pouze práci, protože to byl cíl jejich cesty.

Důvodů, proč měli zahraniční zaměstnavatelé jiné názory na produktivitu práce zahraničních a českých zaměstnanců, může být více. Jednoznačně se může jednat o náhodu a bylo by potřeba provést výzkum ve větším vzorku firem, aby se z toho daly vyvozovat relevantní informace. Druhým důvodem může být, že cizinec má větší potřebu chválit pracovníky své národnosti, což by bylo logické, ovšem v případě těchto dvou firem byla národnost majitelů chorvatská a rakouská, zatímco zaměstnanci byli národnosti slovenské, ukrajinské a arménské. Třetím důvodem může být, že je skutečně pravdou, že zahraniční pracovníci u nás jsou pracovitější, ale čeští zaměstnavatelé si to bojí přiznat.

Na otázku, jestli by doporučili i dalším podnikatelům zaměstnávat cizince, všichni odpověděli, že určitě ano. Ovšem tři čeští podnikatelé dodali, že by raději zaměstnávali

a podporovali české občany a řešili tím nezaměstnanost v Česku. Ovšem pracovní pozice, které nabízeli, nebyly pro české pracovníky tolik atraktivní, a tak byli nuceni zaměstnávat cizince. Tím se snažili vyvrátit často uváděnou informaci, že imigranti „kradou“ Čechům pracovní místa, což podle jejich názoru není pravda.

Je ale třeba dodat, že pokud se najde člověk (například imigrant), který je ochoten udělat stejnou práci za méně peněz, rozhodne se zaměstnavatel zaměstnat levnější pracovní sílu. Pokud by byl Čech za stejných podmínek ochotný práci vykonávat, určitě zaměstnavatel nebude hledět na národnost.

Podle průzkumu by se daly přínosy pro podnik v souvislosti se zaměstnáváním cizinců rozdělit na následující:

- Přínos díky znalosti cizího jazyka. Zahraniční pracovník se lépe domluví se zahraniční klientelou.
- Zahraničním hostům je příjemné, když je obsluhuje nebo na jejich pokoji uklízí někdo z jejich kultury a mohou si spolu popovídat svým rodným jazykem.
- Cizinci jsou samostatnější než čeští pracovníci, už jen tím, že odcestovali ze svého rodného státu za prací do zahraničí.
- Cizinci znají psychologii klienta. Ví, jak přemýšlí a jak ho přesvědčit k prodeji. Vědí, jak ho uklidnit, když nastane nepříjemná situace, například v restauraci.
- Někteří zaměstnavatelé mají dojem, že zahraniční pracovníci odvádějí kvalitnější práci než Češi.
- Cizinci mohou do firmy přinést nové technologie nebo zvyky, které jsou typické v jejich zemi, ale v ČR nejsou známé. Například v jedné restauraci doporučil ruský kuchař dávat na stoly vedle popelníku slunečnicová semínka ve slupce. Majitele by to samo od sebe nenapadlo, ale v některých částech Ruska je velmi v oblibě loupat si slunečnicová semínka, slupku házet do popelníku a jádro jíst. Takže každý ruský zákazník v této restauraci si při čekání na jídlo slunečnicová semínka koupil, a to se v konečném důsledku projevilo na mírném zvýšení tržeb.

Podnikatelé v prováděných rozhovorech však častěji upozorňovali na možná rizika spojená se zaměstnáváním cizinců, která je možné rozdělit do následujících kategorií.

- Rozdílné životní hodnoty a návyky, například hygienické. To, co v jejich domovině považují za hygienické, může být pro Středoevropana naprosto nedostačující.
- Mezilidské chování. Mohou nastat nedorozumění s českou klientelou nebo s ostatními zaměstnanci.
- Jelikož zahraničního pracovníka v Česku kromě práce nic jiného neváže, může se stát, že když mají doma například nějaké problémy, tak ze dne na den odcestují zpět a nikoho o tom neinformují. Zaměstnavatel potom musí hledat náhradu, aby neohrozil provoz. V dělnických profesích stojí každý zaměstnanec jeho zaměstnavatele počáteční investici, to protože ho zapracovává a školí. Ve chvíli, kdy zaměstnanec opustí zaměstnání bezprostředně po svém nástupu, zaměstnavatel vynaložené prostředky ztrácí
- U jedné firmy byl zaměstnancem slovenský občan, který vždy přijel na týden pracovat do Čech (do Karlových Varů) a pak byl týden doma. Problém nastal ve chvíli, kdy nastala nečekaná situace a bylo potřeba, aby neplánovaně ihned přijel. Vzhledem k vzdálenosti jeho zaměstnání od domova to ale nebylo možné. Zaměstnanec nebyl flexibilní.
- U zaměstnání, která se zabývají finančním poradenstvím, mohou cizinci nabízející tyto služby působit pro Čechy nedůvěryhodně.
- Rasismus a xenofobie ze strany ostatních zaměstnanců. Ačkoli se toto v žádném z dotazovaných podniků nestalo, majitelé na tento problém upozorňovali. Pro ředitele nebo majitele nemusí být vždy jasně viditelné, že k jakési diskriminaci mezi zaměstnanci dochází, a tak třeba ani nezasáhnout. Výsledkem může být, že zaměstnanec, o kterého firma stojí, protože dělá svou práci kvalitně, opustí zaměstnání, protože nebude dál snášet atmosféru ve firmě. Bohužel rasistické narážky mohou mít i daleko vážnější následky, než je pouze výpověď ze zaměstnání.

Z průzkumu vyplývá a podnikatelé to potvrdili, že rozdíl mezi Karlovými Vary a Plzní spočívá i v tom, jaké práce zahraniční pracovníci vykonávají. V plzeňských firmách zastávají práce, na které není potřeba téměř žádná kvalifikace ani specifické dovednosti. Typickým příkladem je ukrajinská pracovnice jako výpomoc na úklid v restauracích

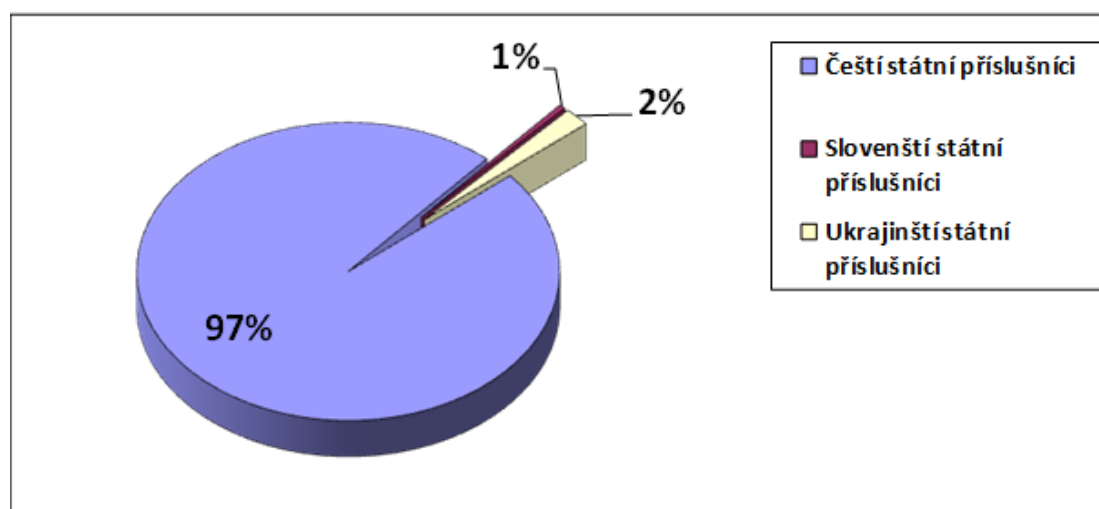
a barech. Zatímco v Karlových Varech cizinci zastávají pozice, na které je už potřeba odborná praxe a znalost jazyků, jako například servírka nebo asistentka prodeje. Důvodů tohoto rozdílu dvou měst může být více. V první řadě uplatnění svého mateřského jazyka v Karlových Varech. To, že cizinci s Ukrajiny mluví plyně rusky, má pro plzeňského zaměstnavatele minimální hodnotu. Druhým důvodem může být, že si sami cizinci uvědomují, v jakém městě najdou uplatnění podle své kvalifikace, takže pracovníce s nízkou kvalifikací půjdou spíše do Plzně, zatímco vyučení v oboru půjdou za prací spíše do Karlových Varů nebo například do Prahy, kde je taky mnoho zahraničních turistů. Dalším faktorem může být existence zahraniční komunity v určitém městě nebo regionu, která vede k tomu, že např. Rusové směřují tam, kde už působí jiní Rusové.

Jelikož si všichni podnikatelé uvědomují rizika spojená se zaměstnáváním cizinců a přesto je zaměstnávají a hodlají zaměstnávat i nadále, je zřejmé, že přínosy zaměstnávání cizinců převyšují rizika s tím spojená.

Zároveň, pokud odpovídali všichni podle pravdy, z výzkumu vyplývá, že podnikatelé nerozdělují zaměstnance podle národnosti, ale podle osobnosti, pracovitosti a loajálnosti pracovníka.

Pro doplnění informací je níže uveden obrázek zobrazující podíl pracovníků podle zemí původu ve firmách, kde byl proveden průzkum.

Obr. č. 7: Podíl zahraničních pracovníků podle zemí původu v dotazovaných firmách



Zdroj: Vlastní výzkum

Ačkoli se v předchozím textu hovoří o tom, že firmy zaměstnávaly více zahraničních pracovníků i z jiných států než Slovensko a Ukrajina, graf vychází ze situace ve firmě, která byla v době průzkumu.

5 Průzkum mezi zahraničními pracovníky v ČR

Pro účely této práce byl proveden také výzkum mezi cizinci, kteří v minulosti pracovali nebo nyní pracují na území České republiky. Průzkum byl proveden mezi osmi cizinci, kteří v současné době bydlí a pracují v Karlovarském kraji nebo Plzeňském kraji. Forma tohoto průzkumu byla stejná jako u zaměstnavatelů zahraničních pracovníků a seznam kladených otázek se nachází v příloze D. Je třeba dodat, že ne všichni dotazovaní byli z firem, u kterých byl proveden výzkum.

V následujícím textu jsou stručně představeni všichni cizinci, mezi kterými byl proveden průzkum.

- První z dotazovaných byla žena s chorvatskou státní příslušností. Společně se svou rodinou žije po většinu života v Karlových Varech. Vystudovala v Karlových Varech střední školu a později v Praze školu hotelovou. Je jí 27 let a u současného zaměstnavatele (rodinného příslušníka) pracuje jako prodejní asistentka v obchodě s oděvy, který se nachází v centru Karlových Varů.
- Druhým z dotazovaných zaměstnanců byla taktéž žena, která žije od svých 14 let v České republice. Státní občanství má kosovské a srbské. Vystudovala v Česku střední zdravotnickou školu. V současné době je jí 25 let a pracuje čtvrtým rokem jako prodavačka v obchodu se zlatem v centru Karlových Varů. Majitelem tohoto obchodu je Albánec.
- Třetím dotázaným byla žena ve věku 22 let. V České republice vystudovala střední zdravotnickou školu. Má albánské státní občanství a od svého dětství žije v Karlových Varech. Donedávna pracovala jako laborantka v lékárně. Majitelem této lékárny byl Čech. V současné době hledá nové zaměstnání.
- Čtvrtým dotazovaným byl 26letý muž pocházející z Ukrajiny a s ukrajinským státním občanstvím. V České republice žije už jedenáctým rokem, vystudoval zde střední hotelovou školu ukončenou maturitou. V letošním roce žádá o udělení českého státního občanství, mimo jiné protože se změnila legislativa, která mu nyní usnadní žádost jak z administrativního hlediska tak z finančního. Pracuje již sedmým rokem jako číšník v restauraci, která se nachází v centru Karlových Varů, a kde byl také proveden průzkum.

- Pátý cizinec, který se zúčastnil průzkumu, byl rovněž muž s ukrajinskou státní příslušností. Bydlí v České republice od svého dětství a vystudoval zde jak základní, tak střední hotelovou školu. V době průzkumu mu bylo 23 let a pracoval třetím měsícem jako vrchní číšník v horské restauraci, která se nachází v Špindlerově Mlýně. Jedná se ovšem sezónní práci, která mu končí v polovině dubna a poté se má v plánu vrátit do jedné karlovarské restaurace, kde má předem ústně domluvenou další spolupráci jako číšník na zahrádce. Majitelem obou restaurací je Čech.
- Šestým dotázaným je 23letý muž s ukrajinskou státní příslušností bydlící v plzeňském kraji. V České republice vystudoval gymnázium a v současné době je studentem Fakulty ekonomické ZČU. Tento cizinec pracuje již rok jako realitní makléř v jedné plzeňské realitní agentuře, jíž majitelem je Čech.
- Sedmým dotazovaným byl 18letý muž s ukrajinskou státní příslušností s dokončenou základní školou v České republice. Pracuje již 2 roky v jednom plzeňském závodu jako obsluha stroje. Se svou současnou prací je nespokojen, a tak si v nejbližší době plánuje nalézt nové zaměstnání v jiném oboru.
- Osmým a zároveň posledním cizincem, který se zúčastnil průzkumu, je 23letý muž s tureckým státním občanstvím. Vystudoval jednu pražskou mezinárodní školu v anglickém jazyce. Pracuje již 2 roky v Karlových Varech v obchodu prodávající český křišťál jako asistent prodeje. Vlastníkem tohoto obchodu v centru Karlových Varů je jeho rodinný příslušník, který má taktéž turecké státní občanství. Za šest měsíců plánuje tento cizinec studovat vysokou školu v zahraničí.

Složení dotazovaných zahraničních pracovníků podle státního občanství se liší od složení zahraničních pracovníků ve firmách, ve kterých byl proveden průzkum. Důvodem je skutečnost, že někteří ze zahraničních pracovníků se nechtěli účastnit průzkumu, proto byli osloveni zahraniční pracovníci i jiných zaměstnavatelů.

Způsoby, jakými dotazovaní cizinci hledali práci, je možné rozdělit do následujících kategorií.

- Inzerce na internetu, inzerce umístěná na dveřích prodejny, inzerce v novinách nebo inzerce vystavená v pasážích.

- Cizinci získali zaměstnání v rodinném podniku.
- Doporučení přes známé.

Další možností jak nalézt nové zaměstnání je přes Úřad práce České republiky. Tuto možnost ovšem žádný z dotázaných doposud nevyužil. Důvody, proč dotazovaní nevyužili možnosti hledat práci přes pracovní úřad, jsou podle nich dva. Za prvé to nepotřebovali, jelikož práci našli rychleji jiným způsobem. Druhým důvodem je negativní osobní zkušenost přátel, kteří žijí v České republice, ale nemají české státní občanství.

Svou práci hledali obvykle kratší dobu maximálně v rozmezí týdnů. Cizinci zaměstnaní v rodinných podnicích zdůrazňovali, že v jejich kultuře je samozřejmostí, že pokud rodina vlastní nějakou firmu všichni příbuzní automaticky počítají s tím, že po dokončení studia se připojí k podniku. V jednom případě bylo hledání práce v České republice pro cizince problém a trvalo mu přibližně tři měsíce (rok 2011). Důvodem, proč trvalo hledání práce tak dlouhou dobu, bylo, že pracovnice potřebuje v každém roce dva měsíce volna, aby mohla navštívit svou rodinu na Ukrajině.

Na otázku, zda považují administrativu spojenou se zaměstnáváním v ČR za složitou a časově náročnou, odpovídali velmi podobně, jako odpovídali na obdobnou otázku zaměstnavatelé zahraničních pracovníků. Ačkoli si tuto administrativu na rozdíl od firem, kterým jí vyřizuje účetní, museli vyřizovat sami, nepřišla jim náročnější, než kdyby byli zaměstnaní ve své zemi. Jedna zahraniční pracovnice ale vzpomínala na období, kdy ještě neměla vyřízený trvalý pobyt, v té době to bylo podle jejích slov velmi složité.

Další z otázek pokládaná zahraničním pracovníkům zjišťovala, zda vykonávaná práce odpovídá jejich kvalifikaci. Cizinci se v odpovědích rozdělili na dvě poloviny. První vnímali své současné zaměstnání jako naprosto odpovídající své kvalifikaci. Ti, kteří odpovídali, že jejich práce neodpovídá kvalifikaci, ovšem většinou dělali pouze práci v jiném oboru, než bylo jejich vzdělání nebo předchozí praxe. Měli například vystudovanou střední školu obor autotronik, ale pracovali jako číšník. Nejednalo se tedy o to, že by vykonávali práci, kterou vnímají jako podřadnou, ale pouze práci neodpovídající jejich kvalifikaci. Důvodem, proč pracují v jiném oboru, byl finanční přínos. Zjistili, že si v jiném oboru (pro který splňují kritéria, aby mohli být přijati) budou pobírat vyšší mzdu, než kdyby pracovali například jako zdravotní sestra. Pouze v

jednom případě by se dalo říci, že práce neodpovídá kvalifikaci a z profesního hlediska by mohl cizinec vykonávat mnohem lépe ohodnocenou práci.

Většina cizinců je velmi spokojená v jejich současném zaměstnání. Ti, kteří pracují v rodinných podnicích, o to více zdůrazňovali svou spokojenost. K této spokojenosti přispíval zejména fakt, že peníze, které svou činností pro podnik získají, nedostanou cizí lidé, ale členové rodiny. Přesto je těžké posoudit, na kolik odpovídali dotazovaní podle pravdy, a jakou měli důvěru v anonymitu jejich odpovědí. Je možné, že odpovídali více pozitivně, protože se báli, že kdyby byli více kritičtí a zjistil by to jejich zaměstnavatel, mohlo by to ohrozit jejich zaměstnání. Pouze jediný cizinec, který pracoval v práci, která neodpovídala jeho kvalifikaci, je ve svém současném zaměstnání velmi nespokojený. Práce je podle něj příliš časově i fyzicky náročná a podle jeho slov i nedostatečně ohodnocená.

S integrací do pracovního prostředí měli respondenti převážně dobré zkušenosti a většina z nich se v pracovním prostředí nikdy nesešla s žádnou z forem rasismu kvůli své národnosti. Možná tomu napomohl i fakt, že většina z dotazovaných pracovala ve firmě, kde nebyl zaměstnaný jediný Čech, pouze samí cizinci, nebo v podnicích, které vlastní jejich rodinní příslušníci. Výjimkou byl jeden zahraniční pracovník, který sice v současném zaměstnání problémy nepocituje, ale když byl v mladším věku zaměstnán v jednom podniku jako pracovník u pásu, cítil, že ostatní pracovníci mají vůči němu předsudky kvůli jeho původu.

Poslední otázka zněla, jestli ovlivnila jejich práce dění ve firmě. Na to všichni odpovídali, že určitě ano, a to v pozitivním slova smyslu. Někteří zdůrazňovali, že měli nápady, které usnadnily chod podniku nebo zvýšily prodej. Jiní svůj přínos spatřovali ve své pracovitosti a někteří, i když to blíže nespécifikovali, byli přesvědčeni, že jejich práce dění ve firmě pozitivně ovlivnila. Tato otázka je jistě velmi subjektivního charakteru. Je jasné, že jinak může hodnotit svou odvedenou práci zaměstnanec a jinak zaměstnavatel. Přesto má tato otázka značnou vypovídající hodnotu, a to sice, jak se pracovník cítí potřebný (případně nenahraditelný) v jeho zaměstnání.

Na závěr je vhodné zmínit jeden velmi zajímavý fenomén, který je pozorován v Karlových Varech. Jedná se o spolupráci mezi lidmi, jejíž země původu mezi sebou válčily a do dnešní doby mezi těmito zeměmi panuje velká nenávisť. Běžně je tak vidět, že spolu pracují například Kosovský Albánec a Srb. Jeden z dotazovaných například

pracoval v podniku, jehož majitelem byl Albánec a zaměstnanci byli srbské, kosovské a chorvatské národnosti. Tyto národy se od občasných válek v Jugoslávii do současnosti nemají rády a na území jejich států by taková spolupráce byla vnímána velmi negativně, nebo by vůbec nemohla proběhnout. Důvodem, proč je v Karlových Varech taková spolupráce poměrně běžná, je nejspíše fakt, že i přes velkou nenávisť a historické křivdy, mají k sobě tyto národy mentalitou blíže než ke Středoevropanům. A tak je možné navštívit v Karlových Varech podniky, kde se schází tamní uzavřená komunita cizinců, mezi kterou patří lidé z Albánie, Srbska, Kosova, Chorvatska, Ruska, Turecka, Arménie, Dagestánu a dalších ruských federací.

Závěr

Cílem bakalářské práce je charakterizovat zapojení ČR do mezinárodní ekonomické migrace a analyzovat zaměstnávání zahraničních pracovníků v podnikatelském sektoru v ČR.

Příčiny mezinárodní migrace můžeme dělit do dvou hlavních skupin na migraci politickou a migraci ekonomickou. Velmi často je ale problematické určit o jaký typ migrace jde, protože se obvykle jedná o kombinaci ekonomické a politické migrace, přičemž jedna z příčin obvykle převažuje. Ke každé z příčin mezinárodní migrace je v textu práce uveden příklad z historie.

Bakalářská práce pokrývá čtyři časová období zapojení ČR do mezinárodní migrace: první se týká období komunistického režimu, druhé popisované období je mezi léty 1989 až 2003, kdy především na začátku tohoto období po pádu komunistického režimu probíhala vlna tzv. návratové migrace, později pak vlna ekonomických migrantů z Vietnamu a migrantů z území bývalé Jugoslávie, kde důvody migrace byly především politické, kvůli tamní občanské válce. Třetí období mezi lety 2004 až 2014 je charakteristické tím, že Česká republika vstoupila do Evropské unie a později do Schengenského prostoru, což výrazně usnadnilo volný pohyb pracovních sil v rámci členských států. Poslední sledované období je od roku 2015, kdy v Evropě propukla migrační krize. Na základě dat Českého statistického úřadu je možné konstatovat, že dopady migrační krize se doposud týkají České republiky pouze okrajově a nárůst počtu žadatelů o azyl je zanedbatelný oproti minulým rokům.

Součástí této práce je zpracování přehledu právních předpisů, kterými se musí řídit nejen zaměstnavatel zaměstnávající zahraniční pracovníky, ale i samotní zahraniční pracovníci. Je zde popsána problematika modrých a zaměstnaneckých karet, které umožňují zahraničním pracovníkům legálně pracovat na území České republiky. Dále je vysvětlen postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců a veškeré povinnosti, které musí zaměstnavatel v této souvislosti splnit. Stejně tak je v práci vysvětlen i postup uchazeče o zaměstnání v České republice.

Významnou částí práce je průzkum mezi zaměstnavateli zahraničních pracovníků v ČR a mezi zahraničními pracovníky. Průzkum byl proveden na jaře 2016 mezi zaměstnavateli z Plzeňského a Karlovarského kraje, kteří někdy v minulosti

zaměstnávali, nebo v současné době zaměstnávají cizince. Z provedeného průzkumu vyplývá, že dotazovaní zaměstnavatelé hodnotí administrativní zátěž spojenou se zaměstnáváním cizinců jako minimální a bezproblémovou. Důvodem nejspíše je i to, že potřebné administrativní úkony za ně vykonávají jejich účetní. Dále se všechny dotazované firmy shodly, že nepocitují žádné dodatečné náklady v souvislosti se zaměstnáváním cizinců.

Dotazované firmy vybírají své zaměstnance v závislosti na typu práce. V případě prací, pro které je potřeba nízká kvalifikace, jako například práce úklidové, byli noví zaměstnanci vyhledáváni přes inzerci v novinách, na internetu, popřípadě prostřednictvím úřadů práce. Číšníky a řidiče si zaměstnavatelé hledali převážně přes inzerci, ovšem u kuchařů dávali přednost na doporučení od známých. Firmy, jejichž majiteli byli cizinci, dávali výhradně na doporučení známých. S vyhledáváním zaměstnanců přes úřady práce mělo více firem špatné zkušenosti.

Produktivitu práce zahraničních pracovníků vůči českým pracovníkům hodnotili čeští zaměstnavatelé jako srovnatelnou a zdůrazňovali, že nezáleží na národnosti, ale jde spíše o individuální osobnost každého pracovníka. Oproti tomu zaměstnavatelé, kteří jsou sami cizinci, zdůrazňovali, že podle jejich zkušeností jsou zaměstnanci z ciziny loajálnější k podniku než čeští zaměstnanci. Tito zaměstnavatelé se vyjádřili, že kdyby měli poměřit výkon všech českých pracovníků, kteří u nich v minulosti pracovali, a srovnali ho s výkonem všech zahraničních pracovníků, došli by k závěru, že cizinci jsou o něco pracovitější než Češi, i když rozdíl nepovažují za velký. Pokud by měli jmenovat své dva nejlepší zaměstnance, byli by oba cizinci.

Důvodů, proč měli zahraniční zaměstnavatelé jiné názory na produktivitu práce zahraničních a českých zaměstnanců, může být více. Může se však také jednat o náhodu a proto by k vyvození relevantních informací bylo vhodné provést výzkum ve větším vzorku firem.

Hlavním přínosem zaměstnávání zahraničních pracovníků je podle dotazovaných zaměstnavatelů znalost cizího jazyka a znalost mentality zahraničních zákazníků. Podnikatelé v rozhovorech však častěji upozorňovali na možná rizika spojená se zaměstnáváním cizinců, mezi která patří rozdílné životní hodnoty, návyky, mezilidské chování a nejistota, že cizinec ze dne na den opustí práci i zemi.

Z průzkumu dále vyplývá a podnikatelé to i potvrdili, že rozdíl mezi Karlovými Vary a Plzní spočívá i v tom, jaké práce zahraniční pracovníci vykonávají. V plzeňských firmách zastávají práce, na které není potřeba téměř žádná kvalifikace ani specifické dovednosti. Typickým příkladem je ukrajinská pracovnice vypomáhající s úklidem v restauraci nebo baru. Naproti tomu v Karlových Varech zastává stejná pracovnice pozice spíše typu servírka nebo asistentka prodeje, na co je už potřeba odborná praxe a znalost jazyků.

Výzkum provedený mezi zahraničními pracovníky probíhal v Karlovarském a Plzeňském kraji. Složení dotazovaných zahraničních pracovníků podle státního občanství se liší od složení zahraničních pracovníků ve firmách, ve kterých byl proveden průzkum. Důvodem je skutečnost, že někteří zahraniční pracovníci se nechtěli účastnit průzkumu a proto byli osloveni zahraniční pracovníci i jiných zaměstnavatelů.

Většina cizinců našla svou práci přes inzerci například v novinách nebo přes doporučení známých. Hledání nového zaměstnání přes úřad práce žádný z dotazovaných nevyužil, důvodem byla převážně špatná zkušenost jejich známých.

Administrativu spojenou se zaměstnáním v ČR nepovažují dotazovaní cizinci za příliš náročnou. S integrací do pracovního prostředí mají všichni převážně dobré zkušenosti, pouze jeden z dotazovaných zažil ve svém zaměstnání předsudky a různé narážky kvůli své státní příslušnosti.

Na závěr této práce je vhodné zmínit, že Karlovy Vary jsou naprosto specifickým městem co do počtu cizinců. Vyskytuje se zde rovněž zajímavý fenomén: není problém, aby spolu pracovali cizinci ze zemí, mezi kterými panuje národnostní nesnášenlivost. Nejspíše je to z toho důvodu, že například Albánec si je svou mentalitou daleko bližší se Srbem, než s obyvateli střední Evropy.

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Vývoj počtu žadatelů o azyl v roce 2015 - 2013	21
---	----

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Vývoj celkového počtu cizinců v ČR podle státního občanství 2002 - 2014.	18
Obr. č.2: Hrubá měsíční mzda podle státního občanství za rok 2014	19
Obr. č. 3: Vývoj počtu žadatelů o azyl v letech 1998-2014.....	21
Obr. č. 4: Vývoj počtu udělených azylů v letech 1998-2014	23
Obr. č. 5: Vývoj počtu žadatelů o azyl v Evropě.....	24
Obr. č. 6: Podíl příjezdů cizinců na celku podle Krajů v 1. až 4. čtvrtletí 2015.....	35
Obr. č. 7: Podíl zahraničních pracovníků podle zemí původu v dotazovaných firmách	43

Použité zdroje

Seznam použité odborné literatury

BARTOŇOVÁ, Dagmar. *Demografická situace České republiky: proměny a kontexty 1993-2008*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-024-7.

CIHELKOVÁ, Eva. *Světová ekonomika - základní nárys a nový vývoj*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. ISBN 80-7079-966-8.

DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1.

EGER, Ludvík a Dana EGEROVÁ. *Základy metodologie výzkumu: pro studenty ekonomických oborů*. 1. vyd. Plzeň: ZČU, 2014. ISBN 978-80-261-0418-6.

KUNEŠOVÁ, Hana, Čestmír JARÝ a David MARTINČÍK. *Světová ekonomika pro distanční studium*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005. ISBN 80-7043-372-8.

KUNEŠOVÁ, Hana. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2006. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-455-4.

PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-161-0.

SCHEU, Harald Christian a Ednan ASLAN. *Migrace a kulturní konflikty*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2011. ISBN 978-80-87284-07-0.

TVRDÝ, Lubor. *Migrace a její dopady na hostitelskou zemi (Rozvedeno na příkladu USA)*. 1997. Diplomová práce. Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta.

VAVREJNOVÁ, Marie. *Migrace obyvatelstva jako faktor ekonomického rozvoje: (zvláště v oblasti Evropské unie a České republiky)*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2011. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 978-80-86729-66-4.

Internetové zdroje

A million refugees and migrants flee to Europe in 2015. *United Nations High Commissioner for Refugees* [online]. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z: <http://www.unhcr.org/567918556.html>

Asylum and new asylum applicants - monthly data. *Eurostat* [online]. [cit. 2016-02-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00189&language=en>

Co je Schengen. *Euroskop* [online]. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/300/sekce/co-je-schengen/>

Ekonomická aktivita cizinců. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-03-018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-ekonomicka-aktivita-cizincu>

Fenomén světové migrace. *Inkluzivní škola* [online]. [cit. 2015-11-09]. Dostupné z: <http://www.inkluzivniskola.cz/kdo-odkud-prichazi-do-cr/fenomen-svetove-migrace>

VÁCHA, František. Jsme pro uprchlíky tranzitní zemí. *František Vácha* [online]. [cit. 2016-03-018]. Dostupné z: <http://www.frantisekvacha.cz/article/33-denik-jsme-pro-uprchliky-tranzitni-zemi>

Klimatická změna a migrace. *Informační centrum OSN v Praze* [online]. [cit. 2016-01-28]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/klimaticka-zmena-a-migrace/>

Kritici imigrace nejsou jen „nácci“. Radikálům chybí sjednotitel. *Zprávy Idnes* [online]. [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/kritici-a-odpurci-imigrace-a-jejich-cleneni-fjw-/domaci.aspx?c=A150828_105607_domaci_jw

Measuring the inflow of labour in the Czech Republic. *United Nations Economic Commission for Europe* [online]. [cit. 2016-03-018]. Dostupné z: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/groups/wggna/GuideByChapters/Chapter_10.pdf

Mezinárodní ochrana v České republice, roční statistický přehled. *Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky* [online]. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.unhcr-centraleurope.org/cz/pdf/zakladni-informace/statistiky/2014.html>

Migrace. *Demografie* [online]. [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_migrace

Migrace. *Antropoweb* [online]. [cit. 2015-11-09]. Dostupné z: <http://www.antropoweb.cz/cs/migrace>

Migrace a rozvoj. *Rozvojovka* [online]. [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: (http://www.rozvojovka.cz/download/docs/13_migrace-a-rozvoj.pdf)

Migrace. *Amnesty international* [online]. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z: http://amnesty.cz/migrace?utm_source=cpc&gclid=COP--4_M2coCFeTnwgod6v0CaQ

Obrovský exodus: Zo Sýrie utiekli už štyri milióny ľudí, ich počet bude stúpať. *Správy Pravda* [online]. [cit. 2016-04-14]. Dostupné z: <http://spravy.pravda.sk/svet/clanok/361048-kriza-v-syrii-pocet-utecencov-presiahol-4-miliony-pocet-bude-dalej-stupat/>

Podle OSN letos dorazilo do Evropy přes moře milion migrantů. *Česká televize* [online]. [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/svet/1646497-podle-osn-letos-dorazilo-do-evropy-pres-more-milion-migrantu>

Pracovní migrace v České republice po vstupu do Evropské unie. *Vysoká škola ekonomická* [online]. [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: www.vse.cz/polek/download.php?jnl=se&pdf=53.pdf

Právní předpisy. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-03-018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/pravnipredpisy_zz

Průběh třicetileté války v českých zemích. *Válka* [online]. [cit. 2015-11-09]. Dostupné z: <http://www.valka.cz/142-Tricetileta-valka>

Terminologický slovník. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

Uprchlíci "podřezali" zvířata, policisté s termovizemi. *Policie České republiky* [online]. [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/sprava-jihoceskeho-kraje-zpravodajstvi-uprchlici-podrezali-zvirata-policiste-s-termovizemi.aspx>

Vývoj migrace v českých zemích. *Mighealth* [online]. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z: http://www.mighealth.net/cz/index.php/V%C3%BDvoj_migrace_v_%C4%8Desk%C3%BDch_zem%C3%ADch

Volný pohyb osob. *Euroskop* [online]. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>

Většina Čechů chce zavřít hranice, ukázal průzkum. *Novinky* [online]. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/379345-vetsina-cechu-chce-zavrit-hranice-ukazal-pruzkum.html>

Zaměstnávání cizinců. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-03-018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu

Zemřela Margaret Thatcherová. Dokázal by její nástupce vyvést EU z krize? *Ekonom* [online]. [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-59651250-lecba-zeleznou-lady>

Zpráva v oblasti migrace a integrace cizinců na území ČR, rok 2001-2010. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2010.asp>

Seznam příloh

Příloha A: Dvoustranný formulář sdělení o nástupu do zaměstnání

Příloha B: Dvoustranný vzor žádosti o povolení k zaměstnání

Příloha C: Otázky na interview se zaměstnavateli

Příloha D: Otázky na interview se zahraničními pracovníky

Příloha A: Dvoustranný formulář sdělení o nástupu do zaměstnání



ÚŘAD PRÁCE ČR

Tiskopis prosím vyplívejte čitelně

podací razítko

Sdělení zaměstnavatele o nástupu zaměstnání nebo vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy cizince s povolením k zaměstnání, modrou kartou nebo zaměstnaneckou kartou na území ČR

§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

A. Cizinec:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR ¹⁾ :
Datum narození ²⁾ :	Pohlaví: <input type="checkbox"/> muž <input type="checkbox"/> žena	
Místo narození:	Státní občanství:	

B. Zaměstnání cizince na území České republiky:

Zaškrtněte jednu z následujících variant a do příslušné tabulky uveďte doplňující informace.

povolení k zaměstnání:

Vydala krajská pobočka ÚP ČR:	
C.j. povolení:	Vydáno dne: . . 20

modrá karta:

Číslo karty ³⁾ :	Vydáno dne: . . 20
-----------------------------	--------------------

zaměstnanecká karta:

Číslo karty ⁴⁾ :	Vydáno dne: . . 20
-----------------------------	--------------------

C. Zaměstnání:

Doplňte datum nástupu a zaškrtněte jednu z uvedených možností.

Datum nástupu²⁾:

pracovníprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem v ČR

vyslání k plnění úkolů k fyzické nebo právnické osobě, u níž je vykonávána práce na území ČR

Vypíšte zaměstnavatele nebo fyzickou nebo právnickou osobu, podle výše uvedené volby.

Název:	IČ:
Rodné číslo v ČR ⁵⁾ :	
Sídlo (adresa):	

1) Vyplňte, pokud má cizinec v ČR přidělené rodné číslo.

2) Datum zapíšte ve formátu (DD.MM.RRRR).

3) V případě, že cizinci nebyla dosud karta vydána a pracuje na základě Potvrzení o splnění podmínek pro vydání modré karty, vyplňte textem „Vydáno potvrzení“.

4) V případě, že cizinci nebyla dosud karta vydána a pracuje na základě Potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, vyplňte textem „Vydáno potvrzení“.

5) Vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká. Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce Rodné číslo v ČR datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).

D. Podpis:

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne	. . 20
---	-----	--------

Razítko zaměstnavatele nebo fyzické nebo právnické osoby:

Podpis odpovědného pracovníka:

Vyňatek ze zákona č. 436/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů:

§ 87 odst. 1 Nastoupí-li do zaměstnání cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byl cizinec vyslán na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu práce.

Příloha B: Dvoustranný vzor žádosti o povolení k zaměstnání

ŽÁDOST CIZINCE
o povolení k zaměstnání^{1/} – o prodloužení povolení zaměstnání^{1/}
na území České republiky

Místo pro nalepení
 kolku^{2/}:

Fotografie (ne starší 2 let)		Registrační číslo krajské pobočky ÚP ČR v.....:
	Vyplňte čitelně v češtině nebo označte: <input checked="" type="checkbox"/>	
	Příjmení:	
	Jméno:	
Datum narození:		Pohlaví ^{3/} : muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo ^{4/} :		Místo narození:

Státní občanství:	Nevyšší dosažené vzdělání (dle KKO ^{5/}):
Adresa v zemi trvalého pobytu (stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Číslo cestovního dokladu:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Adresa pro doručování zásilek:	

Žádám o povolení k zaměstnání v ČR oddo

v profesi CZ-ISCO^{6/}

číselný kód CZ-ISCO^{6/}

zařazení dle CZ-NACE^{7/}

vzdělání požadované pro výkon povolání (KKO^{5/})^{8/}

u zaměstnavatele^{1/} - u právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním subjektem^{9/}:

Zaměstnavatel – název :	IČ: Rodné číslo ^{10/} :
Sídlo zaměstnavatele (adresa - stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Název a kontaktní adresa právnické nebo fyzické osoby v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{11/} :	IČ: Rodné číslo ^{10/} :
Místo výkonu práce v ČR (adresa):	

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano ne

Datum: Podpis žadatele:

Přílohy :

- 1) vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
- 2) fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, která po ověření údajů bude vrácena předkladateli,
- 3) doklad o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat,
- 4) další doklady, pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání,
- 5) kopie kontraktu^{10/},
- 6) kopie dokladu opravňující subjekt hospodářské činnosti k provádění činnosti, které jsou předmětem kontraktu^{10/},
- 7) pracovní smlouva uzavřená se zahraničním zaměstnavatelem^{10/}.

V případě, že se jedná o prodloužení povolení k zaměstnání, žadatel předkládá pouze přílohy uvedené pod bodem 1) a 2).

Přílohy vystavené v cizích jazycích se předkládají v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích spolu s jejich úředně ověřenými překlady do českého jazyka.

Záznamy a údaje krajské pobočky ÚP ČR v

Žádost přijata dne:	Jedná se o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů podle ^{11/}
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis)	§ 92 § 94
Datum vyřízení:	§ 89 odst. 4 § 95 odst. 1, § 96; § 97 písm. a), § 97 písm. b), § 97 písm. c), § 97 písm. d), § 97 písm. e).

Vysvětlivky:

- 1/ písmé označe zaškrtnutim,
- 2/ kolikova známka se nalepi na tuto žadost pouze spodnim dílem bez oddělení horního dílu (při podání žadosti o povolení k zaměstnání činí poplatek 500,- Kč, při podání žadosti o prodloužení povolení k zaměstnání činí poplatek 250,- Kč),
- 3/ správný náaj označe x
- 4/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno,
- 5/ KKOV = Klasifikace kusevových oborů vrdělení (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - KKOV-konstrukce KKOV“),
- 6/ CZ-ISCO =Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 7/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 8/ vyplňuje se v případě, že se jedná o fyzickou osobu, která nepodniká,
- 9/ vyplňuje se v případě realizace smlouvy,
- 10/ přikládá se pouze u žadatelů, kteří jsou vyřizováni na základě kontraktu k výkonu práce na území ČR; kopie kontraktu a kopie dokladu subjektu hospodářské činnosti pouze v jednom výtisku budou součástí všech žadostí, vztahujících se k příslušnému kontraktu,
- 11/ krajská pobočka ÚP ČR označi typ zaměstnání.

Upozornění:

Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (§ 8a odst. 2), nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2016

Příloha A: Otázky na interview se zaměstnavateli

- 1) Informace o firmě: počet zaměstnanců nebo zařazení firmy do následující kategorie podle počtu zaměstnanců: 1-9 zaměstnanců, 10-49 zaměstnanců, 50-249 zaměstnanců, více než 250 zaměstnanců. Obor podnikání, místo podnikání, informace o majiteli nebo provozovateli (státní příslušnost), skladba klientely (národnost nebo státní příslušnost)
- 2) Z jakého důvodu jste zaměstnávali nebo zaměstnáváte cizince?
- 3) Kolik zahraničních pracovníků jste zaměstnával? Na jakých pracovních pozicích? Jaká byla jejich státní příslušnost?
- 4) Jak hodnotíte administrativní zátěž spojenou se zaměstnáváním cizinců? Kde zjišťujete informace, o povinnostech zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců? Jaké jsou pro Vás dodatečné náklady spojené se zaměstnáváním cizinců ve srovnání se zaměstnáváním českých občanů?
- 5) Jakým způsobem vyhledáváte a podle jakých kritérií vybíráte zaměstnance? (požadavky na vzdělání, pracovní zkušenosti, znalost jazyka, případně speciální dovednosti potřebné k práci)
- 6) Myslíte si, že by Vámi stanovené požadavky splňoval zahraniční pracovník lépe než český pracovník? Pokud ano, tak pracovník z jakého státu?
- 7) Jak se zahraniční pracovníci integrovali do pracovního prostředí ve Vaší firmě?
- 8) Porovnejte produktivitu práce zahraničních pracovníků ve Vaší firmě vůči českým pracovníkům.
- 9) Jak dlouho cizince zaměstnáváte nebo jste je zaměstnával? Budete zahraniční pracovníky zaměstnávat i dále? Doporučil byste jiným podnikatelům ve Vašem oboru podnikání, aby postupovali stejně, pokud jde o zaměstnávání zahraničních pracovníků?
- 10) Jaké přínosy a jaká rizika jsou podle Vašeho názoru spojená se zaměstnáváním zahraničních pracovníků? Můžete to uvést na příkladu Vašeho oboru podnikání.
- 11) Jaké další informace k problematice zaměstnávání zahraničních pracovníků byste chtěl doplnit?

Příloha D: Otázky na interview se zahraničními pracovníky

- 1) Informace o zaměstnanci: věk, pohlaví, státní příslušnost, kvalifikace
- 2) Jak dlouho pracujete u současného zaměstnavatele nebo jak dlouho jste pracoval posledního zaměstnavatele v ČR? Na jaké pracovní pozici?
- 3) Jakým způsobem jste práci našel? Případně: Jak práci hledáte?
- 4) Jak dlouho jste práci hledal? Případně: Jak dlouho práci hledáte? (*V jakém roce jste práci našel?*)
- 5) Považujete administrativu (úkony a povinnosti, které jste musel splnit) spojenou se zaměstnáním v ČR za složitou a časově náročnou?
- 6) Odpovídá Vaše práce Vaší kvalifikaci?
- 7) Jak hodnotíte své současné zaměstnání?
- 8) Jak jste se integroval do pracovního kolektivu? Cítil jste se diskriminován z důvodu své státní příslušnosti nebo národnosti?
- 9) Ovlivnila Vaše práce dění ve firmě? (přínosy, dopady)
- 10) Jaké další informace k problematice zaměstnávání zahraničních pracovníků byste chtěl doplnit?

Abstrakt

VĚTROVSKÝ, Karel. *Zapojení České republiky do mezinárodní migrace*. Plzeň, 2016. 67 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: mezinárodní ekonomická migrace, zahraniční pracovník, azylant

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku mezinárodní migrace, pozornost je věnována zejména ekonomické migraci. První kapitola se zabývá obecnou problematikou migrace, zejména jejími formami, příčinami a dopady. Druhá kapitola pojednává o zapojení České republiky do mezinárodní migrace od roku 1989 do současnosti. Třetí kapitola je věnována legislativě, která upravuje zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice, a stanoví povinnosti zaměstnavatelů a cizinců. Čtvrtá kapitola uvádí výsledky průzkumu, který byl proveden s využitím metody interview mezi zaměstnavateli zahraničních pracovníků v Karlových Varech a Plzni. Pátá kapitola uvádí výsledky průzkumu provedeného mezi cizinci pracujícími v České republice.

Abstract

VĚTROVSKÝ, Karel. *Czech Republic's involvement in international migration*. Plzeň, 2016. 67 s. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Key words: international labour migration, foreigner worker, asylum-seeker.

This thesis describes the issue of economic migration in particular. The first chapter of this thesis deals with the general theories of division, causes, impacts and forms of migration. The second chapter examines the involvement of the Czech Republic in the international migration from 1989 till the present time. The third chapter is dedicated to legislation, which regulates the employment of international labour in the Czech Republic and the obligations of the employers as well as the employees. The fourth chapter describes the survey, which was carried out among employers of foreign workers in Carlsbad and Pilsner, while using the method of an interview, in particularly a combination of structured and unstructured interviews. The fifth and final chapter discusses the survey, which was carried out among the foreigners who work in the Czech Republic in the same way as the survey carried out among the employers.